

MEA COLLECTIVE AGREEMENT

between

THE MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION

and

**THE INTERNATIONAL LONGSHOREMEN'S ASSOCIATION,
Local 1657 Montreal Checkers and Coopers**

(Expiring on December 31, 2023)

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE	PAGE
1. Recognition.....	1
2. Purpose of the agreement.....	3
3. Management's rights.....	3
4. Discipline	3
5. Grievances and arbitration procedures	5
6. Prohibition against strikes, lock-outs and slowdowns	6
7. Permanent staff.....	6
8. Seniority, classifications and training	8
9. Dispatching procedure	12
10. Job security plan eligibility	16
11. Job security plan	18
12. Winter guarantee	20
13. Statutory holidays	22
14. Hours of calls and work periods	23
15. Central pay office	26
16. Annual vacations	26
17. Dirty, obnoxious and refrigerated cargoes.....	29
18. Hazardous cargoes	29
19. Highly explosive and other dangerous cargoes	29
20. Work on wrecked or stranded vessels	30
21. Professional injuries.....	30
22. Technological change - new operations - new working methods.....	31
23. Pension and Welfare	32
24. Weather	33
25. Clothing.....	34
26. Health & Safety	34
27. Wages.....	39
28. Hiring of new employees.....	39
29. Parental leave	40
30. Union representatives access	41

31.	Official version	41
32.	Duration of the collective agreement	41
	Appendix "A" – Discipline Code	42
	Appendix "B" – Interim provisions	43
	Appendix "C" – Supplementary unemployment benefit plan for the employees members of Local 1657 of the International Longshoremen’s Association.....	46
	Appendix "D" – Wages rates in force for the years 2019, 2020, 2021, 2022 and 2023.....	49
	Appendix "E" – List of employees covered by Job Security Plan.....	51
	Appendix "F" – List of employees on the reserve pool	54
	Letters of Intent # 1 to 17.....	55

ARTICLE 1 - RECOGNITION

1.01

The Maritime Employers Association recognizes the accredited Union, International Longshoremen's Association, Local 1657, as the sole bargaining agent and representative for the employees who are covered by the geographical certification issued by the Canadian Industrial Relations Board.

1.02

The International Longshoremen's Association and its affiliated Local 1657 recognizes the Maritime Employers Association as the sole bargaining agent and the sole representative of the Companies.

1.03

Within seven (7) days of the signing of the collective agreement, the International Longshoremen's Association, Local 1657, shall advise the Maritime Employers Association in writing of the names of the business agent and members of its grievance committee. The M.E.A. shall advise the I.L.A. in writing of the names of its grievance committee within 7 days of the signing of the collective agreement and any changes throughout.

1.04

The agreement shall apply to all persons employed and dispatched pursuant to the terms of this agreement for the performance of work under the control of management, in connection with all checking related to the loading/unloading of ocean vessels covered by the Local 1657 geographical certification.

1.05

No person other than those included in the bargaining unit shall have the right to perform any work which is covered by the said bargaining unit except as is provided in clause 1.08.

1.06

Management recognizes the right of the Union to name or choose a President, Business Agent, Training and Safety Coordinator and/or any other representatives they may require from time to time and agrees to recognize each of these persons for the purpose of policing the administration of this agreement.

1.07

The parties recognize that members of Local 1657 will be assigned to work covered by this agreement and exclusively to employers who are members of the Maritime Employers Association. The Maritime Employers Association will provide Local 1657 with a list of said employers.

1.08

All work coming within the scope of this agreement shall be given to members of Local 1657 in the following sequence:

- When all available employees listed in Appendix "E" and "F" have been assigned employees available in the reserve pool shall then be assigned.
- There will also be a supplementary list provided and maintained up to date by the Union. After all the available labour has been utilized, the employer will then advise the Union after which the Union will provide additional labour.

1.09

All Checkers, Head Checkers, Coopers, Floormen and Stowagemen must be members of Local 1657, provided they do not exercise managerial functions.

The parties to this agreement agree that all checking in the Port of Montreal must be performed by members of Local 1657, when checking is required to be performed.

