

# ENTENTE DE PRINCIPE

entre

**CORPORATION STELLAR CANADA INC.**

(ci-après la Compagnie)

et

**LA SECTION LOCALE TC 1976 DES MÉTALLOS**

(ci-après le Syndicat)



En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010

## TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
ANNEXE ET LETTRES D'ENTENTE	Page

### CONVENTION COLLECTIVE

#### ARTICLE 1 – OBJECTIF DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

1.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'importance, dans un environnement très concurrentiel, d'une main d'œuvre qui soit à la fois productive et efficace et qui s'engage à offrir un service à la clientèle de classe mondiale dans un milieu qui encourage les relations harmonieuses entre les parties. La Compagnie et le Syndicat feront le nécessaire pour encourager et faciliter le développement de ces qualités chez les employés et de promouvoir un tel environnement sur les lieux du travail.

1.02

a) L'objectif principal de cette convention est d'obtenir la pleine mesure des avantages d'une négociation collective ordonnée et une méthode amicale de règlements des différends qui peuvent survenir entre les parties, et d'établir les conditions d'emploi devant être observées par la Compagnie et le Syndicat;

b) Dans la présente convention, l'usage du genre masculin inclut le genre féminin.

1.03 Il est dans l'intérêt commun de la Compagnie et des employés que l'exploitation des services se fasse de manière efficace et économique afin de favoriser le plein emploi avec une rémunération et des conditions de travail raisonnables.

1.04 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à adhérer aux dispositions de cette convention et au *Code du travail*, L.R.Q. c. C-27, dans le but de régler pacifiquement les différends.

1.05 **DÉFINITIONS:** - Aux fins de la présente convention:

a) **CONVENTION COLLECTIVE** – désigne la convention collective présentement en vigueur, incluant les amendements ou les interprétations convenues entre les parties par entente écrite et signée.

b) **ENTENTE PAR CONSENTEMENT MUTUEL** – désigne une entente écrite entre le président de la section locale et le représentant de la Compagnie, ou leurs délégués autorisés.

- c) **ENTENTE LOCALE** – désigne une entente locale écrite entre le représentant de l'unité syndicale et le représentant de la Compagnie ou leurs délégués autorisés et reconnus par le président du Syndicat et par le service corporatif des ressources humaines.

**COMPAGNIE** – désigne Corporation Stellar Canada Inc. , centre contact clientèle de Crémazie et tous les établissements de la ville de Québec incluant les salariés qui travaillent à domicile sur le contrat Intuit dans la région de la Ville de Québec.

**STELLAR CANADA** – désigne Corporation Stellar Canada Inc.

- d) **EMPLOYÉ** – désigne toute personne qui est un employé de la Compagnie faisant partie de l'unité de négociation et qui est visée par cette convention collective. Les employés seront considérés comme suit:

i) **EMPLOYÉ À PLEIN TEMPS** – une personne employée dans un poste couvert par cette convention collective et qui est régulièrement requise de travailler quarante (40) heures par semaine (en excluant les périodes de repas et incluant les pauses) sur une base continue tout au cours de l'année et assujettie au paragraphe 6.01.

ii) **EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL** – une personne employée dans un poste couvert par cette convention collective et qui est régulièrement requise de travailler un minimum de vingt (20) heures par semaine (en excluant les périodes de repas et incluant les pauses) sur une base continue tout au cours de l'année et assujettie au paragraphe 6.01.

Lorsqu'un nouvel emploi est ajouté à l'unité de négociation, les heures de travail visant cet emploi seront déterminées par la Compagnie. Le Syndicat sera avisé par la Compagnie des heures de travail requises pour cet emploi.

- f) **SYNDICAT** – Désigne la section locale TC 1976 des Métallos.
- g) **HORAIRE DE TRAVAIL** – signifie une projection de tous les quarts de travail requis indiquant les jours de travail et de congé, les heures de début et de fin du travail.
- h) **QUART** – signifie une période de temps déterminée au cours d'une journée de travail pendant laquelle un employé est requis d'être présent.
- i) **SEMAINE** – aux fins de cette convention collective, le mot «semaine» signifie une période de sept jours consécutifs commençant le dimanche à 00:00 et se terminant le samedi à 24:00.

## ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur de la convention collective de tous les employés au sens du Code du Travail, travaillant à l'établissement sis au 255, boul. Crémazie Est, bureau 400, Montréal (Québec) H2M 1M2, aux établissements de la Ville de Québec et

aux domiciles sur le contrat Intuit dans la région de la Ville de Québec à l'exception des superviseurs, techniciens, des assistants aux horaires, des employés de bureau et toute personne ayant une fonction de cadre.

### **ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION**

2.01 La Compagnie se réserve tous les droits qui n'ont pas été modifiés, limités ou restreints par la présente convention ou auxquels elle n'a pas renoncé en vertu de la présente convention, y compris:

- a) le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, et le droit d'établir et de faire appliquer des règles et règlements raisonnables;
- b) le droit d'embaucher, de muter, de mettre à pied, de rappeler, de promouvoir ou de rétrograder un employé ou de mettre fin à son emploi, le droit de classifier, d'assigner et de hiérarchiser des tâches, de renvoyer un employé, de le suspendre ou de lui imposer une autre mesure disciplinaire; toutefois, la réclamation d'un employé alléguant qu'il a été renvoyé ou qu'il a fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire sans cause juste peut faire l'objet d'un grief en vertu de l'article 20 de la convention;
- c) le droit de déterminer des modes opérationnels; le niveau de supervision; des horaires de travail; des heures et des jours de travail, incluant la planification et l'autorisation du temps supplémentaire; le nombre d'employés requis en tout temps et les tâches à accomplir.

2.02 Il est compris et entendu que les droits de la direction tels qu'établis au paragraphe 3.01 sont assujettis aux dispositions de cette convention collective et qu'ils ne seront pas exercés de manière incompatible avec les dispositions des présentes.

## **ARTICLE 4 – CHAMP D’APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

3.01 Dans l’éventualité où la Compagnie déciderait de modifier substantiellement les exigences requises pour un poste existant ou de créer un nouveau poste qui n’est pas visé par la présente convention collective, des discussions seront entamées avec le Syndicat afin de déterminer, le cas échéant, quelles modifications aux dispositions de la présente convention collective pourraient être nécessaires afin de refléter les nouvelles exigences du poste ou celles du nouveau poste et afin de déterminer le nouveau taux de salaire.

## **ARTICLE 5 – TAUX DE SALAIRE ET PRIMES**

5.01 Les taux de salaire de base pour les employés visés par la présente convention sont contenus à l’annexe A.

5.02 Lorsqu’un nouvel emploi est ajouté à l’unité de négociation, le taux de salaire de base et l’échelle salariale visant cet emploi seront déterminés par la Compagnie. Le Syndicat sera avisé par la Compagnie du taux de salaire de base et de l’échelle salariale nouvelle ou modifiée visant cet emploi.

5.03 L’employé appelé à travailler à titre d’agent, support et dûment autorisé, aura droit à une prime de 1,00\$ par heure travaillée.

5.04 L’employé appelé à travailler entre 21 :00 et 24 :00 et dûment autorisé, aura droit à une prime de 0.40\$ par heure travaillée.

## **ARTICLE 6 – HEURES DE TRAVAIL**

6.01 Il n’y a rien dans cet article qui doit être perçu comme une garantie de travail pour aucun employé ou comme établissant une garantie d’un certain nombre d’heures de travail.

### **EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN**

6.02

- a) La semaine régulière de travail pour un employé à temps plein sera de quarante (40) heures par semaine. La journée de travail régulière est de huit heures et demie (8.5) consécutives incluant

une pause repas non rémunérée d'une demi-heure et de deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes.

## **EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

6.03

- a) La semaine de travail régulière pour un employé à temps partiel est un minimum de vingt (20) heures par semaine. Une journée régulière de travail peut varier entre trois (3) heures et huit heures et demie (8.5) incluant les pauses et les repas. Après deux heures et demie (2.5) consécutives de travail, une pause payée de quinze (15) minutes sera accordée à l'employé et après cinq heures et quart (5.15) inscrits à l'horaire une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes.

## **HORAIRES DE TRAVAIL**

6.04 La Compagnie pourra, à sa seule discrétion, établir ou modifier les horaires et les heures de travail de manière à répondre aux besoins opérationnels selon ce qu'elle juge approprié.

6.05 Lorsque les horaires de travail sont établis, la Compagnie publie et affiche les horaires au moins deux (2) semaines avant leur implantation.

6.06 Dans les cas où il est nécessaire de réviser les horaires établis, la compagnie publiera et affichera les horaires de travail révisés au plus tard sept (7) jours calendrier avant l'implantation.

## **PÉRIODES DE REPAS**

6.07 Les employés requis de travailler un quart de travail de plus de cinq heures et quart (5.15) par jour auront droit à une période de repas non rémunérée d'une durée ininterrompue de trente (30) minutes.

## **PAUSES**

6.08

- a) Les employés bénéficient d'une pause rémunérée d'une durée ininterrompue de quinze (15) minutes et ce, après un intervalle maximum de deux heures et demie (2.5) consécutives de travail dans une journée.

- b) Les périodes de pauses seront réparties à la discrétion de la Compagnie tels qu'établis en a), mais ne pourront être attribuées au début ou à la fin d'un quart de travail.

#### **INDEMNITÉ DE PRÉSENCE/MINIMUM GARANTIE/PAIE SUR APPEL**

6.09

- a) La Compagnie doit aviser un employé au moins deux (2) heures avant le début de son quart de travail régulier du fait que sa présence au travail n'est plus requise;
- b) Si l'employé n'a pas été avisé dans le délai prescrit, il se verra octroyer une période de travail de trois (3) heures à son taux de salaire de base. Si aucun travail n'est disponible, l'employé aura droit à une indemnité équivalente à trois (3) heures à son taux de salaire de base;
- c) L'avis prévu au paragraphe a) ci-dessus sera communiqué à l'employé par téléphone ou par boîte vocale au numéro de téléphone apparaissant au dossier de l'employé au service local des ressources humaines. Il incombe à l'employé d'informer la Compagnie de son numéro de téléphone exacte ou de tout changement à cet égard.

#### **ÉCHANGES ET DONNS DE QUARTS DE TRAVAIL**

6.10 Avec l'accord préalable de l'assurance service, les employés seront autorisés à procéder à un échange ou à un don de quart de travail selon les modalités suivantes:

- a) L'échange ou le don de quart n'engendre pas une diminution du nombre d'heures hebdomadaires cédulées inférieur à vingt (20) heures;
- b) Le quart échangé ou donné ne peut être fractionné;
- c) L'échange ou le don de quarts de travail n'engendre pas de temps supplémentaire;
- d) L'employé doit répondre aux exigences du poste selon le service en cause (par ex : bilinguisme).

