

INVENTAIRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES 2024

Dans les entreprises syndiquées
de l'industrie des plastiques
et des composites



**PLASTI
COMPÉTENCES**

Le comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie des plastiques et des composites

ÉDITION 2024

INVENTAIRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES SYNDIQUÉES DE L'INDUSTRIE DES PLASTIQUES ET DES COMPOSITES

PRODUCTION DE DOCUMENT

**PlastiCompétences – Comité sectoriel de main-d'œuvre
des plastiques et des composites**

2035, boul. Victoria, bureau 306

Saint-Lambert, QC J4S 1H1

Téléphone : 450 655-5115

www.plasticompetences.ca

LECTURE, COMPILATION

Annie Béchard, chargée de projet – PlastiCompétences

Julie Lépine, pigiste

Alexandra Day, pigiste

Rafael Dantas, consultant

COLLABORATION À LA RÉDACTION ET LA RÉVISION

Quentin A. Desrosiers, directeur général – PlastiCompétences

Manon Marotte, chargée de projet – PlastiCompétences

Marie-Hélène Hamelin, chargée de projet – PlastiCompétences

Isabelle Dowd – Révision

Dominic Blais – Édition

Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte, et ce,
sans préjudice pour la forme féminine.

Ce document a été réalisé grâce
au soutien financier de la

**Commission
des partenaires
du marché du travail**
Québec



TABLE DES MATIÈRES

04	1. Introduction	26	12. Heures supplémentaires
05	2. Portrait général de l'industrie	30	13. Vacances
08	3. Objectif de l'étude	31	14. Jours fériés
09	4. Méthodologie	32	15. Congés sociaux
10	5. Liste des entreprises	45	16. Congés mobiles
11	6. Entreprises syndiquées du secteur des composites et des plastiques selon leur région administrative, leur syndicat et le nombre de salariés	46	17. Congés de maladie
18	7. Appartenance des entreprises au secteur des plastiques ou à celui des composites	48	18. Congés pour fonction publique
19	8. Représentation syndicale du secteur industriel des plastiques et des composites	49	19. Régime de retraite
20	9. Durée des conventions collectives	52	20. Assurance collective
22	10. Période de probation	62	21. Échelles salariales
24	11. Heures normales de travail	76	22. Salaire horaire moyen des emplois syndiqués du secteur de la transformation des plastiques et des composites

1 INTRODUCTION

PlastiCompétences est le comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites.

Organisme à but non lucratif soutenu financièrement par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), sa mission consiste à promouvoir et à coordonner la formation et le développement des ressources humaines dans l'industrie des plastiques et des composites en favorisant et en consolidant le partenariat dans les domaines liés à l'emploi. Le comité se veut d'abord et avant tout un centre de référence, une plaque tournante des idées et des solutions en matière de main-d'œuvre, de formation et de ressources humaines dans l'industrie des plastiques et des composites. De ce fait, il a la responsabilité de déterminer les exigences du secteur, de favoriser la concertation, de promouvoir et de soutenir le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et d'y collaborer.

Dans ses différents mandats, PlastiCompétences a comme responsabilités devant les entreprises du secteur des plastiques et des matériaux composites de :

- Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.
- Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines.
- Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes de l'industrie et de prévoir son évolution.

2 PORTRAIT GÉNÉRAL DE L'INDUSTRIE

Voici le portrait de l'industrie selon le diagnostic sectoriel réalisé à l'automne 2021 :

- Les 422 entreprises québécoises œuvrant dans le secteur de la fabrication de produits en plastique représentent 28 % du total canadien en 2021, alors qu'elles comptent pour 3,1 % du secteur manufacturier au Québec.
- Des entreprises sondées lors du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre, 70 % fabriquent principalement des produits en plastique, alors que 23 % se spécialisent en composites et 7 % utilisent les deux matières en parts égales.
- En 2021, environ les deux tiers de l'industrie de la fabrication de produits en plastique sont constitués d'entreprises comptant moins de 50 travailleurs (65 %). Les petites entreprises (50 à 99 travailleurs) représentent quant à elles 19 % de cette même industrie au Québec.
- L'industrie comptait un peu plus de 21 000 employés au début de 2021, chaque établissement employant environ 50 travailleurs.
- En moyenne, les entreprises sondées font des affaires depuis une trentaine d'années.
- Près d'une entreprise de l'industrie sur cinq est syndiquée (18 %). Le taux de syndicalisation est estimé quant à lui à 33 % (6920 employés sur 21 210), un résultat similaire à celui de 2019 pour le secteur manufacturier au Québec (35 %).

Produits fabriqués

- Les principaux produits fabriqués en plastique sont des bacs et contenants divers, des pièces pour véhicules terrestres, des sacs, des articles médicaux et sanitaires, ainsi que des accessoires ménagers intérieurs.
- Dans le secteur des composites, il s'agit notamment des pièces pour véhicules terrestres, balcons, terrasses ou articles ménagers extérieurs connexes, des produits pour sports nautiques, bateaux ou autres produits connexes, des composantes industrielles et des produits pour la construction, etc.

Portrait de la main-d'œuvre

- Depuis 2016, le bassin d'employés œuvrant dans l'industrie des plastiques et des composites est en légère croissance (estimation de 19 472 employés en 2016 et de 21 210 en 2021, soit un taux de croissance annuel moyen de 1,7 %).
- La grande majorité des entreprises cherchent à embaucher des travailleurs de production spécialisés avec un diplôme de niveau secondaire ou moins (86 %), tandis que moins de 10 % recrutent des candidats ayant un diplôme de niveau collégial ou universitaire (respectivement 7 % et 3 %).

2 PORTRAIT GÉNÉRAL DE L'INDUSTRIE

- Au sein de l'industrie, les journaliers et les opérateurs représentent plus de 40 % des emplois (9155 emplois), le poste de journalier étant le plus répandu.
- Les postes les plus critiques au chapitre de la production spécialisée du sous-secteur des plastiques sont ceux d'opérateur (29 %), de mécanicien industriel ou d'électromécanicien (29 %), alors que le poste de lamineur (24 %) s'avère le plus critique pour le sous-secteur des composites.

Recrutement

- Avec plus de 2200 postes à pourvoir dans l'industrie, le taux de postes vacants se chiffre à 9,4 %, ce qui est beaucoup plus élevé que ce que l'on observe dans l'économie québécoise (5,3 %) et dans le secteur manufacturier (5,6 %).
- Au sein des entreprises de l'industrie, la direction générale (50 %) ou la direction des ressources humaines (35 %) représentent les principaux responsables des res-sources humaines.
- Pour les facteurs d'attraction envers l'industrie, les employeurs citent principale-ment le salaire ainsi que les conditions de travail, la diversité des tâches et une pas-sion pour le domaine. Les travailleurs mentionnent, pour leur part, la diversité des tâches, le salaire et les conditions de travail, mais également le travail d'équipe et les possibilités d'avancement.
- La plupart des entreprises considèrent le recrutement des travailleurs de production non spécialisés et spécialisés comme étant difficile (plutôt ou très difficile, à hauteur de 92 % pour ceux n'étant pas spécialisés contre 87 % pour ceux étant spécialisés).
- Les employeurs et les travailleurs s'accordent pour dire que la pénurie de main-d'œuvre et les conditions salariales peu avantageuses sont à la source des principa-les difficultés de recrutement.
- Les postes présentant les plus grandes difficultés de recrutement sont ceux d'opérateur et de journalier dans le sous-secteur des plastiques, tandis que le poste de lamineur pose le plus problème dans le sous-secteur des composites.

Formation

- La formation continue est assurée par le département des opérations ou de la pro-duction pour un peu moins de la moitié des entreprises (47 %), tandis que 14 % n'offrent pas de formation continue à l'interne.
- Pour une entreprise sur cinq (21 %), c'est moins de 1 % de la masse salariale qui est investie en formation ou en développement des compétences du personnel.
- Près de la moitié des travailleurs démontrent un fort intérêt à développer les compé-tences liées à leur travail (47 %), tandis que les employeurs sous-estiment l'intérêt des employés.

2 PORTRAIT GÉNÉRAL DE L'INDUSTRIE

- Parmi les modes de formation utilisés, deux se distinguent : l'apprentissage en personne au sein de l'établissement (94 %) et le compagnonnage (74 %). Les travailleurs démontrent toutefois une préférence accrue pour les formations en personne (75 % contre 24 % pour le compagnonnage).
- Selon les employeurs, au cours des prochaines années, les formations se donneront principalement en personne en entreprise (73 %) ou grâce au compagnonnage (47 %).

Rétention

- En 2021, les entreprises de la plasturgie ont composé avec un taux de roulement acceptable de 19 %, résultat semblable à la moyenne du Baromètre RH 2020 de l'Ordre des CRHA (24 %).
- Lorsque des départs surviennent chez les travailleurs de la production, c'est généralement moins d'un an après l'embauche (60 % des départs).
- Près de la moitié des employeurs observent des problèmes de rétention pour les postes de production non spécialisés (45 % contre 17 % chez les travailleurs de production spécialisés).
- D'ici trois ans, 70% des travailleurs prévoient de demeurer dans l'industrie.
- D'ici trois ans, 71% des travailleurs prévoient demeurer chez leur employeur.
- Parmi les sources de satisfaction dans un milieu de travail, la majorité des travailleurs mentionnent les conditions de travail ou les avantages sociaux (77 %), et plus spécifiquement le salaire (51 %), dont seulement 12 % des travailleurs se disent satisfaits.

Enjeux et changements de l'industrie

- Pour 83 % des entreprises, le recrutement du personnel sera le principal défi des RH au cours des prochaines années.
- Pour les travailleurs, le recrutement prend autant d'importance que la formation et la rétention (respectivement 47 %, 47 % et 44 %). (Le maximum donne plus que 100% car les gens pouvaient choisir deux enjeux lors du sondage.)
- Plus de la moitié des travailleurs estiment que leur poste a évolué considérablement au cours des trois dernières années et qu'il poursuivra cette évolution prochainement (totalement ou plutôt en accord, respectivement 56 % et 52 %).

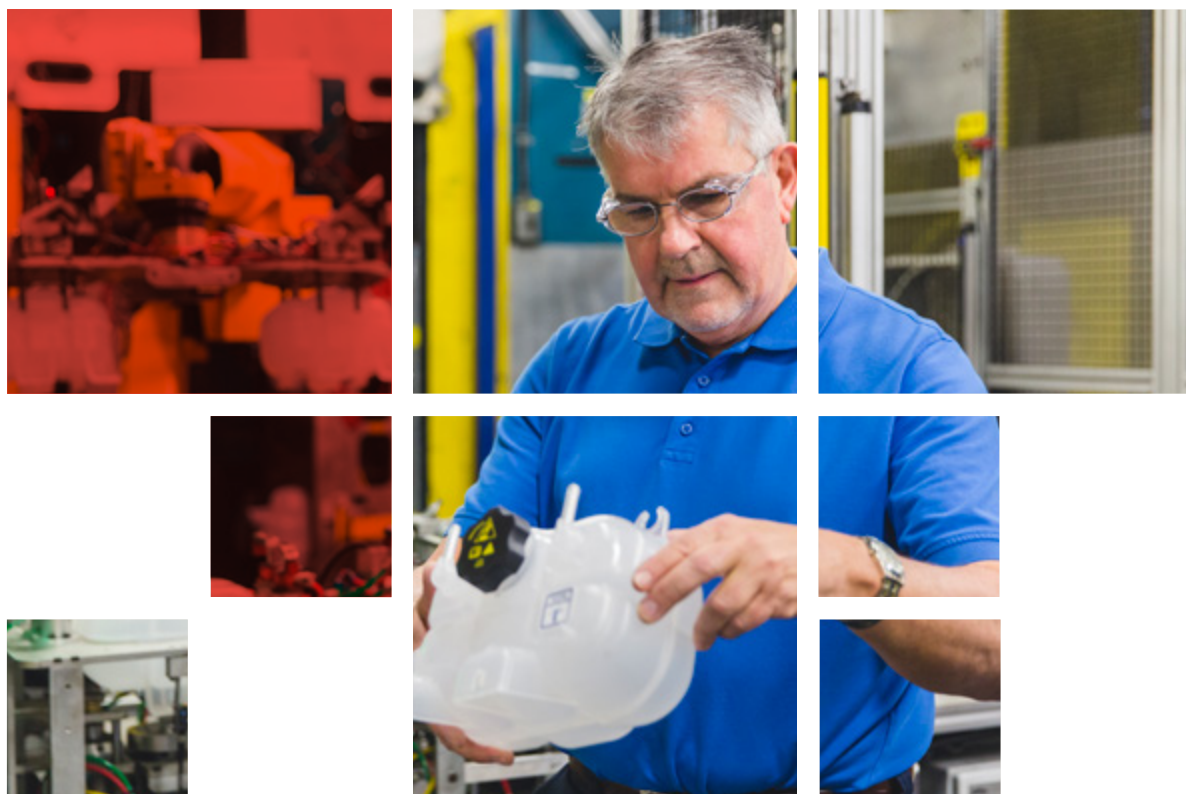
3 OBJECTIF DE L'ÉTUDE

La réalisation de cette étude a été rendue nécessaire pour faire suite aux nombreuses demandes d'information provenant des entreprises, des individus et de différentes sources. Le conseil d'administration du comité sectoriel a donc résolu de mettre à jour l'inventaire des conventions collectives en 2017 afin de tracer un portrait des pratiques de rémunération. Nous espérons que ces données vous seront utiles et qu'elles sauront vous éclairer dans vos prises de décision.



