

## SERVICES D'ENSEIGNEMENT

### Corporation de l'École Polytechnique de Montréal

et

### Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1737 – FTQ

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-3584

- **Secteur d'activité de l'employeur**  
Enseignement universitaire
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**  
110
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégories de personnel** : ouvrier et entretien
- **Échéance de la convention précédente**  
31 mai 2012
- **Date de début de la convention**  
24 février 2014
- **Date de signature de la convention**  
24 février 2014
- **Échéance de la convention**  
31 mai 2017
- **Durée de la semaine normale de travail**  
7,5 heures/jour, 37,5 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé au déneigement, préposé au ménage et autres fonctions

Date	1 <sup>er</sup> juin 2012	1 <sup>er</sup> juin 2013	1 <sup>er</sup> nov. 2013	1 <sup>er</sup> juin 2014
Salaire/heure Min.	17,50 \$	17,81 \$	17,99 \$	18,77 \$
Salaire/heure Max.	18,54 \$	18,86 \$	19,05 \$	19,88 \$

2. Commis au traitement des documents à la reprographie

Date	1 <sup>er</sup> juin 2012	1 <sup>er</sup> juin 2013	1 <sup>er</sup> nov. 2013	1 <sup>er</sup> juin 2014
Salaire/heure Min.	18,92 \$	19,25 \$	20,13 \$	20,91 \$
Salaire/heure Max.	23,24 \$	23,65 \$	24,72 \$	25,67 \$

#### Augmentation salariale

Les taux et échelles de salaire sont majorés conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec dans les

secteurs public et parapublic en plus des modalités prévues à la convention collective.

N. B. – En date du 1<sup>er</sup> juin 2014, l'échelle salariale est ajustée conformément à la restructuration prévue afin de respecter le maintien de l'équité salariale et de l'équité interne.

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité salariale pour toutes les heures payées du 31 mai 2012 au 24 février 2014 selon les modalités prévues.

#### Montant forfaitaire

Au 1<sup>er</sup> novembre 2013, le salarié régulier des classes 1 et 2 reçoit un montant forfaitaire de 300 \$.

Au 1<sup>er</sup> novembre 2013, le salarié admissible peut recevoir un montant forfaitaire allant jusqu'à 1 000 \$.

Au 1<sup>er</sup> juin 2014, le salarié admissible peut recevoir un montant forfaitaire allant jusqu'à 500 \$.

- **Heures supplémentaires**

#### Rémunération

150 % du taux normal – heures effectuées après les heures régulières ou lors du premier jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche

200 % du taux normal – lors d'un jour férié, lors d'un dimanche ou d'un deuxième jour de repos hebdomadaire

#### Temps de pause

15 minutes payées au taux du travail supplémentaire – à toutes les 3 heures de travail supplémentaire

#### Temps et frais de repas

30 minutes payées – salarié qui travaille 2 heures ou plus en temps supplémentaire après son horaire régulier

- **Primes**

#### Affectation temporaire

Le salarié affecté temporairement à un poste d'une classe supérieure à la sienne et qui est inclus dans l'unité de négociation reçoit le salaire de ce poste.

Le salarié affecté temporairement à un poste d'encadrement administratif ou de professionnel et qui est exclu de l'unité de

négociation reçoit une prime minimale égale à 12 % de son salaire normal.

### Soir

Le salarié dont la moitié ou plus des heures normales de travail se retrouve entre 15 h et 24 h reçoit une prime selon ce qui est le plus avantageux entre 4 % de son taux normal ou un montant/heure selon le tableau suivant :

Date	Montant
1 <sup>er</sup> juin 2012	0,69 \$/heure
1 <sup>er</sup> juin 2013	0,70 \$/heure
1 <sup>er</sup> nov. 2013	0,71 \$/heure
1 <sup>er</sup> juin 2014	0,72 \$/heure

Pour le 1<sup>er</sup> juin 2015 et le 1<sup>er</sup> juin 2016, le montant sera ajusté conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec pour les secteurs public et parapublic.