#### **QUARTS DE TRAVAIL**

6.11 Les quarts de travail sont assignés dans un service donné de la façon suivante:

- a) Par statut;
- b) Par ancienneté

c) Par préférence.

6.12 Dans l'éventualité où un horaire à temps plein est établi selon les dispositions du paragraphe 6.02 et qu'il requiert moins d'employés à temps plein, les employés en surplus seront assignés par ordre inverse d'ancienneté à des quarts de travail et à un statut temps partiel.

6.13 Dans l'application du paragraphe 6.12, les employés bénéficiant du statut d'employés à plein temps ou à temps partiel continuent de jouir des avantages de leur statut propre pendant la période temporaire de changement de statut.

6.14 Dans l'application du paragraphe 6.12, les employés réaffectés temporairement à un autre statut seront cédulés sur les quarts de travail en fonction de leur ancienneté.

6.15 Les employés temporairement réaffectés à un autre statut retrouveront leur statut original lorsque le volume le permettra.

6.16 Dans l'éventualité où les horaires de travail établis selon les dispositions du paragraphe 6.04 créaient une augmentation temporaire du besoin de main d'œuvre à l'intérieur d'un statut à temps plein, et qu'il n'y a pas d'employés qui travaillent temporairement dans le statut, la procédure suivante s'appliquera :

- a) Les employés ayant un statut d'employé à temps partiel se verront offrir le quart de travail disponible par ordre d'ancienneté, de préférences et de qualifications;
- b) Si le procédé ci-dessus ne parvenait pas à combler l'ouverture disponible, la Compagnie procéderait à une affectation par ordre inverse d'ancienneté.

## **ARTICLE 7 – AFFICHAGE DES POSTES**

7.01 Les postes permanents à l'intérieur de l'unité de négociation seront affichés par la Compagnie pour une période de sept (7) jours calendrier. L'avis affiché par la Compagnie contiendra une description sommaire du poste et des qualifications requises pour occuper ce poste permanent. L'avis indiquera aussi la date à laquelle l'employé doit être disponible pour commencer à travailler.

REMARQUE : Dans les cas de projets spéciaux ou de contrats à délais courts et qui demandent une période d'affichage plus courte, la Compagnie s'engage à rencontrer le Syndicat afin de convenir de modalités particulières pour l'affichage et l'attribution desdits postes.

7.02 L'employé doit satisfaire aux conditions suivantes pour être admissible à poser sa candidature à un poste permanent:

- a) l'employé doit avoir complété sa période de probation;
- b) l'employé doit être disponible pour commencer à travailler à ce poste permanent à la date requise par la Compagnie pour débiter la formation.

REMARQUE : L'employé qui satisfait aux conditions énoncées ci-dessus et qui est en vacances, peut reporter ses vacances afin de se rendre disponible pour suivre la formation. Lesdites vacances seront reportées à une date à être déterminée en tenant compte des autres employés et des besoins d'affaire.

7.03 La Compagnie tiendra compte des facteurs suivants lorsque viendra le temps de combler un poste permanent :

- a) l'ancienneté de l'employé; et
- b) les qualifications, l'expérience, les habiletés et les compétences de l'employé;
- c) Lorsque les qualifications, l'expérience, les habiletés et les compétences sont égales entre deux (2) employés ou plus, alors l'ancienneté sera le facteur déterminant.

7.04 Durant la période d'affichage décrite au paragraphe 7.01, l'employé doit postuler en soumettant une demande écrite au représentant local des ressources humaines de la Compagnie. La Compagnie procédera à la sélection, s'il y a lieu, dans un délai de quinze (15) jours calendrier de la fin de l'affichage ou à l'intérieur d'un autre délai convenu entre les parties.

7.05 La Compagnie se réserve spécifiquement le droit de :

- a) combler le poste permanent par d'autres employés pendant la période d'affichage prévue aux paragraphes 7.01 à 7.04;
- b) engager un nouvel employé ou transférer d'autre personnel pour combler le poste permanent:
  - i) si aucune candidature n'est reçue à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 7.04; ou

- ii) si les employés qui ont soumis leur candidature dans le délai prévu au paragraphe 7.04 n'ont pas les qualifications requises pour faire le travail tel que stipulé paragraphe 7.03.
  
- iii) si les employés sont transférés, ils le seront en ordre inverse d'ancienneté en respectant les heures de travail et les jours de repos qu'ils détenaient avant le transfert.

## **ARTICLE 8 – DROIT DE SÉLECTION - AGENT SUPPORT ET ASSISTANT, ASSURANCE SERVICE**

- 8.01 Étant donné la nature particulière et les responsabilités spécifiques du poste d'agent support et du poste assistant, assurance service, la Compagnie a le droit de nommer les personnes à ce poste en utilisant des critères de sélection développés conjointement par la Compagnie et le Syndicat. Il est entendu que l'ancienneté ne sera pas le seul facteur déterminant mais sera un facteur à considérer et dont la valeur pondérée sera intégrée au système de pointage des critères de sélection.
- 8.02 Avant d'établir les critères de sélection, la Compagnie fournira au Syndicat une description du poste d'agent support.
- 8.03 L'affichage de ces postes se fera selon les dispositions de l'article 7 à l'exception du paragraphe 7.03.

## **ARTICLE 9 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

- 9.01 Le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail:
- a) en sus des huit (8) heures de travail par jour quel que soit le jour, excluant la période de repas;
  
  - b) en sus de quarante (40) heures par semaine, excluant les périodes de repas.

Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au taux de base majoré de 50%.

9.02 Un employé qui a travaillé quarante (40) heures dans une semaine et qui est appelé pour effectuer des heures de travail qui ne précèdent ni ne suivent immédiatement son quart de travail normalement cédulé sera rappelé pour une période minimale de trois (3) heures rémunérée au taux de base majoré de 50%. Si la période dépasse trois (3) heures, le taux tel que majoré sera payable à la minute.

9.03a) Lorsque des heures additionnelles s'avèrent nécessaires, les besoins d'heures seront comblés en temps continu en les offrant d'abord aux employés volontaires à temps partiel et aux étudiants et ensuite aux employés à temps plein.

b) Si les besoins ne sont pas comblés après l'étape a), les employés seront contactés à la maison, selon leur ancienneté, pour se faire offrir des heures additionnelles.

c) Si les besoins ne sont pas comblés après l'étape a) et b), les heures additionnelles de travail seront distribuées parmi les employés qualifiés dans le service par ordre inverse d'ancienneté (sauf pour les étudiants).

9.04 Lorsque des heures additionnelles en temps non-continu s'avèrent nécessaires, elles seront comblées selon le processus décrit au paragraphe 9.03. .

## **ARTICLE 10 – BANQUE D'HEURES EN RÉSERVE – UTILISATION**

10.01 Les employés auront la possibilité de mettre en réserve les heures effectuées aux taux des heures supplémentaires en avisant la Compagnie par écrit le jour où les heures supplémentaires sont effectuées.

10.02 Le nombre d'heures en réserve sera limité à vingt-quatre (24) heures en banque à quelque moment que ce soit de l'année et sera traité comme suit :

- a) Les heures mise en réserve peuvent être prises par l'employé à titre de congé avant la fin du trimestre en cours soit au plus tard le 30 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre de l'année en cours. Le temps de congé qui n'est pas pris sera payé à l'employé.
- b) Nonobstant, le paragraphe a) ci-dessus, un employé peut décider de reporter à un trimestre subséquent l'utilisation des heures qu'il a mis en réserve mais ne pourra pas cumuler plus que vingt-quatre (24) heures. L'employé devra aviser son chef d'équipe au plus tard trois

semaines avant la fin du trimestre de son intention de reporter l'utilisation de son temps mis en réserve à un trimestre subséquent.

c) L'unité minimale laquelle peut être mise en banque et prise par la suite est une (1) heure.

d) Toute heure en réserve qui n'a pas été utilisée ou payée en cours d'année sera payé à l'employé sur le dernier chèque de paie de l'année en cours.

10.03 Les heures en réserve dans la banque de temps ne peuvent être utilisées pour combler les absences à cause de maladie.

10.04 Le temps accumulé en réserve doit servir à prendre un congé. Ce congé doit être planifié au moins trois (3) semaines à l'avance. L'approbation de la Compagnie est basée sur ses besoins opérationnels.

10.05 Les demandes de congés annuels ont préséance sur les demandes de congé associées aux heures supplémentaires mises en réserve.

## **ARTICLE 11- PÉRIODE DE PROBATION**

11.01 Un employé sera considéré en période de probation durant les trois (3) premiers mois travaillés depuis sa dernière date d'embauche et n'aura aucun droit d'ancienneté. Il est expressément entendu par les parties que, durant la période de probation, l'employé sera considéré comme un employé à l'essai et pourra être congédié en tout temps à la seule discrétion de la Compagnie qu'il y ait ou non cause juste et suffisante, pourvu que ce congédiement ne soit pas fait de façon arbitraire, de mauvaise foi ou pour des raisons discriminatoires. Les absences pour cause de maladie prolongeront la période de probation proportionnellement à la durée des absences. La période de probation peut être prolongée par entente par consentement mutuel.

## **ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ**

### **LISTE D'ANCIENNETÉ**

12.01

a) La liste d'ancienneté des membres de l'unité de négociation devra être préparée et affichée par la Compagnie dans un délai de trente (30) jours calendriers de la date de la

signature de la présente convention collective, deux fois par année par la suite (en janvier et juillet) et en cas de mise à pieds.

- b) L'employé dispose d'un délai de trente (30) jours calendrier de la date de l'affichage pour demander la correction de la liste d'ancienneté sur présentation d'une preuve écrite d'erreur au service local des ressources humaines.
- c) Toute demande de correction de la liste d'ancienneté d'un employé sera traitée par le service local des ressources humaines dans les sept (7) jours calendrier de la réception de la demande. Le Syndicat sera avisé de tout changement résultant d'une demande de correction, le cas échéant.
- d) À l'expiration de la période de trente (30) jours décrite au paragraphe b) et par suite de tout changement apporté à la liste d'ancienneté suivant le paragraphe c), la liste d'ancienneté sera considérée comme finale.
- e) Lorsque deux employés ou plus sont embauchés le même jour dans l'unité de négociation, leur rang d'ancienneté sera déterminé par un tirage au sort effectué par le délégué de la Compagnie et le président de l'unité.

