

### MEUBLE ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT

#### Bestar inc. (Lac-Mégantic)

et

#### Unifor, section locale 299 – FTQ

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-8126

- **Secteur d'activité de l'employeur :**  
autres industries des meubles de maison
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 130
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** usine ou de production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 juillet 2013
- **Date de début de la convention :** 10 juillet 2014
- **Date de signature de la convention :** 10 juillet 2014
- **Échéance de la convention :** 31 juillet 2017
- **Durée de la semaine normale de travail**  
4 ou 5 jours, 40 heures/sem.

#### Quart de nuit

4 jours, 40 heures/sem.

#### Quart de fin de semaine de jour

3 jours, 36 heures/sem.

#### Quart de fin de semaine de nuit

3 jours, 34,5 heures/sem.

#### • Salaires

##### 1. Taux le moins élevé : opérateur machine à emballer (mise en boîte et enrobeuse)

Date	31 juil.	31 juil.
	2013	2013
	Semaine	Fin de semaine
Salaire/heure	15,25 \$	14,97 \$
Min.		

##### 2. Taux le plus élevé : technicien en électromécanique + système ordonné

Date	31 juil.	31 juil.
	2013	2013
	Semaine	Fin de semaine
Salaire/heure	19,83 \$	19,36 \$
Min.		

Salaire/heure 22,08 \$ 21,61 \$  
Max.

#### Augmentation salariale

Date	1 <sup>er</sup> août 2013	1 <sup>er</sup> août 2014	1 <sup>er</sup> août 2015	1 <sup>er</sup> août 2016
Augmentation/heure	0,45 \$	0,45 \$	0,50 \$	0,60 \$

#### Plan de partage aux profits

L'employeur s'engage à verser sur une base annuelle, 30 jours après l'acceptation des états financiers au conseil d'administration, 6 % des profits nets avant impôts et bonis apparaissant au bilan annuel de la compagnie.

#### • Heures supplémentaires

##### Rémunération

150 % du taux normal – heures effectuées après la journée ou la semaine normale de travail

200 % du taux normal – après 8 heures de temps supplémentaire dans une même semaine

##### Temps de pause

15 minutes payées – après chaque période de 2 heures de temps supplémentaire

##### Temps de repas

30 minutes payées – préposés à l'entretien-machinerie, équipements motorisés et techniciens qui travaillent plus de 2 heures en temps supplémentaire immédiatement après sa journée régulière

#### • Primes

**Rappel au travail :** le salarié rappelé au travail après avoir complété une journée normale de travail a droit à une rémunération minimale de 3 heures au taux applicable

**Affectation temporaire :** le salarié affecté temporairement à un poste de classification supérieure pour 1 heure ou plus reçoit le taux de ce poste pour la durée de son affectation

**Indemnité de présence :** le salarié qui se rapporte au travail et qu'aucun avis ne lui a été donné de ne pas le faire reçoit une rémunération égale à 4 heures au taux applicable, 3 heures en cas de bris de machinerie, d'une panne d'électricité ou d'une force majeure

**Prime de chef d'équipe :** minimum de 0,60 \$/heure de plus que le taux du plus haut salarié du département concerné

**Prime de coordonnateur emballage :** minimum de 0,60 \$/heure de plus que le taux du plus haut salarié du département concerné

**Prime de remplaçant :** 0,10 \$/heure

### Prime de fidélité

Prime de 20 % calculée sur la différence entre le taux du poste classifié qu'il détient et le taux de base du journalier, sujet à un maximum de 0,10 \$/heure pour chaque année qu'il occupe ce poste, et ce, jusqu'à un maximum de 0,50 \$/heure sur 5 ans – salarié titulaire de poste classifié ou de poste dans un même secteur depuis un minimum d'un an

La prime de fidélité ne s'applique pas aux préposés-entretien machinerie, préposés entretien équipements motorisés, techniciens en électromécanique, et techniciens en électromécanique et système ordonné

