

# 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 .....12

# 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 (2010-08-05).*

**Avertissement** — Il est important de préciser que toutes les conventions collectives de 50 salariés ou plus déposées récemment au ministère du Travail ne font pas nécessairement l'objet de résumés.

À noter également que les résumés publiés peuvent parfois s'écarter du texte original des conventions. Le ministère du Travail, dans un souci constant de véhiculer des informations justes et, en même temps, bien rédigées sur les conventions, procède de manière systématique à la révision linguistique des résumés choisis pour publication. Il espère, ce faisant, contribuer à l'amélioration constante de la langue utilisée à la source par les rédacteurs des textes des conventions. Notez cependant que les appellations officielles des employeurs et des syndicats ne changent pas.

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>ALIMENTS</b>			
Les Fruits de mer de l'Est du Québec (1988) Ltée (Matane)	Le Syndicat des employés des fruits de mer de Matane – CSN	1	3
<b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b>			
Industries Canatal inc. (Thetford Mines)	Le Syndicat des Métallos, section locale 7811 – FTQ	2	4
<b>COMMERCE DE GROS</b> <b>Articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction</b>			
Quincaillerie CanWel inc./CanWel Hardware inc. (Victoriaville)	Le Syndicat des salariés de CanWel – CSD	3	5
<b>SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
La Ville de Boisbriand	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4238 – FTQ	4	6
<b>SERVICES D'ENSEIGNEMENT</b>			
L'Université du Québec à Rimousk	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1575 – FTQ	5	9
NOTES TECHNIQUES .....			12

**Les Fruits de mer de l'Est du Québec (1998) Itée (Matane)  
et  
Le Syndicat des employés des fruits de mer de Matane — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (117) 121
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 70; hommes: 51
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 15 juin 2008
- **Échéance de la présente convention:** 1<sup>er</sup> septembre 2011
- **Date de signature:** 4 septembre 2009
- **Durée normale du travail:** horaire continu 7/7 — saisonnier

• **Salaires**

1. Entrepôt-rail

**16 juin 2008**   **1<sup>er</sup> avril 2009**

/heure	/heure
11,93 \$	12,16 \$
(11,93 \$)	

2. Crevettes, 50 % des salariés

**16 juin 2008**   **1<sup>er</sup> avril 2009**

	/heure	/heure
min.	12,04 \$	12,16 \$
	(12,04 \$)	
max.	12,19 \$	12,31 \$
	(12,19 \$)	

3. Machinerie fixe

**16 juin 2008**   **1<sup>er</sup> avril 2009**

/heure	/heure
15,20 \$	15,35 \$
(15,20 \$)	

N. B. — Le nouveau salarié en période d'essai reçoit 1 \$ de moins que le taux du département.

Certaines occupations bénéficient d'ajustements à la suite de l'application des dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale.

**Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> avril 2009**   **1<sup>er</sup> avril 2010**   **1<sup>er</sup> avril 2011**

1 %	0,75 % + indemnité de vie chère	0,75 % + indemnité de vie chère
-----	---------------------------------------	---------------------------------------

• **Indemnité de vie chère**

**Référence:** Statistique Canada, IPC province de Québec, 2002 = 100

**Indice de base:** 1<sup>er</sup> avril 2010 — décembre 2008  
1<sup>er</sup> avril 2011 — décembre 2009

**Mode de calcul**

**2010**

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2009 par rapport à celui de décembre 2008 est payé, plus 0,75 %.

**2011**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Les montants déterminés sont intégrés aux taux de salaire aux 1<sup>er</sup> avril 2010 et 1<sup>er</sup> avril 2011.

• **Primes**

**Nuit:** 0,25 \$/heure — salarié qui effectue ses heures entre 0 h 1 et 6 h

**Entrepôt et salle de maturation:** 0,25 \$/heure

**Coordonnateur:** 0,90 \$/heure

**Opération de débarquement:** variable et de façon volontaire après 17 h

• **Allocations**

**Vêtements de travail:** fournis par l'employeur lorsque c'est requis

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

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés mobiles**

3 jours/année

Les heures non utilisées au 31 décembre sont payées à cette date ou sur la première paye de la saison, selon le choix du salarié.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité de 26 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

La salariée qui subit une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Au moment du départ de la salariée pour son congé de maternité, l'employeur lui verse une somme de 75 \$.