4 MÉTHODOLOGIE

Un échantillonnage de 75 conventions collectives de toutes les régions du Québec, provenant des deux secteurs de la plasturgie et d'entreprises de petite, moyenne et grande taille, a été analysé. De ce fait, la liste ci-dessous n'est pas exhaustive et ne représente qu'une partie des entreprises syndiquées du Québec.



5 LISTE DES ENTREPRISES

L'étude a été construite à partir de 75 conventions collectives issues du site <https://www.corail.gouv.qc.ca/abonnement/acceder.do>. Au total, c'est 74 entreprises qui constituent 75 conventions collectives. En effet, certaines entreprises possèdent plusieurs usines, ce qui a pour effet de multiplier les contrats de travail régis par un même employeur.

Tableau 1 - Liste des entreprises			
ÉLITE COMPOSITES INC.	NOVEBAL CANADA INC.	EMBALLAGES POLIPLASTIC INC.	ZCL DUALAM INC.
KAPTA INC.	PLASTIQUES ANCHOR LTÉE	PLASTIQUES NOVAPROFIL INC.	GROUPE POLYALTO INC.
BCH UNIQUE INC.	VANICO-MARONYX INC.	SONIPLASTICS INC.	GSC TECHNOLOGIES CORP.
BAIN MAAX INC. - DIVISION FIBRE DE VERRE MODERNE	CORPORATION DES EMBALLAGES FLEXIBLES SONOCO CANADA	TARKETT INC.	INDUSTRIES LECO INC.
PLASTIBEC	COMPOSITES VCI	EMBALLAGE ST-JEAN LTÉE - DIVISION JT	IPEX INC. ET IPEX GESTION INC. - DOSSIER 9458
GURIT AMERICAS INC.	FRE COMPOSITES (2005) INC.	EMBALLAGES HOOD CORPORATION	IPEX INC. - DOSSIER 48440
PRODUITS AMERICAN BILTRITE LTÉE	AVIOR PRODUITS INTÉGRÉS INC.	EMBALLAGE POLYSTAR INC.	SOCIÉTÉ EMBALLAGES HOOD - DIVISION GLOPAK
EMBALLAGE PERFORMANT INC.	PRODUITS INTÉGRÉS AVIOR INC.	ARBORITE - DIVISION DE WILSONART CANADA ULC	PLASTIQUES BERRY CANADA INC.
CRÉATIONS FOAM 2008 INC.	SOLARIS QUÉBEC INC.	EMBALLAGE ST-JEAN LTÉE - DIVISION JT	LES PRODUITS VERSAPROFILES INC.
COLORIDÉ INC.	LES INDUSTRIES PRO-PALS LTÉE	LES PRODUITS DE PLASTIQUE AGE INC.	SCHOLLE IPN CANADA LTD.
PLASTIQUE DCN	PH TECH INC.	PLASTIFAB INDUSTRIES	SOGEFI ENGINE SYSTEMS CANADA CORP.
SOUCY PLASTIQUES INC.	PLACETECO INC.	PLASTIPRO CANADA LTÉE	SOLUTIONS D'EMBALLAGE PENTAFLEX INC.
BAINS ULTRA INC.	LES INDUSTRIES FIBROBEC INC.	POLAR PLASTIQUE LTÉE	SOGEFI ENGINE SYSTEMS CANADA CORP. - DOSSIER 3609
PLASTIQUES MICRON	ROSKI COMPOSITES	MAAX BATH INC. - DIVISION ACRYLICA, CENTRE DE DISTRIBUTION CAMERON ET CENTRE DE MOULES	PLASTIQUES MOORE INC.
IPL INC.	OMNIPLAST INC.	BAIN MAAX - DIVISION FIBRE DE VERRE MODERNE	PRETIUM CANADA INC.
ROY + LECLAIR EMBALLAGE PACKAGING INC.	PRÉCICOR INC.	MAAX BATH INC. - DIVISION LACHINE	OWENS CORNING CELFORTEC LP
VINYLE KAYTEC INC.	RCR INTERNATIONAL INC.	INDUSTRIES PLASTIPAK INC.	PLASTIQUES FLEXIBULB INC. - ENTENTE 1
PALES D'ÉOLIENNE LM (CANADA) INC. ET SA VERSION ÉTRANGÈRE : LM WIND POWER BLADES (CANADA) INC.	EMBALLAGE ST-JEAN LTÉE	EMBALLAGE POLYPACK INC.	PLASTIQUES FLEXIBULB INC. - ENTENTE 2
	LES PRODUITS NEPTUNES INC.	SOGEFI ENGINE SYSTEMS CANADA CORP. - DOSSIER 4112	

6 ENTREPRISES SYNDIQUÉES DU SECTEUR DES COMPOSITES ET DES PLASTIQUES SELON LEUR RÉGION ADMINISTRATIVE, LEUR SYNDICAT ET LE NOMBRE DE SALARIÉS

Tableau 2 – Liste des entreprises syndiquées de Chaudière-Appalaches (Beauce)

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
BCH UNIQUE INC.	Beauce	Plastique	CSN	66
BAIN MAAX – Division fibre de verre moderne	Beauce	Plastique	CSN	158
ÉLITE COMPOSITES inc.	Beauce	Composites	CSD	175
KAPTA inc.	Beauce	Plastique	FTQ	15

Tableau 3 – Liste des entreprises syndiquées de l'Estrie (Cantons-de-l'Est)

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
GURIT AMERICAS inc.	Cantons-de-l'Est	Composites	CSN	220
PRODUITS AMERICAN BILTRITE LTÉE	Cantons-de-l'Est	Plastique	CSD	125
EMBALLAGE PERFORMANT inc.	Cantons-de-l'Est	Plastique	FTQ	44

Tableau 4 – Liste des entreprises syndiquées de la Capitale-Nationale

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
CRÉATIONS FOAM 2008 inc.	Capitale-Nationale	Plastique	FTQ	10

Tableau 5 – Liste des entreprises syndiquées du Centre-du-Québec

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
COLORIDÉ INC.	Centre-du-Québec	Plastique	Syndicat – Coloridé 2014	79

6 ENTREPRISES SYNDIQUÉES DU SECTEUR DES COMPOSITES ET DES PLASTIQUES SELON LEUR RÉGION ADMINISTRATIVE, LEUR SYNDICAT ET LE NOMBRE DE SALARIÉS

Tableau 6 - Liste des entreprises syndiquées de Chaudière-Appalaches

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
BAINS ULTRA INC.	Chaudière-Appalaches	Plastique	CSN	41
PLASTIQUES MICRON	Chaudière-Appalaches	Plastique	CSD	48
IPL INC.	Chaudière-Appalaches	Plastique	FTQ	40
ROY + LECLAIR EMBALLAGE PACKAGING INC.	Chaudière-Appalaches	Plastique	FTQ	54

Tableau 7 - Liste des entreprises syndiquées de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
PALES D'ÉOLIENNE LM (CANADA) INC. ET SA VERSION ÉTRANGÈRE : LM WIND POWER BLADES (CANADA) INC.	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Composites	CSN	375

Tableau 8 - Liste des entreprises syndiquées de Lanaudière

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
CORPORATION DES EMBALLAGES FLEXIBLES SONOCO CANADA	Lanaudière	Plastique	CSN	89
NOVEBAL CANADA inc.	Lanaudière	Plastique	FTQ	30
PLASTIQUES ANCHOR Itée	Lanaudière	Plastique	FTQ	66
VANICO-MARONYX	Lanaudière	Plastique	Syndicat des employés de Vanico-Maronyx	70

6 ENTREPRISES SYNDIQUÉES DU SECTEUR DES COMPOSITES ET DES PLASTIQUES SELON LEUR RÉGION ADMINISTRATIVE, LEUR SYNDICAT ET LE NOMBRE DE SALARIÉS

Tableau 9 - Liste des entreprises syndiquées des Laurentides

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
COMPOSITES VCI	Laurentides	Composites	Les employés de Composites VCI	69
FRE COMPOSITES (2005) inc.	Laurentides	Composites	CSN	30

Tableau 10 - Liste des entreprises syndiquées de Laval

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
AVIOR PRODUITS INTÉGRÉS inc.	Laval	Composites	FTQ	115
PRODUITS INTÉGRÉS AVIOR inc.	Laval	Composites	CSD	20
SOLARIS QUÉBEC inc.	Laval	Plastique	CSN	162
LES INDUSTRIES PRO-PALS LTÉE	Laval	Plastique	FTQ	27

Tableau 11 - Liste des entreprises syndiquées de la Mauricie

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
PLACETECO INC.	Mauricie	Plastique	FTQ	31

Tableau 12 - Liste des entreprises de la Montérégie

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
LES INDUSTRIES FIBROBEC INC.	Montérégie	Composites	FTQ	60
ROSKI COMPOSITES	Montérégie	Composites	Indépendant - Local	60
OMNIPLAST inc.	Montérégie	Plastique	FTQ	40
PRÉCICOR inc.	Montérégie	Plastique	CSN	30
RCR INTERNATIONAL inc.	Montérégie	Plastique	CSN	17
EMBALLAGE ST-JEAN LTÉE	Montérégie	Plastique	Syndicat des Métallos	90

6 ENTREPRISES SYNDIQUÉES DU SECTEUR DES COMPOSITES ET DES PLASTIQUES SELON LEUR RÉGION ADMINISTRATIVE, LEUR SYNDICAT ET LE NOMBRE DE SALARIÉS

Tableau 12 – Liste des entreprises de la Montérégie

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
LES PRODUITS NEPTUNES inc.	Montérégie	Plastique	FTQ	125
EMBALLAGES POLIPLASTIC inc.	Montérégie	Plastique	FTQ	42
PLASTIQUES NOVAPROFIL inc.	Montérégie	Plastique	FTQ	40
SONIPLASTICS inc.	Montérégie	Plastique	CSN	94
TARKETT INC.	Montérégie	Privé	CSN	102

Tableau 13 – Liste des entreprises de Montréal

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
EMBALLAGES HOOD CORPORATION	Montréal	Plastique	FTQ	95
EMBALLAGE POLYPACK INC.	Montréal	Plastique	FTQ	100
EMBALLAGE POLYSTAR inc.	Montréal	Plastique	CSN	20
ARBORITE - Division de Wilsonart Canada ULC	Montréal	Plastique	FTQ	106
EMBALLAGE ST-JEAN LTÉE - Division JT	Montréal	Plastique	FTQ	100
LES PRODUITS DE PLASTIQUE AGE inc.	Montréal	Plastique	FTQ	259
PLASTIFAB INDUSTRIES	Montréal	Plastique	FTQ	29
PLASTIPRO CANADA Itée	Montréal	Plastique	FTQ	12
POLAR PLASTIQUE Itée	Montréal	Plastique	Indépendant - Local	180
MAAX BATH inc. - Division Acrylica, Centre de distribution Cameron et Centre de moules	Montréal	Plastique	CSD	195
BAIN MAAX - Division fibre de verre moderne	Montréal	Plastique	CSN	158

6 ENTREPRISES SYNDIQUÉES DU SECTEUR DES COMPOSITES ET DES PLASTIQUES SELON LEUR RÉGION ADMINISTRATIVE, LEUR SYNDICAT ET LE NOMBRE DE SALARIÉS

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
MAAX BATH inc. – Division Lachine	Montréal	Plastique	FTQ	152
Industries plastipak inc.	Montréal	Plastique	FTQ	60
Sogefi engine systems canada corp.	Montréal	Privé	FTQ	220
ZCL DUALAM inc.	Montréal	Composites	Association internationale des travailleurs de métal en feuille – Union locale 116 – Féd. amér. du travail et Congrès des organisations industrielles	35
GROUPE POLYALTO inc.	Montréal	Plastique	FTQ	40
GSC TECHNOLOGIES CORP.	Montréal	Plastique	FTQ	20
INDUSTRIES LECO inc.	Montréal	Plastique	CSN	23
IPEX inc. et IPEX GESTION inc. Dossier 9458	Montréal	Plastique	FTQ	43
IPEX inc. Dossier 48440	Montréal	Plastique	CSN	69
SOCIÉTÉ EMBALLAGES HOOD – Division Glopak	Montréal	Plastique	FTQ	84
Plastiques Berry canada inc.	Montréal	Plastique	FTQ	90
LES PRODUITS VERSAPROFILES INC.	Montréal	Privé	FTQ	60
Scholle IPN canada ltd.	Montréal	Privé	CSN	100
Sogefi engine systems canada corp. – 4112	Montréal	Privé	FTQ	17

6 ENTREPRISES SYNDIQUÉES DU SECTEUR DES COMPOSITES ET DES PLASTIQUES SELON LEUR RÉGION ADMINISTRATIVE, LEUR SYNDICAT ET LE NOMBRE DE SALARIÉS

Tableau 13 – Liste des entreprises de Montréal

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
Solutions d'emballage pentaflex inc.	Montréal	Privé	CSN	26
SOGEFI ENGINE SYSTEMS CANADA CORP. - 3699	Montréal	Privé	FTQ	220

Tableau 14 – Liste des entreprises syndiquées de Saint-Damien-de-Buckland

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
PLASTIQUES MOORE inc.	Saint-Damien-de-Buckland	Privé	FTQ	56

Tableau 15 – Liste des entreprises syndiquées de Saint-Laurent

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
PRETIUM CANADA INC.	Saint-Laurent	Privé	FTQ	75

Tableau 16 – Liste des entreprises syndiquées de Salaberry-de-Valleyfield

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
OWENS CORNING CELFORTEC LP	Salaberry-de-Valleyfield	Privé	FTQ	50

Tableau 17 – Liste des entreprises syndiquées de Trois-Rivières

Nom de l'entreprise	Région	Secteur industriel	Syndicat	Nombre de salariés
PLASTIQUES FLEXIBULB INC. - Entente1	Trois-Rivières	Privé	FTQ	10
PLASTIQUES FLEXIBULB INC.- Entente 2	Trois-Rivières	Privé	FTQ	10

7 APPARTENANCE DES ENTREPRISES AU SECTEUR DES PLASTIQUES OU À CELUI DES COMPOSITES

Tableau 18 – Conventions collectives du secteur des matériaux composites

ÉLITE COMPOSITES inc.	AVIOR PRODUITS INTÉGRÉS inc.
GURIT AMERICAS inc.	PRODUITS INTÉGRÉS AVIOR inc.
PALES D'ÉOLIENNE LM (CANADA) INC. ET SA VERSION ÉTRANGÈRE : LM WIND POWER BLADES (CANADA) INC.	LES INDUSTRIES FIBROBEC INC.
COMPOSITES VCI	ROSKI COMPOSITES
FRE COMPOSITES (2005) inc.	ZCL DUALAM inc.