Checkers work, functions and duties are the following, but not limited to:

- All checking related to the receiving and delivery of cargo, baggage and containers and to the loading and unloading of all carriers must be performed by Checkers members of Local 1657.
- All checking related to containers that are processed with handheld computers, mounted radio frequency units or any manual entry data device in gantry cranes, Camgrue, on railway and within the terminal.
- All painting and stenciling of cargo, labeling of baggage and strapping of cargo in sheds or on sections must be performed by Coopers members of Local 1657. This does not include securing in containers, strapping of Mafis or pre-slung.
- Counting, separating and marking of cargo.
- Checking of empty/full containers for damages.
- Checking related to stuffing, destuffing of containers.
- Updating and shifting of containers in the terminal.
- Placing and recording of seals on containers and sealed cargo within terminal confines except for containers under customs control.
- The verifying and placing of hazardous placards within terminal confines.
- Communicating information concerning the installation for the pins on the containers.

Each container has a specific place on a ship, depending on the loading plan. The checkers orally communicate to longshoremen the information related to the handling movements of containers on the terminals, based on ship's loading and unloading plans. These movements are related to containers that come in or out by city trucking, trains and ships. The checkers also update the terminals yards inventory.

1.10

The provisions of Article 1.09 shall not apply where other Unions or Locals have already been certified to perform said work or any part thereof. Should there be any dispute on the subject, the parties will petition the Canada Industrial Relations Board for a decision.

1.11

Should a difference arise concerning new production methods or new ships' loading or unloading processes or of any related operations which affect the health or safety of the men, the parties shall meet to resolve same and should they fail to do so, the difference shall be submitted to arbitration in conformity with the procedure herein elsewhere set out.

ARTICLE 2 – PURPOSE OF THE AGREEMENT

2.01

The purpose of this collective agreement is to promote harmony and cooperation in the relationship between the companies, the M.E.A. and the Union, to improve the working environment, ensure the protection of property and establish working conditions to be observed by all parties, providing justice and safety to all concerned.

Moreover, the parties will ensure that the M.E.A. and its members, the Union, its representatives and members may fulfill their respective responsibilities in complete freedom.

2.02

In applying the present collective agreement, neither the employer, nor the Union, nor their respective representatives, will threaten, constrain, intimidate or discriminate against any person by reason of his or her race, colour, nationality, social background, language, sex, pregnancy, sexual orientation, marital status, age, religious beliefs or lack thereof, political opinions, handicap, family ties, parental situation, situation of a person who has been granted a pardon (following a conviction) or prevent that person from exercising his or her right relative to the present collective agreement or the law.

There is discrimination when such distinction, exclusion or preference in connection with the aforementioned motives results in destroying, compromising or restricting a right which that person enjoys relative to the present collective agreement or the law.

Notwithstanding the preceding statement, a distinction, exclusion or preference based on aptitude or qualities required to perform the tasks of a position is not considered discriminatory.

ARTICLE 3 – MANAGEMENT'S RIGHTS

3.01

- a) The International Longshoremen's Association recognizes that Management has the right to manage and operate its establishments, machines and equipment, and to conduct its enterprises, including the right and power to maintain order and discipline, the whole subject to preserving the health and safety of the employees and in compliance with all legal requirements and the provisions of the present agreement.
- b) Management rights as set out in this agreement must be exercised fairly without discrimination and shall treat all employees covered by this agreement in a just and reasonable manner, consistent, and in accordance with the terms of this Collective agreement.

ARTICLE 4 – DISCIPLINE

4.01

- a) The Union agrees that it will not uphold incompetence, violence, intimidation, threats, shirking of work, absenteeism, pilfering or broaching of cargo, drinking of alcoholic beverages on the job or reporting for work under the influence or in possession of alcohol, cannabis or prohibited drugs. An employee may be discharged or otherwise dealt with for committing any of the above offenses or for any other just cause (see Appendix "A" - Discipline Code), but a claim by an employee that he has been discharged or disciplined without cause may be the subject of a grievance. Any employee suspended or discharged by any employer will not be dispatched to any company unless he is reinstated by agreement of the parties or pursuant to the arbitration procedure.
- b) The M.E.A., the hiring companies and the union agree that the drinking of alcoholic beverages on the job or reporting for work under the influence or in possession of alcohol, cannabis or prohibited drugs will not be tolerated. Notwithstanding the foregoing, the parties agree to seeking solutions to mental illnesses and to social problems such as those brought on by alcoholism or drug abuse and favors an approach of help and support for those facing such problems.