### Nuit

Le salarié dont la moitié ou plus des heures normales de travail se retrouve entre 0 h et 8 h reçoit une prime selon le tableau suivant :

Années de service	Prime
Moins de 5 ans	11 % du taux normal
5 ans	12 % du taux normal
10 ans et plus	14 % du taux normal

Le salarié qui n'est pas admissible au paiement d'une telle prime reçoit le taux prévu pour le travail supplémentaire.

**Samedi** : 25 % du taux normal – heures travaillées le samedi entre 0 h et 24 h et faisant partie de son horaire régulier

**Dimanche** : 50 % du taux normal – heures travaillées le dimanche entre 0 h et 24 h et faisant partie de son horaire régulier

**Rappel** : le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux du travail supplémentaire avec un minimum de trois heures au taux applicable.

200 % du taux normal en plus du salaire reçu pour la période de vacances et un minimum de 4 heures au dit taux - pour chaque rappel durant les vacances du salarié

**Disponibilité** : 1 heure/8 heures de disponibilité

### Chef d'équipe/chef d'atelier

Date	Montant
1 <sup>er</sup> juin 2012	0,91 \$/heure
1 <sup>er</sup> juin 2013	0,93 \$/heure
1 <sup>er</sup> nov. 2013	0,94 \$/heure
1 <sup>er</sup> juin 2014	0,96 \$/heure

Pour le 1<sup>er</sup> juin 2015 et le 1<sup>er</sup> juin 2016, le montant sera ajusté conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec pour les secteurs public et parapublic.

### Préposé au déneigement

Le salarié qui est appelé à exécuter les tâches de déneigement a droit à une prime de 0,79 \$/heure au 1<sup>er</sup> novembre 2013 et à 0,80 \$/heure au 1<sup>er</sup> juin 2014 selon les modalités prévues.

### • Allocations

**Uniforme et vêtements de travail** : fournis par l'employeur lorsque c'est requis

### Souliers et bottes de sécurité

100 \$/année – souliers

150 \$/année – bottes

**Outils et équipement de travail** : fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis

**Lunettes de sécurité de prescription** : fournies par l'employeur selon les modalités prévues

### Scolarité

Il existe un programme de bénéfices d'exonération des droits de scolarité pour le salarié, le conjoint et ses enfants à charge, selon les modalités prévues.

De plus, une réduction de 90 % sur les droits de scolarité est accordée au conjoint et aux enfants à charge du salarié, selon les modalités prévues.

### Frais de déplacement

Le salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, utilise sa voiture personnelle dans l'accomplissement de ses tâches, reçoit l'indemnité prévue par la Directive relative au remboursement des frais de déplacement et de représentation avec un minimum garanti de 3 \$ (aller-retour).

### Autres avantages

Le programme de qualité de vie au travail (QVT) vise à favoriser le mieux-être des salariés et à promouvoir de saines habitudes de vie. Un pourcentage de 5 % à 10 % des sommes du budget dédié au perfectionnement est alloué au programme QVT.

### • Jours fériés payés

15 jours/année

### • Congés mobiles/personnels

3 jours/année

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
10 ans	22 jours	Taux normal

Années de service	Durée	Indemnité
15 ans	23 jours	Taux normal
17 ans	24 jours	Taux normal
19 ans	25 jours	Taux normal
20 ans	26 jours	Taux normal

## • Congés sociaux

### **Congé pour décès**

7 jours consécutifs de calendrier, lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint

5 jours consécutifs de calendrier, lors du décès de son père ou de sa mère

3 jours ouvrables consécutifs, lors du décès du père de son conjoint, de la mère de son conjoint, de son beau-père ou de sa belle-mère

3 jours consécutifs de calendrier, lors du décès de son frère, de sa sœur, de son beau-frère, de sa belle-sœur, du frère de son conjoint ou de la sœur de son conjoint

2 jours consécutifs de calendrier, lors du décès d'un de ses grands-parents ou l'un de ses petits-enfants

1 jour ouvrable, lors du décès de son gendre, de sa bru, de son oncle, de sa tante, de son neveu ou de sa nièce

N. B. – Le salarié a droit à une journée additionnelle si l'évènement a lieu à plus de 160 km de sa résidence.

### **Congé pour mariage**

5 jours ouvrables, à l'occasion de son mariage

1 jour, à l'occasion du mariage de sa mère, de son père, de son fils, de sa fille, de sa sœur ou de son frère

### **Congé pour juré ou témoin**

Le salarié qui est appelé comme juré ou témoin dans une affaire ne subit aucune perte de salaire.