Tableau 19 – Conventions collectives du secteur des plastiques

KAPTA INC.	SONIPLASTICS INC.
BCH UNIQUE INC.	EMBALLAGE ST-JEAN LTÉE -Division JT
BAIN MAAX - Division Fibre de verre moderne	EMBALLAGES HOOD CORPORATION
PRODUITS AMERICAN BILTRITE LTÉE	EMBALLAGE POLYSTAR INC.
EMBALLAGE PERFORMANT INC.	ARBORITE - Division de Wilsonart Canada ULC
CRÉATIONS FOAM 2008 INC.	EMBALLAGE ST-JEAN LTÉE - Division JT
COLORIDÉ INC.	LES PRODUITS DE PLASTIQUE
PLASTIQUE DCN	AGE INC.
SOUCY PLASTIQUES INC.	PLASTIFAB INDUSTRIES
BAINS ULTRA INC.	PLASTIPRO CANADA LTÉE
PLASTIQUES MICRON	POLAR PLASTIQUE LTÉE
IPL INC.	MAAX BATH INC. - Division Acrylica, Cen-tre de distribution Cameron et Centre de mou-les
ROY + LECLAIR EMBALLAGE	MAAX BATH INC. - Division Lachine
PACKAGING INC.	INDUSTRIES PLASTIPAK INC.
NOVEMBAL CANADA INC.	GROUPE POLYALTO INC.
PLASTIQUES ANCHOR LTÉE	GSC TECHNOLOGIES CORP.

7 APPARTENANCE DES ENTREPRISES AU SECTEUR DES PLASTIQUES OU À CELUI DES COMPOSITES

Tableau 19 - Conventions collectives du secteur des plastiques

VANICO-MARONYX INC.	INDUSTRIES LECO INC.
SOLARIS QUÉBEC INC.	IPEX INC. et IPEX GESTION INC.
LES INDUSTRIES PROPALS LTÉE	IPEX INC.
PLACETECO INC.	SOCIÉTÉ EMBALLAGES HOOD - Division Glopak
OMNIPLAST INC.	PLASTIQUES BERRY CANADA INC.
PRÉCICOR INC.	CORPORATION DES EMBALLAGES FLEXIBLES SONOCO CANADA
RCR INTERNATIONAL INC.	EMBALLAGE POLYPACK INC.
EMBALLAGE ST-JEAN LTÉE	EMBALLAGES POLIPLASTIC INC.
LES PRODUITS NEPTUNES INC.	PLASTIQUES NOVAPROFIL INC.

Tableau 20 - Conventions collectives du secteur non précisé

VINYLE KAYTEC INC.	PRETIUM CANADA INC.
TARKETT INC.	PLASTIQUES FLEXIBULB INC. - Entente 1
SOGEFI ENGINE SYSTEMS CANADA CORP.- Dossier 4112	PLASTIQUES FLEXIBULB INC. - Entente 2
LES PRODUITS VERSAPROFILES INC.	PLASTIBEC
SCHOLLE IPN CANADA LTD.	PH TECH INC.
SOGEFI ENGINE SYSTEMS CANADA CORP. - Dossier 3609	PLASTIQUES MOORE INC.
SOLUTIONS D'EMBALLAGE PENTAFLEX INC.	OWENS CORNING CELFORTEC LP

Tableau 21 - Représentation des entreprises étudiées selon le secteur des plastiques ou celui des composites

Entreprises	Nombre d'entreprises étudiées	Représentation industrielle
Entreprises plastiques	49	68 %
Entreprises composites	10	13,8 %
Entreprises au secteur non précisé	13	18 %

8 REPRÉSENTATION SYNDICALE DU SECTEUR INDUSTRIEL DES PLASTIQUES ET DES COMPOSITES

Tableau 22 – Représentation des centrales syndicales affiliées aux associations de travailleurs

Centrales syndicales	Représentation du secteur industriel
FTQ	49,85 %
CSN	29,87 %
CSD	10,40 %
Syndicats locaux	9,88 %

Tableau 23 – Taille des entreprises en fonction du nombre de salariés couverts par la convention collective

Nombre de salariés	Nombre de conventions collectives
300 et plus	2
[250 à 300]	1
[200 à 249]	3
[150 à 199]	7
[100 à 149]	9
[50 à 99]	22
[25 à 49]	18
[11 à 25]	11
10 et moins	0

9 DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

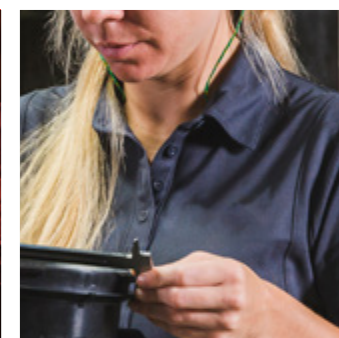
Tableau 24 - Nombre de conventions collectives étudiées par année de départ et de fin

Année de départ	Nombre de conventions collectives	Année de fin	Nombre de conventions collectives
2012	3	2012	
2013	9	2013	
2014	11	2014	
2015	9	2015	
2016	6	2016	4
2017	0	2017	6
2018	1	2018	10
2019	5	2019	8
2020	5	2020	7
2021	7	2021	2
2022	15	2022	2
2023	2	2023	3
		2024	6
		2025	15
		2026	5
		2027	4
		2028	0
		2029	1

9 DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Tableau 25 - Durée en mois des conventions collectives étudiées

Durée en mois	Nombre de conventions collectives
0-23	0
24-35	8
36-47	15
48-59	18
60-71	19
72-83	3
84 et plus	1



10 PÉRIODE DE PROBATION

La période de probation est établie de façon égale pour tous les salariés d'une même usine, à l'exception de quatre entreprises qui ont choisi une période de probation en fonction du poste occupé dans l'entreprise. Cette période joue un rôle majeur dans la rémunération. Pour les salariés, elle donne accès aux pleins droits liés à l'application de la convention collective, ainsi qu'à une échelle salariale supérieure dans la majorité des cas.

Tableau 26 - Durée de la période de probation	
Nombre d'heures travaillées pour compléter la période de probation	Nombre de conventions collectives
Entre 3 et 10 (jours) selon le poste	1
40	1
80	1
480	16
480 en 6 mois continus	1
480 en 12 mois continus	3
500	1
520	2
600	6
600 en 9 mois continus	1
600 en 12 mois continus	1
640	4
640 en 12 mois continus	1
684	1
720	10
720 en 12 mois continus	1
960	1
1000	2
1040 en 18 mois continus	2
1350	1

10 PÉRIODE DE PROBATION

La notion de métiers spécialisés dans la période de probation

- De toutes les entreprises étudiées, seulement quatre entreprises distinguent la période de probation normalement exigée de celle exigée pour les emplois spécialisés.
- De façon plus précise, une entreprise qui exige normalement 480 heures travaillées sur 12 mois prévoit une période de 960 heures sur 16 mois pour tous les métiers spécialisés.
- Pour une autre entreprise, la période de probation normalement prévue est de 480 heures travaillées sans durée maximale et 720 heures travaillées pour les emplois spécialisés.
- Une de ces quatre entreprises a une période de probation qui varie de 40 à 240 heures selon le degré de complexité de la fonction. Dans cette entreprise, il y a 13 durées de probation différentes.
- Pour une autre entreprise, la période de probation normalement prévue est de 480 heures, sauf pour deux postes qui ont une durée plus longue de 960 heures.

11 HEURES NORMALES DE TRAVAIL

La durée normale de la semaine de travail influence le montant obtenu en salaire par les employés, en plus d'influencer la rémunération additionnelle qu'offrent les heures supplémentaires. Plus les heures normalement travaillées sont courtes, plus la rémunération provenant des heures supplémentaires sera grande, et vice versa.

Voici quelques données concernant l'organisation des heures normales de travail.

Organisation des quarts de travail :

- 43 entreprises n'ont qu'un seul quart de travail.
- 17 entreprises ont deux quarts de travail.
- 9 entreprises ont trois quarts de travail.
- 3 entreprises ont quatre quarts de travail.

Disposition des heures de la semaine normale de travail :

- 62 entreprises possèdent un horaire de 40 heures normales.
- 2 entreprises possèdent un horaire de 42 heures normales.
- 1 entreprise possède un horaire de 37,5 heures normales.
- 1 entreprise possède un horaire de 40,25 heures normales.
- 1 entreprise possède un horaire spécial de 37,5 heures sur 5 jours et 77 heures sur 14 jours.
- 1 entreprise possède un horaire de 80 heures sur deux semaines, réparties à 44 heures la première semaine et à 36 heures la deuxième semaine.
- 1 entreprise possède un horaire de 84 heures sur deux semaines, réparties à 60 heures la première semaine et à 24 heures la deuxième semaine.

Bien que la norme industrielle soit généralement établie sur un quart de travail composé de 40 heures par semaine, il est évident que l'horaire normal de travail peut prendre plusieurs formes dans l'industrie des plastiques et des composites. Les données présentées reflètent l'ensemble des scénarios possibles dans cette industrie.

11 HEURES NORMALES DE TRAVAIL

La rémunération des heures supplémentaires prend différentes formes dans les conventions collectives du secteur des plastiques et des composites. Elle est négociée selon différentes variables d'une convention collective à l'autre :

- Pour les heures travaillées au-delà des heures quotidiennes normales, généralement plus de 8 heures, il y a une majoration de salaire typique de 50 %.
- Les heures travaillées au-delà des heures normales hebdomadaires, soit 36 ou 40 heures par semaine, sont également majorées à hauteur de 50 % dans la plupart des cas.
- Pour les heures travaillées le samedi, la majoration peut varier, souvent à 50 %, et dans certains cas à 100 % après un certain nombre d'heures.
- Pour les heures travaillées le dimanche, la rémunération supplémentaire est souvent établie à 100 %.
- Pour les heures travaillées lors de jours fériés, les taux de majoration peuvent varier, allant généralement de 50 % à 100 %.

Bien que ces pratiques puissent varier légèrement d'une entreprise à l'autre, la tendance générale montre que les heures supplémentaires sont rémunérées à des taux majorés, offrant ainsi une compensation additionnelle pour le travail effectué au-delà des normes hebdomadaires et quotidiennes habituelles.

Rémunération	Nombre d'entreprises
Salaire + 50 %	59
Salaire + 100 % après 4 heures supplémentaires	5
Salaire + 100 % après 8 heures supplémentaires	1
Salaire + 100 % après 11,5 heures travaillées	1
Salaire + 50 %, puis salaire + 100 % après 2 heures supplémentaires	1
Salaire + 50 %, puis salaire + 100 % après 4 heures supplémentaires	1
Salaire + 50 % pour les 4 premières heures et salaire + 100 % après	1

12 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Tableau 27 - Paiement des heures supplémentaires après les heures normales hebdomadaires

Rémunération	Nombre d'entreprises
Salaire horaire x 150 % après 37,5 heures travaillées	1
Salaire horaire x 150 % après 40 heures travaillées	54
Salaire + 50 %, puis salaire + 100 % après certaines durées particulières	14

Tableau 28 - Paiement des heures supplémentaires travaillées le samedi

Rémunération	Nombre d'entreprises
Salaire + 50 %	60
Salaire + 50 %, puis salaire + 100 % après un certain nombre d'heures	8

Tableau 29 - Paiement des heures supplémentaires travaillées le dimanche

Rémunération	Nombre d'entreprises
Salaire + 50 %	34
Salaire + 100 %	31
Salaire + 100 % si le dimanche est une journée imprévue à l'horaire normal	2

Tableau 30 - Paiement des heures supplémentaires travaillées lors des jours fériés

Rémunération	Nombre d'entreprises
Salaire + 50 %	36
Salaire + 100 %	24
Salaire + 150 %	1

12 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Tableau 31 – Paiement d’une indemnité de repas pour les heures supplémentaires travaillées

Indemnité de repas	Nombre d’entreprises
Sans indemnité de repas	52
10 \$ après 4 heures travaillées	1

Tableau 32 – Mise en banque des heures supplémentaires

Politique d’heures en banque	Nombre d’entreprises
Sans politique d’heures en banque	26
Maximum 25 heures en banque	1
Maximum 40 heures en banque	7
Maximum 56 heures en banque	1
Maximum 80 heures en banque	12
Maximum 120 heures en banque et seulement 20 heures peuvent être prises en demi-journée	1
Maximum 1500 \$ en salaire accumulé	1
Sans limite d’accumulation d’heures en banque	4

12 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Nous avons relevé certaines dispositions uniques dans certaines conventions collectives :

- Un salarié reçoit une rémunération de 200 % de son salaire habituel lorsqu'il travaille pendant un jour férié.
- Le septième jour consécutif travaillé au cours d'une même semaine donne droit à une rémunération à 200 % du salaire habituel.
- Les employés avec des horaires de 10 ou 12 heures par jour bénéficient d'une rémunération de 200 % pour les heures travaillées après cinq jours continus.
- En cas de travail supplémentaire effectué pendant un jour férié, le salarié a l'option de recevoir un temps de congé équivalent en plus de sa rémunération pour les heures travaillées. Toutefois, le nombre de jours fériés accumulables est limité à cinq.
- Une indemnité journalière de 20 \$ est attribuée au mécanicien disponible pour des interventions sur appel.
- Les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employé, avec l'autorisation de ce dernier, pour compléter une semaine de travail normale à la suite d'une absence approuvée par la direction, sont rémunérées au taux ordinaire. Cette pratique est cependant limitée à 20 heures par an et par salarié, avec la possibilité de reporter ces heures à l'année suivante.
- La deuxième journée de travail supplémentaire dans une même semaine est rémunérée à 200 % du taux normal.
- Les employés convoqués pour des réunions en dehors des heures normales de travail sont rémunérés à un taux de 150 %, avec un minimum garanti de deux heures de travail.

