

## PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE

### Polar plastique Itée (Saint-Laurent)

et

### Association des employé(e)s de Polar – Indépendant

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-2512

- **Secteur d'activité de l'employeur**  
Autres industries de produits en matière plastique

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**  
187

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
Femmes : 50; hommes : 137

- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : usine et production
- **Échéance de la convention précédente**

5 janvier 2014

- **Échéance de la présente convention**  
5 janvier 2020

- **Date de signature** : 27 janvier 2014
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.

Horaire de 12 heures

12 heures/jour, 3 ou 4 jours/sem.

- **Salaires**

#### 1. Emballeur, 50 salariés

Date	5 janv. 2014	5 janv. 2015	5 janv. 2016
Salaire/heure	15,32 \$ <sup>1</sup>	15,63 \$ <sup>1</sup>	15,94 \$ <sup>1</sup>

Date	5 janv. 2017	5 janv. 2018	5 janv. 2019
Salaire/heure	16,30 \$ <sup>1</sup>	16,67 \$ <sup>1</sup>	17,07 \$ <sup>1</sup>

1. Après 24 mois

#### 2. Senior technique

Date	5 janv. 2014	5 janv. 2015	5 janv. 2016
Salaire/heure Min.	29,51 \$	30,10 \$	30,70 \$
Salaire/heure Max.	31,73 \$	32,36 \$	33,01 \$

Date	5 janv. 2017	5 janv. 2018	5 janv. 2019
Salaire/heure Min.	31,39 \$	32,10 \$	32,82 \$
Salaire/heure Max.	33,75 \$	34,51 \$	35,29 \$

#### Augmentation salariale

Date	5 janv. 2014	5 janv. 2015	5 janv. 2016
Augmentation	2 %	2 %	2 %

Date	5 janv. 2017	5 janv. 2018	5 janv. 2019
Augmentation	2,25 %	2,25 %	2,4 %

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité salariale au 5 janvier 2014.

- **Primes**

**Soir** : 6 % du salaire normal

**Nuit** : 8 % du salaire normal

**Quart de jour, horaire de 12 heures** : 1,25 \$/heure – entre 7 h et 19 h

**Quart de nuit, horaire de 12 heures** : 2 \$/heure – entre 19 h et 7 h

**Personne ressource** : 1 \$/heure – salarié qui remplace un superviseur sur les quarts continentaux

« **Party** » de Noël : 50 \$ – salarié qui travaille durant le « party » de Noël

#### Poste temporaire

Le salarié affecté au poste temporaire a droit entre 93 et 100 % du taux de salaire de la classification pour le temps affecté à ce poste.

#### Mutation temporaire

Le salarié muté temporairement de son poste à un autre dont le taux de salaire est supérieur pour plus d'une heure a droit à 93 % du taux de salaire maximum du poste, selon les modalités prévues.

---

- **Allocations**

- **Chaussures de sécurité**

- L'employeur donne un bon de réduction de 25 % et rembourse un maximum de 125 \$/année sur présentation d'un reçu, 75 \$/année pour le salarié affecté au poste d'emballeur.

- Temps de repas** : 30 minutes payées

- Repas en heures supplémentaires** : une période de repas de 20 minutes rémunérée et une allocation de repas de 15 \$ sont payées au salarié qui doit travailler plus de quatre heures en heures supplémentaires non planifiées

- **Jours fériés payés**

- 13 jours/année – salarié qui a terminé sa période d'essai

- 7 jours/année – salarié de l'horaire de 12 heures qui a terminé sa période d'essai

- Le salarié qui a plus d'un an d'ancienneté a droit à une journée payée le jour de son anniversaire, selon les modalités prévues.

- **Congés annuels payés**

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

- Le salarié qui a plus de 30 ans d'ancienneté a droit à un jour supplémentaire en 2014, deux en 2015, trois en 2016, quatre en 2017 et cinq en 2018.

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

- Tout salarié peut reporter un maximum de deux semaines de vacances, selon les modalités prévues.

- **Congés sociaux**

- **Congé pour deuil**

- 5 jours – salarié qui travaille sur les quarts normaux, lors du décès de sa conjointe, de son conjoint ou de son enfant

- 4 jours – salarié qui travaille sur les quarts continentaux, lors du décès de sa conjointe, de son conjoint ou de son enfant

- 3 jours – lors du décès de son père ou de sa mère, de sa sœur, de son frère, de son demi-frère, de sa demi-sœur ou d'un petit-enfant

- 1 jour – lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère ou de sa belle-sœur

- **Congé pour devoir de juré et de témoin**

- L'employeur paie la différence entre le salaire normal et l'indemnité qui est versée par la Cour au salarié permanent qui agit comme juré dans une cause, selon les modalités prévues.

- **Congé pour mariage**

- 1 jour payé à l'occasion de son mariage

- 1 jour payé à l'occasion du mariage d'un de ses enfants

- **Droits parentaux**

- **Congé de maternité**

- Les dispositions de la loi s'appliquent.

- **Congé de naissance**

- 5 jours, dont les 3 premiers sont payés

- **Congé d'adoption**

- 5 jours, dont les 3 premiers sont payés – salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint

- **Congé parental**

- La salariée ou le salarié admissible a droit à un congé parental sans solde d'au plus 52 semaines continues et qui devra se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou l'adoption, selon les modalités prévues.

- **Avantages sociaux**

- **1. Assurance groupe**

- Le régime existant est maintenu en vigueur.

- Prime : l'employeur paie en entier la prime pour l'assurance à court et long terme et 45 % des autres primes; le salarié paie 55 % des primes de l'assurance médicale et de l'assurance dentaire.

- **Congés de maladie**

- Le salarié qui a terminé un an de service a droit au crédit suivant :

Années de service au 1 <sup>er</sup> janvier	Nombre de jours/année
1 an	3
4 ans	4
Plus de 5 ans	5
15 ans	6
25 ans	7

- Les jours non utilisés au cours de l'année sont payés au salarié vers le 15 décembre de l'année en cours.

---

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

Le programme de contribution au REER est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant qui équivaut à 25 % de la contribution du salarié qui a un an de service continu, et ce, à condition que la contribution du salarié n'excède pas 6 % du total admissible des gains annuels bruts.