

## PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES

### Osram Sylvania Itée (Drummondville)

et

### Unifor, section locale 127-Q - FTQ

(Anciennement : Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP),  
 section locale 127)

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-1732

- **Secteur d'activité de l'employeur**  
 Industrie des lampes électriques (ampoules et tubes)

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

106

- **Répartition des salariés selon le sexe**

Femmes : 32; hommes : 74

- **Statut de la convention** : renouvellement

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

- **Échéance de la convention précédente**

16 novembre 2013

- **Échéance de la présente convention**

19 novembre 2016

- **Date de signature** : 31 janvier 2014

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

8 heures/jour, 40 heures/sem.

#### Équipes de fin de semaine

3 jours/sem., 30 heures/sem. – équipe 5

2 jours/sem., 24 heures/sem. – équipes 6, 7 et 8

- **Salaires**

#### 1. Journalier

Date	17 nov. 2013	16 nov. 2014	15 nov. 2015
Salaire/heure Min.	18,85 \$	19,26 \$	19,68 \$
Salaire/heure Max.	19,16 \$	19,58 \$	20,01 \$

#### 2. Préposé à l'exécution de différentes tâches supplémentaires, 18 salariés

Date	17 nov. 2013	16 nov. 2014	15 nov. 2015
Salaire/heure Min.	19,48 \$	19,91 \$	20,35 \$
Salaire/heure Max.	19,62 \$	20,05 \$	20,49 \$

#### 3. Chef d'équipe, spécialiste et autres fonctions

Date	17 nov. 2013	16 nov. 2014	15 nov. 2015
Salaire/heure Min.	24,99 \$	25,54 \$	26,10 \$
Salaire/heure Max.	27,33 \$	27,93 \$	28,54 \$

#### **Augmentation salariale**

Les augmentations de salaire sont calculées à partir d'un coefficient de protection de base de 6 % pour chacune des années de la présente convention collective, sauf pour les salariés de grades NA-2, NA-10, NA-11, NA -11,5 et NA-12. Les taux de salaires seront ajustés selon la variation de l'Indice des prix à la consommation.

- **Primes**

**Rappel** : le salarié qui est rappelé pour un cas d'urgence est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps exécuté en heures supplémentaires. En aucun cas, un montant inférieur au salaire pour quatre heures à temps simple n'est payé; s'il s'agit d'un salarié de la première équipe rappelé entre 24 h et 5 h, il est rémunéré au taux d'heures supplémentaires applicable pour les heures exécutées, et en aucun cas, un montant inférieur au salaire pour 5 heures à temps simple n'est payé.

**Jour** : 0,52 \$/heure – salarié qui travaille du mardi au samedi dans l'équipe de jour

**Soir** : 0,65 \$/heure – salarié dont la majorité des heures travaillées sont entre 16 h et 24 h

**Nuit** : 0,85 \$/heure – salarié dont la majorité des heures travaillées sont entre 24 h et 8 h

**Douche** : 5 minutes avant le début du quart de travail pour que le salarié puisse changer de vêtements et 20 minutes après le quart de travail pour prendre une douche et changer à nouveau de vêtements ainsi que la prime correspondant aux modalités suivantes :

Grade	Montant
A-4 et A-5	8 \$
NA-10 et NA-10 (6 ans)	9,51 \$
NA -11, NA-11.5 et NA-12	10,58 \$

### Assignment temporaire

Le salarié qui compte un an de service et qui est affecté temporairement de son poste à un poste de grade supérieur et qui y travaille trois heures ou plus conserve son taux normal de salaire ou reçoit le taux maximum de salaire du poste auquel il est affecté, soit le plus élevé des deux (sauf aux postes de grade NA-10).

Le salarié qui compte un an de service et qui est affecté temporairement de son poste à un poste de grade NA-10 et qui y travaille trois heures ou plus conserve son taux normal de salaire ou reçoit le taux de salaire du stage 4 du grade NA-10, soit le plus élevé des deux.

Le salarié qui est affecté temporairement par l'employeur à une autre équipe conserve sa prime d'équipe ou reçoit la prime de l'équipe à laquelle il est affecté, soit la plus élevée des deux pour toutes les heures travaillées sur cette autre équipe.

**Échange d'équipe** : le salarié qui change d'équipe avec un salarié d'une autre équipe reçoit la prime applicable, selon les modalités prévues

**Fin de semaine** : 4 heures payées à taux normal pour chaque quart de 12 heures travaillées sur les équipes 6, 7 et 8

N. B. – Pour avoir droit à cette prime, le salarié doit travailler un minimum de neuf heures. S'il travaille plus de six heures, mais moins de neuf heures, il reçoit une prime de deux heures à taux normal.

### Travaux spéciaux

Le salarié d'entretien de grade NA-11 qui fait des travaux spéciaux en l'absence d'un salarié de grade NA-12 ou en l'absence de son supérieur immédiat reçoit la différence entre le taux maximum du grade NA-11 et celui du grade NA-12 pour toutes les heures travaillées.

