

## PRODUITS EN MATIÈRES PLASTIQUE

### Corporation emballages flexibles Sonoco Canada (Terrebonne)

et

### Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sonoco de Terrebonne – CSN

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-9693

- **Secteur d'activité de l'employeur** : industrie des pellicules et feuilles en matière plastique

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 89

- **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** : 18 novembre 2014

- **Échéance de la convention** : 30 avril 2019

- **Durée de la semaine normale de travail**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

Horaire de 12 heures/jour

- **Salaires**

1. Taux le moins élevé : préposé appoint et remplaçant presses

Date	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015	1 <sup>er</sup> mai 2016
Salaire/heure Min.	18,50 \$	18,92 \$	19,39 \$
Salaire/heure Max.	19,69 \$	20,13 \$	20,63 \$

Date	1 <sup>er</sup> mai 2017	1 <sup>er</sup> mai 2018
Salaire/heure Min.	19,87 \$	20,37 \$
Salaire/heure Max.	21,15 \$	21,68 \$

2. Taux le plus élevé : pressier classe A (W&H)/imprimerie

Date	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015	1 <sup>er</sup> mai 2016
Salaire/heure Min.	31,75 \$	32,46 \$	33,27 \$
Salaire/heure Max.	32,39 \$	33,12 \$	33,95 \$

Date	1 <sup>er</sup> mai 2017	1 <sup>er</sup> mai 2018
------	--------------------------	--------------------------

Salaire/heure Min.	34,10 \$	34,95 \$
--------------------	----------	----------

Salaire/heure Max.	34,80 \$	35,67 \$
--------------------	----------	----------

#### Augmentation salariale

Date	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015	1 <sup>er</sup> mai 2016
Augmentation	2,25 %	2,25 %	2,5 %

Date	1 <sup>er</sup> mai 2017	1 <sup>er</sup> mai 2018
------	--------------------------	--------------------------

Augmentation	2,5 %	2,5 %
--------------	-------	-------

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 18 novembre 2014.

- **Indemnité de vie chère**

#### Référence

L'indice des prix à la consommation (IPC) signifie l'indice pour le Canada des prix à la consommation, Statistique Canada (indice global 1986 = 100).

#### Indice de base

Les ajustements de salaire seront effectués pour chacune des années de la convention pour la période commençant le 1<sup>er</sup> mai et se terminant le 30 avril à partir de l'indice de référence de l'IPC d'avril de chaque année, si applicable.

#### Mode de calcul

À la fin de chaque période, on détermine le pourcentage d'augmentation de l'IPC entre la date de fin de période et l'indice de référence.

En soustrayant le pourcentage d'augmentation salariale du pourcentage ainsi fixé, multiplié par le salaire du début de la période en cours, on obtient le nombre de cents à être intégré au salaire horaire de chaque salarié au 30 avril.

Si le pourcentage est négatif, il ne peut être utilisé pour réduire les salaires.

### Mode de paiement

La date d'intégration salariale est le 30 avril de chaque année, soit à la fin de chaque période de convention.

#### • Heures supplémentaires

##### **Rémunération**

150 % du taux normal – heures effectuées en sus des heures régulières

150 % du taux normal – travail effectué le samedi

200 % du taux normal – travail effectué le dimanche

200 % du taux normal plus le paiement du jour férié – travail un jour férié

##### **Temps de pause**

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

#### • Primes

**Soir** : 0,75 \$/heure

**Nuit** : 1,50 \$/heure

**Formateur** : 1 \$/heure

**Téléavertisseur** : 55 \$/semaine – électronicien/électricien

##### **Rappel au travail**

Le salarié qui est rappelé au travail alors qu'il a quitté l'usine est payé au taux de salaire applicable pour toutes les heures travaillées, avec un minimum de cinq heures de paie à son taux régulier.

##### **Indemnité de présence**

Le salarié qui se présente à ses heures régulières de travail et dont la présence n'est pas requise à cause d'un changement de son horaire pour lequel il n'a pas été avisé reçoit quatre heures à son taux régulier.

##### **Affectation temporaire**

Le salarié affecté temporairement à un poste autre que le sien et comportant un taux de salaire supérieur reçoit le taux de salaire supérieur pourvu qu'il effectue ce travail pour plus d'une heure.

##### **Indemnité pour cessation d'emploi**

Le salarié peut recevoir une compensation pour perte d'emploi selon les modalités prévues.

#### • Allocations

**Chaussures de sécurité** : 1 paire/année

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

**Lunettes de sécurité de prescription** : l'employeur paie le coût de lunettes « qualité oculiste » ainsi que le coût de l'examen

**Vêtements de travail** : fournis par l'employeur

**Temps de repas** : 30 minutes payées

##### **Examen médical**

Lorsqu'un salarié est requis par l'employeur, par la compagnie d'assurance ou par la CSST de subir un examen médical ou pour compléter des formulaires médicaux, l'employeur en défraie le coût et le salarié reçoit pour le temps passé à un tel examen son salaire, selon les modalités prévues.

