

# 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 salariés . . . . .	2
Notes techniques et crédits . . . . .	17



# Les ententes négociées

*Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus 50 salariés (2008-07-09)*

**Avertissement**— 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>HABILLEMENT</b> Produits de sécurité North Itée (Anjou)	<b>HABILLEMENT</b> L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	1	4
<b>BOIS</b> Produits forestiers Temrex usine Nouvelle	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), local 183 — FTQ	2	5
<b>PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX</b> CEZ inc. au nom de la Société en commandite Revenu Noranda (Salaberry-de-Valleyfield)	Le Syndicat des Métallos, local 6486 — FTQ	3	6
<b>INDUSTRIES CHIMIQUES</b> Mapei inc. (Laval)	Le Syndicat des salariés des produits de céramique et autres — CSN	4	8
Pharmetics inc. (Laval)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Pharmetics — CSN	5	9
<b>TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE</b> Société de transport de Montréal	Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983-SCFP — FTQ	6	10
<b>COMMERCE DE GROS</b> <b>Articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction</b> Groupe Rona inc. (Boucherville)	Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 — FTQ	7	12

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
La Ville de Montréal	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) — FTQ	8	13
<b>SERVICES D'ENSEIGNEMENT</b>			
L'École de technologie supérieure (ETS) (Montréal)	L'Association des professeurs de l'École de technologie supérieure (APETS) — CSQ	9	15
NOTES TECHNIQUES .....			17

**Produits de sécurité North Itée (Anjou)  
et  
L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces &  
ouvriers de diverse  
ustries, local 1999 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — Habillement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (150) 160
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 120; hommes: 40
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 5 janvier 2008
- **Échéance de la présente convention:** 5 janvier 2013
- **Date de signature:** 20 mars 2008
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 38,5 heures/sem.
- **Entrepôt/équipe de soir**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **(Service technique/Entretien ménager) Maintenance**  
40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Thermoformeur

	7 janv. 2008	5 janv. 2009	4 janv. 2010	3 janv. 2011
éch. 2	/heure 9,16 \$ (8,89 \$)	/heure 9,43 \$	/heure 9,72 \$	/heure 10,01 \$
éch. 1	9,74 \$ (9,55 \$)	9,94 \$	10,13 \$	10,33 \$

**2 janv. 2012**

/heure  
10,31 \$  
10,54 \$

2. Couturier, 49 salariés

	7 janv. 2008	5 janv. 2009	4 janv. 2010	3 janv. 2011
éch. 2	/heure 11,31 \$ (10,98 \$)	/heure 11,65 \$	/heure 12,00 \$	/heure 12,35 \$
éch. 1	11,95 \$ (11,72 \$)	12,19 \$	12,44 \$	12,69 \$

**2 janv. 2012**

/heure  
12,73 \$  
12,94 \$

3. Mécanicien « A »

	7 janv. 2008	5 janv. 2009	4 janv. 2010	3 janv. 2011
éch. 2	/heure 18,61 \$ (18,07 \$)	/heure 19,17 \$	/heure 19,74 \$	/heure 20,33 \$
éch. 1	20,10 \$ (19,71 \$)	20,51 \$	20,92 \$	21,34 \$

**2 janv. 2012**

/heure  
20,94 \$  
21,77 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 0,25 \$/heure de moins que le taux de sa classification pendant sa période de probation, soit ses 90 premiers jours de travail. Par la suite, il reçoit le taux prévu à sa classification.

**Augmentation générale**

Échelon 1

7 janv. 2008	5 janv. 2009	4 janv. 2010	3 janv. 2011	2 janv. 2012
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

Échelon 2

7 janv. 2008	5 janv. 2009	4 janv. 2010	3 janv. 2011	2 janv. 2012
3 %	3 %	3 %	3 %	3 %

• **Primes**

**Soir:** (0,20 \$) 0,40 \$/heure

**Nuit:** 0,50 \$/heure

**Chef d'équipe:** (0,50 \$) 1 \$/heure

**Chauffeur:** (0,50 \$) 1 \$/heure

• **Allocations**

Bottes de sécurité: 1 paire/année et remplacement si nécessaire, maximum 2 paires/année — salarié de l'entrepôt, salariés des secteurs « PICTOCOM » et de la maintenance et pour tout autre poste de travail si jugé nécessaire par le comité prévu à cet effet

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

• **Jours fériés payés**

(10) 11 jours/année

• **(Congé mobile **R**)**

• **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**

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 si le salarié justifie de 60 jours de service continu

### 3. Congé d'adoption

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

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

#### 1. Congé de maladie **N**

Le salarié qui a un an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier a droit à 1 jour de congé de maladie.

#### 2. Régime de retraite **N**

Cotisation: l'employeur contribue au Fonds de solidarité FTQ pour 0,10\$/heure normale travaillée/salarié qui a 2 ans de service continu au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Pour avoir droit à cette cotisation, le salarié doit contribuer le même montant.

2

**Produits forestiers Temrex usine Nouvelle et  
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), local 183 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — Bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (90) 125
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes: 125
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 5 août 2005
- **Échéance de la présente convention:** 5 août 2011
- **Date de signature:** 4 mars 2008
- **Durée normale du travail**  
**Horaire de jour**  
5 jours/sem., 45 heures/sem.  
**Horaire de nuit**  
5 jours/sem., 41 heures/sem.  
**Équipe d'entretien usine sciage et rabotage**  
Moyenne de 43 heures/sem.

