

MATÉRIEL DE TRANSPORT

Pratt & Whitney Canada cie (Longueuil, Saint-Hubert et Mirabel)

et

Unifor – FTQ

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-1069

- **Secteur d'activité de l'employeur** : industries des aéronefs et des pièces d'aéronefs

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

2 165

- **Répartition des salariés selon le sexe**

Femmes : 130; hommes : 2 035

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : usine et production

- **Échéance de la convention précédente**

28 février 2014

- **Échéance de la présente convention**

28 février 2017

- **Date de signature** : 11 décembre 2013

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

1^{er} et 3^e quarts

8 heures/jour, 40 heures/sem.

2^e quart

10 heures/jour, 40 heures/sem.

4^e et 5^e quarts

3 jours/sem., 40 heures/sem.

Horaire alternatif du groupe Ensembles mécano-soudés

3 jours/sem., 36 heures/sem. payées pour 40 heures – quart de 12 heures de jour

3 jours/sem., 36 heures/sem. payées pour 43 heures – quart de 12 heures de nuit

Salle des chaudières

12 heures/jour, 36 ou 48 heures/sem.

• Salaires

1. Stagiaire*

Date	3 mars 2014	2 mars 2015	7 mars 2016
Salaire/heure	25 \$	25 \$	25 \$

* Salarié nouvellement embauché travaillant dans l'une des classifications de fonction disponibles

2. Monteur/testeur, 339 salariés

Date	3 mars 2014	2 mars 2015	7 mars 2016
Salaire/heure	36,52 \$	37,08 \$	37,71 \$

3. Conducteur de machinerie-outils (développement et outillage), vérificateur de tracé (CMM) et autres fonctions

Date	3 mars 2014	2 mars 2015	7 mars 2016
Salaire/heure	37,51 \$	38,09 \$	38,73 \$

• Augmentation salariale*

Variable en fonction du classement dans la fonction occupée

* Le salarié qui travaille sur les quarts 4 ou 5 reçoit son augmentation annuelle 1 jour plus tard.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 2002 = 100

Indice de base

Moyenne des IPC des mois de décembre 2013, janvier 2014 et février 2014

Mode de calcul

Un montant de 0,01 \$/heure est payé pour chaque 0,061 point de majoration de l'IPC.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire est versé trimestriellement à compter de juin 2014 jusqu'à décembre 2016 inclusivement.

N. B. – Il y a un paiement d'indemnité de vie chère le 3 mars 2014, établi selon la méthode déterminée dans la convention collective précédente. L'IPC de janvier 2014 sera comparé à l'indice de base.

- **Primes**

- **Quart**

- 0,70 \$/heure – salarié qui travaille sur le 2^e quart

- 0,10 \$/heure – salarié qui travaille sur le 3^e quart

- En plus de la prime, lorsque le temps travaillé par un salarié affecté à un 3^e quart est de 6,5 heures au complet ou de moins de 6,5 heures, les heures travaillées sont payées en fonction des modalités du tableau ci-dessous, en arrondissant à l'heure ou à la demi-heure la plus rapprochée :

Heures travaillées	Heures payées
6,5	8,0
6,0	7,4
5,5	6,8
5,0	6,2
4,5	5,5
4,0	4,9
Moins de 4,0	Heures effectivement travaillées

- **Horaire de travail alternatif, quarts de travail 4 et 5**

- 0,50 \$/heure

- L'employeur paie à tous les salariés rémunérés sur une base horaire et travaillant sur un 5^e quart de l'horaire alternatif ou le lundi soir (4^e quart de l'horaire alternatif) une prime de 2^e quart, selon les modalités prévues.

- **Disponibilité**

- Samedi, dimanche et jours fériés : 2 heures au taux normal – salarié en disponibilité qui porte un téléavertisseur

- Autres jours : 1 heure au taux normal – salarié en disponibilité qui porte un téléavertisseur

- **Chef de groupe** : 1,35 \$/heure à compter du 3 mars 2014 et 1,40 \$/heure à compter du 2 mars 2015

- **Allocation**

- **Repas** : 1 période de repas de 30 minutes rémunérée – salarié admissible

- **Repas lors d'heures supplémentaires** : 18 minutes payées – salarié qui doit travailler plus de 2 heures supplémentaires avant ou après son quart de travail normal

- **Jours fériés payés**

- 1^{er}, 2^e et 3^e quarts

2014	2015	2016
12 jours	14 jours	12 jours

- 4^e et 5^e quarts

2014	2015	2016
9 jours	9 jours	11 jours

- N. B. – Les congés rémunérés au taux normal plus les primes applicables selon les modalités prévues

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem. ou 80 heures	4 % ou taux normal
5 ans	3 sem. ou 120 heures	6 % ou taux normal
10 ans	4 sem. ou 160 heures	8 % ou taux normal
20 ans	5 sem. ou 200 heures	10 % ou taux normal
30 ans	6 sem. ou 240 heures	12 % ou taux normal

- N. B. – Les congés ne sont ni cumulables ni monnayables.