**Prime de poste additionnel :** 0,15 \$/heure – pour chaque poste additionnel que le salarié est en mesure d'opérer dans son secteur

**Prime de formateur :** 0,40 \$/heure – pour chaque heure que le salarié dispense de la formation

**Prime outils :** 0,50 \$/heure – salarié qui doit fournir les outils de base à l'exercice de son métier

**Prime quart de nuit :** 0,75 \$/heure

**Prime quart de fin de semaine de jour :** 0,37 \$/heure

**Prime quart de fin de semaine de nuit :** 1,00 \$/heure

### Prime d'horaire irrégulier

Les quatre premières heures de l'horaire de travail de chacun des trois jours de travail des quarts de fin de semaine sont rémunérées à taux et demi pour le salarié de ces quarts de travail.

### • Allocations

**Vêtements et équipements :** fournis par l'employeur lorsque c'est requis

### Chaussures de sécurité

130 \$ plus taxes/année

150 \$ plus taxes/année – salarié dont les tâches nécessitent certaines caractéristiques supplémentaires identifiées par le comité de santé et sécurité du travail

### Frais de déplacement :

0,43 \$/km – salarié habitant à l'extérieur du Lac-Mégantic qui participe à un comité paritaire

**Manuels de formation :** l'employeur rembourse 50 % du coût des manuels de formation au salarié qui participe au programme de retour aux études visant l'obtention du secondaire V

**Vaccin :** l'employeur défraie les coûts du vaccin Twin Rix aux secouristes qui le désirent

### • Autres avantages

**Examen médical :** l'employeur qui demande une attestation médicale au salarié assume le coût de cette attestation sur présentation d'un reçu ou de la facture

### • Jours fériés payés

11 jours/année

### • Congés annuels payés

Ancienneté	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	7 %
10 ans	4 sem.	8 %
12 ans	4 sem.	9 %
20 ans et plus	5 sem.	10 %

### • Congés sociaux

#### Congé pour décès

Nombre de jours équivalant à la semaine régulière du salarié – lors du décès de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de ses parents adoptifs, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant du conjoint

3 jours, le jour des funérailles et les 2 jours précédents – lors du décès du père ou de la mère du conjoint

2 jours, le jour des funérailles et le jour précédent – lors du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de ses petits-enfants, de ses grands-parents, de son beau-père ou de sa belle-mère hérités d'une alliance subséquente ou d'un conjoint

1 jour, le jour des funérailles – lors du décès de son oncle ou de sa tante ainsi que ceux du conjoint

#### Congé de mariage

1 jour, à l'occasion de son mariage

### • Droits parentaux

En fonction de son admissibilité et selon les modalités prévues, 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 naissance ou d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime comprend une assurance maladie, une assurance vie et une assurance invalidité de longue durée.

#### Assurance invalidité

L'employeur s'engage à combler au salarié la différence qui manque pour un maximum de 55 % de sa rémunération hebdomadaire s'il ne peut recevoir le pourcentage maximum de l'assurance emploi ou s'il n'est pas admissible à l'assurance emploi, mais qu'il serait normalement couvert en vertu d'un régime assuré, pour cause d'épuisement des

---

prestations d'assurance emploi ou autre raison au moment de l'invalidité, et ce, pour un maximum de 15 semaines.

Les 16<sup>e</sup> et 17<sup>e</sup> semaines sont payées par l'employeur à 66,6 % du salaire du salarié, sur présentation de la preuve de la fin du paiement par l'assurance emploi maladie.

Le délai de carence pour recevoir des prestations pour son incapacité à occuper son emploi de longue durée est de 119 jours, soit 17 semaines.

Prime : payée dans une proportion respective de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié

### **Congés de maladie**

L'employeur paie à 100 % la première journée d'absence au salarié pour cause de son incapacité à occuper son emploi.

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

L'employeur collabore avec le syndicat pour permettre au salarié de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.). L'employeur verse un montant d'argent égal à celui du salarié jusqu'à un maximum de 261 \$/année.