### • Salaires

#### 1. Gardien/ménage

1 <sup>er</sup> févr. 2008	6 août 2008	6 août 2009	6 août 2010
/heure 16,93 \$ (16,33 \$)	/heure 17,13 \$	/heure 17,33 \$	/heure 17,63 \$

#### 2. Homme de cour et autres occupations, 19 salariés

1 <sup>er</sup> févr. 2008	6 août 2008	6 août 2009	6 août 2010
/heure 17,00 \$ (16,40 \$)	/heure 17,20 \$	/heure 17,40 \$	/heure 17,70 \$

#### 3. Affûteur

1 <sup>er</sup> févr. 2008	6 août 2008	6 août 2009	6 août 2010
/heure 19,37 \$ (18,77 \$)	/heure 19,57 \$	/heure 19,77 \$	/heure 20,07 \$

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> févr. 2008	6 août 2008	6 août 2009	6 août 2010
0,60 \$/heure	0,20 \$/heure	0,20 \$/heure	0,30 \$/heure

### • Primes

**1<sup>er</sup> mars 2008 6 août 2010**

**Soir et nuit:** 0,35 \$/heure 0,40 \$/heure 0,45 \$/heure

**Chef d'équipe:** 5 % du taux horaire normal

### • Allocations

**Équipement de sécurité:** fourni par l'employeur selon les modalités prévues

#### Bottes de sécurité:

100 \$/année **6 août 2008 6 août 2009**  
105 \$/année 110 \$/année – salarié permanent

150 \$/année **6 août 2008 6 août 2009**  
155 \$/année 160 \$/année – cour, chargement et salarié de la maintenance

**Outils perdus ou brisés:** 250 \$/année – mécanicien d'entretien, électricien et électrotechnicien

Remplacement des outils perdus ou brisés en tenant compte de l'usure normale – autres salariés

### • Jours fériés payés

11 jours/année

### • Congé mobile

1 jour/année

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5,0 %
3 ans	2 sem.	6,5 %
5 ans	3 sem.	7,0 %
8 ans	3 sem.	9,5 %
15 ans	4 sem.	10,0 %
26 ans	5 sem.	11,0 %

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de paternité

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 ou le salarié justifie de 60 jours de service continu

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

#### 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour 2 % du salaire brut du salarié, 2,5 % à compter du 6 août 2008 et 3 % à compter du 6 août 2010, dans un REER collectif et/ou au Fonds de solidarité FTQ.

3

**CEZ inc. au nom de la Société en commandite  
Revenu Noranda (Salaberry-de-Valleyfield)  
et  
Le Syndicat des Métallos, local 6486 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** mines, carrières et puits de pétrole
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (515) 461
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 4 %; hommes : 96 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2007
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2011
- **Date de signature :** 10 mars 2008
- **Durée normale du travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.

#### Équipes rotatives

12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem.

### • Salaires

#### ÉQUIPES NON ROTATIVES

##### 1. Journalier d'usine

1 <sup>er</sup> nov. 2007	1 <sup>er</sup> nov. 2008	1 <sup>er</sup> nov. 2009	1 <sup>er</sup> nov. 2010
/heure 23,40 \$ (22,85 \$)	/heure 23,95 \$	/heure 24,50 \$	/heure 25,10 \$

##### 2. Machiniste et autres occupations, 37 salariés

1 <sup>er</sup> nov. 2007	1 <sup>er</sup> nov. 2008	1 <sup>er</sup> nov. 2009	1 <sup>er</sup> nov. 2010
/heure 29,28 \$ (28,73 \$)	/heure 29,83 \$	/heure 30,38 \$	/heure 30,98 \$

### 3. Technicien en instrumentation

1 <sup>er</sup> nov. 2007	1 <sup>er</sup> nov. 2008	1 <sup>er</sup> nov. 2009	1 <sup>er</sup> nov. 2010
/heure 30,40 \$ (29,85 \$)	/heure 30,95 \$	/heure 31,50 \$	/heure 32,10 \$

#### ÉQUIPES ROTATIVES

##### 1. Concierge

1 <sup>er</sup> nov. 2007	1 <sup>er</sup> nov. 2008	1 <sup>er</sup> nov. 2009	1 <sup>er</sup> nov. 2010
/heure 23,93 \$ (23,38 \$)	/heure 24,48 \$	/heure 25,03 \$	/heure 25,63 \$

##### 2. Opérateur des décanteurs et autres occupations, 53 salariés

1 <sup>er</sup> nov. 2007	1 <sup>er</sup> nov. 2008	1 <sup>er</sup> nov. 2009	1 <sup>er</sup> nov. 2010
/heure 27,01 \$ (26,46 \$)	/heure 27,56 \$	/heure 28,11 \$	/heure 28,71 \$

##### 3. Opérateur de contrôle

1 <sup>er</sup> nov. 2007	1 <sup>er</sup> nov. 2008	1 <sup>er</sup> nov. 2009	1 <sup>er</sup> nov. 2010
/heure 30,37 \$ (29,82 \$)	/heure 30,92 \$	/heure 31,47 \$	/heure 32,07 \$

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> nov. 2007	1 <sup>er</sup> nov. 2008	1 <sup>er</sup> nov. 2009	1 <sup>er</sup> nov. 2010
0,55 \$/heure	0,55 \$/heure	0,55 \$/heure	0,60 \$/heure

Différentiel entre les classes : 0,28 \$/heure

### • Indemnité de vie chère

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

**Indice de base :** 2008 – octobre 2007

2009 – octobre 2008

2010 – octobre 2009

#### Mode de calcul

##### 2008

Si l'augmentation de l'IPC d'octobre 2008 par rapport à celui d'octobre 2007 excède 4 %, l'excédent est payé. Le pourcentage en excédent sera ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe I.

##### 2009 et 2010

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

#### Mode de paiement

Les montants déterminés, s'il y a lieu, seront intégrés aux taux horaires à la 1<sup>re</sup> période de paie suivant la publication de l'IPC d'octobre 2008, octobre 2009 et octobre 2010 respectivement.

