



Présentation de la Convention collective

Entre Corporation Stellar Canada inc.

et

la section locale TC 1976, Unité 418 (A)

(Syndicat des Métallos)

Ordre du jour

- **Présentation des officiers**
- **Historique des négociations**
- **Entente de principe**
- **Questions et Réponses**
- **Discussion ouverte**
- **Procédure de vote**

Comité de négociation

- **Richard Pagé**
- **Audrey Therrien**
- **Pierre-Étienne Jutras**

Chronologie des négociations

- **Sessions de négociation:**
 - 2 et 3 novembre 2009:
 - Première rencontre
 - Présentation des enjeux syndicaux
 - 13 novembre 2009;
 - 16 et 17 décembre 2009;
 - 3/4/5 février 2010;
- **Entente de principe**
 - 5 février 2010

Points importants

- **Nouvelle convention collective:**
 - Fusion des accréditations de Montréal et de Québec;
 - Harmonisée avec la convention collective du bureau de Québec;
 - Prenant effet au 1^{er} décembre 2010;
 - Terme de 3 ans qui vient à échéance le 31 décembre 2012;
 - Nouvelle échelle salariale;
 - Prime de soirée;
 - Banque d'heures en réserve;
 - Absences autorisées;
 - Nouvelle procédure de griefs;
 - **Enquête de congédiement juste et impartiale;**

Points importants

- **Nouvelle convention collective:**
 - Échange et don de quart de travail;
 - Congé différé (entente de 2%);
 - Avantages sociaux inclus dans la convention collective;
 - Nouveau concept de journée de maladie;
 - Télétravail;
 - Comité consultatif pour les plans incitatifs;

Salaire

- Nouvelle échelle salariale;
 - Niveau 1 : agent cirque du soleil;
 - Niveau 2 : agent impôts rapide et profile du service Intuit;
 - Niveau 3 : agent Quickbooks;
 - Ajustement de transition pour les employés travaillant pour Intuit;
- Les employés au maximum de l'échelle ou qui atteignent le maximum de l'échelle durant la durée de la convention collective recevront un montant forfaitaire égale à 2% pour chacune des années du contrat (3 ans);
 - Ce montant sera payable à tous les 6 mois;

Salaire

Niveau	Début	1 an	2 ans
1 Base	\$11,50 /heure	\$11,73 /heure	\$11,96 /heure
2 Intermédiaire	\$12,50* /heure	\$12,75 /heure	\$13,01 /heure
3 Avancé	\$13,50** /heure	\$13,77 /heure	\$14,05 /heure

Salaire (cont)

- * **\$11,50/heure pendant la formation et la probation;**
- ** **\$12,50/heure pendant la formation et la probation;**

Journées de maladie

- 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;
- Cet arrangement permet à l'employé de recevoir des bénéfices d'assurance-emploi de maladie sans avoir de période de carence (2 semaines);

ARTICLE 1

OBJECTIF DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

- **Environnement de travail d'un centre d'appel;**
- **Règlement des différents;**
- **Définitions:**
 - **Consentement mutuel;**
 - **Entente locale;**

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- **La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur de la convention collective de tous les employés de Corporation Stellar Canada Inc.**

ARTICLE 3

Droits de la direction

- 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
- 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 classer, d'assigner et de hiérarchiser des tâches, de renvoyer un employé, de le suspendre ou de lui imposer une autre mesure disciplinaire
- le droit de déterminer des modes opérationnels; le niveau de supervision; des horaires de travail; des heures et des jours de travail

ARTICLE 4

Champs d'application de la convention collective

- **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**

ARTICLE 5

TAUX DE SALAIRE

- **Annexe « A »**
- **Prime de poste:**
 - **Agent support : \$1,00 par heure travaillée;**
 - **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

- **Temps plein:**
 - 40 heures par semaine;
 - 8 heures par jour;
 - une pause repas non rémunérée d'une demi-heure;
 - deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes;

ARTICLE 6

HEURES DE TRAVAIL (cont')

- **Temps partiel:**
 - minimum de vingt (20) heures par semaine;
 - entre trois (3) heures et huit heures (8) par jour;
 - après deux heures et demie (2.5) consécutives de travail, une pause payée de quinze (15) minutes;
 - après cinq heures et quart (5.15) inscrits à l'horaire une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes;

ARTICLE 6

HEURES DE TRAVAIL (cont')

Horaires de travail

- Période de repas;
- Pauses;
- Indemnité de présence;
- Minimum garantie: 3 heures payées;
- Paie sur appel;

ARTICLE 6

HEURES DE TRAVAIL (cont')

- **Échanges et dons de quarts;**
- **Quart de travail:**
 - **par statut, par ancienneté et par préférence;**
 - **Attribution des quarts selon le concept « le plus ancien peut mais que le moins ancien doit »;**

ARTICLE 7

AFFICHAGE DES POSTES

- Les postes permanents à l'intérieur de l'unité de négociation seront affichés par la Compagnie pour une période de sept (7) jours calendrier;
- Les facteurs suivants seront considérés lorsque viendra le temps de combler un poste permanent :
 - l'ancienneté de l'employé; et
 - les qualifications, l'expérience, les habiletés et les compétences de l'employé;
 - 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.