12 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les vacances réfèrent au nombre de jours payés par l'employeur sans échange de prestation de travail. Elles varient en fonction du nombre d'années travaillées dans l'entreprise. Le tableau suivant présente la moyenne industrielle de vacances offertes en temps et en pourcentage du salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Tableau 33 – Tableau des vacances moyennes offertes dans le secteur des plastiques et des composites											
Ancienneté		> 1 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans
Moyenne	Nombre de jours	1/mois, max. 10	10	10,01	12,35	13,14	14,93	15	15,22	15,38	16,01
	% Salaire	4,00 %	4,03 %	4,05 %	4,93 %	5,31 %	6,12 %	6,17 %	6,30 %	6,40 %	6,63 %
Ancienneté		10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans
Moyenne	Nombre de jours	19,32	19,42	19,79	19,97	20,10	20,94	21,07	21,67	21,93	22,04
	% Salaire	7,93 %	7,97 %	8,18 %	8,24 %	8,30 %	8,80 %	8,81 %	8,99 %	9,10 %	9,13 %
Ancienneté		20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	25 ans	26 ans	27 ans	28 ans	29 ans
Moyenne	Nombre de jours	24,10	24,25	24,26	24,33	24,40	24,96	24,96	25,03	25,17	25,17
	% Salaire	9,97 %	10,06 %	10,06 %	10,09 %	10,12 %	10,62 %	10,62 %	10,65 %	10,71 %	10,71 %
Ancienneté		30 ans									
Moyenne	Nombre de jours	25,38									
	% Salaire	10,90 %									

La quasi-totalité des conventions collectives recensées offre 1 jour par mois travaillé pour un maximum de 10 jours à tous les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté.

13 VACANCES

Tableau 34 – Jours fériés offerts chez les entreprises étudiées

Nombre de jours fériés	Nombre d'entreprises
7	1
9	1
10	6
11	9
12	35
13	11
14	8
15	2

Les jours fériés ont également des clauses qui sont atypiques, que l'on retrouve seulement dans une convention collective. Les voici :

- Les salariés à temps partiel ont droit à un nombre de jours fériés proportionnel à leurs heures de travail, comparativement aux salariés à temps plein, qui peuvent cumuler un nombre plus élevé de jours basé sur la norme sectorielle.
- Le jour d'anniversaire du salarié peut s'ajouter aux jours fériés standards après un certain nombre d'années d'ancienneté, comme cinq ans par exemple.
- Les équipes travaillant selon des horaires prolongés, tels que ceux de 12 heures, peuvent avoir droit à un nombre différent de jours fériés par rapport aux salariés sur des quarts de travail standards de 8 heures.
- Un jour de vacances supplémentaire peut être accordé après un certain nombre d'années d'ancienneté; par exemple, un jour supplémentaire après 3 ans d'ancienneté, avec un nombre de base de jours fériés établi.

14 JOURS FÉRIÉS

Premièrement, les congés sociaux sont offerts lors du décès d'un membre de la famille directe ou indirecte du salarié. Les membres de la famille visés sont le conjoint ou la conjointe, les enfants, les enfants du conjoint ou de la conjointe, les parents du salarié, son frère ou sa sœur, son demi-frère ou sa demi-sœur, ses beaux-parents, son beau-frère ou sa belle-sœur, son gendre ou sa bru, ses grands-parents, les grands-parents de son conjoint ou de sa conjointe et, finalement, ses petits-enfants.

Afin de bien exprimer la tendance industrielle, nous avons fait trois tableaux par membre visé de la famille. Le premier tableau recense les entreprises dont l'ensemble des congés prévus sont rémunérés. Le deuxième tableau recense, pour le même membre visé, les entreprises dont les congés sans solde s'additionnent aux jours rémunérés. Finalement, le troisième tableau recense les entreprises, dont le nombre de jours rémunérés diffère selon le quart de travail.

Jours payés	Nombre d'entreprises
1	1
3	5
4	5
5	48
6	2
7	6
8	0
9	0
10	3

15 CONGÉS SOCIAUX

Tableau 36 - Congés sociaux payés auxquels s'additionnent des congés sans solde offerts lors du décès du conjoint ou de la conjointe

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
1	4	1
3	1	1
3	2	1
3	4	1
4	1	1
4	3	1
5	1	1
5	2	1
5	3	2
5	4	1
5	5	1
6	4	1
7	10	1

Tableau 37 - Congés sociaux payés offerts en cas de décès d'un enfant du salarié

Jours payés	Nombre d'entreprises
1	1
2	0
3	8
4	6
5	41
6	2
7	3
8	0
9	0
10	2

15 CONGÉS SOCIAUX

Tableau 38 - Congés sociaux payés où s'additionnent des congés sans solde offerts lors du décès d'un enfant du salarié

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
1	4	1
3	1	1
3	2	2
3	4	1
4	1	1
4	3	1
5	1	1
5	2	2
5	3	2
5	4	1
5	5	1
6	4	1
7	10	1

Tableau 39 - Congés sociaux payés offerts en cas de décès d'un enfant du conjoint ou de la conjointe du salarié

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	22
1	3
2	0
3	7
4	4
5	40
6	1
7	3
8	1
9	0
10	2

15 CONGÉS SOCIAUX

Tableau 40 – Congés sociaux payés où s'additionnent des congés sans solde offerts lors du décès d'un enfant du conjoint ou de la conjointe du salarié

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
1	4	2
3	1	2
3	2	3
3	4	2
4	1	2
5	2	1
5	3	3
5	4	2
5	5	2

Tableau 41 – Congés sociaux payés offerts en cas de décès d'un parent du salarié

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	0
1	1
2	1
3	27
4	5
5	23
6	0
7	0
8	0
9	0
10	0

15 CONGÉS SOCIAUX

Tableau 42 – Congés sociaux payés où s'additionnent des congés sans solde offerts lors du décès d'un parent du salarié

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
1	4	2
3	1	5
3	2	17
3	4	2
4	1	1
5	1	1
5	2	1
5	3	3
5	4	2

Tableau 43 – Congés sociaux payés offerts en cas de décès du frère ou de la sœur du salarié

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	0
1	1
2	3
3	46
4	6
5	5
6	0
7	0
8	0
9	0
10	0

15 CONGÉS SOCIAUX

Tableau 44 – Congés sociaux payés où s'additionnent des congés sans solde offerts lors du décès du frère ou de la sœur du salarié

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
1	4	2
2	1	2
2	3	1
3	1	9
3	2	14
3	3	1
3	4	1
4	3	1

Tableau 45 – Congés sociaux payés offerts en cas de décès du demi-frère ou de la demi-sœur du salarié

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	51
1	0
2	0
3	4
4	1
5	2
6	0
7	0
8	0
9	0
10	0

15 CONGÉS SOCIAUX

Tableau 46 – Congés sociaux payés où s'additionnent des congés sans solde offerts lors du décès du demi-frère ou de la demi-sœur du salarié

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
3	1	2
3	2	2
3	3	1
4	3	

Tableau 47 – Congés sociaux payés offerts en cas de décès d'un des beaux-parents du salarié

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	4
1	8
2	7
3	37
4	0
5	3
6	0
7	0
8	0
9	0
10	0

15 CONGÉS SOCIAUX

Tableau 48 – Congés sociaux payés où s'additionnent des congés sans solde offerts en cas de décès d'un des beaux-parents du salarié

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
0	1	1
1	2	2
2	1	5
2	3	3
3	1	5
3	2	9
3	3	3

Tableau 49 – Congés sociaux payés offerts en cas de décès du beau-frère ou de la belle-sœur du salarié

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	3
1	28
2	11
3	10

Tableau 50 – Congés sociaux payés où s'additionnent des congés sans solde offerts lors du décès du beau-frère ou de la belle-sœur du salarié

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
0	1	2
1	1	3
1	2	5
1	3	1
2	1	3
2	3	2
3	1	1
3	2	4
3	3	2

15 CONGÉS SOCIAUX

Tableau 51 – Congés sociaux payés offerts en cas de décès d'un des grands-parents du salarié

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	3
1	45
2	8
3	3

Tableau 52 – Congés sociaux payés où s'additionnent des congés sans solde offerts lors du décès d'un des grands-parents du salarié

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
0	1	2
1	1	5
1	2	3
1	3	1
2	1	2
2	2	1
2	3	4
3	2	1
3	3	1

Tableau 53 – Congés sociaux payés offerts en cas de décès d'un des grands-parents du conjoint ou de la conjointe du salarié

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	41
1	16

15 CONGÉS SOCIAUX

Tableau 54 – Congés sociaux payés où s'additionnent des congés sans solde offerts lors du décès du beau-frère ou de la belle-sœur du salarié

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
0	1	1
1	1	1
1	2	3
1	3	1
2	1	4
2	3	1
3	1	1
3	2	3
3	3	1

Tableau 55 – Congés sociaux payés offerts en cas de décès d'un des petits-enfants du salarié

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	28
1	14
2	4
3	10
4	0
5	2

15 CONGÉS SOCIAUX

Tableau 56 – Congés sociaux payés où s'additionnent des congés sans solde offerts lors du décès d'un des petits-enfants du salarié

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
0	1	2
1	1	2
1	2	1
1	3	1
2	1	2
2	2	1
2	3	2
3	1	3
3	2	2

Tableau 57 – Congés sociaux payés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	9
1	0
2	45
3	11
4	0
5	1

15 CONGÉS SOCIAUX

Tableau 58 – Congés sociaux payés où s'additionnent des congés sans solde offerts pour la naissance ou l'adoption d'un enfant

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
0	5	2
2	3	74
2	5	1
3	2	17
3	3	2

Tableau 59 – Congés sociaux payés pour le mariage ou l'union civile du salarié

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	17
1	34
2	3
3	3
4	0
5	1

Tableau 60 – Congés sociaux payés où s'additionnent des congés sans solde offerts pour le mariage ou l'union civile du salarié

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
0	3	1
0	15	1
1	1	6
1	2	2
1	4	3
1	5	8
1	6	2
1	10	2

15 CONGÉS SOCIAUX

Tableau 61 – Congés sociaux payés pour le mariage ou l'union civile d'un membre de la famille du salarié

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	28
1	3
2	3
3	2
4	0
5	1

Tableau 65 – Congés sociaux payés où s'additionnent des congés sans solde offerts pour le mariage ou l'union civile d'un membre de la famille du salarié

Jours payés	Jours sans solde	Nombre d'entreprises
0	1	10
0	5	1
1	1	2
1	4	1
1	5	4
1	6	1
1	10	1

15 CONGÉS SOCIAUX

Tableau 66 – Nombre de kilomètres nécessaires à partir du lieu de résidence afin d'obtenir des heures supplémentaires pour un congé social

Nombre de km du lieu de résidence	Nombre de jours payés	Nombre de jours sans solde	Nombre d'entreprises
	0	0	29
200 et plus	1	0	1
200 et plus	2	0	4
200 et plus	0	5	1
240 et plus	1	0	3
250 et plus	1	0	7
250 et plus	2	0	3
250 et plus	0	5	1
300 et plus	1	0	2
300 et plus	0	1	2
300 et plus	0	5	1
325 et plus	1	0	1
350 et plus	0	1	1
400 et plus	1	0	1
600 et plus	2	0	1
700 et plus	7	0	1

Tableau 67 – Entreprises avec une clause permettant au salarié d'être payé pour aller voter sans perte de salaire