#### **RÉTENTION ET ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ**

12.02 L'ancienneté est conservée et continue de s'accumuler durant les absences causées par une mise à pied, une grève ou un lock-out, une maladie ou un accident, une suspension sans solde et une absence autorisée dont la durée n'excède pas douze (12) mois.

#### **AFFECTATION TEMPORAIRE HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

12.03

- a) Un employé affecté temporairement à un poste qui n'est pas visé par la présente convention collective ou à un poste cadre continue d'apparaître sur la liste d'ancienneté du groupe d'où il provient. L'employé conserve ses droits d'ancienneté et continue d'en accumuler;
- b) À la fin de l'affectation temporaire, l'employé reprend le poste qu'il occupait avant l'affectation;
- c) La Compagnie retient sur le salaire de l'employé en affectation temporaire le plein montant de la cotisation syndicale aux deux semaines sous réserve des conditions et des exceptions prévues dans la présente convention collective.

#### **ÉLECTION OU NOMINATION À UN POSTE SYNDICAL À TEMPS PLEIN**

12.04 Sous réserve de l'article 12.05 h), les employés élus ou nommés à un poste syndical à temps plein au Syndicat des Métallos conservent leurs droits d'ancienneté et continuent d'en accumuler pendant qu'ils occupent ce poste.

### **PERTE D'ANCIENNETÉ**

12.05 L'ancienneté sera perdue, le nom de l'employé sera retiré de la liste et l'employé sera considéré comme n'étant plus à l'emploi si l'employé:

- a) quitte volontairement son emploi à la Compagnie;
- b) part à la retraite;
- c) est congédié de ses fonctions et qu'un tel congédiement est maintenu suite à la procédure de règlement des griefs;
- d) est absent du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser ni justifier son absence auprès de l'employeur;
- e) sans raison valable, ne se présente pas au travail après avoir été rappelé d'une mise à pied à l'intérieur du délai prescrit au paragraphe 12.07 b);
- f) a été mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs;
- g) néglige sans raison valable de retourner au travail le premier jour ouvrable suivant la fin de son congé autorisé; ou, a pris un tel congé pour une raison autre que celle précédemment approuvée;
- h) demeure à une fonction syndicale tel que stipulé au paragraphe 12.04 . L'ancienneté sera perdue dans le cas d'une absence autorisée d'une durée de plus de douze (12) mois consécutifs, à moins qu'un délai plus long n'ait été prévu d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat.

REMARQUE: L'employé qui démissionne et qui est réembauché dans les trois (3) mois de la date de sa démission se verra reconnaître son ancienneté antérieure seulement pour les calculs du congé annuel et du droit aux avantages sociaux. Cette règle ne s'applique pas à toute démission qui survient entre le 15 mai et le 15 août et durant la période entre la fin de semaine précédent Noël et la fin de semaine qui suit le jour de l'an.

### **RÉDUCTION DE PERSONNEL ET MISES À PIED**

12.06

- a) Les réductions de personnel doivent se faire à l'intérieur d'un même statut et d'un même service, selon la procédure suivante :

- i) Les réductions doivent se faire par ordre inverse d'ancienneté dans un même statut à l'intérieur d'un même service. L'employé excédentaire le plus ancien ayant un statut d'employé à temps plein dans le service peut déplacer l'employé à temps partiel le moins ancien du même service jusqu'à ce que le nombre requis de réductions d'employés ait été atteint. Il est entendu qu'un employé à temps plein qui décide de déplacer un employé à temps partiel conservera un statut d'employé à temps partiel.
- ii) Dans l'éventualité où un employé plus ancien à temps plein d'un service donné choisit de ne pas déplacer l'employé à temps partiel le moins ancien de ce service, cet employé aura un statut d'employé mis-à-pied à cet endroit.

REMARQUE: Les employés à temps plein qui décident de ne pas exercer leurs droits de déplacement ne seront rappelés qu'à un poste à temps plein qu'à l'intérieur de leur service.

- b) Les employés seront avisés par écrit au moins quatorze (14) jours calendrier avant une mise à pied.
- c) Si une mise à pied temporaire devait survenir, la Compagnie rencontrera le président d'unité et le représentant syndical attitré afin de discuter des points suivants:
  - 1. Les raisons de la mise à pied; et
  - 2. les mesures de diminution d'impact, le cas échéant.

## **RAPPEL**

### 12.07

- a) Les rappels se feront par ordre inverse de mise à pied pour les employés du service visé.
- b) Lorsque les employés sont rappelés d'une mise à pied, ils sont avisés par courrier recommandé à l'adresse apparaissant au dossier de l'employé au service local des ressources humaines, avec copie au Syndicat.
- c) Les employés à temps plein doivent reprendre un poste à temps plein dans un délai de sept (7) jours calendrier suivant la réception de l'avis de rappel mentionné au paragraphe b).
- d) Les employés à temps partiel doivent se présenter au travail dans un délai de sept (7) jours calendrier suivant la réception de l'avis de rappel mentionné au paragraphe b).

## ARTICLE 13 – CONGÉS PERSONNELS AUTORISÉS

13.01 Un employé peut demander un congé sans solde pour une période de temps prédéterminée. La durée dudit congé sans solde est d'un minimum d'une (1) semaine et d'un maximum de vingt-six (26) semaines. Un employé peut demander un congé sans solde pour l'une des raisons suivantes:

- a) retour aux études;
- b) raisons d'ordre personnel;
- c) permissions exceptionnelles (raisons familiales);
- d) congé sabbatique.

L'octroi dudit congé sans solde est sujet aux besoins d'affaires, mais ne sera pas refusé sans raison valable.

REMARQUE: Durant un congé sans solde, l'employé conserve et accumule de l'ancienneté et du service auprès de la Compagnie et conserve tous ses droits d'ancienneté. Les demandes de congé sans solde de moins d'une semaine seront traitées selon les besoins d'affaires.

13.02 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé sans solde doit soumettre sa demande écrite sur le *Formulaire de demande congé sans solde* à son chef d'équipe ou superviseur immédiat le plus tôt possible mais pas moins de quatre (4) semaines avant la date prévue du début dudit congé en spécifiant la durée prévue du congé, les dates de départ et de retour et les raisons de la demande.

13.03 Un employé de retour d'un congé personnel autorisé retrouve le poste qu'il détenait immédiatement avant le début dudit congé.

13.04 L'octroi d'un congé sans solde ne peut avoir préséance sur l'octroi de vacances ou la reprise d'heures en réserve.

13.05 Lorsque deux demandes ou plus de congés sans solde sont soumises au même moment et qu'elles couvrent, en tout ou en partie, la même période, les demandes seront considérées en tenant compte de la position de l'employé sur la liste d'ancienneté.

13.06 L'employé qui désire revenir au travail avant la date prévue de la fin de son congé personnel autorisé doit en faire la demande auprès du service local des ressources humaines. La Compagnie a entière discrétion pour accorder la demande ou suggérer d'autres modalités de retour au travail. La

Compagnie avisera l'employé par écrit de sa décision à l'adresse apparaissant au dossier de l'employé au service local des ressources humaines, avec copie au Syndicat.

## **ARTICLE 14 – CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTAL**

14.01 Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental seront accordés selon les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* L.R.Q. c. N-1.1.

14.02 Un employé se verra accorder jusqu'à cinq (5) jours de congé dont deux (2) journées avec solde à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Le congé ne peut être pris après l'expiration d'un délai de quinze (15) jours de l'arrivée de l'enfant à la résidence du père ou de la mère.

## **ARTICLE 15 – COMPARUTION EN COUR ET FONCTION DE JURÉ**

15.01 Un employé se verra accordé un congé avec solde moins les indemnités reçues, le cas échéant, et sans inclure les frais de kilométrage, pour agir à titre de juré ou pour comparaître comme témoin dans toute enquête ou procédure judiciaire. L'employé devra fournir les pièces justificatives qui rendent nécessaire sa présence en cour à titre de juré ou de témoin.

- a) Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas à l'employé impliqué personnellement dans son propre procès ou dans une enquête le concernant.
- b) L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté durant la période passée à titre de juré ou de témoin.

## **ARTICLE 16 – CONGÉS SOCIAUX**

### **CONGÉ DE DEUIL**

16.01 Chaque employé aura droit à un congé de deuil payé au décès d'un membre de sa famille immédiate, selon les modalités décrites ci-dessous:

- a) Cinq (5) jours rémunérés au taux de salaire de base au décès du conjoint \* de l'employé, du père de l'employé, de sa mère, d'un de ses enfants ou des enfants du conjoint;

- b) Trois (3) jours rémunérés au taux de salaire de base et deux (2) jours non-rémunérés au décès de son frère, de sa sœur ou de ses petits enfants;
- c) Une (1) journée rémunérée au taux de salaire de base et deux (2) jours non-rémunérés au décès des beaux-parents de l'employé, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, sa bru, ses grands-parents ou de ses neveux ou nièces;
- d) Un (1) journée non-rémunérée au décès d'un oncle, d'une tante de l'employé ou des grands-parents par alliance;

Dans les circonstances décrites aux paragraphes a), b) ou c), si le décès survient à plus de 150 km de la résidence de l'employé, l'employé se verra accorder une (1) journée supplémentaire payée si cette journée était prévue à l'horaire de travail.

Dans les circonstances décrites au paragraphe d), si les funérailles sont à plus de 150 km de la résidence de l'employé, l'employé se verra accorder une (1) journée supplémentaire non-payée si cette journée était prévue à l'horaire de travail.

\* «conjoints»: les personnes

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

16.02 Lorsque les journées accordées sont rémunérées, les congés doivent correspondre à une journée de travail durant laquelle l'employé est habituellement requis de travailler ou qui a été prévue à son horaire de travail.

16.03 Le congé doit être pris en journées consécutives et doit inclure la journée des funérailles.

16.04 Le congé de deuil ne peut être monnayé. Il peut être reporté moyennant un accord préalable de la direction.

16.05 La Compagnie se réserve le droit de demander des pièces justificatives pour l'octroi du congé.

16.06 Dans des circonstances exceptionnelles, lorsque le défunt n'est pas un membre de la famille immédiate de l'employé, un congé d'une (1) journée non-rémunérée peut lui être accordée sur approbation de la direction et sujet aux besoins d'affaire.

16.07 Un employé ne sera pas admissible à un congé de deuil payé si:

a) il est en absence autorisée, ou;

b) il reçoit des indemnités pour congé de maladie ou d'invalidité de courte ou de longue durée.

16.08 L'employé a le droit de suspendre son congé annuel pendant la période de congé de deuil.

## **CONGÉ DE MARIAGE**

16.09 Dans l'éventualité où un employé est inscrit pour travailler le jour de son mariage, il se verra accorder un congé payé lors de cette journée.