La salariée qui désire se prévaloir d'un congé parental sans salaire à la suite de son congé de maternité bénéficie de ce congé pour une durée maximale de 1 an.

**2. Congé de naissance**

5 jours, dont 2 sont payés.

### 3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé de paternité d'une durée de 10 semaines consécutives sans salaire.

### 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.

### 1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 25 000 \$

— décès accidentel : double indemnité

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans le REER de Fondation CSN jusqu'à concurrence de 250 \$/année/salarié.

2

**Industries Canatal inc. (Thetford Mines)  
et  
Le Syndicat des Métallos, section locale 7811 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — fabrication des produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (165) 169
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femme : 1 ; hommes : 168
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 12 mars 2009
- **Échéance de la présente convention :** 12 mars 2014
- **Date de signature :** 5 octobre 2009
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Salaires**
  1. Journalier, répartiteur et ménage

	13 mars 2009	13 mars 2010	13 mars 2011
début	/heure 12,33 \$ (11,98 \$)	/heure 12,73 \$	/heure 13,18 \$
après 2 ans	14,62 \$ (14,27 \$)	15,02 \$	15,47 \$
<b>13 mars 2012 13 mars 2013</b>			
	/heure 13,73 \$ 16,02 \$	/heure 14,38 \$ 16,67 \$	

## 2. Soudeur assembleur, 90 salariés

	13 mars 2009	13 mars 2010	13 mars 2011
début	/heure 14,62 \$ (14,27 \$)	/heure 15,02 \$	/heure 15,47 \$
après 3 ans	18,33 \$ (17,98 \$)	18,73 \$	19,18 \$

### 13 mars 2012 13 mars 2013

/heure	/heure
16,02 \$	16,67 \$
19,73 \$	20,38 \$

## 3. Électromécanicien et mécanicien

	13 mars 2009	13 mars 2010	13 mars 2011
début	/heure 15,12 \$ (14,77 \$)	/heure 15,52 \$	/heure 15,97 \$
après 3 ans	18,83 \$ (18,48 \$)	19,23 \$	19,68 \$

### 13 mars 2012 13 mars 2013

/heure	/heure
16,52 \$	17,17 \$
20,23 \$	20,88 \$

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

### Augmentation générale

13 mars 2009	13 mars 2010	13 mars 2011	13 mars 2012
0,35 \$/heure	0,40 \$/heure	0,45 \$/heure	0,55 \$/heure

### 13 mars 2013

0,65 \$/heure

### Ajustements

	13 mars 2009
Préposé à la cour	0,50 \$/heure
Opérateur chariot élévateur extérieur	0,50 \$/heure
Électromécanicien	0,50 \$/heure
Mécanicien	0,50 \$/heure

### Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 13 mars 2009.

### (Indemnité de vie chère $\text{\textcircled{R}}$ )

## • Primes

**Soir :** (0,50 \$) 0,60 \$/heure

**Nuit :** 1 \$/heure

**Chef d'équipe :** 1 \$/heure

**Vérificateur :** (0,50 \$) 0,75 \$/heure

**Formation d'un nouveau salarié :** (0,50 \$) 1 \$/heure

## • Allocations

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

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

**Lunettes de sécurité de prescription :** fournies par l'employeur et remplacées au besoin

**Chaussures de sécurité :** 1 paire/année

**Quincaillerie CanWel inc./CanWel Hardware inc. (Victoriaville)**  
**et**  
**Le Syndicat des salariés de CanWel — CSD**

- **Jours fériés payés**

8 jours/année — salarié qui a 3 mois de service continu  
 9 jours/année — salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté  
 10 jours/année — salarié qui a 2 ans et plus d'ancienneté  
 12 jours/année — salarié qui a 3 ans et plus d'ancienneté

- **Congés mobiles**

8 heures/année — salarié qui a 2 ans d'ancienneté  
 (16) 24 heures/année — salarié qui a 4 ans d'ancienneté  
 Les heures non utilisées au 31 décembre sont payées sur la paie la plus près du 15 janvier.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
(12) 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.