2

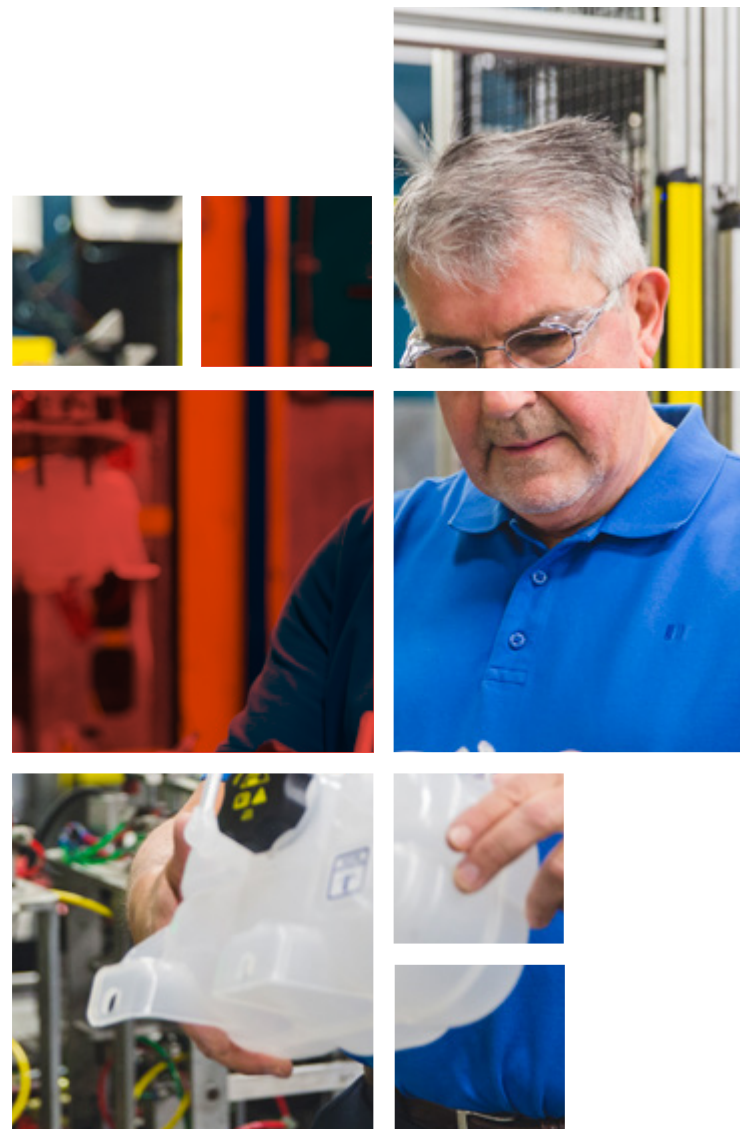
16 CONGÉS MOBILES

Tableau 68 – Congés mobiles payés

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	54
1	6
2	3
3	5
4	2
5	4
6	0

Clauses atypiques liées aux congés mobiles :

- 0,5 jour par 2 mois travaillés.
- 1 jour à l'embauche, 2 jours après 6 mois, 3 jours après 9 mois, 4 jours après 1 an.
- 0,42 jour par mois travaillé.



17 CONGÉS DE MALADIE

Tableau 69 – Congés de maladie payés

Jours payés	Nombre d'entreprises
0	56
1	4
2	3
3	4
4	5
5	1
6	1

Tableau 70 – Congés sans solde à courte durée (1 à 3 mois)

Nombre de jours du congé à courte durée	Nombre d'entreprises
0	40
4 jours	1
8 jours	1
10 jours	6
15 jours	2
21 jours	1
4 semaines	1
1 mois	3
5 semaines	3
40 jours	1
2 mois	2
60 jours	1
12 semaines	6
90 jours	1
3 mois	5

17 CONGÉS DE MALADIE

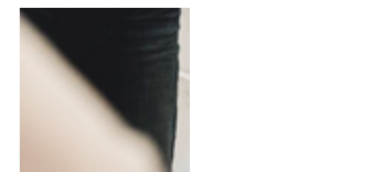
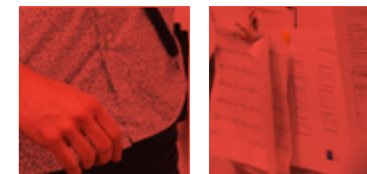
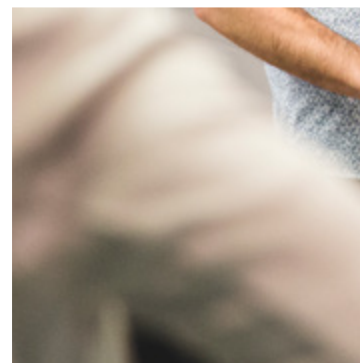
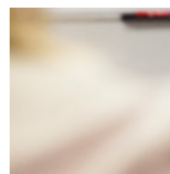
Tableau 71 – Congés sans solde à longue durée (3 à 24 mois)

Nombre de jours du congé à longue durée	Nombre d'entreprises
0	49
16 semaines	1
18 semaines	3
20 semaines	1
6 mois	8
26 semaines	2
12 mois	2
52 semaines	4
1 an	4

18 CONGÉS POUR FONCTION PUBLIQUE

Tableau 72 - Congés sans solde pour effectuer une fonction publique (juré ou témoin)

Jours payés	Nombre d'entreprises
Non	21
L'employeur paie la différence.	1
Oui	42



19 RÉGIME DE RETRAITE

Tableau 73 - Entreprises avec et sans régime de retraite

	Nombre d'entreprises
Entreprises avec un régime de retraite	46
Entreprises sans régime de retraite	28

Tableau 74 - Entreprises avec un régime de retraite sans cotisation de l'employeur

	Nombre d'entreprises
Entreprises avec un régime de retraite où l'employeur administre le régime de retraite sans y cotiser	14

Tableau 75 - Régimes de retraite dont la cotisation de l'employeur est établie en pourcentage du salaire de l'employé

Régimes de retraite	Cotisation de l'employé	Cotisation de l'employeur	% du salaire de l'employé cotisé par l'employé	% du salaire de l'employé cotisé par l'employeur
1	Sans objet	Sans objet	Volontaire	1 %
2	Sans objet	Sans objet	Volontaire	4 %
3	Sans objet	Sans objet	Volontaire	4 %
4	Sans objet	Sans objet	Volontaire	1,5 % de plus que la cotisation de l'employé pour un maximum de 4,5 %
6	Sans objet	Sans objet	Volontaire	3 % de 40 fois le taux horaire normal, pourvu que le salarié contribue un montant équivalent
5	50 %	50 %	1 % obligatoire	1 %
6	50 %	50 %	Sans objet	Sans objet
7	Sans objet	Sans objet	Sans objet	2 %
8	Sans objet	Sans objet	3 % obligatoire	2 %
9	Sans objet	Sans objet	Sans objet	3 %
10	50 %	50 %	Au choix : 1 %, 2 %, 3 % ou 4 %	Équivalent de la cotisation de l'employé
11	50 %	50 %	4 ou 5 %	Équivalent de la cotisation de l'employé
12	85 ou 90 %	10 ou 95 %	2,3 %	5 %
13	Sans objet	Sans objet	Volontaire	2,5 % jusqu'à concurrence de 250 \$

19 RÉGIME DE RETRAITE

Tableau 75 - Régimes de retraite dont la cotisation de l'employeur est établie en pourcentage du salaire de l'employé				
Régimes de retraite	Cotisation de l'employé	Cotisation de l'employeur	% du salaire de l'employé cotisé par l'employé	% du salaire de l'employé cotisé par l'employeur
13	Sans objet	Sans objet	Volontaire	Le montant le moins élevé entre 750 \$ ou 3 % du salaire
14	Sans objet	Sans objet	Volontaire	2 % : moyenne hebdo de 40 à 42 h/semaine. 2,5 % : moyenne hebdo de 43 à 44 h/semaine. 3 % : moyenne hebdo de 45 h et +/semaine.
15	Sans objet	0	Au choix : 1 %, 2 %, 3 % ou 4 %	Sans objet
16	50 %	50 %	Volontaire	Minimum 1,5 % et maximum 5 %
17	50%	50%	Volontaire	Sans objet
18	Sans objet	Sans objet	Volontaire	2 %
19	Sans objet	Sans objet	Volontaire	1 %
20	50 %	50 %	Volontaire	2 à 5 %
21	75 %	25 %	Volontaire	Maximum 6 % du salaire
22	Sans objet	Sans objet	Volontaire	1,5 % à 3 %
23	50 %	50 %	4 %	4 %
24	50 %	50 %	4 %	4 %
25	Sans objet	Sans objet	Volontaire	2 à 2,5 %
26	Sans objet	Sans objet	Volontaire	3 à 6,5 %
27	50 %	50 %	Volontaire	1 %
28	50 %	50 %	4,5 %	4,5 %
29	25 %	75 %	1 à 5 %	Sans objet
30	70 %	30 %	5 %	1,5 %
31	50 % ou plus	50 % ou moins	2,5 %	2,5 %

19 RÉGIME DE RETRAITE

Tableau 76 - Régimes de retraite dont la cotisation patronale est établie en dollars

Entreprises	Montant cotisé par l'employé	Montant cotisé par l'employeur
1	Volontaire	L'employeur contribue au nom de chaque salarié ayant atteint 5 ans de service continu un montant de 0,50 \$/heure normale travaillée.
2	Volontaire	Fonds de solidarité FTQ : à 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé à concurrence de 0,35 \$/heure pour un maximum de 700 \$ par année.
3	Volontaire	Le fonds est choisi par le salarié. La contribution de l'employeur est au maximum de 500 \$ par année pour la première année, de 600 \$ pour la deuxième et de 700 \$ pour la troisième.
4	Volontaire	0,39 \$/heure travaillée
5	Volontaire	0,05 \$/heure travaillée et 0,40 \$/heure travaillée après 5 ans d'ancienneté
6	Volontaire	12 \$ par semaine pour un maximum de 676 \$ par année
7	Volontaire	5 \$ à chaque période de paie
8	Volontaire	0,50 \$/heure travaillée après 5 ans d'ancienneté.
9	Volontaire	1,86 \$/heure travaillée à partir de 2023
10	Volontaire	Un dollar (1,00 \$) versé par l'employeur pour chaque dollar (1,00 \$) souscrit par le salarié jusqu'à une contribution maximale annuelle de cinq cents dollars (500 \$) par année civile.

Tableau 77 - Régimes d'assurance collective offerts dans les entreprises du secteur des plastiques et des composites

Entreprises	Assurance collective
1	100 % de la prime d'assurance vie et l'assurance maladie avec un maximum de 50 % de la prime totale. La prime applicable à l'assurance salaire est entièrement prise en charge par la personne salariée. Si la personne salariée est mise à pied ou en congé sans solde, elle peut maintenir sa prime en payant le montant de celle-ci à l'employeur.
2	Une part de 50 % de la facture d'assurance collective est payée par l'employeur.
2	L'employeur assume en entier le coût des primes pour un maximum de 24,00 \$ par semaine, à l'exception de l'assurance salaire à court terme et à long terme, qui est à la charge du salarié. Entre 0,50 \$ et 2,00 \$ par heure travaillée. La cotisation est révisée annuellement en comité de relations de travail selon la situation de l'entreprise.
3	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé.
4	Sans objet
5	Assurance vie de 25 000 \$ par salarié, 10 000 \$ pour le conjoint et 5000 \$ pour un enfant. Assurance salaire à court terme : 70 % du salaire brut imposable pendant 17 semaines, le 1er jour d'un accident ou le 8e d'une maladie. Aucune double indemnité si le salarié reçoit des prestations de la SAAQ. Assurance à long terme : 70 % du salaire brut imposable indexable au coût de la vie (max. 3 % par année). Situation médicale majeure : 90 % des médicaments. Chambre semi-privée : 100 %. Soins de la vue : 250 \$/24 mois. Soins dentaires : préventifs à 80 % (max. 1000 \$); ordinaires à 90 % (sans maximum); importants à 60 % (max. 1000 \$).

20 ASSURANCE COLLECTIVE

Tableau 77 - Régimes d'assurance collective offerts dans les entreprises du secteur des plastiques et des composites	
Entreprises	Assurance collective
6	<p>Régime d'assurance maladie : Paiement : 52 % du taux normal (max. payé : 85 % net) de l'employé pour les heures perdues en raison d'une maladie non industrielle qui rend incapable de travailler. La couverture s'applique à partir du premier jour de travail pour les accidents non industriels ou une hospitalisation et du quatrième jour de travail pour les cas de maladie.</p> <p>Régime d'assurance incapacité : Lorsqu'un employé aura épuisé sa couverture d'assurance maladie : 60 % du taux horaire normal. (Taux horaire normal x 2080)/12 : jusqu'à un maximum de 2100,00 \$.</p> <p>Assurance vie :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 1^{re} année de la convention : 85 000 \$ ■ 2^e année de la convention : 85 500 \$ ■ 3^e année de la convention : 86 000 \$ ■ 4^e année de la convention : 86 500 \$ ■ 5^e année de la convention : 87 000 \$ <p>Assurance vision :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 300 \$ la première année de la convention - 310 \$ la deuxième année de la convention - 320 \$ la troisième année de la convention - 330 \$ la quatrième année de la convention - 340 \$ la cinquième année de la convention <p>Tous les deux ans, les frais d'examen sont remboursés complètement aux employés, incluant ceux de leurs personnes à charge.</p>
7	<p>À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé, mais avec une obligation de réduction de la prime totale de 20 % au renouvellement du programme depuis le 1er septembre 2016, avec une réduction additionnelle de 10 % au plus tard à la date du renouvellement du programme pour les 2^e, 3^e et 4^e années de convention collective. La participation est obligatoire après 3 mois de service, et le programme de soins dentaires commence le premier jour suivant 6 mois de service.</p>
8	<p>Admissible après 1 an de service. Les salariés prennent en charge la totalité de la prime d'assurance invalidité à long terme, ainsi que toute proportion requise pour amener la contribution du salarié au minimum de 50 % du programme d'assurance. Un salarié qui démontre, par écrit à la compagnie et de façon satisfaisante pour l'assureur, qu'il est couvert par un autre contrat d'assurance n'est pas lié par l'obligation d'être assuré.</p>
9	<p>À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Assurance groupe : assurance vie, assurance décès et mutilation accidentels (DMA), assurance maladie et assurance dentaire. 2. L'assurance salaire longue durée est payée à 100 % par le salarié.
10	Sans objet