De plus, l'employeur défraie lorsque nécessaire les frais de repas (8,45 \$, 13,50 \$, 17 \$), de transport (0,52 \$/km) et de stationnement, sur présentation des pièces justificatives.

##### **Jours fériés payés**

14 jours/année

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	6 % ou 120 heures
2 ans	11 jours	6 % ou 120 heures +0,4 % ou taux normal
3 ans	12 jours	6 % ou 120 heures + 0,8 % ou taux normal
4 ans	13 jours	6 % ou 120 heures + 1,2 % ou taux normal
5 ans	15 jours	6 % ou 120 heures + 2 % ou taux normal
7 ans	16 jours	6 % ou 120 heures + 2,4 % ou taux normal
8 ans	17 jours	6 % ou 120 heures + 2,8 % ou taux normal
9 ans	18 jours	6 % ou 120 heures + 3,2 % ou taux normal
10 ans	20 jours	6 % ou 120 heures + 4 % ou taux normal
11 ans	21 jours	6 % ou 120 heures + 4,4 % ou taux normal
12 ans	22 jours	6 % ou 120 heures + 4,8 % ou taux normal
13 ans	23 jours	6 % ou 120 heures + 5,2 % ou taux normal
14 ans	24 jours	6 % ou 120 heures + 5,6 % ou taux normal
15 ans et plus	25 jours	6 % ou 120 heures + 6 % ou taux normal

##### Horaire de 12 heures

La rémunération des deux semaines de vacances de base est calculée sur une base de 6 % des gains ou de 135 heures, le plus avantageux des deux. Chaque jour de vacances excédentaire compte pour 1,5 jour.

---

- **Congés sociaux**

- **Congé pour décès**

- 5 jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles – lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint

- 3 jours ouvrables consécutifs à l'intérieur desquels se situe le jour des funérailles – lors du décès d'un de ses parents, d'un de ses beaux-parents, de son frère, de sa sœur, de son demi-frère ou de sa demi-sœur

- 2 jours ouvrables consécutifs à l'intérieur desquels se situe le jour des funérailles – lors du décès d'un de ses grands-parents, de son beau-frère ou de sa belle-sœur

- 1 jour ouvrable, soit celui des funérailles ou celui qui le précède ou le suit immédiatement – lors du décès d'un des grands-parents de son conjoint ou de l'un des conjoints des frères et sœurs de son conjoint

- N. B. – Si le salarié doit parcourir plus de 240 kilomètres entre le lieu de sa résidence et celui où il assiste aux funérailles, il a droit à une journée additionnelle d'absence sans perte de salaire applicable au lendemain des funérailles.

- **Congé de mariage**

- 1 semaine complète payée – lors de son mariage

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

- Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme candidat juré, 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**

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

- La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

- La salariée reçoit la somme de 120 \$ pour la 18<sup>e</sup> semaine de congé.

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

- 2 jours ouvrables payés

- **Congé parental**

- Le salarié peut bénéficier d'un congé parental sans solde d'au plus 52 semaines.

- **Avantages sociaux**

- **Assurance groupe**

- Prime : payée entièrement par l'employeur, sauf pour l'assurance salaire longue durée qui est payée par l'employeur et par le salarié dans une proportion respective de 50 %

- **Assurance vie**

- Indemnité

- Salarié : 25 000 \$

- Mort accidentelle et perte de certains membres : 25 000 \$

- Conjoint : 10 000 \$

- Enfant : 5 000 \$

- **Assurance salaire**

- Courte durée

- Prestation : 70 % du salaire brut imposable pour une durée de 17 semaines

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

- Longue durée

- Prestation : 70 % du salaire brut imposable, indexable au coût de la vie jusqu'à un maximum de 3 %/année, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

- Début : après les prestations de courte durée

- **Assurance maladie**

- Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments et à 100 % d'une chambre semi-privée

- **Soins dentaires**

- Frais assurés : remboursement à 90 % des soins ordinaires sans maximum, remboursement à 80 % des soins préventifs et à 60 % des soins importants jusqu'à un maximum combiné de 1 000 \$/année/personne

- **Soins oculaires**

- Frais assurés : maximum de 250 \$/24 mois/personne

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

- Les parties conviennent de choisir Fondation, le Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi, et Bâtirente (REER collectif), comme véhicules d'accumulation d'épargne retraite pour les salariés.

- Cotisation : l'employeur verse pour chaque salarié participant un montant égal au salarié jusqu'à un maximum de 3 % effectif le 1<sup>er</sup> mai 2014 et de 4 % effectif le 1<sup>er</sup> mai 2015, des gains hebdomadaires du salarié. La répartition entre les deux véhicules est définie par le salarié.