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

- 2. **Congé de naissance**

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

- 3. **Congé d'adoption**

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

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

- 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.

Prime : payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié pour l'assurance maladie, payée entièrement par l'employeur pour l'assurance vie et payée entièrement par le salarié pour l'assurance salaire

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a (2) 1 an d'ancienneté contribuent respectivement pour un montant égal à (1,5 %) 1,8 % du salaire gagné/année, 1,9 % à compter du 1er janvier 2011 et 2 % au 1er janvier 2013.

L'employeur verse 1 \$ pour chaque dollar souscrit par le salarié jusqu'à un maximum de 300 \$ au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec 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 :** (190) 107

- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 36; hommes : 71

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** entrepôt et bureau

- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2009

- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2012

N. B. — À partir du 28 février 2011, les parties ont prévu de se rencontrer pour une réouverture de la convention collective en ce qui a trait aux salaires.

- **Date de signature :** 23 septembre 2009

- **Durée normale du travail**

- Bureau et informatique**

4 ou 5 jours/sem., 37,75 heures/sem.

- Entrepôt et bureau entrepôt**

4 ou 5 jours/sem., 39 heures/sem.

4 jours/sem., 39 heures/sem. — horaire de nuit

- Maintenance**

4 ou 5 jours/sem., 39 heures/sem.

- Mécanicien**

40 heures/sem.

- **Salaires**

- ENTREPÔT

1. Concierge<sup>1</sup>, pigneur-remiseur<sup>2</sup> et autres occupations<sup>2</sup>, 77 salariés

**1<sup>er</sup> mai 2009**    **1<sup>er</sup> mai 2010**

/heure	/heure
17,75 \$	17,75 \$
(16,75 \$) <sup>1</sup>	
(17,75 \$) <sup>2</sup>	

2. Mécanicien en chef

**1<sup>er</sup> mai 2009**    **1<sup>er</sup> mai 2010**

/heure	/heure
23,45 \$	23,45 \$
(23,45 \$)	

## BUREAU

### 1. Commis

1 <sup>er</sup> mai 2009	1 <sup>er</sup> mai 2010
/heure 17,25 \$ (17,25 \$)	/heure 17,25 \$

2. Préposé à la comptabilité, préposé à la comptabilité bilingue et autres occupations, 12 salariés

1 <sup>er</sup> mai 2009	1 <sup>er</sup> mai 2010
/heure 18,75 \$ (18,75 \$)	/heure 18,75 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit à l'embauche 80 % du taux de sa classe, 90 % après 240 jours et 100 % après 480 jours.

#### • Primes

**Soir:** 0,60 \$/heure

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

#### • Allocations

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

**Souliers de sécurité:** 1 paire/année maximum (100 \$) 110 \$

1<sup>er</sup> mai 2010

115 \$

#### • Jours fériés payés

10 jours/année

#### • Congés mobiles

2 jours/année — salarié qui a travaillé 80 jours et plus ou **N** 64 jours et plus pour le salarié qui était sur un horaire de 10 heures/jour entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de l'année précédente

1 jour/année — salarié qui a travaillé moins de 80 jours ou **N** 64 jours pour le salarié qui était sur un horaire de 10 heures/jour entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de l'année précédente

N. B. — Les jours non utilisés sont payés au 30 avril de chaque année.

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	5,0 %
3 ans	15 jours	6,0 %
5 ans	15 jours	7,0 %
7 ans	15 jours	8,0 %
10 ans	15 jours	9,5 %
12 ans	20 jours	9,5 %
20 ans	20 jours	10,0 %
25 ans	25 jours	11,0 %

#### • 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.

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés.

### 4. Congé parental

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

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

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

1. **N** Congés pour raisons personnelles et/ou événements familiaux

Le salarié qui a complété sa période d'essai a droit à 4 heures de congé pour raisons personnelles et/ou événements familiaux/tranche de 20 jours de travail entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril.