### • Primes

**Soir :** (0,65 \$) 0,70 \$/heure — début entre 15 h 30 et 23 h 30

#### Nuit :

(0,75 \$) 0,80 \$/heure — début entre 23 h 30 et 7 h 30

(0,95 \$) 1,05 \$/heure — horaire de 12 heures

**Dimanche :** 50 % du taux horaire de base – entre 23 h 30 le samedi et 23 h 30 le dimanche

**Instructeur :** 1 \$/heure

## • Allocations

**Appareils de sécurité et vêtements spéciaux :** fournis par l'employeur lorsque requis

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

**Lunettes de sécurité prescrites :** payées par l'employeur

**Outils personnels :** remplacement des outils brisés ou perdus lorsque requis

## • Jours fériés payés

12 jours/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,50 %
4 ans	3 sem.	6,75 %
9 ans	4 sem.	9,00 %
15 ans	5 sem.	11,25 %
23 ans	6 sem.	13,50 %
30 ans	7 sem.	15,50 %

### Paie supplémentaire

Le salarié qui prend en tout ou en partie ses vacances entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 avril reçoit un supplément de 20 % de la paie de vacances à laquelle il a droit.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, 1 jour/mois pour un examen médical lié à sa grossesse.

### 2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde — salarié qui a complété sa période de probation

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde — salariée ou salarié qui a complété sa période de probation

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

### 4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 50 000 \$

— mort accidentelle : 50 000 \$ supplémentaires

— retraité : 50 000 \$; à 65 ans, le montant est réduit à 12 000 \$

## 2. Assurance salaire

Prime : payée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié  
COURTE DURÉE

Prestation : (600 \$) 610 \$/sem. ou **N** 55 % du salaire, soit le plus élevé des deux, 620 \$/sem. ou 55 % du salaire, soit le plus élevé des deux, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, et 630 \$/sem. ou 55 % du salaire, soit le plus élevé des deux, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, et ce, pour une période maximale de 39 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation; 4<sup>e</sup> jour, maladie  
LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 1 900 \$/mois, et ce, pour une durée maximale de 2 ans, comprenant la durée de l'assurance salaire de courte durée et de l'assurance emploi, ou jusqu'à l'âge de 65 ans en cas d'invalidité totale

Début : après les prestations de courte durée et les prestations d'assurance emploi

## 3. Assurance maladie

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments prescrits et autres frais admissibles, après une franchise de 10 \$/salarié ou famille sans maximum de prestations; coût d'une chambre semi-privée sans maximum; honoraires de chiropraticien, naturopathe, chirurgien pédicure, acupuncteur, ostéopathe, podologue, orthophoniste et massothérapeute, 45 \$/traitement, maximum 500 \$/12 mois, incluant 30 \$ pour les rayons X; 80 % des honoraires d'un psychologue ou d'un psychothérapeute, maximum 600 \$/année; appareils acoustiques ou leur ajustement, 300 \$/7 ans; formulaires d'assurance invalidité, (25 \$) 30 \$/formulaire, maximum (100 \$) 150 \$/année; autres frais admissibles

## 4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon le barème en vigueur pour l'année courante, maximum 2 000 \$/année/personne; traitements de malocclusions et traitements orthodontiques correspondants couverts, jusqu'à concurrence de 50 %, maximum à vie de 2 000 \$/personne assurée

## 5. Soins oculaires

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

Frais assurés : coût d'achat et de réparation de lunettes, maximum 250 \$/24 mois/personne; verres de contact, maximum 200 \$/24 mois/personne; 100 % des frais d'un examen de la vue par un ophtalmologiste ou un optométriste 1 fois/24 mois/personne; chirurgie au laser, maximum 450 \$/œil/24 mois **N**

## 6. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur

**N.B.** Il existe un régime de retraite prématurée dont le coût est défrayé entièrement par l'employeur.

**Mapei inc. (Laval)**  
**et**  
**Le Syndicat des salariés des produits de céramique**  
**et autres — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – Industries chimiques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (122) 115
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes: 100 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 13 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 13 décembre 2011
- **Date de signature:** 12 février 2008

- **Durée normale du travail**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Manœuvre et concierge

**14 déc. 2007**

/heure  
18,01 \$  
(17,51 \$)

2. Électricien

**14 déc. 2007**

/heure  
31,21 \$  
(30,71 \$)

**Augmentation générale**

**14 déc. 2007 14 déc. 2008 14 déc. 2009 14 déc. 2010**

0,50 \$/heure ou IPC    0,50 \$/heure ou IPC    0,55 \$/heure ou IPC    0,55 \$/heure ou IPC

- **Indemnité de vie chère**

**Référence:** Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

**Indice de base :** 2007 – décembre 2009  
2008 – décembre 2007  
2009 – décembre 2008  
2010 – décembre 2009

**Mode de calcul :**

**2007**

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2007 par rapport à celui de décembre 2006 excède 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,5 %.

**2008, 2009 et 2010**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement :**

Les montants déterminés selon le salaire horaire moyen sont intégrés, s'il y a lieu, aux taux de salaire les 14 décembre

2007, 14 décembre 2008, 14 décembre 2009 et 14 décembre 2010 respectivement.

- **Prime**

**Soir:** 1,20 \$/heure

**Nuit:** 1,50 \$/heure

**Polyvalence:** 1 \$/heure – mécanicien classe « A »

- **Allocations**

**Vêtements de travail:** l'employeur fournit et entretient les vêtements loués. Si les vêtements ne sont pas loués, l'employeur les fournit et donne une prime de 0,20 \$/heure au salarié pour l'entretien.

