

### ALIMENTS

#### A. Lassonde inc. (Rougemont)

et

#### Syndicat des salariés de A. Lassonde – CSN

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-6955

- **Secteur d'activité de l'employeur**  
Conserveries de fruits et de légumes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**  
250
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégories de personnel** : usine et production
- **Échéance de la convention précédente**  
30 avril 2014
- **Date de début de la convention** : 1<sup>er</sup> mai 2014
- **Date de signature de la convention** : 19 juin 2014
- **Échéance de la convention** : 30 avril 2020
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.  
Horaire de fin de semaine  
12 heures/jour, 24 heures/sem. payées pour 36 heures

#### • Salaires

##### 1. Taux le moins élevé : Manoeuvre

Date	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015	1 <sup>er</sup> mai 2016
Salaires/heure	18,82 \$	19,20 \$	19,58 \$

Date	1 <sup>er</sup> mai 2017	1 <sup>er</sup> mai 2018	1 <sup>er</sup> mai 2019
Salaires/heure	19,97 \$	20,47 \$	20,98 \$

##### 2. Taux le plus élevé : Technicien électronique

Date	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015	1 <sup>er</sup> mai 2016
Salaires/heure	29,64 \$	30,23 \$	30,83 \$

Date	1 <sup>er</sup> mai 2017	1 <sup>er</sup> mai 2018	1 <sup>er</sup> mai 2019
Salaires/heure	31,45 \$	32,24 \$	33,05 \$

#### **Augmentation salariale**

Date	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015	1 <sup>er</sup> mai 2016
Augmentation	2 %	2 %	2 %

Date	1 <sup>er</sup> mai 2017	1 <sup>er</sup> mai 2018	1 <sup>er</sup> mai 2019
Augmentation	2 %	2,5 %	2,5 %

N. B. – L'indice des prix à la consommation (IPC) peut faire varier l'augmentation salariale.

#### **Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 5 mai au 19 juin 2014.

#### **Boni forfaitaire**

0,8 % du salaire gagné entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente payable en 2 versements de 0,4 %

#### **Boni pour assiduité**

Le salarié a droit à un boni d'assiduité pouvant atteindre 0,4 % du salaire gagné entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente, payable au début de mai de chaque année. Le taux d'absentéisme à atteindre est de 4,70 % et moins par année pour avoir droit au boni d'assiduité.

#### • Heures supplémentaires

##### **Rémunération**

Taux normal majoré de 50 % – heures effectuées en dehors de la semaine normale de travail ou des horaires normaux prévus

Taux normal majoré de 50 % – travail le samedi

Taux normal majoré de 100 % – travail le samedi pour plus de 8 heures

Taux normal majoré de 100 % – travail le dimanche

Taux normal majoré de 100 % – travail un jour férié

N. B. – Le temps double est payé en surplus de 12 heures par jour ou en surplus de 50 heures. Les deux règles ne s'appliquent pas simultanément. La règle la plus avantageuse pour le salarié est appliquée.

Le salarié qui est affecté pour faire moins d'une heure supplémentaire reçoit une rémunération minimale d'une heure supplémentaire au taux applicable.

#### **Temps de pause**

15 minutes payées – salarié qui travaille 2 heures supplémentaires avant ou après l'horaire régulier

### Temps de repas

30 minutes payées – salarié qui travaille 4 heures supplémentaires ou plus

#### • Primes

**Après-midi** : 0,75 \$/heure – payée sur les 24 heures travaillées sur le quart n° 5

**Nuit** : 1,25 \$/heure – payée sur les 24 heures travaillées sur le quart n° 4

N.B. – Ces primes sont payées en plus des heures supplémentaires, mais elles ne sont jamais majorées.

**Licence « C »** : 0,25 \$/heure – électro technicien

**Espace clos** : 0,50 \$/heure – lors de l'intervention

**HAZMAT** : 0,55 \$/heure – salarié certifié qui maintient sa certification pour intervenir en collaboration avec le service d'incendie lors d'une fuite d'ammoniaque

**Inspection des bouilloires** : minimum de 2 heures/jour selon les modalités prévues

#### Rappel au travail

Le salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures normales et après avoir pointé sa carte de temps, reçoit une rémunération minimale de quatre heures au taux applicable.

#### Affectation temporaire

Le salarié qui est affecté temporairement à une fonction autre que la sienne et qui comporte un taux de salaire supérieur au sien, reçoit le taux de salaire supérieur pour la durée de son affectation.

#### Indemnité de présence

Lorsqu'une cause fortuite empêche l'usine de fonctionner, le salarié qui n'a pu être rejoint avant le début de son quart normal et qui se présente au travail est rémunéré pour un minimum de quatre heures au taux applicable du poste obtenu par affichage.