Ces heures sont cumulables jusqu'à un maximum de 68 heures entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril.

Au 30 avril de chaque année, le salarié a le choix de se faire payer en totalité ou en partie les heures non prises. Cependant, il ne peut conserver plus de 20 heures dans cette banque.

##### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,30 \$/heure travaillée à un régime de participation différée aux bénéfices RPDB en autant que le salarié contribue pour le même montant dans un REER collectif.

Il existe un programme de retraite progressive.

## 4

### La Ville de Boisbriand

et

### Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4238 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (144) 177
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 84; hommes: 93
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2013
- **Date de signature:** 6 octobre 2009

• **Durée normale du travail**

COLS BLANCS

**Service d'urbanisme, service des ressources humaines et paie, services juridiques, direction générale, service de sécurité incendie, service des loisirs, service de la trésorerie, service des technologies de l'information, commis aux services juridiques et greffier adjoint à la cour municipale**

4,5 jours/sem., 32,25 heures/sem.

**Service des travaux publics**

4 jours/sem., 32,25 heures/sem.

**Service du génie**

moyenne de 32,25 heures/sem.

64,5 heures/2 sem.

COLS BLEUS

**Salarié affecté à du travail manuel**

moyenne de 39,75 heures/sem.

**Préposé à l'accueil**

entre 30 heures et 39 heures/sem.

TECHNIQUE

**Technicien en génie civil**

moyenne de 35 heures/sem.

**Dessinateur et aide technique**

moyenne de 32,25 heures/sem.

**Technicien en environnement et technicien en prévention incendie**

4,5 jours/sem., 35 heures/sem.

**Technicien permis et inspection et inspecteur municipal**

4,5 jours/sem., 32,25 heures/sem.

**Administrateur de réseau, technicien en informatique/bureautique et aide technique aux technologies de l'information**

4,5 jours/sem., 34,75 heures/sem.

**Archiviste**

moyenne de 40 heures/sem.

BIBLIOTHÈQUE

**Préposé permanent à temps complet, technicien permanent à temps complet**

4 jours/sem., 32,25 heures/sem.

LOISIRS

**Coordonnateur en loisirs, animateur responsable à l'@dabase**

moyenne de 35 heures/sem.

**Commis aux loisirs**

4,5 jours/sem., 32,25 heures/sem.

• **Salaires**

BUREAU

1. Commis de bureau et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
éch. 1	/heure 19,099 \$ (19,004 \$)	/heure 19,386 \$	/heure 19,774 \$	/heure 20,169 \$
éch. 3	20,760 \$ (20,657 \$)	21,072 \$	21,493 \$	21,923 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013**

/heure	/heure
20,573 \$	21,087 \$
22,361 \$	22,920 \$

2. Commis à la paie et autres occupations, 7 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
éch. 1	/heure 22,576 \$ (22,464 \$)	/heure 22,915 \$	/heure 23,373 \$	/heure 23,840 \$
éch. 3	24,539 \$ (24,417 \$)	24,907 \$	25,405 \$	25,913 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013**

/heure	/heure
24,317 \$	24,925 \$
26,432 \$	27,092 \$

3. Comptable

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
éch. 1	/heure 28,660 \$ (28,517 \$)	/heure 29,090 \$	/heure 29,672 \$	/heure 30,265 \$
éch. 3	31,152 \$ (30,997 \$)	31,619 \$	32,252 \$	32,897 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013**

/heure	/heure
30,870 \$	31,642 \$
33,555 \$	34,393 \$

HORS BUREAU

1. Préposé à l'aréna et préposé à l'accueil

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
éch. 1	/heure 18,971 \$ (18,877 \$)	/heure 19,256 \$	/heure 19,641 \$	/heure 20,034 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013**

/heure	/heure
20,435 \$	20,945 \$

2. Menuisier et autres occupations, 10 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
éch. 1	/heure 22,576 \$ (22,464 \$)	/heure 22,915 \$	/heure 23,373 \$	/heure 23,840 \$
éch. 3	24,539 \$ (24,417 \$)	24,907 \$	25,405 \$	25,913 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013**

