

**SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE**

**Investissement Québec (Québec)**

et

**Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.**

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-3612

- **Secteur d'activité de l'employeur**  
 Gestion des programmes de conservation des richesses naturelles et de développement industriel

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**  
 155

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégories de personnel** : bureau et technique

- **Échéance de la convention précédente**  
 31 décembre 2011

- **Date de début de la convention** : 4 mars 2014

- **Date de signature de la convention** : 4 mars 2014

- **Échéance de la convention** : 31 mars 2017

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

7 heures/jour, 35 heures/sem.

- **Salaires**

1. Taux le moins élevé : Téléphoniste-réceptionniste et agent de bureau niveau 1

Date	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Salaire/année Min.	26 020 \$	26 475 \$	27 992 \$
Salaire/année Max.	37 172 \$	37 823 \$	39 989 \$

Date	1 <sup>er</sup> avril 2015	1 <sup>er</sup> avril 2016
Salaire/année Min.	28 272 \$	28 555 \$
Salaire/année Max.	40 389 \$	40 793 \$

2. Taux le plus élevé : Technicien spécialisé en informatique et technicien spécialisé en financement

Date	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Salaire/année Min.	40 781 \$	41 495 \$	42 336 \$
Salaire/année Max.	58 258 \$	59 278 \$	60 479 \$

Date	1 <sup>er</sup> avril 2015	1 <sup>er</sup> avril 2016
------	----------------------------	----------------------------

Salaire/année Min.	42 759 \$	43 187 \$
--------------------	-----------	-----------

Salaire/année Max.	61 084 \$	61 695 \$
--------------------	-----------	-----------

N. B. – Le nouveau plan de classification est applicable le 1<sup>er</sup> avril 2014.

**Augmentation salariale**

Date	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Augmentation	1,5 %*	1,75 %	2 %

Date	1 <sup>er</sup> avril 2015	1 <sup>er</sup> avril 2016
------	----------------------------	----------------------------

Augmentation	1 %	1 %
--------------	-----	-----

\* Incluant l'augmentation liée au PIB

**Rémunération incitative**

L'employeur se réserve le droit de dégager, annuellement, un pourcentage de la masse salariale (traitement seulement) totale versée aux salariés au cours de l'année financière qui précède le 1<sup>er</sup> avril. Ce montant est ensuite redistribué entre les salariés. Les montants sont versés sous forme forfaitaire et ne font pas partie du traitement du salarié.

**Boni pour études de perfectionnement**

Le salarié qui a terminé une année d'études de perfectionnement (450 heures de cours ou 30 crédits) et qui répond aux conditions prévues se voit accorder un boni pour études de perfectionnement qui équivaut à 3,5 % de son taux de salaire normal. Ce montant est versé sous forme de montant forfaitaire à la première période de paie complète qui suit la date de présentation des pièces justificatives appropriées.

- **Indemnité de vie chère**

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

---

- **Heures supplémentaires**

- Rémunération**

- 150 % du taux normal

- Temps et frais de repas**

- 30 minutes payées ainsi que les frais de repas selon les modalités prévues

- **Primes**

- Disponibilité** : 1 heure au taux horaire normal/8 heures de disponibilité

- Affectation temporaire** : 5 % du taux de salaire au prorata de la durée de l'occupation - affectation minimale de 5 jours ouvrables consécutifs

- Rappel au travail**

- Le salarié qui est requis d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal et à partir de son domicile reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions avec un minimum d'une heure au taux normal.

- Le salarié qui n'a pas été avisé à l'avance et qui est rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail ou lors d'un jour férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de quatre heures au taux normal.

- Le salarié qui a été avisé à l'avance reçoit un minimum de trois heures au taux normal.

