

PRODUITS ALIMENTAIRES, DE BOISSONS, DE MÉDICAMENTS ET DE TABAC

Sleeman Unibroue inc. (Chambly)

et

Teamsters Québec Local 931 – FTQ

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-1731

- **Secteur d'activité de l'employeur**
Commerce de gros de boissons alcooliques
 - **Nombre de salariés de l'unité de négociation**
100
 - **Répartition des salariés selon le sexe**
Femmes : 50; hommes : 50
 - **Statut de la convention** : renouvellement
 - **Catégorie de personnel** : usine et production
 - **Échéance de la convention précédente**
31 décembre 2012
 - **Échéance de la présente convention**
31 décembre 2016
 - **Date de signature** : 3 février 2014
 - **Durée de la semaine normale de travail**
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.
- Horaire de fin de semaine
3 jours/sem., 34 heures/sem. payées pour 40 heures

• **Salaires**

1. Intérimaire

Date	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016
Salaire/heure	17 \$	17 \$	17 \$	17 \$

2. Opérateur classe B, 25 salariés

Date	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016
Salaire/heure Début	18,17 \$	18,63 \$	19,09 \$	19,57 \$
Salaire/heure Après 15 mois	20,77 \$	21,29 \$	21,82 \$	22,36 \$

3. Électricien, mécanicien et opérateur ajusteur mécanique

Date	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016
Salaire/heure	31,76 \$	32,56 \$	33,37 \$	34,21 \$

Augmentation salariale

Date	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016
Augmentation	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées pour la période du 1^{er} janvier 2013 au 3 février 2014. Le montant est versé au salarié dans les 30 jours suivant le 3 février 2014.

Boni de signature

Le salarié permanent a droit à un boni de signature de 1 500 \$ qui est versé au plus tard deux semaines après le 3 février 2014.

Boni de performance

Pour les années subséquentes à l'année de la signature de la convention collective, un boni de performance pouvant atteindre 1 200 \$/salarié actif permanent ayant terminé sa période d'essai sera mis en place.

Le montant sera réparti de la façon suivante : un montant fixe de 500 \$ ainsi qu'une partie variable de 700 \$, déterminée selon les critères de performance établis par l'employeur et partagés avec le syndicat.

• **Primes**

Soir : 1, 20 \$/heure

Nuit : 1,45 \$/heure

Chef d'équipe : 1,30 \$/heure

Formateur : 1,30 \$/heure

Rappel : 4 heures payées - salarié qui est rappelé au travail pour une urgence

Affectation temporaire : le salarié qui est transféré pour au moins une heure à l'intérieur d'une journée dans un poste dont le taux de salaire est supérieur à son taux normal reçoit le taux du poste, au premier niveau représentant une augmentation salariale.

Allocations

Temps de repas : 30 minutes payées – salarié qui travaille sur un quart de 8, 9 ou 10 heures

Repas en heures supplémentaires : le salarié qui effectue trois heures ou plus en heures supplémentaires a droit à une allocation de 15 \$ selon les modalités prévues.

Uniforme : fourni, entretenu et remplacé par l'employeur, selon les modalités prévues

Chaussures de sécurité : maximum de 225 \$/année – salarié permanent

L'employeur peut autoriser, dans certains cas, l'achat d'une paire de chaussures supplémentaires, selon les modalités prévues.

Disponibilité : 1 heure de salaire normal/8 heures de disponibilité

Lunettes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque c'est requis

1 paire/2 ans – lunettes de sécurité de prescription

Outils : 500 \$/année – salarié de l'entretien qui doit fournir son propre ensemble d'outils

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congé mobile

1 jour/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Maximum de 4 %
3 ans	3 sem.	Maximum de 6 %
6 ans	4 sem.	Maximum de 8 %
13 ans	5 sem.	Maximum de 10 %
20 ans	6 sem.	Maximum de 12 %
25 ans	7 sem.	Maximum de 14 %

• Congés sociaux

Congé pour deuil

5 jours ouvrables consécutifs – lors du décès de son conjoint, de son père ou de sa mère, de sa sœur, de son frère, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son gendre, de sa bru, de son petit-enfant ou du petit-enfant de son conjoint, du conjoint de sa mère ou de son père

3 jours ouvrables consécutifs – lors du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, d'un parent ou d'un grand-parent du conjoint ou d'un grand-parent du salarié

Une journée pour assister aux funérailles – lors du décès d'une tante, d'un oncle, d'un neveu ou d'une nièce du salarié ou de son conjoint

N. B. – Le salarié a droit à une journée supplémentaire pour assister aux funérailles si le décès a lieu à plus de 160 km de son lieu de résidence et deux journées supplémentaires si le décès a lieu à plus de 500 km de sa résidence.

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 où il n'est pas partie, selon les modalités prévues.

• Droits parentaux

Les dispositions relatives au congé de maternité, au congé de paternité et au congé parental sont prévues à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur l'assurance parentale.

Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'un maximum de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

1. Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée entièrement par l'employeur

Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments par l'assureur et à 10 % par le salarié avec la formule CAPS; remboursement par l'employeur d'un maximum de 40 \$/certificat médical ou formulaire médical exigé par l'assureur

Soins oculaires

Frais assurés : remboursement de 300 \$/24 mois pour l'achat de lunettes

Congés de maladie

Au début du cycle de paie annuel, le salarié permanent reçoit 64 heures de congé de maladie.

Les heures non utilisées dans l'année sont payées au salarié, vers le 15 janvier de l'année suivante, au taux de salaire normal.

2. Régime de retraite/Plan d'épargne

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER pour le même montant que le salarié permanent, jusqu'à un maximum de 6 % du salaire normal du salarié, maximum de 7 % pour celui ayant un statut permanent de cinq ans ou plus.

L'employeur collabore avec le syndicat pour permettre au salarié qui le désire de participer à un plan d'épargne supplémentaire du Fonds de solidarité FTQ.

Il existe un programme de retraite progressive pour le salarié admissible.