16.10 Dans le cas du mariage d'un enfant de l'employé ou de l'enfant de son conjoint, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, l'employé se verra accorder une journée de congé sans solde pour assister au mariage.

## **ARTICLE 17 – JOURS FÉRIÉS**

17.01 Tous les employés embauchés avant le jour férié et qui n'ont pas été absents, sans autorisation ou raison valable, le jour précédant ou le jour suivant le congé férié, auront droit aux jours fériés payés suivants en vertu du paragraphe 18.04 :

Jour de l'An

Fête du travail

Vendredi Saint

Action de grâces

Journée nationale des Patriotes	Noël
Fête nationale du Québec	Lendemain de Noël
Fête du Canada	

17.02 Les employés qui travaillent un jour férié seront rémunérés à leur taux de salaire de base majoré de 50% pour toutes les heures travaillées en plus du paiement du jour férié mentionné au paragraphe 18.01 ci-dessus.

17.03 Les employés qui ont droit aux jours fériés décrits ci-dessus seront payés pour le congé férié selon le total des gains réguliers et de congés annuels payables au cours des quatre (4) semaines précédant la semaine où survient le jour férié, divisé par vingt (20).

17.04 Les jours fériés survenant au cours du congé annuel d'un employé peuvent être ajoutés au congé annuel si les besoins d'affaire le permettent ou pris à tout autre moment choisi conjointement par la Compagnie et l'employé.

## ARTICLE 18 – VACANCES

18.01 L'attribution des vacances se fera selon les modalités de cet article. Les vacances doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante. Sous réserve du paragraphe 18.08, l'employé n'a pas le droit de reporter ses vacances à l'année suivante. Les congés annuels non pris au 31 octobre seront assignés par l'employeur

18.02 Le nombre de journées de vacances auquel l'employé a droit se détermine comme suit:

Service	Jours par mois	Maximum
Moins d'un an de service au 1 <sup>er</sup> mai	1	10
1 an de service depuis la date d'embauche	1	10
À la date des 3 ans de service depuis la date d'embauche **	1.5	15
À la date des 10 ans de service depuis la date d'embauche	2	20

\*\* Note: Dès la date d'anniversaire de la 3<sup>ième</sup> et 10<sup>ième</sup> année de service, l'employé a droit au nombre de jours de vacances maximales indiqué dans le tableau ci-dessus, soit 15 et 20. Pour ce

faire, un employé commence à accumuler le nombre de jours prévus dans chacune de ces catégories (3 et 10 ans de service) dès la date d'anniversaire de service précédente soit au courant de sa 2<sup>ième</sup> et de sa 9<sup>ième</sup> année de service. Ainsi, dès la date de son 3<sup>ième</sup> anniversaire de service il pourra par exemple avoir droit à ses 15 jours de vacances.

18.03 Le choix des vacances est déterminé en tenant compte des années reconnues de service de l'employé dans la Compagnie et sur les besoins opérationnels de la Compagnie. Il est entendu que les impératifs du service peuvent restreindre le choix des dates de vacances.

18.04 Les congés annuels des employés dont la demande est soumise lors du processus annuel de planification de vacances d'été soit entre le 1<sup>er</sup> février et fin février sont accordés, dans la mesure du possible, d'après l'ancienneté. Ces employés ont priorité sur les employés qui font leur demande de congé annuel à une date ultérieure. Les employés sont avisés au plus tard le 31 mars des périodes de congé qui leur sont assignées et, sauf entente locale à l'effet contraire, les employés doivent prendre leur congé annuel à la période prévue. Sauf entente locale à l'effet contraire, les employés qui ne font pas leur demande de congé annuel avant le 1er mars doivent prendre leur congé à la date qui leur est assignée par la Compagnie..

18.06 En cas de fin d'emploi, pour quelque motif que ce soit, les vacances accumulées et non prises seront payées conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* L.R.Q. c. N-1.1.

18.07 En cas de mise à pieds, les vacances accumulées et non prises seront payées au moment de la mise à pied.

18.08 L'employé qui, en raison de maladie ou de blessure, n'est pas en mesure de prendre ou de terminer ses vacances dans l'année en cours peut, s'il le désire, les reporter à l'année suivante.

## **INDEMNITÉ DE VACANCES**

18.09 Les employés ont droit à des vacances annuelles payées. L'indemnité de vacances sera payée selon les modalités suivantes :

Années de service	% des gains accumulés dans l'année précédente
Moins de 3 ans depuis la date d'embauche	4%
3 à 10 ans de service depuis la date d'embauche	6%
10 ans de service depuis la date d'embauche	8%

*(\*) Les gains accumulés tiennent compte du salaire de base, temps supplémentaire, la prime de rendement individuelle et le paiement de vacances prises pendant l'année de référence précédente.*

18.10 Les employées en congé de maternité ne verront pas leur droit aux vacances annuelles diminué pour l'année suivante pourvu que le congé soit accordé conformément à l'article 14.01.

## **ARTICLE 19 – PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE**

19.01 Tout différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention collective est soumise aux règles et à la procédure suivantes:

### **Étape 1**

La Compagnie et le Syndicat sont déterminés à résoudre rapidement tout différend impliquant les employés et leur cadre immédiat et tenter de le faire avant qu'un grief ne soit soumis. À cette fin, si un employé a une plainte à formuler ou s'il croit avoir des motifs pour loger un grief, l'employé peut rencontrer son supérieur immédiat afin d'avoir une discussion informelle dans le but de tenter de régler le différend dans les sept (7) jours calendrier de la date de l'événement ou de la date à laquelle l'employé en a pris connaissance.

Le supérieur immédiat dispose de sept (7) jours calendrier suivant la discussion informelle pour rendre sa décision qui doit être communiquée verbalement et motivée.

### **Étape 2**

Si le différend n'est pas réglé à l'étape 1 ou si la rencontre prévue à l'étape 1 n'a pas eu lieu, l'employé ou le représentant syndical local peut soumettre un grief en écrivant au Bureau des ressources humaines local ou son représentant dans les quatorze (14) jours calendriers de la date de l'événement ou de la date à laquelle l'employé en a pris connaissance.

Un grief qui a pour objet une mesure disciplinaire sera soumis directement à l'étape 2 de la procédure de grief. Dans un tel cas, le grief doit être soumis dans les quatorze (14) jours calendrier de la date de l'événement ou de la connaissance de l'événement.

### **GRIEF COLLECTIF**

Tout grief collectif sera soumis directement à l'étape 3 de la procédure de grief. Dans un tel cas, le grief doit être soumis dans les quatorze (14) jours calendrier de la date de l'événement ou de la connaissance de l'événement.

Tout grief doit se faire par écrit et doit contenir les éléments suivants:

- a) nom et fonction du plaignant;
- b) date du fait ou de la connaissance du fait qui a donné lieu au grief;
- c) nature du grief;

- d) mesure corrective attendue de la Compagnie;
- e) désignation de l'article (des articles) dont les dispositions sont présumées enfreintes.

Le représentant local des ressources humaines ou son délégué dispose d'un délai de quatorze (14) jours calendrier pour rendre sa décision qui doit être écrite et motivée.

### **Étape 3**

Si le grief n'est pas réglé à l'étape 2, il peut être soumis par le Président de la section locale ou son représentant à la directrice, ressources humaines dans les vingt et un (21) jours calendrier de la date de la décision rendue à l'étape 2.

Le Directrice, ressources humaines ou son représentant dispose d'un délai de vingt et un (21) jours calendrier pour rendre sa décision qui doit être écrite et motivée.

### **ARBITRAGE**

#### **a) ARBITRAGE RÉGULIER :**

Tout grief qui n'est pas réglé selon la procédure décrite aux étapes 1 à 3 ci-dessus peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la date de la décision rendue à l'étape 3 par demande écrite d'arbitrage communiquée par une partie à l'autre. Il ne peut pas y avoir d'arrêt de travail et aucun grief ne pourra être soumis à l'arbitrage sans avoir préalablement franchi toutes les étapes de la procédure de griefs. Le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celle portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention.

#### **b) ARBITRAGE INFORMEL ET ACCÉLÉRÉ :**

Nonobstant les modalités d'application établies par la procédure d'arbitrage régulier pour présenter une cause, les parties peuvent, d'un commun d'accord, soumettre un grief en vue de la tenue d'une audience plus informelle et ce grief est alors considéré comme une 'cause informelle et accélérée'.

L'une ou l'autre partie a jusqu'au début de l'audience pour se retirer du processus.

Sous réserve d'une entente contraire entre les parties, les causes informelles et accélérées ne nécessitent aucune documentation préalable, sauf qu'un exposé conjoint du cas ou un exposé par une seule partie (après commun accord) doit être remis à l'arbitre au plus tard au début de l'audience.

À l'audience, les parties doivent exposer verbalement leur position. Les communications écrites ne sont pas nécessaires dans le cas des causes informelles et accélérées. Les parties peuvent soumettre les documents, dossiers ou autres éléments de preuves comme elles le jugent à propos sous réserve des règles normales d'admissibilité, du Code du travail du Québec et de la compétence et du pouvoir discrétionnaire de l'arbitre.

Les sentences ne doivent créer aucun précédent dont on peut s'autoriser dans une cause future.

Si, à un moment où un autre de la présentation d'une cause dans le cadre du processus accéléré, l'arbitre se rend compte, après consultation des parties, que la cause ne se prête pas à ce processus et qu'elle devrait suivre la procédure régulière, il peut renvoyer l'affaire aux parties afin que celle-ci soit présentée à nouveau selon la procédure régulière telle que décrite dans la convention.

Les dossiers des causes traitées dans le cadre du processus accéléré seront conservés à des fins juridiques, mais aucun numéro ne leur sera attribué. La numérotation de ces dossiers ne sera établie qu'à des fins administratives internes et ne fera d'aucune façon partie intégrante des décisions écrites transmises aux parties. Le nombre de causes traitées selon le processus accéléré sera ajouté au rapport sur le nombre total de causes traitées chaque année.

Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent, d'un commun accord, demander une médiation dans le cadre du processus d'audience informel et accéléré. L'arbitre peut, de son gré, proposer sa médiation dans un litige, et ce, avant l'audience informelle et accélérée. Au moment d'inscrire une cause, les parties doivent aviser clairement l'arbitre de leur intention de demander la médiation dans le cadre du processus d'audience informel et accéléré.

c) Si le recours à l'arbitrage s'avère nécessaire, pour la durée de la présente convention, les parties choisiront un arbitre à partir de la liste suivante :

1. Michel Picher
2. Louise Viau
3. Marc Gravel

Les arbitres désignés siégeront à tour de rôle dans la mesure où ils sont disponibles dans un délai de soixante (60) jours de la demande d'arbitrage. Si aucun des arbitres n'est disponible dans ce délai, les parties peuvent convenir de la nomination d'un nouvel arbitre ou de la prolongation dudit délai. Toutes dispositions relatives à l'arbitrage doivent être prises dans les meilleurs délais possibles.