**Bottines de sécurité:** fournies et remplacées par l'employeur selon les modalités prévues

**Outils personnels:** maximum 450 \$/année — salarié de métier

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5,00 %
3 ans	3 sem.	6,00 %
5 ans	3 sem.	7,00 %
8 ans	(3) 4 sem.	8,00 %
10 ans	4 sem.	9,00 %
16 ans	4 sem. + 1 jour	9,30 %
17 ans	4 sem. + 2 jours	9,73 %
18 ans	4 sem. + 3 jours	10,15 %
19 ans	4 sem. + 4 jours	10,58 %
20 ans	5 sem.	11,00 %
26 ans <b>N</b>	5 sem. + 1 jour	11,30 %
27 ans <b>N</b>	5 sem. + 2 jours	11,73 %
28 ans <b>N</b>	5 sem. + 3 jours	12,15 %
29 ans <b>N</b>	5 sem. + 4 jours	12,58 %
30 ans <b>N</b>	6 sem.	13,00 %

- **Droits parentaux**

**1. Congé de naissance**

5 jours, dont 2 sont payés si le salarié a complété sa période de probation

**N.B.** À l'occasion d'une naissance multiple, le salarié a droit à 5 jours, dont 3 sont payés s'il a complété sa période de probation.

**2. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés si le salarié a complété sa période de probation

**N.B.** À l'occasion de l'adoption de plus d'un enfant, le salarié a droit à 5 jours, dont 3 sont payés s'il a complété sa période de probation.

- **Avantages sociaux**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié

**1. Congés de maladie**

Le 14 décembre de chaque année, le salarié permanent a droit à une banque de (4) 5 jours de congé de maladie/année.

Les jours non utilisés sont payés au salarié entre le 15 et le 30 décembre de chaque année.



## 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (3,15 %) 3,25 % du salaire normal du salarié qui a terminé sa période de probation, 3,50 % à compter du 14 décembre 2009 et 3,75 % à compter du 14 décembre 2010, dans le régime de retraite simplifié Bâtirente. Le salarié doit verser au minimum 1,125 % de son salaire normal dans le REER Bâtirente ou dans le REER Fondation.

5

### Pharmetics inc. (Laval) et Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Pharmetics — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — Industries chimiques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (225) 262
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 126; hommes : 136
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 6 octobre 2007
- **Échéance de la présente convention :** 6 octobre 2012
- **Date de signature :** 6 mars 2008
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.  
**Salariés affectés aux laboratoires, à l'exception des inspecteurs assurance qualité et spécialistes soutien technique**  
5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

#### • Salaires

##### 1. Nettoyeur concierge

	6 mars 2008	5 oct. 2008	4 oct. 2009
min.	/heure 11,72 \$ (11,32 \$)	/heure 12,07 \$	/heure 12,43 \$
max.	13,48 \$ (13,02 \$)	13,88 \$	14,30 \$

	3 oct. 2010	2 oct. 2011
	/heure 12,87 \$ 14,80 \$	/heure 13,26 \$ 15,24 \$

##### 2. Expéditeur, receveur, opérateur pesée et autres occupations, 50 salariés

	6 mars 2008	5 oct. 2008	4 oct. 2009
min.	/heure 14,46 \$ (13,97 \$)	/heure 14,89 \$	/heure 15,34 \$
max.	16,62 \$ (16,06 \$)	17,12 \$	17,63 \$

#### 3 oct. 2010 2 oct. 2011

	/heure	/heure
	15,88 \$	16,36 \$
	18,25 \$	18,80 \$

#### 3. Chef mécanicien **N**

	6 mars 2008	5 oct. 2008	4 oct. 2009
min.	/heure 21,48 \$	/heure 22,12 \$	/heure 22,78 \$
max.	23,76 \$	24,47 \$	25,20 \$

#### 3 oct. 2010 2 oct. 2011

	/heure	/heure
	23,58 \$	24,29 \$
	26,08 \$	26,86 \$

#### Augmentation générale

	6 mars 2008	5 oct. 2008	4 oct. 2009
	3,5 %	3 %	3 %

#### 3 oct. 2010 2 oct. 2011

	3,5 %	3 %
--	-------	-----

#### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 6 mars 2008 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées incluant la prime de soir ou de nuit, le cas échéant, depuis le 7 octobre 2007. Le montant est payable dans les 30 jours suivant le 6 mars 2008.

#### • Primes

Soir :	4 oct. 2009
(0,65 \$) 0,75 \$/heure	0,85 \$/heure

Nuit :	4 oct. 2009
(0,75 \$) 0,85 \$/heure	1 \$/heure

**Chef d'équipe :** 1,25 \$/heure

#### • Allocations

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

**Souliers ou bottes de sécurité :** (fournis par l'employeur lorsque requis) 90 \$ maximum/paire/année avant les taxes et remplacés au besoin par l'employeur – salarié permanent

**Vêtements de travail :** fournis et entretenus par l'employeur

#### • Jours fériés payés

13 jours/année

**N.B.** Le salarié à l'emploi en date du 6 octobre 2007 et qui l'est encore au moment de la période des fêtes 2008-2009 aura droit à 2 jours de congés payés pour lundi le 29 décembre et mardi le 30 décembre 2008.

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
(10) 9 ans	4 sem.	8 %
12 ans <b>N</b>	4 sem.	9 %
15 ans	4 sem.	10 %
18 ans <b>N</b>	5 sem.	10 %
20 ans et plus	5 sem.	(10 %) 11 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date d'accouchement. Cependant, ce congé ne peut débuter qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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 spécial, sans solde, d'une durée n'excédant 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<sup>e</sup> semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

### 2. Congé de naissance

2 jours payés

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

### 1. Congés de maladie et/ou congés personnels

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à un crédit de 6 jours. Le solde des jours non utilisés est payé, au choix du salarié, le ou vers le 15 janvier, le 15 juin ou le 15 décembre, au taux alors en vigueur.

Si le salarié le désire, ce paiement peut être versé directement à son compte REER [N].