ARTICLE 8

DROIT DE SÉLECTION

- **La Compagnie a le droit de nommer les personnes au poste d'agent support et d'assistant assurance-service 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;**

ARTICLE 9

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- **En sus des huit (8) heures de travail par jour quel que soit le jour, excluant la période de repas;**
- **En sus de quarante (40) heures par semaine;**
- **Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au taux de base majoré de 50%;**
- **La période minimale de 3 heures s'applique;**

ARTICLE 9

HEURES SUPPLÉMENTAIRES (cont')

- **les besoins d'heures seront comblés comme suit:**
 - **offerts sur le plancher aux employés qualifiés sur la base du premier arrivé, premier servi;**
 - **attribués en ordre inverse d'ancienneté;**

ARTICLE 10

BANQUE D'HEURES EN RÉSERVE

- Possibilité de mettre en réserve les heures effectuées aux taux des heures supplémentaire, limité à vingt-quatre (24) heures en banque en tout temps;
- 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;

ARTICLE 11

PÉRIODE DE PROBATION

- **Un employé sera considéré en période de probation durant les trois (3) premiers mois travaillés depuis sa dernière date d'embauche;**

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

- 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;
- 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;

ARTICLE 13

ABSENCE AUTORISÉE

- Un employé peut demander un congé sans solde pour un 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;
- L'octroi dudit congé sans solde est sujet aux besoins d'affaires, mais ne sera pas refusé sans raison valable;
- l'employé conserve et accumule de l'ancienneté et du service auprès de la Compagnie et conserve tous ses droits d'ancienneté;

ARTICLE 14

GROSSESSE ET CONGÉ PARENTAL

- 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;
- 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 DU JURÉ

- **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;**

ARTICLE 16

CONGÉ AUTORISÉ

- **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:**
 - **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;**
 - **Trois (3) jours rémunérés au taux de salaire de base et deux (2) jours non-rémunérés au décès, de son frère ou de sa sœur, de ses petits enfants;**
 - **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;**
 - **Un (1) journée non-rémunérée au décès d'un oncle, d'une tante de l'employé ou des grands-parents par alliance;**

ARTICLE 16

CONGÉ AUTORISÉ (cont')

- 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;
- 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 (9)

- Jour de l'An;
- Vendredi saint;
- Journée nationale des Patriotes;
- Fête nationale du Québec;
- Fête du Canada;
- Fête du travail;
- Action de grâces;
- Noël;
- Lendemain de Noël;

ARTICLE 18

CONGÉ ANNUEL

Service	Jours par mois	Maximum	Indemnité
Moins de 1 an de service	1	10	4%
1 an de service depuis l'embauche	1	10	4%
3 ans de service depuis l'embauche	1.5	15	6%
10 ans de service depuis l'embauche	2	20	8%

ARTICLE 19

PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

Étapes	Délais	Qui	Quoi
1	7 jours à partir de la date de l'évènement/ réponse de l'employeur dans les 7 jours	Employé/supérieur immédiat	Plainte/violation de la CC
2	14 jours à partir de la date de l'évènement/ réponse de l'employeur dans les 14 jours	Employé et/ou délégué syndical/ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> ● Violation de la CC ● Mesures disciplinaires
3	21 jours de la décision à l'étape 2/réponse de l'employeur dans les 21 jours	Président 1976/directeur relations de travail	<ul style="list-style-type: none"> ● Congédiement ● Grief collectif
Arbitrage/arbitrage accéléré	30 jours de la décision à l'étape 3	Président 1976/directeur relations de travail	

ARTICLE 19

PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- **Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat;**
- **Lorsque les parties y consentent par écrit, un processus d'arbitrage simplifié et accéléré peut être utilisé;**

ARTICLE 20

MESURES DISCIPLINAIRES

- 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;
- 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;
- Lorsque la Compagnie décide d'imposer toute mesure disciplinaire, l'employé est avisé par écrit des faits justifiant la mesure et de son droit de faire un grief;
- toutes les mesures dont il est fait mention au paragraphe 20.01, doivent être supprimées du dossier de l'employé après une période de dix-huit (18) mois;

