

BOISSONS

Société du groupe d'embouteillage Pepsi (Canada) (Saint-Laurent)

et

Teamsters Québec, local 1999 - FTQ

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-9652

- **Secteur d'activité de l'employeur** : industrie des boissons gazeuses

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 434

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : usine ou production

- **Échéance de la convention précédente** : 31 août 2013

- **Date de début de la convention** : 7 février 2014

- **Date de signature de la convention** : 7 février 2014

- **Échéance de la convention** : 31 août 2018

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

8 ou 10 heures/jour, 4 ou 5 jours/sem.

12 heures/jour, 3 jours/sem., 36 heures/sem., payées l'équivalent de 40 heures – mécanicien de l'entretien de la machinerie et préposé à la stérilisation et au nettoyage spécialisé

- **Salaires**

1. Taux le moins élevé : marchandiseur

Date	1 ^{er} sept. 2013	1 ^{er} sept. 2014	1 ^{er} sept. 2015
Salaires/heure Min.	19,85 \$	19,95 \$	20,25 \$
Salaires/heure Max.	24,35 \$	24,47 \$	24,84 \$

Date	1 ^{er} sept. 2016	1 ^{er} sept. 2017
Salaires/heure Min.	20,66 \$	21,12 \$
Salaires/heure Max.	25,34 \$	25,91 \$

2. Taux le plus élevé : électrotechnicien et électricien A-2

Date	1 ^{er} sept. 2013	1 ^{er} sept. 2014	1 ^{er} sept. 2015
Salaires/heure	32,44 \$	32,60 \$	33,09 \$

Date	1 ^{er} sept. 2016	1 ^{er} sept. 2017
Salaires/heure	33,75 \$	34,51 \$

Augmentation salariale

Date	1 ^{er} sept. 2013	1 ^{er} sept. 2014	1 ^{er} sept. 2015
Augmentation	0 %	0,5 %	1,5 %

Date	1 ^{er} sept. 2016	1 ^{er} sept. 2017
Augmentation	2 %	2,25 %

Montant forfaitaire

700 \$ moins les retenues applicables, versés par l'employeur au plus tard le 30 janvier 2014 – salarié régulier à l'emploi le 6 janvier 2014, à la condition que le salarié soit encore à l'emploi à la date du paiement

- **Heures supplémentaires**

Rémunération

150 % du taux normal après 8 heures dans une journée, 200 % du taux normal au-delà de 4 heures supplémentaires – salarié sur un horaire de 5 jours consécutifs de 8 heures

150 % du taux normal après 10 heures dans une journée, 200 % au-delà de 2 heures supplémentaires – salarié sur un horaire de 4 jours de 10 heures

150 % du taux normal – salarié sur un horaire de 5 jours de 8 heures qui travaille une 6^e journée dans la semaine

200 % du taux normal – salarié sur un horaire de 5 jours de 8 heures qui travaille une 7^e journée dans la semaine

entre 150 % et 200 % du taux normal – salarié sur un horaire de 4 jours de 10 heures qui travaille une 5^e, une 6^e ou une 7^e journée dans la semaine

200 % du taux normal plus le paiement du congé – salarié qui travaille un jour férié

150 % du taux normal – heures effectuées au-delà des heures normales dans une journée ou au-delà de 40 heures par semaine pour un salarié du groupe d'extérieur

200 % du taux normal – heures effectuées au-delà de 12 heures travaillées dans une journée du salarié du groupe d'extérieur

150 % du taux normal après 8 heures dans une journée, 200 % du taux normal au-delà de 12 heures par journée – salarié du groupe d'extérieur sur un horaire de 5 jours de 8 heures

200 % du taux normal plus le paiement du congé – salarié du groupe d'extérieur qui travaille un jour férié

entre 150 % et 200 % du taux normal – salarié sur un horaire de 3 jours de 12 heures qui travaille une 4^e, une 5^e, une 6^e ou une 7^e journée dans la semaine

200 % du taux normal – préposé à la stérilisation et au nettoyage spécialisé sur un horaire de 3 jours de 12 heures qui travaille plus de 12 heures lors d'une journée

Temps de pause

15 minutes payées au début du temps supplémentaire et 15 minutes additionnelles par période de 2 heures supplémentaires, à moins qu'il n'y ait une période de repas prévue

Frais de repas

Allocation de 11 \$ – salarié qui travaille 2 heures supplémentaires après sa journée régulière et chauffeur de camion-remorque qui voyage en dehors du territoire de l'employeur et qui est sur la route pour plus de 10 heures consécutives

• Primes

Chef d'équipe : 0,70 \$/heure de plus que le taux de salaire le plus élevé de la fonction des salariés surveillés – salarié qui est désigné pour surveiller deux salariés ou plus et qui est responsable de la quantité et de la qualité du travail effectué par ces salariés

Technicien en réfrigération : 0,45 \$/heure

Mécanicien : 0,30 \$/heure – mécanicien de nuit au garage ou travaillant le samedi qui est responsable du téléphone

Équipe*

1,15 \$/heure – début de l'équipe avant 18 h

1,35 \$/heure – début de l'équipe après 18 h

* La prime est applicable seulement aux heures travaillées à compter de midi, selon le cas.