/heure	/heure
24,317 \$	24,925 \$
26,432 \$	27,092 \$

3. Mécanicien et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
éch. 1	/heure 26,052 \$ (25,923 \$)	/heure 26,443 \$	/heure 26,972 \$	/heure 27,512 \$
éch. 3	28,318 \$ (28,177 \$)	28,743 \$	29,318 \$	29,904 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013**

/heure	/heure
28,062 \$	28,763 \$
30,502 \$	31,264 \$

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

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
0,5 %	1,5 %	2 %	2 %
1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013		
2 %	2,5 %		

## Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2008 pour le salarié à l'emploi le 6 octobre 2009 ainsi que le salarié permanent qui a pris sa retraite ou qui a démissionné. La rétroactivité est payée dans les 30 jours qui suivent le 6 octobre 2009.

## Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 6 octobre 2009 reçoit un montant forfaitaire qui équivaut à 0,5 % basé sur le cumul annuel de l'année 2008, et ce, avant l'ajout de l'augmentation annuelle négociée pour cette convention collective.

## • Indemnité de vie chère

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

### Mode de calcul

#### 2010

Si la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2010 à décembre 2010 par rapport à celle pour la période de janvier 2009 à décembre 2009 dépasse 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,5 %.

#### 2011, 2012 et 2013

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

### Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire les 31 décembre 2010, 31 décembre 2011, 31 décembre 2012 et 31 décembre 2013 respectivement.

## • Allocations

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

300 \$/année — brigadier [N]

**Bottes, bottines ou souliers de sécurité:** payés à 100 % par l'employeur jusqu'à un maximum de 2 paires/année

## • Jours fériés payés

7 jours/année, plus la période qui débute le samedi avant Noël et se termine le dimanche qui suit le jour de l'An.

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal
3 ans	3 sem.	taux normal
(7) 5 ans	4 sem.	taux normal
14 ans	5 sem.	taux normal
20 ans	6 sem.	taux normal

## • 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 l'accouchement.

La salariée peut s'absenter du travail sans perte de salaire pour des examens liés à la grossesse, sur présentation d'un certificat médical.

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 son congé de maternité de la durée prescrite par le certificat médical.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé qui n'excède pas 3 semaines. Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 20 semaines continues.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la salariée permanente qui aura accumulé 6 mois de service continu avant le début de son congé de maternité aura droit, pour chacune des semaines où elle recevra des prestations d'emploi, à des prestations supplémentaires à l'assurance emploi équivalant à 75 % de son salaire hebdomadaire.

La somme des prestations supplémentaires, du montant brut des prestations d'assurance emploi et de toute autre rémunération touchée par la salariée permanente ne pourra dépasser 75 % de son salaire brut hebdomadaire normal.

Les prestations seront versées pendant un maximum de 50 semaines. Aucune prestation ne sera versée pendant la période d'attente de la salariée.

### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

### 3. Congé d'adoption

5 jours payés.

Toutefois, la salariée 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 de 52 semaines.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée entièrement par l'employeur, sauf pour l'assurance salaire de longue durée qui est payée entièrement par le salarié

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié bénéficie d'une banque absence maladie qui équivaut à 10 jours.

Les heures non utilisées sont payées à la fin de chaque année au taux de salaire applicable au moment du paiement.

### 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation: l'employeur paie 8,66 % du salaire normal, 8,70 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, 8,60 % au 1<sup>er</sup> janvier 2011, 8,50 % au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et le salarié paie 8 % du salaire normal, 8,30 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, 8,40 % au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et 8,50 % au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**L'Université du Québec à Rimouski  
et  
Le Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 1575 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (209) 259
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 159 ; hommes: 100
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau, technique, professionnel, métiers et services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2008
- **Échéance de la présente convention:** 31 mai 2012
- **Date de signature:** 21 septembre 2009
- **Durée normale du travail**

BUREAU, TECHNIQUE et PROFESSIONNEL

7 heures/jour, 35 heures/sem.

MÉTIERS ET SERVICES

7,75 heures/jour, 38,75 heures/sem.