4.02

Charges against an employee resulting in dismissal or suspension may be resolved by confirming the Maritime Employers Association's action, or by restoring the employee to his former position with full compensation for all time lost or by any other arrangement which is considered just and equitable by the parties, or by the arbitrator's decision, subject to the penalties set forth in Appendix "A".

4.03

- a)** Any disciplinary decision taken by management as well as the reasons for it shall be conveyed by mail to the employee concerned and by fax or e-mail to the Local within ten (10) working days following the discovery of the infraction otherwise the sanction shall be deemed void. However, any disciplinary decision taken by management as well as the reasons for it in case of a suspension of seven (7) days or more must be conveyed by registered mail to the employee concerned.
- b) i)** Before imposing a suspension of one week or more, a dismissal, an administrative dismissal, the M.E.A. will advise the Union and the employee of its intention.
- ii)** Before any sanction takes effect, a meeting must be held within five (5) working days between the M.E.A., the Union and the employee involved.
- iii)** The final decision must be communicated to the employee by registered mail and to the Union by email within five (5) working days following the meeting mentioned in the preceding sub-paragraph.
- iv)** When an employee is summoned to a meeting in accordance with paragraph ii) of this article and is subsequently suspended, the day of the meeting will be counted as one of the days of suspension.
- v)** There must be a minimum rest period of ten (10) hours between the end of a work period and the beginning of a meeting at the M.E.A.'s Head Office. On the prior day of a meeting, employees will only be assigned during the day shift or evening shift.
- c)** In cases involving sabotage, theft, threats, violence, intimidation or assault, the procedure stipulated in the preceding paragraph b) will apply and the employee may be suspended without pay until a final decision has been taken.
- d)** In order to apply the provisions of this collective agreement, the expression "working days" excludes:
- the period from the beginning of the day shift on Saturday to the end of the night shift on Sunday;
- and
- the period from the beginning of the day shift of the statutory holiday to the end of the night shift of the statutory holiday.

4.04

The terms stated in the Discipline Code (Appendix "A") constitute the maximum penalties. However, for the term of this agreement, all records of disciplinary action taken against all members of the I.L.A. Local 1657 with respect to infractions relating to dispatch, including those for "leaving his work without permission", shall be removed from the individuals' file at the end of each year. All other charges, with the exception of dismissals, shall be removed from the individuals' file at the expiration of the collective agreement.

4.05

All decisions concerning disciplinary action must be taken by the Maritime Employers Association.

The Maritime Employers Association agrees that if employees do not call the dispatch centre or consult the M.E.A.'s website under the application "Assignment broadcast" between 18h00 and 24h00 (13h00 and 24h00 on Saturday) to receive their work assignment for the following day or

between 04h00 and 06h00 the same day, but present themselves at the Dispatch Center, they will be given their assignment if they have not already been replaced. Furthermore, the M.E.A. agrees that these employees who present themselves at the Dispatch Center will not be subject to any disciplinary measures whether or not they have been replaced.

4.06

A superintendent, as well as a walking boss or a foreman when employed as such, cannot be required to perform any work under the jurisdiction of Local 1657, failing which, the employer will pay the Union the equivalent of eight (8) hours of work in accordance with the applicable rate of pay.

ARTICLE 5 – GRIEVANCES AND ARBITRATION PROCEDURES

5.01

Any difference relative to the application or interpretation of the present agreement or to any administrative dismissal constitutes a grievance under the terms of this agreement. Such grievance will be settled in accordance with the following procedures:

- a)** Any complaint by one or more employees will be communicated to his Union Business Agent who will inform immediately and verbally the Maritime Employers Association.

If the grievance is not resolved within five (5) working days, the Union must formulate a grievance in writing within the five (5) working days following and forward it to the Maritime Employers Association to be submitted to the grievance committee.

- b)** All grievances submitted to the committee up to Friday of the week preceding the committee meeting shall be dealt with at the semi-monthly grievance committee meeting which will take place the following week. The committee members will be appointed by the Maritime Employers Association and I.L.A. Local 1657. There is to be a minimum of (1) grievance committee meeting every month.