- b) L'arbitre n'est pas habilité à amender, à substituer ou à ajouter aux dispositions de la présente convention et sa décision doit être subordonnée aux dites dispositions.
- c) Les parties doivent assumer à parts égales la rémunération et les frais de l'arbitre. Toutefois, chaque partie assume toutes les dépenses faites pour ses propres témoins et représentants et tous autres frais relatifs à l'arbitrage.

- d) La décision de l'arbitre est sans appel et lie les deux parties ainsi que les employés concernés.

## **DÉLAIS**

- a) Tout grief qui n'est pas présenté ou traité par le Syndicat dans les délais obligatoires prévus au présent article doit être considéré comme ayant été abandonné et ne peut être poursuivi ou repris.
- b) Si la Compagnie omet de donner suite à un grief ou si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus, le grief peut être acheminé immédiatement à l'étape suivante.
- c) Les griefs qui n'ont pas été soumis en arbitrage par l'une ou l'autre des parties dans un délai de deux (2) ans depuis la présentation du grief à l'étape 1 seront considérés comme abandonnés.

Remarque : Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

19.02 Le règlement d'un grief ne peut comporter une compensation de salaire rétroactive pour une période de plus de soixante (60) jours calendrier précédant la date de la présentation écrite du grief.

19.03 Les représentants syndicaux ou leurs délégués autorisés auront accès à un endroit privé pour discuter avec les employés concernés.

## **ARTICLE 20 - MESURES DISCIPLINAIRES**

20.01 À l'exception des employés en probation, aucun employé ne doit être réprimandé ou averti par écrit, être suspendu ou congédié pour des raisons disciplinaires, à moins que ce ne soit pour un motif valable.

20.02 Le représentant syndical ou son délégué, à moins que l'employé ne s'y oppose, pourra assister à la rencontre chaque fois qu'un représentant de la Compagnie convoque un employé dans le but précis de lui annoncer une des mesures mentionnées à la section 21.01.

20.03 Lorsque les circonstances nécessitent la prise immédiate de mesures disciplinaires, la Compagnie s'engage à aviser le représentant syndical ou son délégué le plus tôt possible par la suite.

20.04 Lorsque la Compagnie décide d'imposer toute mesure mentionnée au paragraphe 21.01, l'employé est avisé par écrit des faits justifiant la mesure et de son droit de faire un grief au moment où la mesure est prise ou le plus tôt possible par la suite. Copie sera transmise au Syndicat.

20.05 Les cas de congédiement peuvent être soumis directement à la troisième étape de la procédure de règlement des griefs décrite à l'article 20.01.

20.06 À l'exception des cas de congédiement, toutes les mesures dont il est fait mention au paragraphe 21.01, doivent être supprimées du dossier de l'employé après une période de dix-huit (18) mois.

## **ENQUÊTES DE CONGÉDIEMENT**

20.07 Dans les situations où la Compagnie juge à propos de procéder à une enquête qui pourrait donner lieu à un congédiement, elle procédera comme suit :

- a) L'enquête sera menée de façon impartiale et juste et doit se tenir dans les meilleurs délais suivant la découverte des faits donnant lieu à ladite enquête;
- b) Avant la tenue de toute entrevue avec un employé, l'employé en cause sera avisé de la nature de l'entrevue en termes généraux (par ex.: malversation, contact client, etc.). Le Syndicat sera également avisé de la tenue d'une telle entrevue;
- c) Le supérieur immédiat de l'employé ou son délégué, avisera l'employé qu'il a droit d'être accompagné par un représentant syndical;
- d) Si l'employé requiert la présence de son représentant syndical, celui-ci se verra accorder immédiatement avant la tenue d'une telle entrevue une période maximale de quinze (15) minutes afin de s'entretenir avec l'employé;
- e) Lorsque le représentant syndical est présent, il assiste à l'entrevue à titre d'observateur. Bien que n'étant pas un participant actif, le représentant syndical aura la possibilité de d'intervenir et de poser des questions de clarification, mais ne doit en aucun cas perturber le processus d'enquête;
- f) Lors de l'entrevue, sans porter préjudice au processus d'enquête et dans le respect des règles régissant la confidentialité et la vie privée, la Compagnie fournira à l'employé le plus d'information possibles entourant les circonstances l'enquête;
- g) À la conclusion de l'entrevue, l'employé pourra obtenir une copie de sa déclaration écrite.

20.08 Tout congédiement qui survient à la suite d'une enquête disciplinaire devra être imposé dans les vingt-et-un (21) jours de la fin de l'enquête. Ce délai peut être prolongé par entente par consentement mutuel.

20.09 Si l'enquête menée ne donne pas lieu à l'imposition d'un congédiement ou à une autre mesure disciplinaire, les informations recueillies dans le cadre de cette enquête devront être retirés du dossier de l'employé.

## **ARTICLE 21 – PROGRAMME D’AVANTAGES SOCIAUX**

21.01 La compagnie fournira aux employés admissibles qui étaient assurés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2006, les protections suivantes:

- a) Assurance-vie, assurance pour mort et mutilation accidentelles;
- b) Invalidité de longue durée;
- c) Invalidité de courte durée;
- d) Assurance-maladie complémentaire;
- e) Soins dentaires;
- f) Compte de soins de santé.

La compagnie fournira aux employés admissibles qui sont assurés après le 1<sup>er</sup> septembre 2006, les protections suivantes:

- a) Assurance-vie, assurance pour mort et mutilation accidentelles;
- b) Invalidité de longue durée;
- c) Assurance-maladie complémentaire;
- d) Soins dentaires.

## **ARTICLE 22 – RELATIONS PATRONALES SYNDICALES**

### **RÉUNIONS DE CONSULTATION MIXTE**

22.01 Les parties reconnaissent qu'il est essentiel qu'ils se rencontrent sur une base régulière afin de discuter de l'application de la convention collective, d'enjeux de négociation et tout autre sujet que l'une ou l'autre des parties souhaiterait aborder lors de réunions de consultation. Les parties conviennent qu'une réunion devrait avoir lieu à tous les trimestres à une date à être fixée d'un commun accord. L'intention est de se rencontrer au moins une fois par trimestre pour la durée de la convention collective.

### **TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES**

22.02 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou de désigner des représentants syndicaux dans le but de représenter les employés lors du traitement des plaintes ou des griefs.

22.03 Le président de l'unité se verra accorder quatre (4) heures par semaine pour des activités syndicales. Le nombre d'heures accordées pour des activités syndicales pourra être modifié d'un commun accord. Ces heures de libération syndicales seront rémunérées aux taux de salaire de base comme si le président était au travail. En l'absence du président d'unité, un autre membre de l'exécutif pourra le ou la remplacer. Le Syndicat avisera l'employeur du changement et les mêmes dispositions de congé syndical s'appliqueront.

22.04 La Compagnie convient qu'un représentant syndical peut être libéré afin de discuter d'un grief avec un employé ou la direction durant ses heures de travail régulières sans perte de salaire pourvu que le représentant en cause s'entende au préalable avec son supérieur immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de toute absence à cette fin.

22.05 Lorsque le Syndicat demande des libérations pour que des représentants syndicaux assistent à des congrès, à des réunions syndicales, à de la formation ou autres rencontres officielles du syndicat, la Compagnie, sous réserve des impératifs du service, accordera aux employés désignés un congé sans solde d'une durée maximale de cinq (5) jours consécutifs. Le Syndicat devra faire la demande à la Compagnie pour de tels congés au moins deux (2) semaines d'avance.

22.06 Le syndicat sera facturé pour les libérations sauf dans les cas où la compagnie a accepté d'absorber certains coûts. Dans tous les cas, les employés impliqués dans ces activités ne verront pas leur nom soustrait ou retiré de la paie. La facturation au syndicat sera établie par le taux horaire applicable à l'employé multiplié par le nombre d'heures de libération, plus le coût au prorata des primes d'assurances.

22.07 La Compagnie accordera un congé sans solde pouvant atteindre une (1) année à un maximum de deux (2) employés pour une affectation de travail au syndicat international. Le Syndicat fournira à la Compagnie un préavis de trente (30) jours avant le début du congé ainsi que les raisons le justifiant. Un tel congé ne sera pas indûment refusé et le ou les employés choisis maintiendront et continueront d'accumuler de l'ancienneté selon les dispositions de l'article 12.

22.08 La Compagnie et le Syndicat partageront à part égales le salaire de base dû pour le temps de libération des employés appelés à agir à titre de membre du comité de négociation pour le temps passé en négociation directe avec la Compagnie.

22.09 Tout le temps consacré aux réunions de griefs et aux comités consultatifs mixtes avec la Compagnie pendant les heures régulières de travail sera payé par la Compagnie.

22.10 La Compagnie accordera au Syndicat une période de trente (30) minutes à titre de session d'orientation lors des ateliers de formation des nouveaux employés. Cette période d'orientation sera réservée exclusivement aux membres de l'unité de négociation.

22.11 Les représentants syndicaux qui ne sont pas des employés de la Compagnie ne pourront sous aucun prétexte pénétrer sur la propriété de la Compagnie sans son autorisation préalable, qui ne sera pas refusée indûment.

#### **CARTE D'ACCÈS**

22.12 Les employés ont droit à une carte d'accès, au frais de la compagnie.

#### **TABLEAU D'AFFICHAGE**

22.13 La Compagnie fournira au Syndicat un (1) tableau d'affichage à la cafétéria de la Compagnie, pour l'affichage d'avis officiels du Syndicat. Seuls les avis signés par les dirigeants syndicaux seront affichés sur ce tableau.

### **ARTICLE 23 – SANTÉ ET SÉCURITÉ**

23.01 La Compagnie et le Syndicat maintiendront un comité de santé et sécurité au travail constitué d'au plus trois (3) membres élus ou nommés par le Syndicat et d'au plus trois (3) membres nommés par la Compagnie. Il est entendu que chaque partie sera représentée en nombre égal.

23.02 Les activités principales du comité en santé et sécurité au travail seront :

- a) Procéder à des inspections mensuelles des lieux de travail afin d'identifier les sources potentielles de danger pour la santé des employés.
- b) Faire les recommandations appropriées à la Compagnie et aux employés pour l'amélioration de la santé et de sécurité des employés.
- c) Obtenir des informations de l'employeur respectant l'identification des dangers potentiels ou réels des matériaux ou de l'équipement.