### 2. Régime de retraite

Le salarié qui a 2 ans et plus de service peut, s'il le désire, participer au REER collectif.

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant selon le tableau suivant :

Service	Contribution de l'employeur
2 ans à moins de 10 ans	Montant égal à celui versé par le salarié, maximum 3,5 %
10 ans et plus	Montant égal à celui versé par le salarié, maximum 4,5 %

La participation du salarié est, au minimum, égale à la participation de l'employeur, ou plus à la demande du salarié.

## Société de transport de Montréal et

## Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983-SCFP — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** transports et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (3 582) 3 667
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 953; hommes : 2 714
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** chauffeurs et salariés de service
- **Échéance de la convention précédente :** 7 janvier 2007
- **Échéance de la présente convention :** 8 janvier 2012
- **Date de signature :** 12 mars 2008
- **Durée normale du travail**  
7,5 heures/jour, 37,5 heures/sem.

**Préposé aux renseignements, pointeur et [N] groupe centre de service**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.

## • Salaires

1. Tous les salariés, 3 667 salariés

	8 janv. 2007	7 janv. 2008	5 janv. 2009
début	/heure 21,33 \$ (21,33 \$)	/heure 21,33 \$	/heure 21,33 \$
après 36 mois	23,65 \$ (23,65 \$)	24,12 \$	24,73 \$
<b>4 janv. 2010</b>	<b>10 janv. 2011</b>		
/heure	/heure		
21,33 \$	21,33 \$		
25,47 \$	26,23 \$		

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

### Augmentation générale

7 janv. 2008	5 janv. 2009	4 janv. 2010	10 janv. 2011
2 %	2 %	2 %	2 %

Les taux de salaire après 36 mois incluent les ajustements à l'échelle salariale de 0,50 % pour l'année 2009 et de 1 % pour chacune des années 2010 et 2011, générés par les économies liées à l'élargissement de la progression dans l'échelle salariale.

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 12 mars 2008 et le salarié retraité ou décédé après le 6 janvier 2008 ont droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 7 janvier 2008 au 12 mars 2008.

- **(Indemnité de vie chère [R])**

- **Primes**

**Soir** : 3 % du taux horaire, minimum 0,70 \$/heure — salarié de la 2<sup>e</sup> équipe et préposé aux renseignements qui travaillent après 18 h

**N.B.** Pour la fin de semaine et les jours de fête, à l'exception du lundi de Pâques, la prime est payée également aux salariés de la 1<sup>re</sup> équipe.

**Dimanche** : 25 % du taux de base pour toutes les heures travaillées

**Chauffeur guide** : 1 \$/heure

Formation : 3 \$/heure normale travaillée — opérateur, chauffeur, changeur, préposé aux renseignements et préposé au centre de service qui agit à titre de formateur


**Réserve changeur** : 0,10 \$/heure normale travaillée, travail supplémentaire volontaire exclu — changeur qui agit comme réserve sur tout le réseau

**Amplitude :**

15 % du taux de salaire de base — assignation pour une durée variant entre 9 heures et 1 minute et 10 heures inclusivement

50 % du taux de salaire de base — assignation pour une durée variant entre 10 heures et 1 minute et 12 heures, pour la période excédant 10 heures jusqu'à la fin de l'assignation normale du salarié

100 % du taux de salaire de base — assignation pour une durée variant entre 12 heures et 1 minute et 12 heures et 30 minutes pour la période excédant 12 heures jusqu'à la fin de l'assignation normale du salarié

**Centre de service**  : 1 \$/heure normale travaillée — qui travaille au centre de service

- **Allocations**

**Uniformes ou vêtements de travail** : fournis par l'employeur tous les 18 mois selon les modalités prévues

**Chaussures de sécurité :**

1 paire/année — préposé à la cueillette des boîtes à perception

2 paires/année — aiguilleur

2 paires à la nomination et 1 paire/année par la suite — opérateur de métro

1 paire/(18) 12 mois — chauffeur de transport adapté

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés personnels**

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à une banque de 6 jours de congés personnels/année. Sur demande, le salarié peut obtenir le paiement total ou de 3 jours à la fin de janvier ou en juin, et ce, au taux de salaire en vigueur à cette date. Les jours non utilisés sont remboursés le ou vers le 15 janvier de l'année suivante.

Le salarié peut choisir de maintenir son nombre de congés personnels à 6 jours ou de le réduire à 3. Dans ce dernier cas, les 3 jours de congés personnels sont transformés en une semaine variable de congés, 5 jours payés pour 40 heures. Cette semaine supplémentaire est intégrée aux semaines de vacances du salarié.

- **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 d'une durée de (20) 18 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé sans solde sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

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 bénéficie d'un congé spécial, en autant qu'elle y ait droit, de la banque de congés de maladie ou des prestations d'assurance salaire d'un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Sur présentation d'un certificat médical attestant l'interruption de grossesse à compter de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

**SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE**

La salariée a droit à 95 % du traitement hebdomadaire pour chacune des semaines prévues au régime d'assurance parentale; à un montant égal à la différence entre 95 % du traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour la durée desdites prestations, maximum (20) 18 semaines.

**2. Congé de naissance**

5 jours, dont 2 sont payés

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés

**4. Congé parental**

La salariée en congé de maternité a droit à une prolongation de son congé par un congé parental sans solde d'une durée maximale de 2 ans à compter du début du congé de maternité.

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant ou le salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant a droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

**SALARIÉE OU SALARIÉ ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE**

Pour les 12 premières semaines de leur congé parental, les parents naturels ou adoptifs ont droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de leur traitement hebdomadaire de base et la prestation du régime d'assurance parentale qu'ils reçoivent ou pourraient recevoir.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime: le crédit annuel de 9 jours de maladie est réduit immédiatement par la portion de la contribution de l'employeur au régime d'assurance salaire qui excède le moindre de 50 % de la prime et de 20 heures au taux de base par salarié, en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Si le coût global du régime d'assurance salaire est de plus de 5 jours, 50 % de l'excédent de ces 5 jours est payé par le salarié au moyen du fonds d'assurance tel que décrit ci-dessous.