- c)** A grievance may be discussed at a maximum of three (3) grievance committee meetings. If the grievance is not settled at these meetings, it may be submitted to a single bilingual arbitrator chosen in accordance with the present agreement within fourteen (14) working days.

Any grievance that has not been settled or referred to an arbitrator after a period of three (3) months in accordance with the provisions of this article will automatically be considered withdrawn.

- d)** The party requesting the arbitration shall submit in writing a notice of his intention to the other party.

- e)** The arbitrators will be recruited from "Arbitrage Accélééré Inc.".

- f)** When the arbitrators mentioned above are not available, an arbitrator will be chosen by the parties, or by the Minister of Labour if the said parties cannot agree on the choice of an arbitrator. The arbitrator's honorariums and fees will be equally divided by the parties.

- g)** The arbitrator will have jurisdiction over any question relating to the interpretation or application of the agreement as well as the application, modalities and implementation of an arbitration decision, but he will in no way be empowered to amend, add to, or delete any part of this agreement.

- h)** The arbitrator's decision will be final and binding for both parties.

- i)** Pending disposal of a dispute in accordance with the above arbitration procedure, men will work as instructed by the companies subject to the provisions herein contained dealing with health and safety.

- j)** Management recognizes the right of the Union to name or chose a President and Business Agent, and agrees to recognize each of these persons for the purpose of policing the administration of this agreement. However, it is understood that in the discharge of their responsibilities the President and the Business Agent will not interfere in the progress of the

work of the employees nor hinder the companies in the exercise of their right to determine and direct the methods of operation and procedures in conformity with the provisions of this collective agreement.

- k)** No provision of this collective agreement may be interpreted as allowing any member of the grievance committee or any other Union officer to give orders to employees in any aspect of their work. Neither the Maritime Employers Association, any company nor the Union will issue directives, rules or by-laws which would be contrary to the provisions of this collective agreement.

5.02

In the event that management wishes to file a grievance, it may do so following the procedure beginning 5.01 b) above and proceed therefrom as set forth in 5.01.

5.03

The time limits set forth in this Article are mandatory and failure to follow the above procedure shall be conclusive evidence of the abandoning or non-existence of a grievance or dispute. The time limits set forth in this Article exclude Saturdays, Sundays and statutory holidays but may be extended by mutual written agreement between the Union and the Maritime Employers Association. If at any stage a reply is not received within the time limit, the other party shall consider this to be a negative reply and must process the grievance accordingly unless it is abandoned.

5.04 ARBITRATION – SIMPLIFIED PROCEDURE

This procedure is used when the matter in dispute in the grievances is simple and well established and regarding which the disclosure of the evidence will be of short duration.

- i)** By mutual agreement, the parties may submit one or more grievance to arbitration in accordance with the simplified procedure;
- ii)** When choosing this formula the parties will not use outside resources to plead these grievances;
- iii)** The time limits for the simplified procedure are the same as those described in paragraph 5.01 above.

When this procedure is used by the parties, the services of the firm *Service d'arbitrage accéléré Inc.* will be used.

ARTICLE 6 – PROHIBITION AGAINST STRIKES, LOCK-OUTS AND SLOWDOWNS

6.01

In view of the orderly arrangements provided by this agreement for the settling of grievances, the Union agrees with the companies that during the lifetime of this agreement there shall be no strike, slowdown or stoppage of work either complete or partial, and the companies agree that there will be no lock-out.

ARTICLE 7 – PERMANENT STAFF

7.01

At the beginning of each contract signing, each employer will determine the number of permanent employees required.

Permanent staff on vacation, sick leave, CNESST, leave of absence and Union activities covered by a bank of hours will be replaced at the employer's discretion. The criteria for replacement will be seniority inside the dispatchable primary employees. If there are no volunteers, the position will be assigned according to inverse seniority by primary.

7.02 Permanent employees will be restricted to the following classifications. In each case, the applicable classifications and number of people shall be determined exclusively by the employing company.

Head checker
Stowagemen Containers
Stowagemen General Cargo
Floormen Containers
Floormen General Cargo
Coopers
Checkers
Container Terminal Checkers

7.03

The selection by the companies of the permanent employees will be from the job security qualified members with respect to seniority.

