

lamgold Corporation (Rouyn-Noranda)
et
Le Syndicat des Métallus, section locale 9291 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** mines, carrières et puits de pétrole
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (224) 303
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes 2; hommes 301
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 novembre 2011
- **Échéance de la présente convention:** 30 novembre 2017
- **Date de signature:** 9 novembre 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 40 heures/sem. ou moyenne de 39 heures/sem.
- **Salaires**

1. Classe 1, journalier et affûteur de taillants

1^{er} déc. 2011 **1^{er} déc. 2012** **1^{er} déc. 2013** **1^{er} déc. 2014**

/heure 26,96 \$ (25,98 \$)	/heure 27,36 \$	/heure 27,91 \$	/heure 28,47 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

1^{er} déc. 2015 **1^{er} déc. 2016**

/heure 29,04 \$	/heure 29,62 \$
--------------------	--------------------

2. Classe 11, mineur, 188 salariés

1^{er} déc. 2011 **1^{er} déc. 2012** **1^{er} déc. 2013** **1^{er} déc. 2014**

/heure 30,50 \$ (29,45 \$)	/heure 30,96 \$	/heure 31,58 \$	/heure 32,21 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

1^{er} déc. 2015 **1^{er} déc. 2016**

/heure 32,85 \$	/heure 33,51 \$
--------------------	--------------------

3. Classe 15, électronicien A

1^{er} déc. 2011 **1^{er} déc. 2012** **1^{er} déc. 2013** **1^{er} déc. 2014**

/heure 32,31 \$ (31,23 \$)	/heure 33,79 \$	/heure 34,97 \$	/heure 35,67 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

1^{er} déc. 2015 **1^{er} déc. 2016**

/heure 36,38 \$	/heure 37,11 \$
--------------------	--------------------

Augmentation générale

1^{er} déc. 2011 **1^{er} déc. 2012** **1^{er} déc. 2013** **1^{er} déc. 2014**

2 % + IVC	1,5 % + IVC	2 % + IVC	2 % + IVC
-----------	-------------	-----------	-----------

1^{er} déc. 2015 **1^{er} déc. 2016**

2 % + IVC	2 % + IVC
-----------	-----------

Rétroactivité

Dans les 15 jours suivant la signature de la convention collective, l'employeur paiera rétroactivement, à chaque salarié encore à son emploi en date du 22 octobre 2012, un montant correspondant à l'augmentation des taux horaires convenus pour la période débutant le 1^{er} décembre 2011.

Montants forfaitaires

L'employeur paiera un montant forfaitaire de 2 000 \$ à tous les salariés ainsi que 1 000 \$ supplémentaires à ceux visés par le grief 2010-18 concernant la prime d'or.

• **Indemnité de vie chère**

Le salarié a droit à une indemnité de vie chère selon les modalités prévues à la convention collective.

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Mode de paiement

Les montants déterminés seront intégrés aux taux horaires de base le 1^{er} décembre de chaque année.

• **Primes**

Assiduité: (100 \$) 115 \$

Fin de semaine: moitié du taux horaire normal – salarié travaillant entre

(8 h) 7 h le samedi et (8 h) 7 h le lundi

Soir: (0,50 \$) 1 \$/heure

Nuit: (0,65 \$) 1 \$/heure

Séparation au moment d'un licenciement permanent: (1 000 \$) 1 500 \$/année de service jusqu'à un maximum de 30 ans de service – salarié ayant 1 an et plus de service actif

Productivité: selon les modalités prévues – salarié sous-terre et salarié qui en bénéficie actuellement

Chef d'équipe de surface: (1 \$) 2 \$/heure

Chef d'équipe sous-terre: (1 \$) 2 \$/heure

Contremaître de relève N : 2 \$/heure

Opérateur de treuil: 1 ½ heure ajoutée aux heures travaillées – salarié requis de demeurer à la console

