

**Tafisa Canada inc. (Lac-Mégantic)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie
et du papier, section
locale 299 – FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières - bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (230) 223
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 7; hommes: 216
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 23 septembre 2011
- **Échéance de la présente convention:** 23 septembre 2016
- **Date de signature:** 10 octobre 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 ou 10 heures/jour, 40 heures/sem.
ou
12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem.

• **Salaires**

1. Concierge, classe 1

24 sept. 2011	24 sept. 2012	24 sept. 2013	24 sept. 2014	24 sept. 2015
/heure 20,72 \$ (20,32 \$)	/heure 21,17 \$	/heure 21,67 \$	/heure 22,22 \$	/heure 22,82 \$

2. Opérateur de presse mélamine, classe 4, 36 salariés

24 sept. 2011	24 sept. 2012	24 sept. 2013	24 sept. 2014	24 sept. 2015
/heure 23,39 \$ (22,99 \$)	/heure 23,84 \$	/heure 24,34 \$	/heure 24,89 \$	/heure 25,49 \$

3. Mécanicien, électricien et autres fonctions, classe 7

24 sept. 2011	24 sept. 2012	24 sept. 2013	24 sept. 2014	24 sept. 2015
/heure 25,77 \$ (25,37 \$)	/heure 26,22 \$	/heure 26,72 \$	/heure 27,27 \$	/heure 27,87 \$

Augmentation générale

24 sept. 2011	24 sept. 2012	24 sept. 2013	24 sept. 2014	24 sept. 2015
/heure 0,40 \$	/heure 0,45 \$	/heure 0,50 \$	/heure 0,55 \$	/heure 0,60 \$

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 10 octobre 2012 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées entre le 24 septembre 2011 et le 10 octobre 2012. Le montant est versé au plus tard le 10 novembre 2012.

• **Indemnité de vie chère**

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base: 2013 - juillet 2012
2014 - juillet 2014
2015 - juillet 2014

Mode de calcul

2013

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de juillet 2013 par rapport à celui de juillet 2012 est calculé sur le salaire moyen excédant l'augmentation jusqu'à un maximum de 2,8 %.

2014 et 2015

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage sera intégré aux taux de salaire les 24 septembre 2013, 24 septembre 2014 et 24 septembre 2015 respectivement.

• **Primes**

Disponibilité: 200 \$/sem. - salarié utilisant un téléavertisseur

Nuit (lundi au vendredi)

0,70 \$/heure, 0,75 \$/heure à compter du 24 septembre 2014

Samedi et dimanche

7,25 \$/heure - jour
8,25 \$/heure - nuit

Électricien possédant une licence « C » **N**

1 \$/heure - à compter du 1^{er} septembre 2012
2 \$/heure - à compter du 24 septembre 2013

Chef d'équipe: 1 \$/heure

Formateur: 1 \$/heure

• **Allocations**

Outils: (315 \$) 441 \$/année - salarié mécanicien
(195 \$) 441 \$/année - salarié électricien

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

Chaussures de sécurité: (200 \$) 225 \$/année

• **Jours fériés payés**

(12) 13 jours/année

Ces jours fériés peuvent être utilisés en congés de maladie.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6 %
5 ans	4 sem.	8 %
16 ans	5 sem.	10 %

• **Droits parentaux**

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

Le régime actuel est maintenu en vigueur et comprend 2 options valides pour 2 ans chacune. Tout salarié permanent est admissible et doit choisir l'une des deux options. L'option 2 comprend une assurance maladie, une assurance dentaire, une assurance vie et une assurance salaire.

1. Congés de maladie

Le salarié titulaire d'un poste dont le groupe d'horaire est autre que I, IV et V N a droit à 3 jours payés/année. Le solde non utilisé est payé à la fin de l'année.

2. Assurance maladie – Option 2

Frais assurés: remboursement à 75 % des frais admissibles après une franchise de 100 \$/salarié ou personne à charge; frais paramédicaux, maximum de 350 \$/année/salarié

3. Soins dentaires – Option 2

Frais assurés: remboursement à 80 % des soins de base et de prévention après une franchise annuelle de 50 \$/salarié et de 100 \$/personne à charge jusqu'à un maximum de 1 500 \$/année/salarié

4. Régime de retraite

Dès son embauche, l'employeur oblige le salarié à souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité – FTQ, d'un autre REER collectif ou d'un régime de rentes par financement salarial - RRFS.

Cotisations maximales de l'employeur à compter de la fin de la période d'essai du salarié :

24 sept. 2011	10 nov. 2012	24 sept. 2013	24 sept. 2014	24 sept. 2015
5 %	5,5 %	5,5 %	5,5 %	5,5 %

La cotisation du salarié au Fonds de solidarité – FTQ ou à un autre REER collectif s'élève minimalement à 7 % du salaire régulier brut.

La cotisation du salarié à un régime de rentes par financement salarial – RRFS s'élève à 3 % du salaire régulier brut.

N. B. - Le salarié peut contribuer aux 3 plans d'épargne à la fois, mais en aucun cas la contribution totale de l'employeur ne peut dépasser le pourcentage inscrit dans le tableau ci-dessus.

Régime de retraite progressive **N**

L'employeur a créé un régime de retraite progressive.