- d) Tenir des réunions à tous les trois mois afin de discuter des accidents courants, leurs causes, les suggestions pour prévenir des répétitions et des rapports d'enquêtes et d'inspections.
- e) Conserver des registres de toutes les enquêtes, inspections, plaintes, recommandations, et des procès-verbaux des réunions. Les procès-verbaux doivent indiquer quelles actions ont été prises suite aux suggestions et recommandations faites précédemment et, si aucune action n'a été entreprise, en donner les justifications.

23.03 Les membres d'un comité représentant les travailleurs doivent désigner un ou plusieurs membres de ce comité pour enquêter les cas où un employé serait grièvement blessé au travail.

## **ARTICLE 24 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **DROITS DE LA PERSONNE**

24.01 La Compagnie s'engage à ne pas prendre de mesures discriminatoires contre un employé parce qu'il est membre du Syndicat ou parce qu'il s'occupe, au nom du Syndicat, d'activités autorisées aux présentes.

Les parties conviennent de travailler de concert pour maintenir un environnement exempt de discrimination. À cette fin, la Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas se livrer à des actes de discrimination illégale à l'endroit d'employés à cause d'un motif stipulé à la *Charte des droits et libertés*, L.R.Q. c. C-12 soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. De plus, la Compagnie et le Syndicat s'engagent à travailler ensemble à assurer un milieu de travail exempt de tout harcèlement.

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent par la présente et s'entendent pour s'acquitter de leur devoir d'accommodement face aux employés qui souffrent d'une déficience physique ou mentale.

### **GRÈVES ET LOCK-OUT**

24.02 La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour qu'il n'y ait pas de grève, ralentissement ou arrêt de travail ou de lock-out, tel que défini par le *Code du travail* L.R.Q. c. C-27, pendant la durée de la présente convention.

### **IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

24.03 La Compagnie assumera la responsabilité d'imprimer et de traduire la présente convention collective et assumera les coûts associés à ces tâches. Cela inclut aussi l'impression des mises à jour.

Dès que possible, la Compagnie et le Syndicat s'entendront sur une version finale de la convention collective avant son impression.

#### **EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

24.04 La Compagnie et le Syndicat désirent que tous les employés et tous les paliers de direction touchés par cette convention collective soient familiers avec les dispositions qu'elle contient. À cet effet, tous les employés et tous les paliers de direction touchés auront accès à une version électronique de la convention collective et recevront une copie papier sur demande seulement.

#### **DOSSIERS PERSONNELS**

24.05 Par demande écrite auprès de son chef d'équipe, un employé aura le droit d'accéder à son dossier personnel, de le consulter et d'en obtenir une copie. Une telle demande sera traitée dans un délai de 7 jours calendrier.

#### **INFORMATION SUR LES EMPLOYÉS**

24.06 Sur demande officielle écrite auprès de la Compagnie, le président de la section locale TC 1976 des Métallos obtiendra la liste des employés couverts par cette convention collective; cette liste inclura l'adresse de résidence et le numéro de téléphone de chaque employé. Cette information sera fournie une fois par année pour la conduite des activités syndicales, à moins qu'une situation particulière ne l'empêche.

#### **ARTICLE 25 – COTISATIONS SYNDICALES**

26.01 La Compagnie retiendra sur la paie de chaque employé assujetti à la présente convention collective, un montant équivalant à la cotisation syndicale mensuelle du Syndicat, sous réserve des conditions et exceptions énoncées ci-après.

26.02 La retenue demeurera inchangée pendant la durée de la convention collective à moins que le Syndicat ne procède à un tel changement en vertu de ses statuts. Sous réserve des cycles de paie, les changements devront s'appliquer dès que la Compagnie sera avisée, par écrit, du nouveau montant des cotisations mensuelles régulières à retenir.

26.03 Pour les nouveaux employés, sous réserve des cycles de paie, la première retenue sera effectuée à leur première période de paie après l'entrée en fonction.

- 26.04 Seuls les saisies de salaire, les remboursements de dettes à la Compagnie et les cotisations à une caisse de retraite et de prévoyance ont priorité sur la cotisation syndicale.
- 26.05 Le montant des cotisations syndicales ainsi prélevé sur les salaires, assorti d'un rapport détaillé des cotisations individuelles retenues, est remis par la Compagnie aux autorités compétentes du Syndicat une fois par mois. Les versements seront acheminés à la section locale TC 1976 des Métallos, 2360 avenue de LaSalle, bureau 202, Montréal (Québec) H1V 2L1.
- 26.06 La Compagnie n'assume aucune responsabilité, financière ou autre, face au Syndicat ou à un employé, en cas d'omission de retenue ou d'inexactitude dans une retenue ou une remise. Cependant, en cas d'erreur dans le calcul de la somme à prélever sur le salaire d'un employé, la Compagnie procède à la correction des retenues sur la paie subséquente de l'employé. La responsabilité de la Compagnie à l'égard de toute somme déduite conformément aux dispositions du présent article expire avec la remise des sommes dues aux autorités compétentes du Syndicat.
- 26.07 Le Syndicat convient de tenir la Compagnie indemne et à couvert de toute réclamation ou de toute responsabilité découlant de l'application du présent article.
- 26.08 La Compagnie convient de déduire à chaque période de paie un montant équivalent à 0,01\$ par heure travaillée sur le salaire de base de tout employé inclut dans l'unité d'accréditation. Le montant ainsi recueilli sera versé au fonds humanitaire des Métallos au plus tard le quinzième (15) jour suivant la date du prélèvement en faisant parvenir ledit paiement à la section locale TC 1976 des Métallos, 2360 avenue de LaSalle, bureau 202, Montréal (Québec) H1V 2L1.
- 26.09 La compagnie accepte d'inscrire sur les T4 les montants syndicaux déduits sur chaque paie de l'employé.

## **ARTICLE 27 – ERREUR DE PAIE**

- 27.01 Si une erreur devait survenir sur la paie d'un montant de plus de cinquante (50) dollars net, l'employé doit signaler l'erreur à la Compagnie et il sera alors remboursé le prochain jour ouvrable complet. Il est entendu que cette clause s'applique à une erreur de la part de la Compagnie et non à celle causée par l'employé.

## **ARTICLE 28 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 28.01 Cette convention collective restera en vigueur du jour de sa ratification jusqu'au 31 décembre 2012 et se renouvellera ultérieurement d'année en année à moins qu'une des parties ne donne à l'autre un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette

convention collective ou de toute date d'anniversaire subséquente, signifiant son intention d'entreprendre des négociations pour le renouvellement de la convention collective.

28.02 Dans l'éventualité où un avis écrit d'entreprendre les négociations est donné, la convention collective demeure en vigueur pendant tout le processus de négociation.

28.03 Lorsque l'avis d'intention d'entreprendre les négociations est donné par l'une ou l'autre des parties, les négociations débiteront à une date convenue par consentement mutuel.

## **ATTESTATION**

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention collective par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, ce .

**Pour Corporation Stellar Canada Inc.**

**Pour la section locale TC 1976 des Métallos**

---

**Melanie Maillé**  
**Directrice, gestion des effectifs et des opérations**

---

**Nathalie Lapointe**  
**Présidente**

---

**Susanne Beisert**  
**Directrice, ressources humaines**

---

**Pierre-Étienne Jutras**  
**Membre du comité**

---

Audrey- Melissa Therrien  
**Agent syndical**

---

**Richard Pagé**  
**Permanent syndical**

## ANNEXE A – ÉCHELLES SALARIALES

	<b>début</b>	<b>1an</b>	<b>2ans</b>
<b>Niveau 1 (de base)</b>	11.50/heure	11.73/heure	11.96/heure
<b>Niveau 2 (intermédiaire)</b>	12.50*/heure	12.75/heure	13.01/heure
<b>Niveau 3 (avancé)</b>	13.50**/heure	13.77/heure	14.05/heure

\*11.50\$ pendant la formation et la période de probation, suite au succès de la période de probation le salaire passe à 12.50\$/heure

\*\*12.50\$ pendant la formation et la période de probation, suite au succès de la période de probation le salaire passe à 13.50\$/heure

\*\*\* Niveau 1 : agent cirque du soleil

Niveau 2 : agent impôts rapide et profile du service Intuit

Niveau 3, agent Quickbooks

## **ANNEXE B – TRAITEMENT DES EMPLOYÉS INTUIT CHANGEANT D'ÉCHELLE SALARIALE**

Les employés du service Intuit ayant plus de trois (3) mois d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective changeront leur taux comme suit :

Mathieu Marceau passera de 13.06\$ à 13.50\$ (niveau 3 de l'échelle) rétroactif au 24 janvier 2010 (sa date d'anniversaire d'embauche).

Line Dumais passera de 13.06\$ à 13.50 (niveau 3 de l'échelle) rétroactif au 7 janvier 2010 (sa date d'anniversaire d'embauche)

Luc Antoine passera de 13.45\$ à 13.50 (niveau 3 de l'échelle) rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2010 (entrée en vigueur de la nouvelle échelle)

Denis Rouleau passera de 13.45\$ à 13.77\$ (niveau 3 de l'échelle) rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2010 (entrée en vigueur de la nouvelle échelle)

Marie-Eve Laurendeau passera de 12.14\$ à 12.50\$ (niveau 2 de l'échelle) rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2010 (entrée en vigueur de la nouvelle échelle)

Eric Peytavin de Garam passera de 11.79\$ à 12.50\$ (niveau 2 de l'échelle) rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2010 (entrée en vigueur de la nouvelle échelle)

Mario Taillon passera de 11.50\$ à 12.50\$ (niveau 2 de l'échelle) le 23 février 2010 (date de la période de probation réussie)

Sara Cuernos passera de 11.50\$ à 12.50\$ (niveau 2 de l'échelle) le 23 février 2010 (date de la période de probation réussie)

## **Lettre d'entente 1**

### **Augmentation de salaire pour les employés au maximum de l'échelle ou hors échelle**

Le 10 février 2010

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976  
Syndicat des Métallos  
2360, avenue de La Salle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

#### **Objet: Augmentation de salaire pour les employés au maximum de l'échelle ou hors de l'échelle**

Madame Lapointe,

Cette lettre d'entente confirme les discussions tenues entre les représentants de la compagnie et du syndicat, relativement à des augmentations de salaire pour les employés qui atteignent le maximum de l'échelle ou qui sont hors de l'échelle pendant la durée de la présente convention collective.