- Formation** : 5 % de son taux normal de salaire au prorata de la période totale prévue – salarié appelé par l'employeur à donner une formation

- **Jours fériés payés**

- 13 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
17 ans	21 jours	Taux normal
19 ans	22 jours	Taux normal
21 ans	23 jours	Taux normal
23 ans	24 jours	Taux normal
25 ans	25 jours	Taux normal

- **Congés sociaux**

- Congé pour décès**

- 7 jours consécutifs, lors du décès de son fils, de sa fille ou de son conjoint

- 4 jours consécutifs, lors du décès de l'enfant de son conjoint

- 3 jours ouvrables consécutifs, lors du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur

- 1 jour, pour les funérailles – lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents et 3 jours ouvrables consécutifs lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié

- 1 jour, lors du décès d'un de ses petits-enfants

- N. B. – Selon les modalités prévues, le salarié a droit à une journée additionnelle si les funérailles ont lieu à plus de 200 km de son lieu de résidence.

- Congé pour mariage** : 7 jours consécutifs, à l'occasion de son mariage ou de son union civile

- À l'occasion du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint, le salarié a droit de prendre la journée du mariage ou de l'union civile à la condition d'y assister.

- Congé de juré, témoin**

- Lorsqu'un salarié est appelé à agir à titre de candidat juré ou témoin, il ne reçoit aucune réduction de son taux de traitement.

- Congé pour déménagement**

- 1 jour, à l'occasion de son déménagement

- **Droits parentaux**

- Congé de maternité**

- La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement.

- La salariée admissible au Régime d'assurance-emploi (RAE) a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement.

- La salariée a droit à des congés payés, jusqu'à concurrence de quatre jours, pour des rencontres liées à sa grossesse, effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Ces congés peuvent être utilisés en demi-journée.

- La salariée admissible peut recevoir jusqu'à 93 % de son salaire en indemnités, pour une durée variant entre 12 et 21 semaines.

- Congé de paternité**

- Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de cinq semaines consécutives.

---

#### Salarié admissible au RQAP ou au RAE

Pendant le congé de paternité, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande.

#### Salarié non admissible au RQAP et au RAE

Le salarié non admissible aux prestations du RQAP ni aux prestations du RAE reçoit, pendant le congé de paternité, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire .

#### **Congé de naissance**

5 jours payés

#### **Congé d'adoption**

Le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à cinq jours payés.

Le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq semaines consécutives.

Le salarié a droit, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite, à un congé sans solde d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

#### Salarié admissible au RQAP ou au RAE

Pendant le congé pour adoption, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande.

#### Salarié non admissible au RQAP et au RAE

Le salarié non admissible aux prestations du RQAP ni aux prestations du RAE reçoit, pendant le congé pour adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire .

#### **Congé parental**

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

### ● **Avantages sociaux**

#### **1. Assurance groupe**

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

De plus, il existe des régimes complémentaires qui peuvent être obligatoires ou facultatifs.

#### **Assurance vie**

Prime : payée entièrement par l'employeur pour le salarié à temps plein ou à 75 % et plus du temps plein et qui a cumulé 21 jours ouvrables rémunérés; payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié dont la semaine normale de travail est de plus de 25 % et moins de

75 % du temps plein et qui a cumulé 21 jours ouvrables rémunérés

#### Indemnité

Salarié : 6 400 \$

Salarié qui travaille plus de 25 % ou moins de 75 % du temps complet : 3 200 \$

#### **Assurance salaire**

Prestation : 40 \$/sem. + 60 % du traitement en excédent mais pas moins de 66,67 % de son traitement pour une période maximale de 52 semaines; après cette période, 75 % du montant déterminé pour la période précitée pour 52 semaines supplémentaires

Début : après l'épuisement des congés de maladie ou 6<sup>e</sup> jour du début de l'invalidité

#### **Assurance maladie**

#### RÉGIME DE BASE

Prime : l'employeur paie le moindre des montants suivants : 5 \$/mois/protection familiale, 2 \$/mois/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le participant

#### **2. Congés de maladie**

12 jours/année

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

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics - RREGOP.

Il existe un programme de retraite progressive.