### **Congé pour déménagement ou sinistre**

1 jour/année financière

## • Droits parentaux

### **Congé de maternité**

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de 25 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée a droit à un congé spécial avec maintien de son salaire jusqu'à un maximum de quatre jours, pour des visites prévues pour la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

La salariée qui est admissible au Régime québécois d'assurance parental (RQAP) a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son

salaire normal et le montant des prestations qu'elle reçoit du RQAP pour un maximum de 25 semaines.

La salariée qui n'est pas admissible au RQAP mais qui a cumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 90 % de son salaire normal pour un maximum de 15 semaines.

### Congé pour le traitement de l'infertilité – Projet pilote

La salariée régulière qui s'engage dans un processus de traitement de l'infertilité auprès d'un organisme reconnu comme tel par le ministère de la Santé et des Services sociaux bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée lorsque sa présence est requise dans le plan de traitement préalablement établi.

La première journée d'absence est prise à même la banque de journées de maladie. Pour les journées subséquentes, jusqu'à un maximum de cinq jours, la salariée reçoit une indemnité égale à 85 % de son salaire normal.

### **Congé de paternité**

5 semaines sans solde

Le salarié qui est admissible au RQAP a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son salaire normal et le montant des prestations qu'il reçoit du RQAP pour un maximum de cinq semaines.

### **Congé de naissance**

5 jours payés

### **Congé d'adoption**

5 jours payés

Le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'un maximum de cinq semaines continues.

Le salarié admissible au RQAP a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son salaire normal et le montant des prestations qu'il reçoit du RQAP.

### **Congé parental**

Le salarié a droit à un congé parental sans solde d'au plus 52 semaines continues.

Selon certaines conditions particulières, le congé sans solde peut être prolongé jusqu'à deux ans après la naissance de l'enfant.

Le salarié admissible au RQAP a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son salaire normal et le montant des prestations qu'il reçoit du RQAP pour un maximum de dix semaines continues et selon les modalités prévues.

---

## **Avantages sociaux**

### **1. Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur et est obligatoire.

#### **Assurance vie**

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

#### Indemnité

Salarié : 2 fois le salaire annuel normal arrondi au 500 \$ supérieur

Retraité : 1 fois le salaire annuel normal arrondi au 500 \$ supérieur – salarié âgé de 65 ans ou plus

N. B. – Ce montant est réduit à nouveau de 50 % lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

#### **Assurance salaire**

Prime : payée entièrement par l'employeur pour le salarié admissible

#### Courte durée

Prestation : 85 % de son salaire normal pour un maximum de 26 semaines

Début : 2<sup>e</sup> jour d'absence

#### Longue durée

Prestation : 85 % de son salaire normal à l'échéance de la période d'assurance invalidité de courte durée jusqu'à la fin de son invalidité ou jusqu'au 1<sup>er</sup> du mois qui coïncide ou qui suit immédiatement son 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance

Début : après 26 semaines

#### **Assurance maladie**

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

#### **Soins dentaires**

Le régime existant est maintenu en vigueur et est obligatoire pour le salarié admissible.

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

### **2. Congés de maladie**

Le salarié a droit à cinq jours/année de congé de maladie non cumulatifs et monnayables au 30 avril de chaque année.

### **3. Régime de retraite/Plan d'épargne**

Le régime de retraite de la Corporation de l'École Polytechnique est maintenu en vigueur avec quelques modifications au niveau des cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2014.