Il est accordé à tout salarié, pour le paiement de ses primes d'assurance, un crédit annuel au fonds d'assurance de 3 jours au 1<sup>er</sup> janvier 2007, 3,5 jours au 1<sup>er</sup> janvier 2008, 4,5 jours au 1<sup>er</sup> janvier 2009, 4,55 jours au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et 5 jours au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Lorsque, après l'affectation des jours de maladie du crédit annuel du fonds d'assurance au paiement de l'assurance salaire, il demeure une partie du crédit annuel, celui-ci est affecté au paiement de la prime du salarié pour les régimes de soins dentaires, d'assurance maladie et d'assurance vie.

#### 1. Assurance vie

Prime: payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

#### 2. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 9 jours, soit 0,75 jour/mois de service.

Durant les 8 premières journées consécutives d'absence en cas de maladie ou d'accident, le salarié qui a épuisé sa banque de maladie peut, à son choix, utiliser ses congés personnels ou ses congés compensatoires pour couvrir le délai de carence.

Les journées ou parties de journée non utilisées sont payées chaque année, à la 2<sup>e</sup> période de paie de décembre, au taux de salaire brut en vigueur à cette date.

Sur demande, le salarié peut obtenir le paiement à la fin de janvier ou en juin, et ce, au taux de salaire de base brut en vigueur à cette date.

#### ANCIENNE BANQUE

Les journées de maladie accumulées sous l'ancien régime au 1<sup>er</sup> janvier 1983, après déduction du nombre de jours calculés au prorata du nombre de mois pour tenir compte de la partie non écoulée qui court de cette date jusqu'au 11 juillet 1983 et après déduction des journées prises entre le 1<sup>er</sup> janvier 1983 et le 7 mars 1983, sont bloquées. Si les journées accumulées après la déduction prévue à l'alinéa précédent donnent un solde négatif, ce solde sera appliqué en déduction du crédit accordé de 9 jours de congés de maladie.

Lesdites journées ainsi bloquées sont payables au salarié ou à ses ayants droit au moment de sa retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, à son taux de salaire de base brut à cette date. Le salarié peut toutefois choisir de se faire rembourser des journées de son ancienne banque, soit un maximum de 5 jours/année.

#### 3. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation: 70 % du salaire de base brut pour une période maximale de 52 semaines

Début: 9<sup>e</sup> jour consécutif d'absence, maladie ou accident

##### LONGUE DURÉE

Prestation: indemnité équivalant à celle convenue entre les parties du salaire de base brut au début de l'invalidité, et ce, jusqu'à la fin de l'invalidité mais pas au-delà de 65 ans d'âge

Début: après les prestations de courte durée

#### 4. Assurance maladie

Prime: payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

#### 5. Soins dentaires

Prime: payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

Frais assurés: remboursement à 100 % des frais de diagnostic et de prévention, sans franchise; à 80 % des soins de base et à 60 % des soins majeurs après une franchise de 25 \$/année/protection individuelle et de 50 \$/année/protection familiale et **[N]** monoparentale; maximum global de 1 000 \$/année/personne assurée

#### 6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

## 7

### Groupe Rona inc. (Boucherville)

et

### Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de gros — Articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 91
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 39 %; hommes: 61 %
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la présente convention:** 31 janvier 2014  
**N.B.** Au 31 janvier 2011, les parties se rencontreront pour une réouverture sur les salaires.
- **Date de signature:** 8 février 2008
- **Durée normale du travail**  
minimum 6 heures/jour, maximum 9 heures/jour, 40 heures/sem.  
**Salarié permanent 30/40**  
minimum 6 heures/jour, maximum 10 heures/jour, entre 30 et 40 heures/sem.  
**Équipe de nuit**  
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.  
**Salarié à temps partiel à pleine disponibilité**  
maximum 10 heures/jour

## • Salaires

1. Tous les salariés

	1 <sup>er</sup> févr. 2008	1 <sup>er</sup> mai 2008	1 <sup>er</sup> févr. 2009	1 <sup>er</sup> févr. 2010
/heure				
min.	8,30 \$	8,80 \$	8,80 \$	8,80 \$
max.	14,50 \$	14,50 \$	14,79 \$	15,08 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> févr. 2009	1 <sup>er</sup> févr. 2010
2 %*	2 %*

\* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

## • Primes

**Nuit:** 1,75 \$/heure

**Responsabilité:** 1 \$/heure

## • Allocations

**Souliers de sécurité:** 70 \$/2 080 heures travaillées et/ou remplacés au besoin

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

**Manteaux d'hiver et manteaux de pluie:** fournis par l'employeur lorsque requis

## • Jours fériés payés

7 jours/année + le 26 décembre jusqu'à 13 heures

## • Congés mobiles

2 jours/année

3 jours/année — salarié permanent qui justifie de 6 mois de service continu

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

### 2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

### 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 et s'applique uniquement au salarié permanent 40 heures et au salarié permanent 30/40 heures.

## 1. Congés de maladie et/ou personnels

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent 40 heures et le salarié permanent 30/40 heures ont droit à un crédit de 24 heures de congé d'absences occasionnelles.

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié à temps partiel à pleine disponibilité à l'année qui a maintenu ce statut pendant une année complète a droit à un crédit de 8 heures d'absences occasionnelles.

Les heures non utilisées au 30 novembre de l'année en cours sont payées au salarié à 100 % au plus tard le 15 décembre suivant.

