

### COMMERCES DE DÉTAIL

IKEA Canada Limited Partnership (Saint-Laurent)

et  
Le Syndicat de IKEA Montréal – CSN  
Secteur d'activité de l'employeur: commerces de détail – meubles, appareils et accessoires d'ameublement de maison

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**

(280) 323

- **Répartition des salariés selon le sexe**

Femmes: 50%; hommes: 50%

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** commerce

- **Échéance de la convention précédente**

31 décembre 2012

- **Échéance de la présente convention**

31 décembre 2015

- **Date de signature:** 10 juillet 2013

- **Durée de la semaine normale de travail**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

**Salarié à temps partiel**

Minimum de 4 heures/jour, maximum de 8 heures/jour

- **Salaires**

**1. Collaborateur, 301 salariés**

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015
Salaire/heure 0-6 mois	10,59 \$	10,59 \$	10,59 \$
Salaire/heure 36 mois et plus	19,49 \$ (19,20 \$)	19,88 \$	20,28 \$

**2. Coordonnateur**

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015
Salaire/heure 0-6 mois	11,54 \$	11,54 \$	11,54 \$
Salaire/heure 36 mois et plus	21,24 \$ (20,93 \$)	21,67 \$	22,10 \$

**Augmentation générale\***

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015
Augmentation	1,5%	2%	2%

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

- **Rétroactivité**

Le salarié en emploi le 10 juillet 2013 et qui a travaillé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 10 juillet 2013 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant cette même période. Le montant est versé dans les 30 jours qui suivent le 10 juillet 2013.

- **Primes**

**Logistique:** 1,25 \$/heure travaillée avant 6 h 30 ou après 24 h – salarié qui travaille dans les services du secteur logistique

**Nuit:** 2,50 \$/heure, en plus de toute prime payable en vertu des modalités prévues à la convention collective

- **Allocations**

**Bottes et souliers de sécurité:** fournis et remplacés au besoin par l'employeur lorsque c'est requis

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

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

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

N. B. - Le salarié à temps partiel admissible a droit, comme indemnité, à un montant équivalant à la moyenne de son salaire journalier au cours des 2 semaines qui précèdent un jour férié, avec un minimum de 4 heures.

- **Congés mobiles**

1 jour/année - salarié qui travaille normalement 20 heures et plus/semaine

2 jours/année – salarié qui travaille normalement 20 heures et plus/semaine et qui a atteint 5 ans de service continu

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4%
3 ans	3 sem.	6%
5 ans	4 sem.	8%
9 ans	5 sem.	10%
20 ans	6 sem.	12%

Le salarié à temps plein qui est coordonnateur a droit à 3 semaines de vacances après 1 an de service.

## • Droits parentaux

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

### 1. Congé de naissance

7 jours, dont un maximum de 5 jours de 8 heures payés.

### 2. Congé d'adoption

7 jours, dont un maximum de 5 jours de 8 heures payés.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. Le régime «A» s'applique au salarié à temps plein et au salarié à temps partiel qui travaille normalement plus de 24 heures/semaine sur une base annuelle, et ce, depuis la dernière date d'anniversaire de son embauche.

Le régime «B» s'applique au salarié à temps partiel qui travaille normalement un minimum de 15 heures/semaine et un maximum de 23 heures/semaine sur une base annuelle, et ce, depuis la dernière date d'anniversaire de son embauche.

Selon le régime choisi, individuel ou familial, le salarié doit payer une franchise annuelle de 25 \$ ou de 50 \$ respectivement. Ces franchises sont payables par tranche de 25 \$ dès la première fois qu'une demande de règlement est soumise au titre de l'un ou l'autre des deux régimes.

Prime: le régime «A» est payé entièrement par l'employeur et le régime «B» est payé dans une proportion respective de 80% par l'employeur et de 20% par le salarié

### 1. Assurance vie

#### Régime «A»

##### Indemnité

Salarié: 2 fois le salaire normal, jusqu'à concurrence d'un montant de 100 000 \$; une réduction de 50% s'applique à l'âge de 65 ans

## Régime «B»

### Indemnité

Salarié: 10 000 \$; une réduction de 50% s'applique à l'âge de 65 ans

N. B. – Pour les deux régimes, le salarié a la possibilité de souscrire une assurance vie pour les personnes à sa charge avec une preuve d'assurabilité.