Si, à sa date d'anniversaire d'embauche, un employé atteint le maximum de son échelle et par conséquent, n'a pas d'augmentation salariale de deux (2) pourcent, une somme forfaitaire de deux (2) pour cent calculée sur ses gains des six (6) derniers mois sera payée deux fois par année.

**Exemple :** Un employé du niveau 1 gagne présentement 11.92\$ et il est éligible à une augmentation de salaire à sa date d'embauche le 1<sup>er</sup> mai 2010. Il passera donc à 11.96\$ et recevra un premier montant forfaitaire le 1<sup>er</sup> novembre 2010 de 206.34 \$ s'il a travaillé quarante (40) heures par semaine toutes les semaines.

Si l'employé est déjà hors échelle, une somme forfaitaire de deux (2) pour cent calculée sur ses gains des six (6) derniers mois sera payée deux fois par année. Le cumul du montant forfaitaire débute à la date d'anniversaire d'embauche de l'employé.

**Exemple :** Un employé à temps partiel du niveau 1 gagne présentement 12.21\$ et sa date d'anniversaire est le 15 septembre 2010. Le 15 mars 2011, il recevra un premier montant forfaitaire de 190.78\$ s'il a travaillé trente (30) heures par semaine toutes les semaines.

L'employé ne recevra pas de montant forfaitaire si son emploi se termine avant qu'il ait complété six (6) mois de travail cumulant un montant forfaitaire.

**Exemple :**

Un employé à temps partiel du niveau 1 gagne présentement 12.21\$ et sa date d'anniversaire est le 15 septembre 2010. Il quitte la compagnie le 2 février 2011. Il ne recevra donc aucun montant forfaitaire.

Si l'employé change d'échelle et obtient pour cette raison une augmentation salariale d'au moins deux (2) pourcent, il n'aura plus droit au montant forfaitaire.

Un prorata du montant forfaitaire sera versé aux employés ayant une date d'anniversaire d'embauche entre le 1<sup>er</sup> août 2012 et le 31 décembre 2012 considérant que les employés seront toujours à l'emploi au 31 décembre 2012.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Pour Stellar Canada	Pour le Syndicat
Susanne Beisert Directrice, ressources humaines	Nathalie Lapointe Présidente, Section locale 1976 des Métallos

## **Lettre d'entente numéro 2**

### **Entente de 2%**

Le 10 février 2010

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976  
Syndicat des Métallos  
2360, avenue de La Salle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

**Objet: Entente de 2%**

Madame Lapointe,

La présente confirme l'entente relative à la mise en œuvre du processus permettant aux employés de prendre un congé, qu'ils financent personnellement par un différé salarial de 2 %.

Les parties s'entendent pour mettre en place un tel congé sabbatique payé à compter de l'entrée en vigueur de la convention sous les conditions suivantes:

- a) En guise de transition, les employés pourront commencer à participer au processus dès la signature de la convention collective et pourront contribuer pour l'année 2008 pour les fins d'utilisation en 2009.
- b) Le congé sabbatique a pour but de permettre à l'employé de prendre un congé qu'il finance lui-même par un report salarial. Aucun congé sabbatique ne pourra excéder une durée de cinq (5) jours.
- b) Les congés sabbatiques seront accordés sur la base du premier arrivé premier servi.
- c) Les congés sabbatiques seront accordés à la seule discrétion de la Compagnie. Si la demande de congé sabbatique d'un employé devait être refusée, la Compagnie fournira une réponse écrite justifiant sa décision.
- d) L'ordre de préséance d'attribution des congés sera le suivant : congé annuel, temps en réserve, congé sabbatique.
- e) Si le congé sabbatique est approuvé, il sera sujet aux conditions suivantes:

- i) Un contrat ne peut être d'une durée inférieure à une année civile.
  - ii) Au cours de cette période le participant recevra 98 % de son salaire hebdomadaire de base.
  - iii) Le taux de déduction demeurera le même au cours de toute la période du contrat.
  - iv) Sur une période de différé d'une (1) année, pour un congé sabbatique d'une durée de cinq (5) jours, l'employé différera 2 % de son salaire et recevra 98 % de son salaire.
- f) Les employés sous contrat de congé sabbatique se verront accorder tous les bénéfices de travail normalement consentis aux autres employés, incluant l'accumulation des droits d'ancienneté et de service.
  - g) Les congés statutaires qui surviennent à l'intérieur de la période de congé sabbatique ne seront ni compensés ni remboursés par la Compagnie.
  - h) Le montant différé retenu par la Compagnie par une déduction sur la paie, les déductions de contribution régulières s'appliquent.
  - i) Si un employé décide de quitter la Compagnie pendant qu'il est sous contrat au cours de cette entente, le contrat se terminera le jour de sa démission et toutes les contributions retenues lui seront remboursées.
  - j) En cas de congédiement ou de décès d'un employé sous contrat, le contrat cesse à cette date et tout montant retenu est remboursé.
  - k) Dans les situations régies par les items i et j, la Compagnie aura trente (30) jours pour procéder au remboursement.
  - l) Toutes les sommes non utilisées au 15 décembre seront payées au plus tard le 31 décembre. Une période d'exception s'appliquera pour les mois de juin, juillet et août de chaque année.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Pour Stellar Canada	Pour le Syndicat
Susanne Beisert Directrice, ressources humaines	Nathalie Lapointe Présidente, Section locale 1976 des Métallos

## **Lettre d'entente numéro 3** **Équité salariale – Mise en œuvre**

Le 10 février 2010

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976  
Syndicat des Métallos  
2360, avenue de La Salle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

**Objet:           Équité salariale – Mise en œuvre**

Madame Lapointe,

La présente confirme l'entente relative à la mise en œuvre de l'équité salariale tel que requis par la Loi sur l'équité salariale du Québec, et conclue au cours des négociations en vue de la conclusion de la présente convention collective.

Les parties entameront les étapes dès que possible pour rencontrer les obligations en vertu de cette loi.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Pour Stellar Canada	Pour le Syndicat
Susanne Beisert Directrice, ressources humaines	Nathalie Lapointe Présidente, Section locale 1976 des Métallos

## **Lettre d'entente numéro 4 Statut d'étudiant**

Le 10 février 2010

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976  
Syndicat des Métallos  
2360, avenue de La Salle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

**Objet:            Statut étudiant**

Madame Lapointe,

La Compagnie et le Syndicat s'entendent sur les conditions d'un statut étudiant comme suit :

1. Le besoin en ressources étudiantes sera déterminé en fonction des besoins d'affaire de la Compagnie;
2. Un minimum de deux cours par semestre est requis pour se prévaloir du statut d'étudiant.
3. Les employés en cours d'emploi qui se qualifient pour l'obtention du statut d'étudiant et qui demandent à se prévaloir de ce nouveau statut, seront évalués et auront accès à ce statut selon leur ancienneté et en tenant compte des besoins en personnel de chaque service.
4. Les étudiants doivent soumettre leur horaire au début de chaque semestre. L'horaire d'école est défini comme étant une période pendant laquelle l'étudiant doit participer à des cours donnés par un professeur au cours d'un semestre d'étude.
5. Advenant la non disponibilité d'un horaire d'école au moment de la détermination des horaires de travail, l'étudiant se verra automatiquement octroyer le plus d'heures possibles pendant la fin de semaine et la différence des heures sera octroyée en soirée.
6. Les horaires de travail pour étudiants sont prévus en fin de semaine ainsi qu'en soirée.

7. Les quarts du soir débutent à 16h00 ou après 16h00 et pourront être réévalués et modifiés selon les besoins opérationnels de chaque service.
8. Un étudiant travaillera un minimum de seize (16) heures de travail par semaine. Pendant un congé statutaire l'étudiant pourra se voir octroyer des quarts de travail.
9. Les étudiants qui le désirent pourront travailler davantage de quarts de travail soit en acceptant des quarts de travail de leur collègue en autant qu'ils ont les habiletés requises ou soit en acceptant de travailler des heures additionnelles sur demande, en autant qu'ils travaillent un minimum de seize (16) heures et un maximum de quarante (40) heures par semaine de paie.
10. Les étudiants pourront effectuer des échanges de leurs quarts de travail ou encore offrir leurs quarts de travail à d'autres employés ayant les compétences nécessaires mais possédant un autre statut en autant qu'ils travaillent un minimum de seize (16) heures par semaine et un maximum de quarante (40) heures par semaine.
11. Un étudiant peut à sa demande, travailler jusqu'à quarante (40) heures durant les congés d'étude et la saison estivale. Pour ce faire, l'étudiant doit compléter une feuille de préférence selon la procédure au point 14..
12. Durant les périodes d'études, les noms des étudiants vont être placés en bas de la liste d'ancienneté générale tout en gardant leur ancienneté dans leur statut d'étudiant. Durant la saison estivale, soit du 31 mai au 15 août, leurs noms seront insérés dans la liste d'ancienneté selon leur ancienneté générale.
13. Pour les présentes, la fin de semaine se définit comme la période commençant à 17h00 le vendredi jusqu'au lundi matin à 1h00. Les cas particuliers pourront être accommodés selon les besoins d'affaires;
14. Les feuilles de préférence doivent être soumises en conformité avec les dates d'échéance suivantes :
  - a) le 15 août pour le semestre d'automne;
  - b) le 1<sup>er</sup> novembre pour la période de Noël;
  - c) le 1<sup>er</sup> décembre pour le semestre d'hiver;
  - d) le 15 avril pour le semestre d'été.
14. Les étudiants ne peuvent soumettre qu'une (1) seule feuille de préférence, par semestre.
15. Le début des quarts de travail de l'étudiant sera établi en allouant un minimum de 90 minutes suivant la fin du cours aux fins de déplacement de l'étudiant.

16. Les quarts de travail des étudiants seront créés dans une BASE . Ce qui implique que les horaires des étudiants soient créés d’abord, et qu’ENSUITE, les horaires des employés à temps plein et à temps partiel seront créés autour de cette base. À l’intérieur de cette base, l’ancienneté sera le critère déterminant pour assigner les quarts de travail.

17. La durée des quarts de travail variera entre trois (3) et huit heures et demie (8.5 heures), selon les besoins d’affaires.

18. Les quarts de travail pendant les congés statutaires seront cédulés selon la procédure désignée ci-dessous, jusqu’à ce que les besoins opérationnels soient rencontrés, tenant compte du critère d’ancienneté prévalant à l’intérieur de chaque étape de planification :

a) les volontaires ;

b) les étudiants (tel que prévu à la convention collective);

c) les employés à temps partiels ; (tel que prévu à la convention collective)

d) les employés à temps pleins ; (tel que prévu à la convention collective)

19. Les employés ayant un statut d’étudiant, qui n’auront pas fourni un horaire semestriel d’étude devront présenter cet horaire au plus tard – à la fin des quatre (4) premières semaines du deuxième semestre. À défaut de quoi, les dits employés perdront leur statut d’étudiant et se verront attribuer un statut d’employé à temps partiel selon leur ancienneté générale. Les semestres sont répartis selon les trois (3) périodes de temps suivantes :

a) janvier - mai ;

b) juin - août ;

c) septembre - décembre.

