

PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE

IPL inc. (Saint-Damien-de-Buckland)

et

Union des employés et employées de service, section locale 800 - FTQ

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-8701

- **Secteur d'activité de l'employeur** : autres industries de produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 320
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégories de personnel** : entretien, usine ou de production
- **Échéance de la convention précédente** :
31 décembre 2013
- **Date de début de la convention** : 27 août 2014
- **Date de signature de la convention** : 27 août 2014
- **Échéance de la convention** : 31 décembre 2017
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 5 jours/sem., 40 heures/sem.
12 heures/jour, 3 jours/sem., 36 heures/sem.

• Salaires

1. Taux le moins élevé : opérateur

Date	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016	1 ^{er} janv. 2017
Salaire/heure	16,15 \$	16,55 \$	16,88 \$	17,22 \$

2. Taux le plus élevé : mécano "A"*

Date	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016	1 ^{er} janv. 2017
Salaire/heure	25,79 \$	26,43 \$	26,96 \$	27,50 \$

* Prime d'entraîneur incluse

Augmentation salariale

Date	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016	1 ^{er} janv. 2017
Augmentation	1 %	2,5 %	2 %	2 %

Rétroactivité

La rétroactivité découlant de la majoration salariale au 1^{er} janvier 2014 est versée dans les 15 jours suivant le 27 août 2014.

Montant forfaitaire

L'employeur verse au salarié, le 8 janvier 2015, 1 % des gains bruts de l'année 2014.

• Heures supplémentaires

Rémunération

150 % du taux normal – heures effectuées au-delà des heures normales de la journée, en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail

150 % du taux normal plus le paiement ou le report du congé – salarié sur l'horaire de 12 heures qui travaille un jour férié

200 % du taux normal plus le paiement de la fête – salarié sur l'horaire de 8 heures qui travaille un jour férié

200 % du taux normal plus le paiement de la fête – salarié sur l'horaire de 40 heures/semaine qui travaille un jour férié

Temps de pause

15 minutes payées – salarié qui travaille plus de 2 heures supplémentaires avant ou après son horaire régulier

Temps et frais de repas

30 minutes payées plus une période de repos de 15 minutes payées par tranche de 4 heures – salarié qui travaille plus de 4 heures supplémentaires avant ou après son horaire régulier

• Primes

Rappel au travail

Le salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail reçoit un minimum de trois heures de paye à 150 % du taux horaire normal ou 200 % si le travail survient un dimanche.

Le salarié qui est rappelé au travail un jour férié ou durant sa période de vacances reçoit 200 % de son taux normal, pour un minimum de trois heures en plus de sa journée de fête.

Occupations différentes

Un salarié exerçant différentes occupations au cours d'une même semaine reçoit le taux de l'occupation la plus élevée, pourvu qu'il l'ait occupée pendant au moins la moitié des heures de la semaine normale de travail ou de la journée normale de travail.

Fin de semaine : 5 % du salaire hebdomadaire

Chef d'équipe

1 \$/heure – salarié qui effectue une fonction de chef d'équipe ou un chef d'équipe qui remplace le superviseur ou s'il n'y a pas de superviseur

1 \$/heure plus le taux horaire régulier le plus élevé de son échelle de progression – chef d'équipe dans les échelles de progression d'atelier usinage, mécanique, bâtiment, magasin, imprimerie travail-général, expédition et matières premières

1 \$/heure plus le taux horaire de préposé aux moules 3 – chef d'équipe dans l'échelle de progression de l'injection

Horaires rotatifs : 0,25 \$/heure

Horaire de 12 heures : prime de 12 heures équivalente à 5 % du salaire hebdomadaire

Assiduité : 6,1 % du salaire hebdomadaire – salarié sur l'horaire de 12 heures

Entraînement : 0,25 \$/heure – préposé à l'entraînement dans les échelles de progression maintenance, sauf pour le machiniste "A" et mécano "A"

Classe B : 0,50 \$/heure – salarié du département des bâtiments et infrastructure

Classe C : 2,75 \$/heure – salarié du département de la maintenance

• **Allocations**

Outils

Lorsque l'employeur requiert l'utilisation d'outils, il rembourse 50 % de l'achat des outils jusqu'à un maximum de 200 \$/année.

Uniformes : fournis, entretenus et blanchis par l'employeur lorsque c'est exigé

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

Souliers ou bottes de sécurité : 150 \$/année sur la présentation de la facture

Temps de repas : 30 minutes payées

Formation :

L'employeur paie au salarié du département bâtiments et infrastructure, ayant réussi la formation pour l'obtention de la classe "B" dans les six mois suivant son inscription, l'équivalent de 180 heures au taux horaire régulier. L'employeur assume les coûts d'inscription, de matériel didactique, les frais de déplacement et les coûts de renouvellement de la licence classe "B".

L'employeur paie au salarié du département de la maintenance, ayant réussi la formation pour l'obtention de la classe "C", l'équivalent de 75 heures au taux horaire régulier. L'employeur assume les coûts d'inscription, de matériel didactique et les coûts de renouvellement de la licence classe "C".

• **Autres avantages**

Programme d'escompte

Le salarié, par l'entremise de l'employeur, peut se procurer des outils qui sont exigés par l'industrie à un taux d'achat inférieur à ce qu'il peut lui-même obtenir.

Examen médical : l'employeur assume les frais encourus lorsqu'il exige un examen médical complet ou partiel au salarié

• **Jours fériés payés**

11 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	2.2 %/sem.
5 ans	3 sem.	2.2 %/sem.
12 ans	4 sem.	2.2 %/sem.
21 ans et plus	5 sem.	2.2 %/sem.

• **Congés personnels**

5 jours/année

• **Congés sociaux**

Congés de décès

7 jours de calendrier à compter du décès – lors du décès de son conjoint

3 jours entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement – lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère ou de sa belle-sœur

1 jour, le jour des funérailles – lors du décès de son petit-enfant, de son grand-père, de sa grand-mère, du grand-père ou de la grand-mère de son conjoint

Congé de mariage

3 jours, à l'occasion du mariage du salarié

Congé de juré ou témoin

Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme 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

18 semaines continues sans solde

Congé parental

Maximum de 52 semaines continues sans solde

Congé de naissance ou d'adoption

5 jours dont les 2 premiers sont payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et comprend une assurance vie, une assurance médicaments et une assurance salaire long terme.

Prime : la participation de l'employeur est de 50 % du coût total de la prime incluant les taxes et excluant l'assurance salaire long terme plus les taxes

Congés de maladie

Lorsque le salarié, à la suite d'une maladie, devient éligible aux bénéfices de l'assurance salaire, il reçoit de l'employeur l'équivalent de la compensation à laquelle a droit le salarié en vertu du régime d'assurance pour deux jours.

Lorsque le salarié, à la suite d'une maladie ou d'un accident, devient éligible aux bénéfices de l'assurance salaire, il peut choisir de se faire payer ses congés personnels en banque pour compenser le délai de carence.

Régime de retraite/Plan d'épargne

Le REER collectif existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur contribue pour 2 % du salaire régulier gagné, le salarié contribue au minimum l'équivalent de la contribution de l'employeur