## 8

### La Ville de Montréal et

### Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) — FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 10 000

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 6 120; hommes: 3 880

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** bureau

• **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2006

• **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2010

• **Date de signature:** 21 février 2008

• **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 35 heures/sem.

**N.B.** Il existe certains horaires particuliers.

## • Salaires

1. Commis de bureau

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
/année				
min.	21 249 \$ (21 249 \$)	21 674 \$	22 107 \$	22 549 \$
max.	29 509 \$ (29 509 \$)	30 099 \$	30 701 \$	31 315 \$

2. Adjoint administratif camp de jour, agent de bureau et autres occupations, 940 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
/année				
min.	28 438 \$ (28 438 \$)	29 007 \$	29 587 \$	30 179 \$
max.	38 532 \$ (38 532 \$)	39 303 \$	40 089 \$	40 891 \$

### 3. Agent technique principal et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
	/année	/année	/année	/année
min.	51 485 \$ (51 485 \$)	52 515 \$	53 565 \$	54 636 \$
max.	65 500 \$ (65 500 \$)	66 810 \$	68 146 \$	69 509 \$

#### SALARIÉ AUXILIAIRE

##### 1. Préposé à l'entraînement des animateurs camp jour **[N]**

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> mai 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	7,98 \$	8,00 \$	8,16 \$	8,50 \$
max.	9,95 \$	9,95 \$	10,18 \$	10,18 \$

	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
	/heure	/heure
	8,67 \$	8,84 \$
	10,81 \$	11,03 \$

**N.B.** En raison du salaire minimum, le taux maximum de l'échelle salariale est réajusté afin de conserver l'écart entre les échelons.

### 2. Coordonnateur jeunesse

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	20,81 \$ (20,81 \$)	21,23 \$	21,65 \$	22,08 \$
max.	25,91 \$ (25,91 \$)	26,43 \$	26,96 \$	27,50 \$

#### Augmentation générale

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
	2 %	2 %	2 %

#### • Primes

##### Soir, nuit, samedi, dimanche et jour férié:

15 % du salaire horaire – salarié qui bénéficiait de cette prime au 21 février 2008

10 % du salaire horaire — autres salariés

**Travail dans une pièce contenant de l'air comprimé ou dans un tunnel:** (7,60 \$) 7,75 \$/jour

**Commissaire-priseur:** 21,13 \$/jour — salarié de la Direction de l'approvisionnement

**Rotation:** (0,47 \$) 0,51 \$/heure — contrôleur d'usine de filtration, préposé aux télécommunications et préposé principal aux télécommunications

##### (Opérateur d'équipement de saisie des données **[R]**)

##### Disponibilité pour l'urgence-neige:

104,31 \$/jour – agent au stationnement, disponible pendant 128 heures

20,94 \$/jour — agent de distribution principal de la Direction de l'approvisionnement et service des affaires corporatives, disponible pendant 60 heures

(55,52 \$/jour – salarié de la Direction de la planification de la main-d'œuvre et de la gestion de la relève du service des ressources humaines, disponible pendant 128 heures **[R]**)

54,39 \$/jour – salarié du bureau des communications opérationnelles du service des travaux publics, disponible pendant 64 heures

##### (Dispositif d'urgence pour les activités informatiques au service de la planification et de la concertation **[R]**)

#### (Disponibilité **[R]**)

#### (Déplacement pour répondre à un appel du dispositif d'urgence **[R]**)

#### • Allocations

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

#### • Jours fériés payés

13 jours/année

**N.B.** De plus, le salarié à l'emploi de la Ville a droit à 2 congés supplémentaires payés entre Noël et le jour de l'An.

Le salarié qui travaille l'un ou l'autre de ces jours ou les deux est rémunéré à taux simple et il est crédité, selon le cas, de 7 ou 14 heures de congé mobile.

#### • Congés mobiles

39 heures/année

53 heures/année — salarié qui travaille dans un système de rotation de 7 jours/sem. et le salarié dont les congés hebdomadaires sont normalement fixés à d'autres jours que le samedi et le dimanche

#### • Banque globale de temps **[N]**

Le salarié permanent peut se constituer une banque globale de temps qui ne peut excéder 280 heures, en y transférant les soldes annuels des crédits d'heures de maladie et l'excédent de 3 semaines de vacances annuelles. Ces heures peuvent être utilisées pour des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant de moins de 6 ans, un départ à la retraite anticipé ou une préretraite à temps partiel.

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée			
	35 h/sem.	36 h/sem.	38 h/sem.	38,5 h/sem.
1 an	70 heures	72 heures	76 heures	77 heures
2 ans	105 heures	108 heures	114 heures	115,50 heures
5 ans	140 heures	144 heures	152 heures	154 heures
15 ans	175 heures	180 heures	190 heures	192,50 heures
20 ans	210 heures	216 heures	228 heures	231 heures

Années de service	Durée		Indemnité
	40 h/sem.		
1 an	80 heures		taux normal
2 ans	120 heures		taux normal
5 ans	160 heures		taux normal
15 ans	200 heures		taux normal
20 ans	240 heures		taux normal

#### • (Congés supplémentaires **[R]**)

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date probable de la naissance.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.



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 n'excédant pas 3 semaines.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

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

De plus, (la salariée) la salariée permanente et la salariée auxiliaire qui ont complété leur période de probation ont droit à un congé continu sans solde d'une durée maximale de 2 ans après la naissance ou à un congé partiel sans solde d'au plus 2 jours/sem. pouvant s'échelonner sur une période de 2 ans.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

(La salariée) La salariée permanente et la salariée auxiliaire qui justifient de 5 années d'ancienneté et qui ont 20 semaines de service avant le début de leur congé ont droit à 90 % du traitement hebdomadaire pour chacune des semaines prévues au régime d'assurance parentale; ont droit à un montant égal à la différence entre 90 % du traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour la durée desdites prestations, maximum (15) 20 semaines; ont droit à 90 % du traitement hebdomadaire pour chacune des autres semaines, sans excéder la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

Toutefois, la salariée qui a droit à des prestations d'assurance parentale reçoit, sur présentation de la preuve desdites prestations reçues, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestation, jusqu'à un maximum équivalant à 5 semaines de prestations.