7.04

Employees required by an employer in addition to the permanent employees will be provided from the central dispatch and will be dispatched in accordance with the provisions of Article 9.

7.05

The employer has the right at any time to add to or reduce the number of permanent employees, however, in the case of reductions, a written advice will be given five (5) days in advance to the union and each employee concerned.

7.06

It is clearly understood that all employees on a permanent staff are fully flexible and interchangeable to perform any and all work governed by this agreement.

7.07

For the classifications of Head Checker, Stowageman and Floorman, the permanent employees will be paid the premium rate at all times.

7.08

In the event an employee working as stowageman or relief Checker is replaced while he is off for a meal period, he shall not be held accountable for stowage work and checking that was done during his absence.

7.09

The employees required on permanent staff in accordance with this Article will be a matter for consultation between the Maritime Employers Association and Local 1657.

7.10

Any permanent employee who, for a legitimate reason, cannot report to work, must advise his company at least two (2) hours before the start of his work period.

7.11

Disciplinary sanctions for absenteeism shall apply equally to all employees whether permanent or regular.

7.12

In the event of reduction of permanent employees in accordance with Article 7.05, recognition of seniority will be given to the employee providing he demonstrates his capability to fulfill the requirements of the classification involved.

7.13

In the event of an employee gets a permanent job and, for any personal reason, wants to opt out, the employee will go back on the tape at his/her last primary within two (2) weeks following

the end of the bids. The permanent job will then go to the following person in seniority that bid for the job.

ARTICLE 8 – SENIORITY, CLASSIFICATIONS AND TRAINING

8.01

- a) The Maritime Employers Association agrees to recognize and apply the Union's seniority list as presented by Local 1657;
- b) Employees who have twenty-five (25) years of service, and/or have reached the age of fifty-five (55), may be exempted from work on night shifts at their request. However, the M.E.A. and Union classification committee will discuss the maximum number of employees eligible in each classification, following seniority.

8.02

The Union and the Maritime Employers Association jointly must be satisfied that the men on the seniority list have been continuously employed as members of Local 1657 in the Port from date of membership.

8.03 Allowable breaks in service

An employee shall maintain and accumulate seniority under the following conditions:

1. Absence due to illness or injury when certified by a medical practitioner;
2. Absence due to leave of absence up to a maximum of one (1) year provided such leave is requested in writing at least fifteen (15) days in advance;
3. Promotion as a Union officer;
4. Absence due to training or educational courses.
5. Absence due to rehabilitation for drug or alcohol dependency when certified by a medical practitioner.
6. Absence due to parental leave or pregnancy for women under preventive withdrawal (reference to article 29)
7. Caregiver status

8.04

- a) For the purpose of this agreement, continuous service shall be considered broken and an employee shall lose all of his seniority, and his employment rights shall be terminated if:
 - 1) he voluntarily resigns; or
 - 2) is discharged and not reinstated subject to the grievance procedure; or
 - 3) overstays a leave of absence without reasonable cause and/or permission;
or
 - 4) retires.
- b) It is agreed that the Maritime Employers Association shall not effect any buy-out without the Union's consent, which consent, however, shall not be withheld unreasonably and that failing agreement, the matter may be submitted to arbitration.

8.05

Any employee who has been elected or appointed to an office within the Local will have the privilege and right of reintegration into the workforce at the end or completion of his mandate with the Local.

8.06

An employee who is promoted out of the bargaining unit shall continue to maintain and accumulate seniority so long as he continues to be employed by a company who is a member of the Maritime Employers Association. It is agreed that, prior to effecting such promotion, the Maritime Employers Association shall consult with Local 1657.

8.07 Position Posting

When a vacancy occurs in any classification set forth in this agreement or if a new position arises within, management shall notify the Union forty-eight (48) hours in advance. Management then shall proceed to post notice of such vacancy or new position on bulletin boards requesting employees in the bargaining unit to tender bids on such vacancy or new position. The notice shall be kept posted for ten (10) working days in such places as the Dispatch Center and in the sheds and on the M.E.A.'s website.