#### • Allocations

**Équipement de sécurité** : fourni par l'employeur lorsque c'est requis

**Vêtements de travail** : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

**Chaussures de sécurité** : maximum de 160 \$ incluant les taxes

Les chaussures de sécurité sont fournies, au besoin, au salarié permanent et au salarié A7.

**Outils** : 400 \$/année – atelier mécanique

**Temps de repas** : 30 minutes payées

#### Frais de déplacement

L'employeur rembourse, sur pièces justificatives, les frais de repas et de coucher encourus ainsi que le kilométrage parcouru lorsque le salarié est appelé, à la demande de

l'employeur, à se déplacer en dehors de l'établissement principal pour effectuer du travail, pour un examen médical ou pour une expertise médicale.

#### Formation

L'employeur rembourse, sur pièces justificatives, les frais encourus par le salarié pour toute séance de formation à l'extérieur de son établissement et exigée par celui-ci.

Le salarié qui suit des cours de formation reliés à son travail et autorisés par l'employeur a droit au remboursement des frais d'inscription.

#### • Jours fériés payés

11 jours/année

#### • Congés mobiles

3 jours/année

Les jours non utilisés sont monnayables au 30 avril de chaque année.

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
17 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %

#### • Congés sociaux

##### Congé pour décès

5 jours ouvrables consécutifs – lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint

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

2 jours ouvrables – lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, du conjoint de sa mère, de la conjointe de son père, de son gendre ou de sa bru

##### Horaire de fin de semaine

2 jours ouvrables – lors du décès de son conjoint ou d'un enfant à charge

2 jours ouvrables si les 2 jours ouvrables sont à l'intérieur d'un délai de 3 jours du décès – lors du décès de sa mère, de son père, d'un enfant non à la charge, d'un enfant du conjoint, de son frère, de sa sœur, de son demi-frère ou de sa demi-sœur

1 jour ouvrable si le jour ouvrable est à l'intérieur d'un délai de 2 jours du décès – lors du décès de l'un de ses beaux-parents, de son gendre ou de sa bru

### Tous les salariés

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

N. B. – Le salarié a droit à une journée additionnelle payée si les funérailles ont lieu à plus de 200 kilomètres de sa résidence et qu'il y assiste.

### **Congé de mariage**

1 jour, à l'occasion de son mariage

### **Congé de juré, candidat juré ou témoin**

Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, candidat juré ou témoin, il reçoit la différence entre les indemnités reçues à cet effet et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

Le salarié de l'équipe de soir ou de nuit dûment convoqué comme juré, candidat juré ou témoin reçoit la différence entre les indemnités reçues à cet effet et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

### • **Droits parentaux**

En fonction de son admissibilité et selon les modalités prévues, la salariée ou le salarié peut recevoir, lors des différents congés, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE).

### **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité à condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date prévue de l'accouchement.

### **Congé de naissance ou d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés

### **Congé parental**

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

Le père et la mère d'un nouveau-né et le salarié qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans solde d'au plus 34 semaines consécutives à compter du jour de la naissance du nouveau-né ou du jour où l'enfant adopté est confié au salarié. Il se termine au plus tard 12 mois après.

### • **Avantages sociaux**

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

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

Prime : payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %

### **Assurance vie**

#### Indemnité

Salarié : 2,5 fois le salaire annuel, maximum de 120 000 \$

50 000 \$ pour le plan « Bronze »

Décès mort accidentelle : 2,5 fois le salaire annuel, maximum de 120 000 \$

Conjoint : 10 000 \$

5 000 \$ pour le plan « Bronze »

Enfant : 5 000 \$

2 500 \$ pour le plan « Bronze »

### **Assurance salaire**

#### Courte durée

Prestation : 66,67 % du salaire brut hebdomadaire, maximum de 600 \$/semaine pour une période maximale de 15 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation; 8<sup>e</sup> jour, maladie

#### Longue durée

Prestation : 66,67 % du salaire brut hebdomadaire, maximum de 3 000 \$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à 65 ans

Début : après l'assurance de courte durée

### **Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement entre 70 et 100 % des frais médicaux de prescription; remboursement des frais paramédicaux jusqu'à un maximum de 45 \$/visite, maximum de 15 visites/année/spécialiste. Les frais admissibles sont remboursés après une franchise de 100 \$ ou de 5 \$/prescription, selon les modalités du plan d'assurance du salarié.

### **Soins dentaires**

Frais assurés : remboursement entre 80 et 100 % des soins préventifs ainsi que des soins d'endodontie, de périodontie, de restauration et de chirurgie, et ce, jusqu'à un maximum de 500 à 1 500 \$/personne après une franchise de 0 à 100 \$/année, selon les modalités du plan d'assurance du salarié

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

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent chacun pour 4 % du salaire du salarié dans un régime complémentaire de rentes

L'employeur s'engage à mettre en place une session de préparation à la retraite et une session de formation au sujet du décaissement de son régime de retraite pour le salarié volontaire.

Il existe un programme de retraite progressive.