Fin de semaine : 1,80 \$/heure – salarié dont l'horaire normal comporte du travail le samedi ou le dimanche, sauf pour le salarié sur l'horaire de 3 jours de 12 heures

Compensation saisonnière : 0,80 \$/heure – vérificateur, pompiste ou jockey qui doit travailler continuellement à l'extérieur du 1^{er} octobre au 30 avril

Formateur : 0,70 \$/heure

Appels de service : 10 \$/jour – technicien extérieur attiré aux appels de service de soir et de fin de semaine après les heures de travail de soir et de fin semaine

Rappel au travail : le salarié qui est rappelé par l'employeur après avoir quitté les lieux reçoit 150 % du taux normal pour chaque heure travaillée, avec garantie d'un minimum de six heures à son taux régulier, le plus élevé des deux

Indemnité de présence

Le salarié sur un horaire de cinq jours de huit heures qui se rapporte au travail sans avoir été averti au préalable de la suspension du travail sur son équipe reçoit six heures de travail ou six heures de paie selon le taux applicable.

Le salarié sur un horaire de quatre jours de dix heures qui se rapporte au travail sans avoir été averti au préalable de la suspension du travail sur son équipe reçoit huit heures de travail ou huit heures de paie selon le taux applicable.

• Allocations

Outils

500 \$/année, plus un montant de 50 \$ à la signature de la convention collective – salarié mécanicien de la flotte ou du garage

300 \$/année, plus un montant de 50 \$ à la signature de la convention collective – salarié au poste de technicien

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

Uniformes : fournis par l'employeur, selon les modalités prévues

Uniformes de mécanicien : fournis et entretenus deux fois par semaine

Souliers de sécurité : l'employeur remplace les souliers de sécurité lorsqu'ils sont usés ou défectueux

Vêtements d'hiver : fournis par l'employeur lorsque c'est requis

Dépenses : le salarié technicien extérieur reçoit un montant d'argent pour couvrir ses dépenses lorsque nécessaire

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés mobiles

1 jour/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal ou 4 %
5 ans	3 sem.	Taux normal ou 6 %

Années de service	Durée	Indemnité
10 ans	4 sem.	Taux normal ou 8 %
20 ans	5 sem.	Taux normal ou 10 %
25 ans	6 sem.	Taux normal ou 12 %

Congés supplémentaires

En reconnaissance de longs états de service pour l'employeur, le salarié qui atteint 25, 30, 35, 40 ou 45 ans de service continu à sa date d'anniversaire d'emploi a droit à deux semaines de vacances payées supplémentaires, selon les modalités prévues.

• Congés sociaux

Congés pour décès

5 jours de calendrier d'absence avec paie – lors du décès de son conjoint ou de son enfant

3 jours de calendrier d'absence avec paie pour les jours où le salarié devait travailler – lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de sa belle-mère, de son beau-père, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de sa bru, de son gendre ou d'un de ses petits-enfants

1 journée d'absence avec paie – lors du décès de sa grand-mère ou de son grand-père

N. B. – Le salarié a droit à une journée additionnelle payée si les funérailles ont lieu à plus de 450 km de son lieu de travail, sur présentation d'une preuve de présence aux funérailles.

Congé de mariage

1 jour, le jour 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.

Congé de naissance ou d'adoption

5 jours dont les 2 premiers sont payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime d'assurance groupe comprend une assurance pour soins médicaux majeurs, une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance pour soins dentaires ainsi qu'une assurance pour soins oculaires.

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

Assurance vie

Indemnité

salarié : 52 000 \$

conjoint : 5 000 \$

enfant : 2 500 \$

Assurance salaire

Prestation : 70 % du salaire sur une base 1-4-52 semaines avec un maximum hebdomadaire de 750 \$ à compter du 1^{er} janvier 2013

Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins médicaux majeurs; remboursement des soins paramédicaux incluant chiropraticien, acupuncteur et massothérapeute à raison de 40 \$/visite et un maximum de 100 \$ pour les frais de radiographie, maximum annuel de 400 \$

Soins oculaires

Frais assurés : 35 \$ par 24 mois

Congés de maladie

56 heures/année – salarié travaillant sur un horaire de 5 jours de 8 heures

60 heures/année – salarié travaillant sur un horaire de 4 jours de 10 heures

5 jours de 12 heures – salarié travaillant sur un horaire de 3 jours de 12 heures

Les heures non utilisées au mois de février sont payées jusqu'à concurrence de six ou sept jours selon les modalités.

Régime de retraite/Plan d'épargne

L'employeur maintient en vigueur le régime de retraite à contribution définie. La contribution de l'employeur pour le compte du salarié est de 100 % de la contribution du salarié.

À partir du 1^{er} janvier 2014, le salarié qui contribue déjà le maximum au Régime de retraite de l'employeur (4 % et 5 %) et qui décide de participer au REER collectif bénéficie d'une contribution de l'employeur qui est égale à 100 % de la contribution du salarié au cours de l'année, jusqu'à concurrence d'une contribution maximale de l'employeur équivalente à 3 % du salaire régulier gagné par le salarié au cours de l'année.