Formateur: 2 \$/heure plus boni si applicable

Changement de quart avec échange d'information: 30 minutes à taux et demi

Formation: l'employeur en paye les coûts

• **Allocations**

Vêtements de travail et outils: 200 \$/année – salarié ayant 1 an et plus de service continu

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

Vêtements personnels et véhicule: remplacés par l'employeur si détériorés au cours d'un accident de travail

Outils: remplacés par l'employeur si perdus ou brisés au travail – mécanicien, électricien et soudeur

Permis d'explosifs et permis de grue: remboursé au salarié qui doit posséder ces permis

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

6 jours/année

N. B. – Le salarié qui se marie a droit à une journée de congé payée.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(2) 3 sem.	5 %
3 ans	3 sem.	7 %
5 ans N	3 sem.	8 %
7 ans	4 sem.	9 %
15 ans N	4 sem.	11 %
20 ans	5 sem.	(11) 12 %
25 ans N	5 sem.	13 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} novembre et le 31 mai a droit à une paie supplémentaire de 20 % pour chaque semaine prise durant cette période.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: payée entièrement par le salarié

Le régime existant est maintenu en vigueur et comprend une assurance vie, une assurance vie pour personnes à charge, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie, une assurance dentaire et une assurance oculaire. Toutes les assurances prennent fin à la retraite du salarié ou au maximum à 65 ans s'il bénéficie de l'assurance salaire de longue durée. Le salarié en retraite anticipée conservera toutes ces assurances pendant 2 ans, sauf l'assurance salaire.

1. Assurance vie

Indemnité:

50 000 \$ - salarié célibataire ou marié

100 000 \$ - salarié célibataire ou marié, en cas de mort accidentelle

15 000 \$ - conjoint

8 000 \$ - chaque enfant

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: (525 \$) 750 \$/sem. durant les 26 premières semaines d'invalidité

Début: 1^{er} jour, accident ou hospitalisation; 4^e jour, maladie

L'employeur paye un maximum de 25 \$ des coûts liés à une demande supplémentaire de renseignements médicaux requis par l'assureur.

LONGUE DURÉE

Prestation: (1 800 \$) 2 500 \$/mois après une première période d'invalidité de 26 semaines

3. Assurance maladie

Les coûts des médicaments, les frais du chiropraticien, les frais d'hospitalisation, les frais d'ambulance et certains autres frais sont remboursés entièrement sans aucune franchise par l'employeur qui fournit une carte de paiement direct à chaque salarié - salarié et personnes sous sa dépendance

4. Soins dentaires

Frais assurés: remboursés par la compagnie d'assurances à 90 % pour les frais mineurs et à (90 %) 60 % avec un maximum de 1 500 \$/année pour les frais majeurs - salarié et personnes sous sa dépendance

5. Soins oculaires

Frais assurés: (150 \$) 400 \$/2 ans – salarié et personnes sous sa dépendance

6. Régime de retraite

Cotisation de l'employeur

4 % du salaire brut - salarié ne cotisant pas au régime

(250 \$) 500 \$ à 1000 \$/année - salarié cotisant au régime en parts égales

L'employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité FTQ.

L'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais le salarié peut prendre une retraite anticipée à partir de 55 ans.

Dans ce dernier cas, pour un maximum de 10 salariés par année civile âgés de 60 ans et plus et possédant 10 années de service, l'employeur versera à chaque salarié un montant de 200 \$ par mois jusqu'à 65 ans.

Ces mêmes salariés auront cependant le choix entre une prime de séparation de 1 500 \$ par année de service jusqu'à un maximum de 30 ans de service et la clause de retraite anticipée **N**.

À la retraite, le salarié recevra une rente mensuelle payable pendant le restant de sa vie pour un minimum de 10 ans. S'il prend sa retraite à 60 ans et qu'il décède à 62 ans, son bénéficiaire continuera à recevoir la même rente pendant 8 autres années.