N. B. — La durée de la semaine normale de travail pendant la période estivale est réduite de 3 heures sans diminution de salaire pour les salariés dont la durée de la semaine normale est de 35 heures et plus, et ce, pendant une période de 10 semaines à déterminer pour chacune des années de la convention collective.

- **Salaires**

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Téléphoniste-réceptionniste, commis de bureau et autres occupations

<b>1<sup>er</sup> déc. 2008</b>	
	/heure
éch. 1	17,00 \$ (16,35 \$)
éch. 4	19,05 \$ (18,32 \$)

2. Secrétaire de direction et autres occupations, 16 salariés

<b>1<sup>er</sup> déc. 2008</b>	
	/heure
éch. 1	19,05 \$ (18,32 \$)
éch. 7	23,13 \$ (22,24 \$)

3. Technicien en informatique classe I

<b>1<sup>er</sup> déc. 2008</b>	
	/heure
éch. 1	28,80 \$ (27,69 \$)
éch. 3	30,91 \$ (29,72 \$)

PROFESSIONNEL

1. Auxiliaire de recherche, formateur et autres occupations

<b>1<sup>er</sup> déc. 2008</b>	
	/année
éch. 1	36 891 \$ (35 472 \$)
éch. 14	64 232 \$ (61 762 \$)

2. Auxiliaire d'enseignement et de recherche et autres occupations, 13 salariés

<b>1<sup>er</sup> déc. 2008</b>	
	/année
éch. 1	38 421 \$ (36 943 \$)
éch. 14	70 744 \$ (68 023 \$)

3. Agent de recherche, conseiller aux communications et à la planification et autres occupations

<b>1<sup>er</sup> déc. 2008</b>	
	/année
éch. 1	39 077 \$ (37 574 \$)
éch. 14	74 084 \$ (71 235 \$)

MÉTIERS ET SERVICES

1. Aide général d'entretien, préposé à l'entretien ménager et autres occupations, 16 salariés

<b>1<sup>er</sup> déc. 2008</b>	
	/heure
éch. 1	17,00 \$ (16,35 \$)
éch. 4	19,05 \$ (18,32 \$)

2. Maître électricien

<b>1<sup>er</sup> déc. 2008</b>	
	/heure
éch. 1	19,72 \$ (18,96 \$)
éch. 12	24,47 \$ (23,53 \$)

**Augmentation générale**

<b>1<sup>er</sup> déc. 2008</b>	<b>1<sup>er</sup> déc. 2009</b>
4 %	2 % + le pourcentage accordé aux secteurs public et parapublic
<b>1<sup>er</sup> déc. 2010</b>	<b>1<sup>er</sup> déc. 2011</b>
2 % + le pourcentage accordé aux secteurs public et parapublic	2 % + le pourcentage accordé aux secteurs public et parapublic

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 21 septembre 2009, le salarié retraité depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2008, les ayants droit du salarié décédé depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2008 et le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> décembre 2008 et le 21 septembre 2009 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1<sup>er</sup> décembre 2008 au 21 septembre 2009. Le montant est payable dans les 60 jours suivant le 21 septembre 2009.

- **Primes\***

**Soir:** (0,61 \$) 0,65 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situent entre 15 h et 24 h

**Nuit:** (0,90 \$) 0,98 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situent entre 0 h et 8 h

**Disponibilité:** 1 heure au taux de salaire normal/période de 8 heures

**Responsabilité:**

(0,81 \$) 0,89 \$/heure — salarié du groupe métiers et services désigné pour agir de façon continue et régulière comme chef d'équipe ou d'atelier

(0,81 \$) 0,89 \$/heure — salarié du groupe métiers et services désigné pour agir de façon occasionnelle comme chef d'équipe ou d'atelier

(0,81 \$) 0,89 \$/heure — technicien classe II désigné pour diriger de façon continue et régulière le travail de techniciens de la même classe que la sienne

(1 774 \$) 1 920 \$/année — professionnel désigné pour diriger de façon continue et régulière le travail de professionnels 5 % du taux de salaire normal — professionnel chargé de diriger de façon continue et régulière au moins 4 professionnels

**Samedi:** 25 % du taux normal

**Dimanche:** 50 % du taux normal

**Utilisation d'une langue autre que le français** : 0,53 \$/heure

\* Les primes sont ajustées avec effet rétroactif, s'il y a lieu, conformément à la politique salariale des secteurs public et parapublic.