## 2. Congés de maladie

### Salarié à temps plein

Le salarié a droit à 1 jour payé/mois jusqu'à un maximum de 12 jours/année.

Les jours non utilisés durant l'année sont transférés à l'année suivante de façon à créer une banque de jours de maladie au profit du salarié. Au cours d'une même année, le salarié ne peut toutefois utiliser plus de 12 jours de congé de maladie.

### Salarié à temps partiel

Le salarié à temps partiel qui travaille pendant une moyenne d'heures de 15 heures et de moins de 32 heures/semaine, calculée sur une base annuelle, accumule, à compter de 1 an après la date de sa dernière embauche, un maximum de 1 jour de congé de maladie payé/mois, et ce, jusqu'à un maximum de 8 jours/année.

Les jours de maladie payés non utilisés durant l'année sont transférés à l'année suivante de façon à créer une banque de jours de maladie au profit du salarié. Au cours d'une même année, le salarié ne peut toutefois utiliser plus de 8 jours de congé de maladie.

Le salarié à temps partiel qui travaille pendant une moyenne d'heures de 32 heures et plus/semaine, calculée sur une base annuelle, accumule, à compter de 1 an après la date de sa dernière embauche, un maximum de 1 jour de congé de maladie payé/mois, et ce, jusqu'à un maximum de 12 jours/année.

Les jours de maladie payés non utilisés durant l'année sont transférés à l'année suivante de façon à créer une banque de jours de maladie au profit du salarié. Au cours d'une même année, le salarié ne peut toutefois utiliser plus de 12 jours de congé de maladie.

## 3. Assurance salaire

### Régime «A»

#### Courte durée

Prestations: 75% du salaire hebdomadaire de base pour une période maximale de 17 semaines

#### Longue durée

Prestations: 66,67% du salaire normal jusqu'à un maximum de 2 437,50 \$/mois

Début: après les prestations de courte durée et au plus tard jusqu'à 65 ans

---

#### **4. Assurance maladie**

##### **Régime « A »**

Frais assurés: remboursement à 100% des médicaments de prescription et un montant maximum de 2 000 \$ pour les médicaments non couverts par la RAMQ; remboursement des frais d'ostéopathe, d'acupuncteur, de podiatre, de physiothérapeute, de chiropraticien, de podologue, d'orthophoniste et de naturopathe, jusqu'à concurrence de 1 050 \$/année; remboursement de psychologue, 35 consultations, jusqu'à concurrence de 350 \$/année

##### **Régime « B »**

Frais assurés: remboursement à 80% des médicaments de prescription et un montant maximum de 1 000 \$ pour les médicaments non couverts par la RAMQ; remboursement des frais d'ostéopathe, d'acupuncteur, de podiatre, de physiothérapeute, de chiropraticien, de podologue, d'orthophoniste et de naturopathe jusqu'à concurrence de 1 050 \$/année

#### **5. Soins dentaires**

##### **Régime « A »**

Frais assurés: remboursement à 100% des soins de base, à 50% des soins majeurs et à 50% des soins orthodontiques pour l'enfant de moins de 18 ans, jusqu'à un maximum à vie de 1 000 \$/personne pour les soins orthodontiques et jusqu'à un maximum de 1 500 \$/année/personne pour tous les soins

##### **Régime « B »**

Frais assurés: remboursement à 80% des soins de base et à 50% pour les soins majeurs, jusqu'à un maximum de 500 \$/personne/année

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

L'employeur maintient en vigueur un Régime enregistré d'épargne retraite – REER moyennant une contribution obligatoire minimale de 1% du salaire normal pour le salarié et une contribution de 1 à 3% du salaire normal du salarié pour l'employeur.

Le salarié peut également contribuer au Fondation de la CSN.