#### 2. Congé de naissance

5 jours payés, maximum 35 heures

De plus, (le salarié) le salarié permanent et le salarié auxiliaire qui ont complété leur période de probation ont droit à un congé continu sans solde d'une durée maximale de 2 ans après la naissance ou à un congé partiel sans solde d'au plus 2 jours/sem. pouvant s'échelonner sur une période de 2 ans.

#### 3. Congé de paternité

5 semaines continues sans solde

#### 4. Congé d'adoption

5 jours payés, maximum 35 heures

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

De plus, la ou le salarié a droit à un congé continu sans solde d'une durée maximale de 2 ans après l'adoption ou à un congé partiel sans solde d'au plus 2 jours/sem. pouvant s'échelonner sur une période de 2 ans.

#### LA OU LE SALARIÉ ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

La ou le salarié qui a 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à 90 % du traitement hebdomadaire pour chacune des semaines prévues au régime d'assurance

parentale; a droit à un montant égal à la différence entre 90 % du traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir pour la durée desdites prestations, maximum 12 semaines; a droit à 90 % du traitement hebdomadaire pour chacune des autres semaines sans excéder la 12<sup>e</sup> semaine du congé d'adoption.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel

**N.B.** Il existe une indemnité en cas de mutilation avant la retraite et en cas de décès d'une personne à charge.

#### 2. Congé de maladie

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le salarié a droit à un crédit d'heures de maladie jusqu'à concurrence de 2 fois le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire prévu pour son emploi, soit un minimum de 70 heures et un maximum de 80 heures.

Ce crédit doit servir à couvrir le délai de carence prévu à l'assurance salaire de courte durée.

Les premières 21 heures du crédit acquies et non utilisées au 30 avril sont versées à la banque de vacances ou **N** à la banque globale de temps. Le reste peut, selon le choix du salarié, être ajouté au nombre d'heures de vacances de l'année en cours ou payé au plus tard le 30 juin au taux de salaire en vigueur le 30 avril de l'année en cours ou **N** versé à la banque globale de temps.

#### 3. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du traitement pour une période de 26 semaines

Début : 6<sup>e</sup> jour ouvrable

##### LONGUE DURÉE

Il existe un régime d'assurance salaire de longue durée.

9

**L'École de technologie supérieure (ETS) (Montréal)  
et  
L'Association des professeurs de l'École de technologie supérieure (APETS) — CSQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (128) 122
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 16; hommes : 106
- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** professeur
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 mai 2010
- **Date de signature:** 5 mars 2008
- **Durée normale du travail**  
Variable

## • Salaires

### 1. Professeur adjoint

	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008	1 <sup>er</sup> juin 2009
	/année	/année	/année
éch. 1	58 266 \$ (57 124 \$)	59 431 \$	60 620 \$
éch. 16	89 257 \$ (87 507 \$)	91 042 \$	92 863 \$

### 2. Professeur agrégé, 56 salariés

	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008	1 <sup>er</sup> juin 2009
	/année	/année	/année
éch. 1	78 205 \$ (76 672 \$)	79 769 \$	81 364 \$
éch. 22	108 425 \$ (106 299 \$)	110 594 \$	112 806 \$

### 3. Professeur titulaire

	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008	1 <sup>er</sup> juin 2009
	/année	/année	/année
éch. 1	91 900 \$ (90 098 \$)	93 738 \$	95 613 \$
éch. 20	121 595 \$ (119 211 \$)	124 027 \$	126 508 \$

## Augmentation générale

	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008	1 <sup>er</sup> juin 2009
	2 %	2 %	2 %

## • Primes

**Session d'été:** (2 200 \$) 2 420 \$

**Directeur de programme de maîtrise:** (2 420 \$) 2 670 \$

**Directeur de programme de doctorat:** (3 300 \$) 3 630 \$

## • Jours fériés payés

15 jours/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	1 mois	taux normal

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Toutefois, ce congé doit être simultané à la période de versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et doit commencer au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations. La salariée a droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé dont la durée est indiquée par un certificat médical.

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 spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'École. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la 4<sup>e</sup> semaine avant la date prévue de l'accouchement.

La salariée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde à plein temps ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans. La salariée qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

### SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

La salariée qui a complété 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal, excluant les primes, et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pendant 21 semaines.

### SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a complété 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire normal, excluant les primes, et ce, pendant 12 semaines. La salariée qui a moins de 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux 2/3 de son traitement hebdomadaire normal, excluant les primes, et ce, pendant 8 semaines.

## 2. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 jours ouvrables. 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.

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 5 semaines consécutives.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, le salarié a droit à une prolongation de son congé dont la durée est indiquée par un certificat médical.

Le salarié a droit de prolonger son congé de paternité par un congé sans solde à plein temps ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans. Le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

## 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la ou le salarié a droit à une prolongation de son congé dont la durée est indiquée par un certificat médical.



Pendant son congé d'adoption, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire normal, excluant les primes, et le montant qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir si elle ou il en faisait la demande.

La ou le salarié non admissible aux prestations d'adoption du RQAP qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

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

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec pour adopter un enfant obtient un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de 10 semaines.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

- Le régime existant, comprenant une assurance vie, une assurance salaire ainsi qu'une assurance maladie et accident, est maintenu en vigueur.

- L'ensemble des primes est payé à 50 % par l'employeur.

- 1. Régime de retraite**

- Il existe un régime de retraite.

## 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.*