L'électricien/électronicien de grade NA-11 qui fait des travaux spéciaux en l'absence d'un chef d'équipe électronique et électricité de département de grade NA-11.5 reçoit la différence entre le taux maximum du grade NA-11 et celui du grade NA-11.5 pour toutes les heures travaillées.

Le mécanicien de production de grade NA-11 au département « Fluorescent » qui dirige le travail d'autres mécaniciens de production de grade NA-11 ou de tout autre salarié affecté à des travaux d'entretien un samedi, un dimanche ou un jour férié, reçoit une prime de 1 \$/heure en plus de la prime d'équipe applicable, s'il y a lieu, et selon les modalités prévues.

### • Allocations

**Vêtements et équipement de sécurité** : fournis par l'employeur selon la politique en vigueur

**Lunettes de sécurité de prescription** : maximum de 50 \$/2 ans ou fournies par l'employeur 1 fois/2 ans et remplacées lorsque brisées au travail avant la fin des 2 années, selon les modalités prévues

**Chaussures de sécurité** : maximum de 125 \$/12 mois, selon les modalités prévues

**Bouchons de sécurité sur mesure** : maximum de 100 \$/24 mois sur présentation de la facture et d'une ordonnance médicale

### Repas

30 minutes payées – salarié admissible, selon les modalités prévues

2 périodes de 30 minutes payées – salarié travaillant dans l'équipe 6, 7 ou 8

### • Jours fériés payés

Le nombre varie de 8 à 14 jours, selon la fonction et l'horaire de travail du salarié.

### • Congés annuels payés

Années de service	Vacances normales <sup>1</sup>	Vacances supplémentaires	Indemnité
1 an	3 sem. ou moins	-	4 %
5 ans	3 sem.	-	6 %
10 ans	3 sem.	1 sem.	8 %
20 ans	3 sem.	2 sem.	10 %
30 ans	3 sem.	3 sem.	12 %

1. Vacances lors de la fermeture de l'usine

### • Congés sociaux

#### Congés de décès

Maximum de 5 jours – lors du décès de son conjoint, de sa conjointe, de son fils ou de sa fille, selon les modalités prévues

Maximum de 3 jours – lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, du père ou de la mère de son conjoint, du conjoint de sa mère ou de son père, selon les modalités prévues

1 jour, pour les funérailles – lors du décès d'un petit-fils, d'une petite-fille, du grand-père ou de la grand-mère du salarié ou de son conjoint ou du frère ou de la sœur de son conjoint, selon les modalités prévues

N. B. – Le salarié a droit à une journée supplémentaire si le décès ou les funérailles ont lieu à 400 km ou plus de sa résidence.

---

**Congé pour mariage** : 1 jour, à l'occasion de son mariage

**Juré ou candidat juré**

Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou candidat juré reçoit son salaire normal, y compris la prime d'équipe qu'il aurait reçue, pour les heures normales de travail programmées, selon les modalités prévues.

• **Droits parentaux**

En fonction de son admissibilité et selon les modalités prévues, la salariée ou le salarié peut recevoir, lors des différents congés, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance-emploi (RAE).

**Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde de 12 mois, qui peut commencer à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

**Congé de naissance**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

**Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

**Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge auquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental, selon les dispositions du RQAP.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

• **Avantages sociaux**

**1. Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée entièrement par l'employeur, à l'exception de celles de l'assurance vie contributoire, de l'assurance vie pour personnes à charge, de l'assurance salaire de longue durée, de l'assurance maladie et de l'assurance pour soins dentaires

**Assurance salaire**

Courte durée

Prestations : semaines 1 et 2 : selon la période d'attente prévue, 66,67 % de sa rémunération hebdomadaire, jusqu'à concurrence du maximum prévu par la Loi sur l'assurance-emploi du Canada; semaines 3 à 17 : montant égal à la différence entre l'indemnité hebdomadaire de 66,67 % de la rémunération hebdomadaire, jusqu'à concurrence du maximum prévu par la Loi sur l'assurance-emploi du Canada et la prestation payée par le régime d'assurance emploi; semaines 18 à 26 : 66,67 % de la rémunération hebdomadaire, jusqu'à concurrence du maximum prévu par la Loi sur l'assurance-emploi du Canada

Début : 9<sup>e</sup> jour, maladie; 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation

**Assurance maladie**

Prime : payée par l'employeur et par le salarié dans une proportion respective de 50 %

**Soins dentaires**

Prime : payée par l'employeur et par le salarié dans une proportion respective de 50 %

**2. Régime de retraite/Plan d'épargne**

Le Régime supplémentaire de rentes est maintenu en vigueur et est non contributoire.

De plus, l'employeur collabore avec le syndicat pour permettre au salarié qui le désire de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).