20 ASSURANCE COLLECTIVE

Tableau 77 - Régimes d'assurance collective offerts dans les entreprises du secteur des plastiques et des composites	
Entreprises	Assurance collective
11	Le coût total des primes du régime d'assurance collective est partagé à raison de 50 % par l'employeur et à 50 % par chacun des salariés qui y sont admissibles. La totalité de la prime payée par le salarié en vertu du présent paragraphe sert en priorité à payer l'assurance invalidité, l'assurance vie et les autres indemnités, s'il y a lieu. Après entente, les parties peuvent décider d'une répartition différente du paiement de la prime pour chacune des indemnités. Tout salarié ayant complété sa période de probation doit adhérer au régime d'assurance collective.
12	Chaque salarié assume 40 % des coûts de l'assurance collective en vigueur. L'employeur assume, quant à lui, soixante pour cent (60 %) des coûts. En cas d'augmentation des coûts de l'assurance, cette augmentation sera totalement à la charge des salariés dans la mesure où elle découle de l'amélioration des prestations ou des couvertures.
13	À 6 % par l'employeur et à 6 % par le salarié.
14	<ul style="list-style-type: none"> ■ Moins de 20 ans d'ancienneté : 2 % du salaire gagné. ■ 20 ans et plus : 3,5 % du salaire gagné.
15	À 69 % par l'employeur et à 31 % par l'employé.
16	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé : Les prestations du régime d'assurance collective, y compris l'assurance invalidité, incluent l'application du partage de la réduction du taux de cotisation au régime d'assurance emploi et sont conformes à la législation et à la réglementation applicables.
17	Il y a une assurance collective, mais sans détail.
18	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé : obligatoire pour tous les employés.
19	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé : Les primes afférentes à l'assurance invalidité longue durée sont payées entièrement par le salarié. Régime de soins dentaires : 0,18 \$/heure travaillée par salarié.
20	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé, avec un comité composé d'un représentant par division.
21	La participation de l'employeur au coût de l'assurance collective est égale à cinquante pour cent (50 %) du coût total du régime pour chacun des salariés. L'employeur continue le paiement de sa contribution aux primes d'assurance du salarié pour une période n'excédant pas vingt-six (26) semaines dans les cas d'absence due à une maladie ou à un accident qui n'est pas relié au travail, à la condition que ce dernier soit d'accord pour payer sa propre contribution; pour ce faire, il doit s'entendre à ce sujet avec l'employeur. À partir de la vingt-septième (27e) semaine, le salarié a à payer lui-même la pleine prime d'assurance, sauf l'assurance invalidité, qui est suspendue jusqu'au retour effectif au travail.
22	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé.
23	À 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié : Assurance vie, assurance invalidité à courte durée, assurance invalidité longue durée, couverture médicale, couverture dentaire.

20 ASSURANCE COLLECTIVE

Tableau 77 - Régimes d'assurance collective offerts dans les entreprises du secteur des plastiques et des composites	
Entreprises	Assurance collective
24	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé : <ul style="list-style-type: none"> ■ Assurance salaire : 66 2/3 %. ■ Le régime d'assurance salaire à long terme est de 5 ans.
25	Assurance vie : 1 an de salaire du salarié; mort et mutilation accidentelle : 1 an de salaire du salarié; mort du conjoint : 6000 \$; mort de l'enfant : 3000 \$. Indemnité hebdomadaire : 66 2/3 % du salaire maximum, prestation maximale de 500 \$ à 660 \$ par semaine, durée maximale de 17 semaines (15 premières intégrées à l'assurance emploi). Indemnité à long terme : 66 2/3 % du salaire maximum, prestation maximale de 2000 \$ à 2640 \$ par mois. Différence de prime à la charge des employés. Durée maximale de 34 semaines. Assurance médicale et frais médicaux, soins dentaires, soins de la vue.
26	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé.
27	L'employeur assumera tous les coûts du régime d'assurance groupe à l'exception de l'assurance invalidité à long terme, dont le coût est assuré par le salarié.
28	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé.
29	À 60 % par l'employeur et à 40 % par l'employé : Assurance vie, assurance invalidité prolongée, assurance maladie complémentaire, assurance dentaire.
30	Les primes d'assurance collective sont partagées entre l'employeur et chaque salarié à raison de 60 % de la prime payée par l'employeur et à 40% de la prime payée par le salarié, à l'exception des primes d'assurance salaire, qui sont entièrement prises en charge par l'employeur.
31	À 55 % par l'employeur et à 45 % par le salarié. Le régime comprend les protections suivantes : Assurance médicale, assurance salaire à court terme, assurance salaire à long terme, assurance dentaire.
32	Les parties conviennent de maintenir le régime d'assurance actuellement en vigueur. L'employeur ne peut pas apporter de modification. Notes de l'ancien document : à 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé.
33	L'employeur maintient en vigueur le régime d'assurance actuel. Par la suite, toute modification au présent régime doit faire l'objet d'une entente entre les parties.
34	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé : Assurance vie, assurance maladie, assurance à court terme, assurance longue durée, assurance dentaire.

20 ASSURANCE COLLECTIVE

Tableau 77 - Régimes d'assurance collective offerts dans les entreprises du secteur des plastiques et des composites	
Entreprises	Assurance collective
35	La participation de l'employeur représente 50 % de la prime totale. L'employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention, un régime d'assurance collective mis en place à l'intention de tous les salariés admissibles et incluant les couvertures d'assurance vie, d'assurance vie des personnes à charge, d'assurance « mort et mutilation accidentelles », d'assurance salaire de longue durée, d'assurance accident maladie (assurance médicament et paramédical) et d'assurance frais dentaires.
36	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé.
37	Aucune assurance collective.
38	À 100 % par l'employeur.
39	La participation de l'employeur se traduit en fonction de l'ancienneté des salariés, soit : <ul style="list-style-type: none"> ■ 3 mois à 5 ans : 30 %. ■ 5 ans à 10 ans : 40 %. ■ 0 ans et plus : 50 %.
40	Aucune assurance collective.
41	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé : Maximum : 41,50 \$/semaine de contribution patronale.
42	À 100 % par l'employeur.
43	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurance vie : 25 000 \$. ■ Mort accidentelle et démembrement : 25 000 \$. ■ Indemnité hebdomadaire : 66 2/3 % du salaire normal pendant 15 semaines. ■ Assurance dentaire. ■ Invalidité longue durée : 66 2/3 % (max. : 2500 \$/mois). ■ Carte médicament. ■ Examen de la vue. L'employeur garde toute ristourne de ses primes d'assurance emploi.
44	L'employeur convient de verser à la caisse des soins dentaires dix-huit cents (0,18 \$) par heure réellement travaillée (excluant les heures supplémentaires) pour les salariés qui ont complété leur période de probation.
45	Les primes du plan d'assurance groupe seront payées de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> ■ Garanties dentaires = à 80 % par l'employeur et à 20 % par l'employé. ■ Garanties médicaments = à 80 % par l'employeur et à 20 % par l'employé. ■ Garantie des assurances suivantes : vie, décès, mutilation accidentelle, invalidité courte durée = 100 % par l'employé.

20 ASSURANCE COLLECTIVE
Tableau 77 - Régimes d'assurance collective offerts dans les entreprises du secteur des plastiques et des composites

Entreprises	Assurance collective
46	<p>Les primes seront assumées comme suit : À 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié. Toutefois, la partie payable par l'employeur de quelque source que ce soit prévue pour ou par de telles assurances ne sera en aucun cas de plus de deux cent vingt (220,00 \$) dollars par mois et par salarié, et ce, à compter de la signature des présentes. Il est entendu que l'employeur n'aura d'autre obligation que de payer sa part des primes exigibles du régime conformément aux dispositions des présentes.</p> <p>Assurance vie Une fois votre salaire annuel, le résultat étant arrondi à la tranche de 1000 \$ suivante; maximum de 125 000 \$ sans preuve d'assurabilité et de 250 000 \$ avec preuve d'assurabilité. Cette garantie est réduite de 50 % à la date à laquelle vous atteignez l'âge de 65 ans et cesse à 75 ans.</p> <p>Décès et mutilation accidentels Une fois votre salaire annuel, le résultat étant arrondi à la tranche de 1000 \$ suivante; maximum de 125 000 \$ sans preuve d'assurabilité et de 250 000 \$ avec preuve d'assurabilité. Cette garantie est réduite de 50 % à la date à laquelle vous atteignez l'âge de 65 ans et cesse à 70 ans.</p> <p>Assurance vie facultative de l'adhérent Capital assuré : ■ Unités de : 10 000 \$ ■ Maximum : 100 000 \$. Assurance vie facultative du conjoint. ■ Unités de: 10 000 \$ ■ Maximum : le moindre des montants suivants : i) montant d'assurance vie facultative de l'adhérent ii) 100 000 \$ Ces garanties se terminent à votre 65e anniversaire de naissance.</p> <p>Invalidité longue durée 66 2/3 % des premiers 2250 \$ de salaire mensuel, 50 % de la seconde tranche de 2250 \$ et 40 % de l'excédent jusqu'à concurrence d'un maximum mensuel de 3500 \$. Toutefois, le maximum de toute source ne peut excéder 85 % du salaire net établi au début de l'invalidité. Délai de carence : 17 semaines Période maximale : jusqu'à 65 ans. Les prestations sont imposables. Cette garantie cesse à la date à laquelle vous atteignez l'âge de 65 ans.</p>

20 ASSURANCE COLLECTIVE

Tableau 77 - Régimes d'assurance collective offerts dans les entreprises du secteur des plastiques et des composites	
Entreprises	Assurance collective
46	<p>Assurance sur la vie des personnes à votre charge Capital assuré : <ul style="list-style-type: none"> ■ Conjoint : 5000 \$ Chaque enfant âgé de : i) moins de 24 heures : néant ii) 24 heures et plus : 2000 \$ Cette garantie cesse à la date à laquelle vous atteignez l'âge de 75 ans. Assurance maladie pour vous-même et les personnes à votre charge Hospitalisation Chambre semi-privée Assurance maladie complémentaire : Franchise : <ul style="list-style-type: none"> ■ protection individuelle : 25 \$ ■ protection familiale : 25 \$ Remboursement : 100 % Maximum : <ul style="list-style-type: none"> ■ hors du Canada : 4 000 000 \$ ■ Autres frais illimités Ces garanties cessent à la date à laquelle vous atteignez l'âge de 75 ans. Soins dentaires pour vous-même et les personnes à votre charge Franchise : <ul style="list-style-type: none"> ■ de l'adhérent : 25 \$ ■ des personnes à charge : 25 \$ Remboursement <ul style="list-style-type: none"> ■ Soins préventifs et curatifs : 80 % ■ Soins majeurs : 50 % Maximum individuel <ul style="list-style-type: none"> ■ Soins préventifs et curatifs : 1000 \$ ■ Soins majeurs : 1000 \$ Guide des tarifs : province de résidence de l'année courante. Cette garantie cesse à la date à laquelle vous atteignez l'âge de 75 ans.</p>
47	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé.
48	À 60 % par l'employeur et à 40 % par l'employé.

20 ASSURANCE COLLECTIVE

Tableau 77 - Régimes d'assurance collective offerts dans les entreprises du secteur des plastiques et des composites	
Entreprises	Assurance collective
49	<p>À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé :</p> <p>Une fois qu'une personne assurée a engagé des frais de 750 \$ par année civile, à l'égard des médicaments sur ordonnance, le pourcentage d'indemnisation sera de 100 % à l'égard de tous les frais subséquents de médicaments engagés par ladite personne.</p> <p>Assurance vie de base :</p> <p>Une somme égale à 100 % du salaire annuel arrondi au multiple de 1000 \$ suivant, si elle n'est pas déjà un tel multiple, jusqu'à concurrence de 100 000 \$.</p> <p>Assurance vie pour personne à charge : conjoint : 5000 \$, chaque enfant : 2500 \$.</p> <p>Incapacité longue durée :</p> <p>66 2/3 % du salaire mensuel arrondi au prochain dollar; maximum : 3000 \$.</p> <p>Soins hospitaliers : 100 % (chambre semi-privée)</p> <p>Soins infirmiers : 80 % (10 000 \$/12 mois)</p> <p>Maison de convalescence : 80 % (20 \$/jour)</p> <p>Centre de traitement pour toxicomanes : 80 %</p> <p>Ambulance, frais de laboratoire et de consultation externe : 80 %</p> <p>Médicament sur ordonnance : 80 %</p> <p>Soins paramédicaux : 80 % (500 \$/année)</p> <p>Appareils : 80 %</p> <p>Services d'un médecin : 80 %</p> <p>Assurance en cas d'urgence hors du Canada : 100 %</p> <p>Soins dentaires en cas d'accident : 80 %</p> <p>Franchise individuelle ou familiale : 25 \$</p>
50	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé.
51	<p>L'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Assurances à long terme et à court terme : 100 % ■ Autres primes (dentaire, médical brut et complémentaire) : 45 % <p>Les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Autres primes (dentaire, médical brut et complémentaire) : 55 %
52	Aucune assurance collective.
53	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé.
54	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé.