- **Droits parentaux**

- Pour l'entièreté des détails et des modalités concernant les droits parentaux, il est nécessaire de se référer à la convention collective. Nous présentons ici le résumé des principaux avantages, tels que la durée du congé, la rémunération associée au congé et certaines particularités supplémentaires spécifiques à la convention.

- **Congé de maternité**

- La salariée reçoit, au cours des 18 premières semaines d'absence pour congé de maternité, une prestation hebdomadaire qui correspond à 75 % du salaire hebdomadaire de base, y compris l'allocation au coût de la vie, réduit du montant maximal des prestations d'assurance parentale auxquelles la salariée aurait droit en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) si elle y était pleinement admissible, pour au moins 15 de ses 18 premières semaines, comme déterminé au début du congé de maternité.

- Toute autre disposition de la Loi sur les normes du travail en matière de congés pour événements familiaux est considérée comme faisant partie de la présente convention collective.

- **Avantages sociaux**

- **1. Assurance groupe**

- Le régime existant est maintenu avec quelques modifications entrant en vigueur le 1^{er} mars 2014 et comprend une assurance vie, une assurance invalidité de courte et de longue durée, une assurance maladie, une assurance pour soins dentaires et une assurance pour soins oculaires.

- **Assurance vie**

- Indemnité

- Salarié : 57 500 \$ à compter du 1^{er} mars 2014

Mort et mutilation accidentelles : 28 500 \$ à compter du 1^{er} mars 2014

Conjoint : 15 000 \$ à compter du 1^{er} mars 2014

Enfant : 7 500 \$ à compter du 1^{er} mars 2014

Assurance salaire

Longue durée

Prestations : 3 000 \$/mois à compter du 1^{er} mars 2014, moins le montant versé par le Régime de rente du Québec, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans, pour les employés dont l'invalidité commencera après le 1^{er} mars 2014

Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais de psychologue et psychiatre pour un maximum de 800 \$/année à partir du 1^{er} mars 2014

Soins dentaires

Frais assurés : à compter du 1^{er} mars 2014, remboursement des soins de base, maximum de 1 650 \$/personne/année; remboursement selon les tarifs de 2013 de l'Association des dentistes du Québec, selon ceux de 2014 à compter du 1^{er} mars 2015, et selon ceux de 2015 à compter du 1^{er} mars 2016; soins d'orthodontie, maximum viager de 2 000 \$/enfant

Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des soins oculaires jusqu'à 250 \$/24 mois consécutifs/personne, à compter du 1^{er} mars 2014, excluant l'examen de la vue, remboursement à 100 % d'un examen de la vue/période de 24 mois consécutifs

Congés de maladie

Le salarié qui est à l'emploi au 1^{er} janvier de chaque année a droit à 1 jour payé/2 mois de service, jusqu'à un maximum de 40 heures payées à taux normal.

Les journées utilisées sont rémunérées selon les modalités suivantes :

8 heures plus une prime de 1,5 heure au taux normal – équipe de jour

8 heures plus une prime de 2,5 heures au taux normal – équipe de nuit

12 heures à taux normal, excluant toute forme de rémunération supplémentaire, selon les modalités prévues pour certains secteurs

Les jours non utilisés sont payés au salarié actif au mois de décembre de l'année en cours.

2. Régime de retraite/Plan d'épargne

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié embauché avant le 1^{er} mars 2014.

Un régime à cotisation déterminée sera en vigueur pour le salarié embauché après le 28 février 2014.

Cotisation : l'employeur contribue pour 6 % et le salarié contribue obligatoirement pour 5 % du salaire de base, y compris toute majoration associée à l'allocation du coût de la vie.

De plus, l'employeur et le salarié peuvent contribuer à un régime d'épargne. La contribution maximale du salarié est de 5 \$ à 80 \$/sem.; après la 1^{re} année de service continu, la contribution de l'employeur est égale à 50 % de la contribution du salarié, jusqu'à concurrence de 40 \$/sem.

Il existe un programme spécial de retraite anticipée.