• **Allocations**

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

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

• **Jours fériés**

15 jours/année

• **Congés personnels**

Le salarié peut bénéficier d'une absence sans perte de traitement pour une raison personnelle, et ce, jusqu'à concurrence de 2 jours ouvrables/année.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux normal
15 ans	21 jours	taux normal
17 ans	23 jours	taux normal
20 ans	25 jours	taux normal

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé est simultané avec la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine qui suit le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnité s'y rattachant.

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.

Lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement survient avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical.

La salariée a droit à un congé spécial payé pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, et ce, jusqu'à un maximum de 4 jours.

La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans selon les modalités prévues. Le salarié peut bénéficier de la partie de la prolongation dont son conjoint ne s'est pas prévalu.

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

La salariée qui a 20 semaines de service reçoit pendant les 21 semaines de son congé une indemnité qui équivaut à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal et le montant des prestations de maternité qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande.

**SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP**

La salariée à temps complet qui a 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, et ce, pour une durée de 12 semaines si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire normal, et ce, pour une durée de 12 semaines si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

**2. Congé de naissance**

5 jours payés.

Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

### 3. Congé de paternité

Au plus 5 semaines sans solde consécutives.

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

Le salarié qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de paternité un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige a droit à une prolongation de son congé de paternité dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

### 4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit, pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas, à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives. Pour la salariée ou le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultané avec la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard le semaine qui suit le début du versement des prestations d'assurance parentale. Pour la salariée ou le salarié non admissible au RQAP, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption ou de son équivalent au moment d'une adoption internationale ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

La salariée ou le salarié qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de paternité un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige a droit à une prolongation de son congé de paternité dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La salariée ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé de 5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

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

Pendant le congé d'adoption, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire normal de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande.

La salariée ou le salarié non admissible au RQAP reçoit pendant le congé d'adoption une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

De plus, la salariée 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 l'enfant.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. Toutefois, ce congé prend fin au plus tard la semaine qui suit le début du versement des prestations du RQAP.

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

### 5. Congé parental

La salariée ou le salarié qui ne bénéficie pas de la prolongation de 2 ans du congé de maternité ou d'adoption a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues après la naissance ou l'adoption de son enfant.

Ce congé ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime incluant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie est maintenu en vigueur.

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

##### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 10 jours non cumulatifs d'année en année. Ces jours sont utilisés pour couvrir le délai de carence que représentent les 2 premiers jours ouvrables de chaque absence. L'employeur verse au salarié son salaire normal à compter du 3<sup>e</sup> jour ouvrable d'une période d'absence, et ce, jusqu'au 10<sup>e</sup> jour ouvrable inclusivement. À compter du 11<sup>e</sup> jour ouvrable jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire, l'employeur verse au salarié 85 % de son salaire normal.

Chaque année, la moitié du solde des jours non utilisés au 31 mai est remise en jours de vacances dans l'année suivante **[N]**.

Le salarié qui a accumulé des congés de maladie jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 1976 sous l'ancien régime conserve ces jours dans une banque distincte de celle prévue ci-dessus. Cette banque est maintenue jusqu'à son épuisement. Sur demande, le salarié peut utiliser en tout ou en partie ces jours en cas d'absence ou pour des vacances. Au départ du salarié, les jours non utilisés sont monnayables au taux de traitement alors en vigueur.

N. B. — Le salarié à temps partiel a également droit au crédit prévu, et ce, au prorata du nombre de jours de son horaire normal de travail.

## 2. Régime de retraite

Le régime de retraite de l'Université du Québec est maintenu en vigueur. Le salarié qui participait au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignants doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.

Il existe un programme de retraite anticipée et de retraite graduelle.

## 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 Josée Marotte.*