20 ASSURANCE COLLECTIVE

Tableau 77 - Régimes d'assurance collective offerts dans les entreprises du secteur des plastiques et des composites	
Entreprises	Assurance collective
55	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé : L'employeur paie notamment les primes applicables à l'assurance vie, à l'assurance maladie et à l'assurance salaire à court terme. La prime applicable à l'assurance salaire à long terme est prise en charge par la personne salariée.
56	Les salariés disposeront du régime d'assurances collectives en vigueur chez l'employeur. L'employeur devra payer au moins 50 % des primes d'assurances associées à l'ensemble des avantages sociaux à l'exception du programme d'invalidité longue durée. Les primes associées au programme d'invalidité longue durée seront payées en entier par les employés.
57	Les parties conviennent de maintenir le plan actuel. La participation de l'employeur est de 50 % du coût total de la prime incluant les taxes et excluant l'assurance salaire à long terme plus les taxes. Lorsqu'un salarié, à la suite d'une maladie, devient admissible aux prestations de l'assurance salaire, l'employeur paie au salarié l'équivalent de la compensation à laquelle a droit le salarié en vertu du régime d'assurance pour deux (2) jours. Un salarié ne peut pas réclamer cette disposition plus d'une fois par année civile.
58	Les salariés sont couverts par une police d'assurance collective délivrée aux conditions et pour les indemnités connues des parties et dont copie de la police maîtresse est fournie au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective de travail. La prime et la taxe sont payables moitié-moitié par l'employeur et par le salarié.
59	Les employés sont couverts par un programme d'assurance collective auquel ils contribuent à raison de 25 % des coûts totaux de ce programme qui leur est applicable, incluant les taxes applicables et les frais d'administration. Pour les détails, voir l'onglet MASTER.
60	La contribution de l'employeur est au maximum de cinquante pour cent (50 %) de la prime totale du régime d'assurance collective.

20 ASSURANCE COLLECTIVE

Tableau 77 - Régimes d'assurance collective offerts dans les entreprises du secteur des plastiques et des composites	
Entreprises	Assurance collective
61	<p>Le coût du régime est assumé par l'employeur à soixante-quinze pour cent (75 %), tandis que l'employé assume vingt-cinq pour cent (25 %).</p> <p>Assurance salaire à court terme</p> <p>Cas accident : L'employé victime d'un accident hors travail ou d'une hospitalisation recevra dès la première journée de son absence un (1) congé de maladie payé à son taux horaire applicable. À compter de sa deuxième journée, les prestations d'assurance emploi débutent et remboursent 55 % du salaire hebdomadaire brut de l'employé. Sur preuve d'admissibilité à l'assurance emploi, l'employeur verse à l'employé par dépôt direct la différence entre 55 % et 75 %, soit 20 % de son salaire hebdomadaire brut à titre de prestation d'invalidité.</p> <p>Cas maladie : L'employé victime d'une maladie recevra dès la quatrième journée de son absence un (1) congé maladie payé à son taux horaire normal. À compter de la cinquième journée, les prestations d'assurance emploi débutent et remboursent 55 % du salaire hebdomadaire brut de l'employé. Sur preuve d'admissibilité à l'assurance emploi, l'employeur verse à l'employé par dépôt direct la différence entre 55 % et 75 %, soit 20 % de son salaire hebdomadaire brut à titre de prestation d'invalidité. Sur preuve fournie par l'assurance emploi, lorsqu'un employé n'a pas accumulé le nombre d'heures assurables exigé ou qu'il a épuisé les prestations d'assurance emploi auxquelles il a droit, l'employeur versera 75 % du salaire brut hebdomadaire à l'employé à titre de prestation d'invalidité, et ce, pour au maximum les quinze premières semaines ou pour la différence en semaines entre l'arrêt des prestations par l'assurance emploi et la quinzième semaine.</p> <p>Assurance salaire à long terme</p> <p>Cette combinaison (assurance emploi et employeur) est pour un maximum de quinze (15) semaines. Au-delà de cette période, l'employé toujours en arrêt de travail sera admissible à l'assurance salaire longue durée payable par l'assureur.</p>
62	L'employeur paie au moins l'équivalent de 50 % de la prime d'assurance collective.
63	<p>La police d'assurance collective présentement en vigueur sera inchangeable pour la durée de la présente convention collective, sauf avec consentement écrit des deux parties; en conformité avec toutes les modalités dudit plan.</p> <p>Annexe : Une réduction du seuil de remboursement des médicaments, qui est présentement établi à 80 %, à 75 %. La nouvelle coassurance de 75 % est entrée en force le 1er janvier 2021.</p>
64	<p>À compter de la signature de la convention collective, l'employeur verse au syndicat, une fois par semaine, pour chaque salarié qui n'est pas en mise à pied ou en congé sans solde, la prime d'assurance collective suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ à compter du 12 février 2021 : 80,81 \$ ■ à compter du 12 février 2022 : 83,81 \$ ■ à compter du 12 février 2023 : 86,81 \$
65	ABOLIE
66	ABOLIE
67	Un employé ayant terminé sa période de probation doit s'inscrire au régime d'assurance collective.
68	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé.
69	À 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé.

20 ASSURANCE COLLECTIVE

Tableau 77 - Régimes d'assurance collective offerts dans les entreprises du secteur des plastiques et des composites	
Entreprises	Assurance collective
70	La participation de l'employeur est de 25 % du coût total de la prime, incluant les taxes.
71	<p>Une assurance collective couvrira les frais médicaux et dentaires de tous les salariés selon les conditions d'éligibilité suivantes :</p> <p>a) Les frais médicaux seront couverts trois (3) mois après que le salarié aura complété sa période de probation.</p> <p>b) Les frais dentaires seront couverts six (6) mois après que le salarié aura complété sa période de probation.</p> <p>La compagnie et le salarié assument chacun 50 % du total des primes de l'assurance collective.</p> <p>Les 50 % payés par le salarié couvrent les primes de la façon suivante :</p> <p>a) La totalité de la prime pour l'assurance invalidité.</p> <p>b) Le solde de la part du salarié est réparti de façon égale entre les autres assurances.</p>
72	Le régime d'assurance collective est énoncé à l'annexe B de la présente convention. Aucun changement ne peut être fait à moins d'entente convenue entre les parties. Le coût du régime est assumé par l'employeur à soixante-quinze pour cent (75 %), tandis que le salarié assume vingt-cinq pour cent (25 %).

21 ÉCHELLES SALARIALES

Pour les fins de la présente recherche, nous avons regroupé toutes les échelles salariales selon un modèle unique qui comprend les variables généralement présentes dans les conventions collectives pouvant influencer le salaire horaire. Une fois le modèle établi, nous avons été en mesure de répertorier les salaires en fonction de l'ancienneté d'usine ainsi que de l'année salariale de référence, afin d'offrir une moyenne salariale de l'industrie des plastiques et des composites. Considérant le degré élevé de variabilité dans les échelles salariales, nous avons constaté qu'il était possible de regrouper les moyennes en quatre groupes : moyenne générale, moyenne à l'embauche, moyenne après 1 an et moyenne après 2 ans et plus.

Quoiqu'il soit commun que les échelles salariales durent plus que 2 ans, il a été constaté qu'à partir des données des conventions collectives du secteur, au-delà de 2 ans, l'échantillon représentait seulement une ou deux entreprises au plus. Ainsi, le jalon de 2 ans a été retenu pour favoriser la représentativité des salaires.

Modèle utilisé de l'échelle salariale pour convertir les salaires en moyenne industrielle :

Titre du poste - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Embauche	Embauche										
Intermédiaire	1 an										
Élevé	2 ans et +										
Moyenne											

Chaque case est calculée à partir de la moyenne des salaires recensés pour le poste ciblé. Exemple :

- Nous regardons le salaire offert pour l'année 2020 aux salariés ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- Si l'étude recense 3 postes, le calcul est : (salaire 1 + salaire 2 + salaire 3)/3 = moyenne de l'industrie

21 ÉCHELLES SALARIALES

Aide-général - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	20,81	20,21	15,65	17,11	17,50	19,91	22,75	23,42	24,95	27,78	
Intermédiaire	1 an	20,81	20,21	-	18,26	18,71	21,18	22,85	23,52	25,08	27,78	
Élevé	2 ans et +	20,81	20,21	-	18,26	18,71	21,71	23,00	23,65	25,01	27,78	
Moyenne		20,81	20,21	15,65	17,11	17,50	19,93	21,20	21,70	22,33	27,78	

Apprenti opérateur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	22,26	22,81	21,14	17,10	16,46	15,99	17,07	17,93	18,28	21,57	
Intermédiaire	1 an					18,10	17,68	19,26	19,81	20,44	23,92	
Élevé	2 ans et +						18,65	20,12	20,75	21,21	23,92	
Moyenne		22,56	23,12	21,22	16,87	17,09	17,19	17,95	18,52	19,36	22,75	

Apprenti pressier - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	-	-	-	-	18,48	18,75	19,52	20,10	21,78	22,35	
Intermédiaire	1 an	-	-	-	-	18,76	19,04	22,89	23,65	26,31	26,97	
Élevé	2 ans et +	-	-	-	-	-	18,65	24,67	25,67	26,31	26,97	
Moyenne		-	-	-	-	18,48	18,75	20,99	21,66	24,04	24,64	

21 ÉCHELLES SALARIALES

Assembleur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	-	-	-	-	16,00	16,76	18,67	19,23	19,79	19,89	
Intermédiaire	1 an					16,94	17,72	18,69	19,45	19,92	22,30	
Élevé	2 ans et +	-	-	-	-	18,11	18,91	19,55	20,01	20,49	21,21	
Moyenne		-	-	-	-	17,41	18,74	19,47	19,99	20,49	21,82	

Assistant aux opérations - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	-	-	-	20,14	20,54	20,95	21,63	22,18	22,76	22,79	
Intermédiaire	1 an	-	-	-	20,14	20,54	20,95	22,01	22,57	23,13	22,79	
Élevé	2 ans et +	-	-	-	20,14	20,54	20,95	22,60	23,21	23,85	22,79	
Moyenne		-	-	-	20,14	20,54	20,95	22,44	23,08	23,74	22,79	

Ouvrier d'atelier - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	-	-	-	-	-	17,03	17,37	17,99	18,39	22,02	
Intermédiaire	1 an	-	-	-	-	-	18,33	18,72	19,55	19,23	25,91	
Élevé	2 ans et +	-	-	-	-	-	19,94	20,35	20,92	21,05	25,91	
Moyenne		-	-	-	-	-	18,74	19,11	19,62	19,86	23,97	

21 ÉCHELLES SALARIALES

Chef de groupe - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	20,00	20,40	20,80	21,28	21,75	29,82	30,71	31,63	32,42	33,23	
Intermédiaire	1 an	20,95	21,38	21,81	22,29	22,78	29,82	30,81	31,63	32,42	33,23	
Élevé	2 ans et +	22,86	23,32	23,79	24,32	24,85	29,82	30,71	31,63	32,42	33,23	
Moyenne		21,91	22,35	22,80	23,30	23,82	29,82	30,71	31,63	32,42	33,23	

Débiteur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	14,57	14,86	-	-	18,10	18,55	18,92	19,30	19,68	20,08	
Intermédiaire	1 an	16,35	16,68	-	-	18,85	19,32	19,44	21,26	21,84	23,45	
Élevé	2 ans et +	19,06	19,44	-	-	19,60	20,09	20,49	20,91	21,32	21,75	
Moyenne		17,08	17,42	-	-	18,85	19,32	20,50	21,62	22,27	24,03	

Découpeur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	21,77	22,27	22,00	15,96	16,31	25,73	23,85	24,77	25,11	25,76	
Intermédiaire	1 an	23,57	24,11	26,14	-	-	25,73	24,48	25,51	26,04	26,73	
Élevé	2 ans et +	21,21	21,66	18,59	19	19,42	25,73	25,88	26,83	28,25	29,02	
Moyenne		20,60	21,07	20,99	17,48	17,87	25,73	23,53	24,47	24,94	25,61	

21 ÉCHELLES SALARIALES

Démouleur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	22,88	23,38	-	-	-	24,50	22,43	23,28	23,96	24,66	
Intermédiaire	1 an	22,88	23,38	-	-	-	24,50	25,24	26	26,65	27,32	
Élevé	2 ans et +	22,88	23,38	-	-	-	24,50	25,56	26,46	27,19	27,94	
Moyenne		22,88	23,38	-	-	-	24,50	22,43	23,28	23,96	24,66	

Épandeur de fibre de verre - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	EMBAUCHE	22,88	23,38	-	-	18,10	18,55	18,92	19,30	19,68	20,28	
Intermédiaire	1 AN	22,88	23,38	-	-	18,85	19,32	19,71	20,10	20,50	20,91	
Élevé	2 ANS ET +	22,88	23,38	-	-	19,60	20,09	20,49	20,90	21,32	21,74	
Moyenne		22,88	23,38	-	-	18,85	19,32	19,71	20,10	20,50	20,91	

Finisseur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	23,05	23,55	-	-	-	18,70	18,97	19,45	19,90	24,89	
Intermédiaire	1 an	23,05	23,55	-	-	-	18,98	19,75	20,26	20,73	25,33	
Élevé	2 ans et +	23,05	23,55	-	-	-	20,40	21,69	22,26	22,78	28,02	
Moyenne		23,05	23,55	-	-	-	18,58	19,52	20,01	20,46	25,06	

21 ÉCHELLES SALARIALES

Salariés du département qualité - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	16,84	16,01	15,96	19,67	21,48	21,33	22,70	23,24	24,41	25,32	
Intermédiaire	1 an	16,80	16,20	-	22,39	22,95	22,31	24,77	25,66	26,42	27,47	
Élevé	2 ans et +	18,91	19,11	-	-	23,93	23,68	25,15	25,82	26,47	27,28	
Moyenne		16,71	16,87	17,07	19,90	22,16	21,29	22,26	22,67	23,60	25,86	

