

ALIMENTS

ARYZTA (Saint-Hubert)

et

Syndicat des salariés de l'industrie des pâtes surgelées – CSD

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-6759

- **Secteur d'activité de l'employeur**
Industrie du pain et autres produits de boulangerie-pâtisserie
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**
107
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : usine ou production
- **Échéance de la convention précédente**
31 décembre 2013
- **Date de début de la convention** : 26 mai 2014
- **Date de signature de la convention** : 26 mai 2014
- **Échéance de la convention** : 31 décembre 2016
- **Durée de la semaine normale de travail**
7,5 heures/jour, 37,5 heures/sem.

Département de la salubrité ou de la maintenance

12 heures/jour, 36 heures/sem. payées pour 37,5 heures/sem.

- **Salaires**

1. Taux le moins élevé : Aide général

Date	5 janv. 2014	4 janv. 2015	3 janv. 2016
Salaire/heure	18,21 \$	18,66 \$	19,16 \$

2. Taux le plus élevé : Électromécanicien

Date	5 janv. 2014	4 janv. 2015	3 janv. 2016
Salaire/heure	26,17 \$	26,62 \$	27,12 \$

Augmentation salariale

Date	4 janv. 2015	3 janv. 2016
Augmentation/heure	0,45 \$	0,50 \$

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 5 janvier au 26 mai 2014.

Le montant est versé dans les trois semaines suivant la signature de la convention collective.

- **Heures supplémentaires**

Rémunération

150 % du taux normal pour les 4 premières heures effectuées après les heures régulières programmées et 200 % du taux normal pour les heures subséquentes

150 % du taux normal plus le paiement du jour férié payé – travail un jour férié

150 % du taux normal pour les heures de travail exécutées lors du premier jour de congé hebdomadaire du salarié dont l'horaire est sur semaine ou de fin de semaine

200 % du taux normal pour les heures de travail exécutées lors de la deuxième ou n'importe laquelle des journées restantes de congé hebdomadaire du salarié dont l'horaire est sur semaine ou de fin de semaine

Temps de pause

15 minutes payées à la fin de son jour régulier de travail – salarié qui travaille une heure supplémentaire après son horaire régulier

Frais de repas

Allocation de 9,50 \$ – salarié qui travaille 2 heures supplémentaires avant ou après son horaire régulier, sauf dans le cas où l'employeur aurait avisé le salarié au moins un jour ouvrable à l'avance

- **Primes**

Soir : 0,75 \$/heure

Nuit : 1 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Responsable de secteur : 1,50 \$/heure

Travail dans le congélateur : le salarié qui est affecté à la fonction d'opérateur de chariot élévateur et assigné à travailler dans le congélateur pour le quart de travail au complet reçoit une prime de 0,45 \$/heure

Rappel au travail : le salarié qui est rappelé au travail après sa journée normale de travail ou lors d'un congé hebdomadaire reçoit une indemnité minimum de 4 heures de paie au taux de temps supplémentaire applicable

Affectation temporaire : le salarié affecté temporairement à une fonction autre que la sienne pour une durée de 2 heures

ou plus reçoit le taux de salaire le plus avantageux entre sa fonction normale ou la fonction où il est affecté

Indemnité de présence : le salarié qui se présente au travail pour son quart de travail et qui n'a pas été avisé qu'il n'y aurait pas de travail ce jour-là reçoit 4 heures de travail ou une paie équivalente

Indemnité pour cessation d'emploi : le salarié qui a plus de 3 ans d'ancienneté et qui est mis à pied peut avoir droit à une compensation de 1 semaine de salaire pour chaque année complète d'ancienneté

• Allocations

Outils : 525 \$/année – électromécanicien

Uniformes et équipement de sécurité : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Chaussures de sécurité : 115 \$/année, 120 \$/année à compter du 4 janvier 2015 et 125 \$/année à compter du 3 janvier 2016

L'employeur défraie en entier le coût des chaussures de sécurité pour les détenteurs de postes dans les départements de l'expédition, de la salubrité et de la maintenance.

• Jours fériés payés

11 jours/année plus la journée d'anniversaire du salarié

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal ou 4 %
3 ans	3 sem.	Taux normal ou 6 %
8 ans	4 sem.	Taux normal ou 8 %
15 ans	5 sem.	Taux normal ou 10 %
20 ans	6 sem.	Taux normal ou 12 %

• Congés sociaux

Congé pour deuil

5 jours ouvrables à partir du jour du décès – lors du décès du conjoint vivant avec le salarié, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, du père, de la mère, du frère ou de la sœur du salarié

3 jours ouvrables à partir du jour du décès – lors du décès du père ou de la mère de son conjoint, d'un petit-fils ou d'une petite fille

1 jour ouvrable – lors du décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié ou de son conjoint, de la belle-sœur, du beau-frère, du gendre ou de la bru du salarié

Congé de mariage : 1 jour ouvrable, à l'occasion de son mariage

N. B. – Le salarié a droit à une journée additionnelle si un des événements a lieu à plus de 300 kilomètres de l'établissement du salarié.

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.

• 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 sans solde. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.

Congé de naissance ou d'adoption

2 jours ouvrables payés et 3 jours sans solde

Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire ont droit à un congé parental sans solde d'au plus 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

1. Assurance groupe

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

Il existe un régime facultatif qui comprend une assurance vie supplémentaire pour le salarié, une assurance vie pour personnes à charge, une assurance vie supplémentaire pour le conjoint ainsi qu'une assurance pour mort et mutilation accidentelles supplémentaire pour le salarié et pour ses personnes à charge. Cette prime est payée entièrement par le salarié.

Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

Indemnité

Salarié : 25 000 \$

Mort et mutilation accidentelles : 2 fois le salaire annuel normal

Conjoint : 5 000 \$

Enfant : 2 500 \$

Assurance salaire

Courte durée

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestation : 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident; 6^e jour, maladie

Longue durée

Prime : payée entièrement par le salarié

Assurance maladie

Prime : payée dans une proportion respective de 90 % par l'employeur et de 10 % par le salarié

Un plafond annuel de 100 \$/salarié et 200 \$/famille a été fixé pour les prestations pour soins médicaux. Une fois le plafond maximum annuel atteint dans l'année de calendrier courante, le salarié sera remboursé pour la totalité des dépenses encourues pour la balance de l'année à condition que ces dépenses respectent les termes et conditions prévues au régime d'assurance collective.

Les coûts de traitement pour une cure de désintoxication effectuée dans un centre de désintoxication titulaire d'un permis seront assumés directement par l'employeur, pour un maximum de 3 000 \$ à vie par salarié.

De plus, l'employeur accepte de fournir une carte médicaments au salarié afin que celui-ci n'ait qu'à assumer sa portion de 10 % des coûts le cas échéant.

Soins dentaires

Prime : payée entièrement par l'employeur

Soins oculaires

Prime : payée dans une proportion respective de 90 % par l'employeur et de 10 % par le salarié

Frais assurés : remboursement des frais pour les soins de la vision jusqu'à un maximum de 200 \$/24 mois

2. Congés de maladie

2 jours/année

Les heures non utilisées à la fin de l'année civile sont payées au salarié au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

3. Régime de retraite/Plan d'épargne

Cotisation : l'employeur et le salarié admissible contribuent chacun pour 2,75 % des gains bruts hebdomadaires du salarié et pour 3 % à compter du 5 janvier 2015

Il existe un REER collectif auquel le salarié peut adhérer sur une base volontaire.

Il existe un programme de retraite progressive.