ARTICLE 20

ENQUÊTES DE CONGÉDIEMENT

- 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;
- 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;
- 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;
- 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 de l'enquête;
- À la conclusion de l'entrevue, l'employé pourra obtenir une copie de sa déclaration écrite;
- 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;

ARTICLE 21

AVANTAGES SOCIAUX

- Assurance-vie, assurance pour mort et mutilation accidentelles;
- Assurance-invalidité de longue durée;
- Assurances-maladie complémentaire;
- Soins dentaires;
- Assurés avant le 1^{er} septembre 2006:
 - Invalidité de courte durée;
 - Compte de soins de santé;

ARTICLE 22

RELATIONS PATRONALES SYNDICALES

- Les parties conviennent qu'une réunion devrait avoir lieu à tous les trimestres à une date à être fixée d'un commun accord et ce pour la durée de la convention collective;
- Le président de l'unité se verra accorder quatre (4) heures par semaine pour des activités syndicales;
- 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;

ARTICLE 23

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- **La Compagnie et le Syndicat maintiendront un comité de santé et sécurité au travail constitué d'au plus trois (3) membres chacun;**

ARTICLE 24

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- **Droits de la personne;**
- **Grève et lock-out;**
- **Impression de la convention;**
- **Dossiers personnels;**

ARTICLE 26

ERREUR DE PAIE

- **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;**

ARTICLE 27

DURÉE DE LA CONVENTION

- 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

Fonds humanitaire

- **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;**

Annexe A

Échelles salariales

Annexe B

Employés Intuit changeant d'échelle

Lettre d'entente # 1

Montant forfaitaire

Lettre d'entente # 2

Entente de 2%

- **Processus permettant aux employés de prendre un congé, qu'ils financent personnellement par un différé salarial de 2 %;**
- **Les employés pourront commencer à participer au processus dès la signature de la convention collective et pourront contribuer pour l'année 2010 pour les fins d'utilisation en 2011;**

Lettre d'entente # 1

Entente de 2% (cont')

- **Jusqu'à 5 jours de congé sabbatique permis**
- **Les congés sabbatiques seront accordés sur la base du premier arrivé premier servi**
- **L'ordre de préséance d'attribution des congés sera le suivant : congé annuel, temps en réserve, congé sabbatique.**

Lettre d'entente # 3

Équité salariale

- **Les parties se rencontreront par l'entremise de leurs représentants désignés afin d'entamer des discussions relatives à la mise en place d'un processus d'évaluation de postes afin de déterminer la valeur relative des emplois syndiqués au sein de la Compagnie pour les fins de la mise en œuvre et du maintien de l'équité salariale**

Lettre d'entente # 4

Statut d'étudiant

- **Les parties ont convenu de créer un statut particulier afin de régulariser la situation des employés qui sont aux études et de favoriser l'utilisation de ces ressources afin d'accroître la flexibilité dans la détermination des horaires de fin de semaine et lors de périodes de haut volume notamment en été, pour les périodes et lors du temps des fêtes;**

Lettre d'entente # 5

Programme incitatif

- **Un comité conjoint local 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;**

Lettre d'entente # 6

Mouvement du personnel entre les services

- **Lorsqu'un employé est transféré dans un autre service où l'échelle salariale est 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;**
- **Lorsqu'un employé est transféré dans un autre service où l'échelle salariale est 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;**
- **La présente procédure s'applique, que le mouvement soit volontaire ou non;**

Lettre d'entente

- # 7 **Télétravail Intuit (Québec);**
- # 8 **Heures de travail Intuit;**
- # 9 **Prime pour agent support;**
- # 10 **Prime de nuit;**
- # 11 **Jour de maladie;**
- # 12 **Prime espagnole**

CONCLUSION

- Le comité de négociation recommande l'acceptation de cette entente de principe



PROCHAINE ÉTAPE

- Cette entente de principe est sujette à la ratification en conformité avec la constitution des Métallos et du code québécois du travail;

Vote:

- Le vote secret va se tenir par courrier;
- Les ballots doivent être reçus au bureau du syndicat au plus tard le 25 mars 2010;
- Les bulletins seront comptés le 26 mars 2010;
- La nouvelle convention collective, si ratifiée, entrera en vigueur le lendemain.

SITE WEB ET INFORMATIONS UTILES

WWW.LOCAL1976USW.CA

Bureau : 514-526-8280

- Audrey Therrien
Audrey.therrien@1976usw.ca
- Pierre-Étienne Juttras
crunion@stellarcanda.ca
- Richard Pagé
rpage@usw.ca