Imprimeur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Intermédiaire	1 an	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Élevé	2 ans et +	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Moyenne		20,33	20,73	-	25,51	26,02	23,73	24,33	24,95	25,61	27,72	

Journalier - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	15,06	15,44	16,33	15,39	15,72	16,63	16,76	17,25	18,40	21,83	
Intermédiaire	1 an	16,43	17,34	19,08	15,63	15,95	16,92	17,42	17,92	20,37	23,78	
Élevé	2 ans et +	18,32	18,58	19,57	15,63	15,95	17,04	16,83	17,22	18,97	24,15	
Moyenne		16,83	16,58	17,56	15,60	15,93	16,94	17,34	17,83	18,87	22,89	

21 ÉCHELLES SALARIALES

Lamineur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	21,10	21,59	24,83	-	-	25,55	23,44	24,29	24,33	24,99	
Intermédiaire	1 an	21,87	22,37	26,14	-	-	25,55	23,98	24,88	25,36	26,07	
Élevé	2 ans et +	21,62	22,10	-	-	-	25,55	26,33	27,25	29,73	30,47	
Moyenne		21,48	21,98	25,85	-	-	25,55	23,85	24,77	25,36	26,10	

Machiniste - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	23,68	24,67	28,75	27,65	27,41	28,02	27,55	28,40	28,76	30,97	
Intermédiaire	1 an	21,99	20,85	20,37	25,96	26,49	28,79	28,34	29,18	30,01	31,50	
Élevé	2 ans et +	22,76	23,02	22,63	25,40	25,49	26,67	28,80	29,64	30,46	32,28	
Moyenne		22,55	22,92	25,00	25,15	25,51	26,79	27,36	28,19	28,73	31,28	

Magasinier - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	19,52	19,26	19,92	23,34	23,89	22,14	23,63	22,96	23,69	23,83	
Intermédiaire	1 an	20,18	20,37	20,87	25,09	25,68	23,87	24,96	24,61	25,36	26,20	
Élevé	2 ans et +	20,83	21,38	22,77	25,58	26,17	27,61	26,57	26,47	27,26	27,44	
Moyenne		19,55	19,77	21,82	25,20	25,79	25,45	24,98	23,32	24,01	24,93	

21 ÉCHELLES SALARIALES

Mécanicien - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	23,05	24,59	25,43	25,26	25,28	26,01	27,13	28,08	29,55	30,05	29,95
Intermédiaire	1 an	23,24	25,15	25,99	26,92	27,09	27,08	28,73	29,87	31,16	31,15	34,39
Élevé	2 ans et +	23,79	24,87	25,90	26,44	26,74	27,69	29,53	30,30	31,80	32,20	34,39
Moyenne		23,35	24,23	25,47	25,18	24,94	26,07	28,08	29,06	31,15	30,81	32,17

Aide/Apprenti mécanicien - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	19,51	20,00	20,50	21,01	20,72	21,26	20,56	21,23	22,42	20,65	
Intermédiaire	1 an	20,60	21,11	20,57	21,03	21,36	21,87	21,82	22,50	23,77	22,67	
Élevé	2 ans et +	21,68	22,22	20,39	20,85	21,08	21,57	21,97	22,61	24,15	22,67	
Moyenne		20,60	21,11	20,48	20,96	21,09	21,60	21,55	22,20	23,96	21,66	-

Mélangeur d'encre - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	19,33	19,69	19,92	15,30	17,39	17,74	20,34	20,35	-	-	
Intermédiaire	1 an	17,94	16,10	16,42	16,75	18,36	18,73	20,94	20,84	-	-	
Élevé	2 ans et +	19,73	20,13	20,89	16,24	18,22	18,58	21,42	21,08	-	-	
Moyenne		19,45	19,83	20,95	16,37	18,02	18,38	21,28	21,00	-	-	-

21 ÉCHELLES SALARIALES

Mouleur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	-	-	-	-	-	24,50	20,87	21,57	22,14	22,74	23,85
Intermédiaire	1 an	-	-	-	-	-	24,50	21,36	22,10	22,70	23,32	24,40
Élevé	2 ans et +	-	-	-	-	-	24,50	23,93	24,84	25,54	26,27	24,96
Moyenne		-	-	-	-	-	24,50	22,23	23,03	23,67	24,34	24,40

Monteur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	19,56	19,83	22,67	22,08	21,64	21,50	22,73	23,38	24,98	2,28	26,62
Intermédiaire	1 an	21,77	22,27	25,40	25,28	23,47	23,28	25,02	25,74	27,53	28,35	29,95
Élevé	2 ans et +	23,11	23,63	25,96	26,61	25,50	24,41	25,12	25,78	27,42	28,13	-
Moyenne		20,53	21,06	24,40	23,96	22,35	22,15	23,30	23,92	26,44	26,43	28,28

Opérateur de granulateur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	16,44	-	15,11	15,37	15,64	15,96	18,21	21,71	22,32	25,90	
Intermédiaire	1 an	17,14	-	15,07	15,33	15,60	15,91	19,48	21,71	22,32	25,90	
Élevé	2 ans et +	17,14	-	15,07	15,33	15,60	15,91	19,48	21,71	22,32	25,90	
Moyenne		16,44	-	15,11	15,37	15,64	15,96	18,21	21,71	22,32	25,90	

Opérateur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	18,79	19,38	20,92	19,34	19,89	19,73	20,94	21,43	23,07	24,45	
Intermédiaire	1 an	19,96	20,58	21,23	19,84	20,65	20,69	21,96	22,62	24,23	24,63	
Élevé	2 ans et +	20,86	21,33	23,78	20,26	20,79	21,43	22,01	22,08	24,16	24,80	
Moyenne		20,11	20,57	21,38	19,24	19,82	20,30	21,13	21,32	23,91	24,23	

21 ÉCHELLES SALARIALES

Opérateur de granulateur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	16,44	-	15,11	15,37	15,64	15,96	18,21	21,71	22,32	25,90	
Intermédiaire	1 an	17,14	-	15,07	15,33	15,60	15,91	19,48	21,71	22,32	25,90	
Élevé	2 ans et +	17,14	-	15,07	15,33	15,60	15,91	19,48	21,71	22,32	25,90	
Moyenne		16,44	-	15,11	15,37	15,64	15,96	18,21	21,71	22,32	25,90	

Opérateur mélangeur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	15,71	16,59	16,94	17,31	17,70	19,96	20,73	-	-	-	-
Intermédiaire	1 an	16,57	17,35	17,70	18,10	18,50	20,71	21,44	-	-	-	-
Élevé	2 ans et +	18,39	18,58	18,96	19,38	19,81	23,99	22,88	-	-	-	-
Moyenne		17,38	17,57	17,93	18,32	18,73	18,42	21,80	-	-	-	-

Opérateur de moulin - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	15,22	15,53	15,84	16,19	16,55	-	-	-	-	-	-
Intermédiaire	1 an	15,95	16,27	16,60	19,96	17,33	-	-	-	-	-	-
Élevé	2 ans et +	17,76	18,12	18,48	18,89	19,30	-	-	-	-	-	-
Moyenne		16,67	17,01	17,35	17,73	18,12	-	-	-	-	-	-

21 ÉCHELLES SALARIALES

Opérateur de machine à sacs - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	20,38	20,68	-	-	20,81	21,23	20,16	21,09	21,49	22,03	-
Intermédiaire	1 an	22,15	22,49	-	-	-	-	22,59	23,59	24,18	24,78	-
Élevé	2 ans et +	22,77	23,11	-	-	23,29	23,75	22,92	23,81	24,18	27,78	-
Moyenne		21,52	21,84	-	-	22,24	22,68	21,65	22,54	22,84	23,41	-

Opérateur de presse - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	17,93	18,26	16,85	16,86	17,23	22,54	23,30	24,09	25,12	25,75	-
Intermédiaire	1 an	17,90	18,26	17,68	17,17	17,55	-	28,12	29,12	29,85	30,59	-
Élevé	2 ans et +	18,70	19,08	19,46	19,51	19,94	-	28,12	29,12	29,85	30,59	-
Moyenne		18,30	18,65	17,94	18,02	18,42	22,54	26,29	27,22	28,58	29,62	-

Opérateur de pulvérisateur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	22,88	23,38	-	-	-	25,20	25,96	26,93	30,52	31,28	-
Intermédiaire	1 an	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Élevé	2 ans et +	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Moyenne		22,88	23,38	-	-	-	25,20	25,96	26,93	30,52	31,28	-

21 ÉCHELLES SALARIALES

Opérateur de robot 3 axes / 6 axes / autre - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	21,98	22,44	-	-	-	19,43	20,23	20,78	21,27	23,26	-
Intermédiaire	1 an	22,32	22,79	-	-	-	20,59	22,30	23,05	23,67	25,32	-
Élevé	2 ans et +	22,29	22,76	-	-	-	22,66	24,86	25,62	26,28	29,36	-
Moyenne		21,33	21,79	-	-	-	21,12	22,38	22,98	23,53	26,52	-

Opérateur de thermoformeuse - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	22,88	23,38	-	22,83	23,28	25,08	25,59	26,63	27,59	28,28	-
Intermédiaire	1 an	22,88	23,38	-	22,83	23,28	25,21	26,03	26,77	27,77	28,47	-
Élevé	2 ans et +	22,88	23,38	-	22,83	23,28	25,62	26,58	27,34	28,43	29,18	-
Moyenne		22,88	23,38	-	22,83	23,28	25,64	26,62	27,57	28,60	29,39	-

Ouilleur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	19,86	25,35	26,07	26,73	27,31	27,28	26,47	27,13	26,26	-	-
Intermédiaire	1 an	21,19	26,49	27,15	8,11	28,81	27,40	25,94	26,59	26,26	-	-
Élevé	2 ans et +	24,50	26,49	27,15	28,11	28,81	27,40	27,61	28,26	28,53	-	-
Moyenne		23,18	26,31	27,04	27,68	28,27	28,02	28,23	28,95	28,94	-	-

21 ÉCHELLES SALARIALES

Préposé divers - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	18,97	18,15	19,19	18,08	18,31	20,25	22,33	23,37	26,79	27,57	-
Intermédiaire	1 an	18,88	18,15	17,49	18,70	18,71	20,77	22,86	24,09	26,96	27,79	-
Élevé	2 ans et +	19,26	18,70	19,19	18,73	18,83	20,50	22,42	23,36	26,69	27,52	-
Moyenne		16,99	16,39	19,63	17,54	17,63	19,00	20,89	21,78	26,57	27,79	-

Régleur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	22,16	22,68	23,36	23,95	27,41	28,23	28,71	29,50	30,30	-	-
Intermédiaire	1 an	23,36	23,91	24,66	25,28	28,94	29,80	28,49	29,46	30,36	-	-
Élevé	2 ans et +	25,27	25,85	25,96	26,61	30,46	31,37	29,28	28,39	29,26	28,58	-
Moyenne		24,02	24,57	24,66	25,28	28,94	29,80	28,54	28,12	28,99	28,07	-

Réparateur et finisseur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	17,14	17,53	19,66	20,10	19,73	22,02	22,63	23,43	19,68	20,08	-
Intermédiaire	1 an	17,06	17,47	20,60	21,06	21,52	23,76	24,49	25,50	-	-	-
Élevé	2 ans et +	20,67	21,11	22,94	23,45	23,10	22,54	23,16	23,97	21,32	21,75	-
Moyenne		18,89	19,31	24,54	22,02	21,66	21,10	21,62	22,26	20,50	20,91	-

21 ÉCHELLES SALARIALES

Routier - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	-	-	-	-	19,28	19,67	20,06	20,46	-	-	-
Intermédiaire	1 an	-	-	-	-	20,25	20,66	21,07	21,49	-	-	-
Élevé	2 ans et +	-	-	-	-	22,49	22,94	23,40	23,87	-	-	-
Moyenne		-	-	-	-	20,67	21,09	21,51	21,94	-	-	-

Tailleur et sableur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	15,72	16,05	15,96	16,31	16,6	17,74	19,91	20,33	20,84	24,76	-
Intermédiaire	1 an	16,31	16,65	16,63	17,00	17,38	20,15	20,65	21,27	21,79	25,89	-
Élevé	2 ans et +	17,31	17,66	17,9	18,32	18,73	20,67	21,67	22,50	23,06	26,54	-
Moyenne		16,59	16,92	17,19	17,57	17,96	18,80	19,76	20,26	20,74	24,24	-

Camionneur - Échelle salariale moyenne (\$)

Niveau	Durée d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Embauche	Embauche	19,04	19,43	-	-	21,14	22,61	23,14	23,81	-	-	-
Intermédiaire	1 an	20,38	20,79	-	-	22,54	23,32	23,86	24,54	-	-	-
Élevé	2 ans et +	22,04	22,48	-	-	24,65	24,39	24,95	25,64	-	-	-
Moyenne		17,21	17,56	-	-	22,52	22,96	23,34	23,77	-	-	-

22 SALAIRE HORAIRE MOYEN DES EMPLOIS SYNDIQUÉS DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DES PLASTIQUES ET DES COMPOSITES

La moyenne industrielle salariale a été calculée à partir de la somme des salaires offerte par entreprise annuellement divisée par le nombre de postes recensés.

Tableau du salaire horaire moyen des postes syndiqués de l'industrie des plastiques et des composites

%	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Salaire horaire moyen	18,52	18,76	19,47	19,64	20,10	21,34	22,54	23,14	24,23	26,51	28,39