20. Les employés ayant un statut d’étudiant ne pourront se prévaloir ni de l’assurance collective ni du programme collectif d’épargne retraite (REER collectif).

21. Le statut d’étudiant ne s’applique pas aux postes d’assistants, assurance service.

21. Les étudiants pourront se prévaloir d’un congé sans solde ainsi que d’un congé de vacances tel que stipulé par la présente convention collective. Si un tel type de demande est effectuée par un

employé à statut d'étudiant de façon simultanée à la demande d'un employé à temps partiel ou à temps plein, la priorité sera accordée aux demandes selon l'ancienneté.

Pour Stellar Canada	Pour le Syndicat
Susanne Beisert Directrice, ressources humaines	Nathalie Lapointe Présidente, Section locale 1976 des Métallos

## **Lettre d'entente numéro 5 Programmes incitatifs**

Le 10 février 2010

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976  
Syndicat des Métallos  
2360, avenue de La Salle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

**Objet: Programmes incitatifs**

Madame Lapointe,

Cette lettre d'entente confirme les discussions tenues entre les représentants de la compagnie et du syndicat, relativement aux programmes incitatifs.

Les programmes incitatifs ont pour but de reconnaître la contribution des employés admissibles au rendement global de la Compagnie. Bien que les parties reconnaissent que la conception, l'élaboration et les paramètres des programmes incitatifs se font au niveau corporatif et appartiennent à la Compagnie, ils reconnaissent également l'importance de l'apport des employés dans ce processus.

Les parties conviennent donc qu'un comité local, qui comprend des représentants de la Compagnie et du Syndicat, sera établi et maintenu pour la durée de la convention collective en tant que forum consultatif sur les questions concernant les programmes incitatifs. Le comité se réunira périodiquement afin d'assurer un suivi et de faire, le cas échéant, des recommandations quant à l'évolution des programmes incitatifs.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Pour Stellar Canada	Pour le Syndicat
Susanne Beisert Directrice, ressources humaines	Nathalie Lapointe Présidente, Section locale 1976 des Métallos

## **Lettre d'entente numéro 6**

### **Mouvement du personnel entre les services**

Le 10 février 2010

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976  
Syndicat des Métallos  
2360, avenue de La Salle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

**Objet:            Mouvement de personnel entre les services**

Madame Lapointe,

Cette lettre d'entente confirme les discussions tenues entre les représentants de la compagnie et du syndicat, relativement au mouvement de personnel entre les services.

Étant donné que les parties cherchent à favoriser la rétention d'employés au sein de la Compagnie et que la Compagnie désire administrer de façon équitable le mouvement des employés d'une échelle salariale à l'autre, les parties ont convenu de ce qui suit:

1. Lorsqu'un employé transfère dans un service avec une échelle salariale plus élevée, l'employé se verra accorder le taux de salaire de base supérieur le plus proche dans l'échelle salariale du nouvel emploi. À compter de la date d'intégration dans la nouvelle échelle, la date de progression sera dorénavant à douze (12) mois de la date du transfert, le cas échéant.

À titre d'exemple seulement :

Un employé travaillant au service Cirque du Soleil (échelle niveau 1) et qui gagne aujourd'hui 11,96\$ de l'heure, est transféré à un poste Intuit impôt rapide (échelle niveau 2) le 1<sup>er</sup> janvier. Il gagnera dorénavant \$12,50 de l'heure et pourra progresser à l'échelon suivant après douze (12) mois, soit le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

2. Lorsqu'un employé transfère dans un service avec une échelle salariale plus basse, l'employé se verra accorder le taux de salaire de base de l'échelon équivalent de celle où il se trouvait dans l'échelle salariale du nouvel emploi et continuera de progresser dans l'échelle, le cas échéant.

À titre d'exemple seulement :

Un employé du niveau 3 (Intuit Quickbooks) gagne aujourd'hui 13,77\$ de l'heure à l'échelon 1 an. Il est transféré au niveau 2 (Intuit Impôt Rapide) le 1<sup>er</sup> janvier. Il sera intégré dans la nouvelle échelle à l'échelon équivalent 1 an et gagnera dorénavant \$12.75 de l'heure (plutôt que \$12.50) et pourra continuer à progresser dans l'échelle.

3. La présente procédure s'applique, que le mouvement soit volontaire ou non.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Pour Stellar Canada	Pour le Syndicat
Susanne Beisert Directrice, ressources humaines	Nathalie Lapointe Présidente, Section locale 1976 des Métallos

## Lettre d'entente numéro 7

### Télétravail, agents Intuit basés dans la ville de Québec

Le 10 février 2010

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976  
Syndicat des Métallos  
2360, avenue de La Salle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

**Objet : Télétravail, agents Intuit basés dans la ville de Québec**

Madame Lapointe,

Cette lettre d'entente confirme les discussions tenues entre les représentants de la compagnie et du syndicat, relativement au télétravail des agents d'Intuit dans la ville de Québec.

Il a été convenu que les droits et obligations des agents sont ceux qui sont prévus dans la politique de la compagnie relative au télétravail, secteurs d'activités Intuit qui est présentement en vigueur..

Il a également été entendu que, les agents qui travailleront au service Intuit en télétravail sont couverts par la présente convention collective.

Toute modification à cette politique, de même que toute nouvelle procédure devront être, au préalable, discutées et convenues avec le syndicat avant leur mise en vigueur.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Pour Stellar Canada	Pour le Syndicat
Susanne Beisert Directrice, ressources humaines	Nathalie Lapointe Présidente, Section locale 1976 des Métallos

## Lettre d'entente numéro 8 Service Intuit – Heures de travail

Le 10 février 2010

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976  
Syndicat des Métallos  
2360, avenue de La Salle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

**Objet: HEURES DE TRAVAIL – SERVICE INTUIT**

Madame Lapointe,

La présente confirme l'entente relative aux heures de travail des agents du service Intuit au Centre contact clientèle de Crémazie et des agents de la ville de Québec en télétravail.

Nous avons convenu que pour ces employés, la semaine régulière de travail pour un employé à temps plein est de trente-sept heures et demie (37.5) et la journée de travail régulière est de huit (8) heures consécutives incluant une pause repas non rémunérée d'une demi-heure et de deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes pendant la basse saison des impôts.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Pour Stellar Canada	Pour le Syndicat
Susanne Beisert Directrice, ressources humaines	Nathalie Lapointe Présidente, Section locale 1976 des Métallos

**Lettre d'entente numéro 9**  
**Prime, agent support**

Le 10 février 2010

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976  
Syndicat des Métallos  
2360, avenue de La Salle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

**Objet: PRIME, AGENT SUPPORT**

Madame Lapointe,

Cette lettre d'entente confirme les discussions tenues entre les représentants de la compagnie et du syndicat, relativement à la prime d'agent support pour Michel Hatem, Amanda Gonzales et Patrick III Hyacinthe.

Les parties ont convenu que lorsque ces trois employés sont appelés à agir dans le rôle d'agent support (anciennement appelé Lead agent) ils continueront à recevoir une prime de 1.50\$ par heure travaillée et dûment autorisée.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Pour Stellar Canada	Pour le Syndicat
Susanne Beisert Directrice, ressources humaines	Nathalie Lapointe Présidente, Section locale 1976 des Métallos

**Lettre d'entente numéro 10**  
**Prime de nuit**

Le 10 février 2010

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976  
Syndicat des Métallos  
2360, avenue de La Salle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

**Objet: PRIME DE NUIT**

Madame Lapointe,

Cette lettre d'entente confirme les discussions tenues entre les représentants de la compagnie et du syndicat, relativement à une prime de nuit.

Bien qu'il n'ait présentement pas de quart de travail de nuit effectués par les membres de l'unité, les parties ont convenues qu'une prime de 1\$ par heure travaillée sera versée pour chaque heure travaillée et dûment autorisée entre minuit et six (6) heures du matin si jamais un quart de travail devient nécessaire pendant la durée de la présente convention collective.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Pour Stellar Canada	Pour le Syndicat
Susanne Beisert Directrice, ressources humaines	Nathalie Lapointe Présidente, Section locale 1976 des Métallos

**Lettre d'entente numéro 11**  
**Jour de maladie pour invalidité de courte durée**

Le 10 février 2010

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976  
Syndicat des Métallos  
2360, avenue de La Salle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

**Objet: JOUR DE MALADIE POUR INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

Madame Lapointe,

Cette lettre d'entente confirme les discussions tenues entre les représentants de la compagnie et du syndicat, relativement à l'invalidité de courte durée.

Les parties ont convenu qu'un employé, ayant un minimum de deux (2) ans d'ancienneté et qui s'absente pour des raisons médicales pourrait se prévaloir d'une (1) journée de maladie pour sa sixième (6) journée d'absence consécutive. Pour se prévaloir de cette journée, la période d'absence doit être justifiée par un billet médical valide incluant la durée de l'absence, la raison incapacitante et la signature d'un médecin.

Cette journée sera calculée sur le total des gains réguliers et de congés annuels payables au cours des quatre (4) semaines précédant l'absence de maladie divisé par vingt (20). Le montant sera indiqué sur le relevé d'emploi comme journée de maladie.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Pour Stellar Canada	Pour le Syndicat
Susanne Beisert Directrice, ressources humaines	Nathalie Lapointe Présidente, Section locale 1976 des Métallos



**Lettre d'entente numéro 12**  
**Prime espagnole**

Le 10 février 2010

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976  
Syndicat des Métallos  
2360, avenue de La Salle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

**Objet: PRIME ESPAGNOLE**

Madame Lapointe,

Cette lettre d'entente confirme les discussions tenues entre les représentants de la compagnie et du syndicat, relativement à une prime d'espagnole.

Bien qu'il n'ait présentement pas de services requérant des employés parlant et écrivant parfaitement l'espagnol, les parties ont convenues qu'une prime de 1\$ par heure travaillée sera versée pour chaque heure travaillée et dûment autorisée si jamais le requis changeait pendant la durée de la présente convention collective.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Pour Stellar Canada	Pour le Syndicat
Susanne Beisert Directrice, ressources humaines	Nathalie Lapointe Présidente, Section locale 1976 des Métallos