8.08

In cases where more than one candidate is being considered for promotion, provided all candidates possess equal skill and ability, seniority shall be the criterion for promotion. The employer agrees to fill all jobs that have been posted.

8.09

When a Union member believes that a position has been given in violation of his rights, by virtue of this agreement, he can submit a grievance in conformity with the grievance procedure.

8.10

a) Classifications

All employees shall be classified by the Maritime Employers Association in accordance with the classifications set forth hereunder or as may be added from time to time during the life of this agreement.

CFRUI	- Logistec / Fruit checker
CHECK	- Checker
CNTVS	- Container Terminal Checker
COOP	- Cooper
CTCEM	- Empire / Checker
CTCLO	- Logistec / Checker
CTERM	- Termont / Container Terminal Checker
ECOOP	- Empire / Cooper
FLOOR	- Floorman
HCHEC	- Head Checker
LCOOP	- Logistec / Cooper
RACOV	- Racine Terminal / Container Terminal Checker
SCTSK	- Cast Terminal / Container Terminal Checker
STOW	- Stowageman

b) Notwithstanding the foregoing, Management will have the right to create classifications for container operations based on individual company requirements. Persons in such classifications will be assigned by the Dispatch Centre.

c) In the event a new classification is established, Management shall determine the number of employees it requires at the primary level and proceed to fill these needs through the application of the normal posting procedure and according to Article 8.12 herein.

d) In the event a classification is eliminated, those employees who held such classification at the primary level shall be reclassified by Management after a five (5) day notice, to his/her previous primary classification.

e) A training and classification advisory committee will be formed with two (2) representatives from both parties;

- i) The objectives of the committee will be to:
 - a) submit any propositions or suggestions relating to any problem concerning classifications.
 - b) advise the employer on the adding or removal of a classification in general or to an individual.
 - c) submit any propositions or suggestions related to any problems concerning training;
- ii) The committee will meet on a regular basis at intervals determined by the members of the committee.

8.11

Each employee must be classified for all the classifications in which he is capable of qualifying.

8.12 OCCUPATIONAL TRAINING

The employer agrees that occupational training is required in order to insure full employment, a better utilization of the workforce and to be able to deal with technological changes and new operations. The employer will therefore establish an occupational training program for employees and to this end will encourage the use of trainers supplied by the Union and coming from the bargaining unit.

1. Training Program

- a) The occupational training program is comprised of various training programs which apply, when required, to existing or future classifications. Each training program will outline in detail the training to be done including the methods to be used, the content of the courses, the number of hours spent on theory and on practice, the duration of the courses as well as the methods used to evaluate participants.
- b) A training committee will be formed. This committee will include two (2) representatives of each party and its mission will be to counsel the M.E.A. on the planning and implementation of occupational training courses.
- c) Each training program will be submitted to the Union in advance through the training committee. The Union will give the names of the employees wishing to become trainers. The training program mentioned in paragraph a) will then be given to the training committee so that it may study and comment on its content. The Checker-trainers in the classification for which the courses are being planned or Checkers who have acquired specific experience in this classification may be invited to be part of the committee on an ad hoc basis;
- d) The training committee will comment on all aspects of the proposed course and, if required, will suggest modifications to the course.
- e) After having received the training committee's comments and suggestions, or if no comments are received within 15 working days, the M.E.A. will finalize the preparation of the training course and will give a copy to the training committee.
- f) The training committee will, if so requested by the parties, revise a training course or propose modifications to said course.
- g) When the M.E.A. realizes that some training will be required following a technological change, a new operation or a new method of work, the process provided in these sub-paragraphs will apply.

2. Selection Process

- a) When training is required as a result of an opening within a classification, or following the realization that future training will be required in a classification, the M.E.A. will post the training program and include:

- the type of training, the nature and duration of the training program;
- the obligation of having to take a medical exam, solely for classifications needing a specific physical requirement.

The notice will be posted during seven (7) working days in rest rooms, workshops, the various sectors, and the Dispatch Center.

- b)** Any refusal as a result of failing the medical exam, as the case may be, may be contested by the employee or the Union by submitting to the employer a medical examination report from the employee's own physician.

In case of disagreement between the two (2) physicians, they will submit the case to a physician of their choice whose opinion will be binding.

- c)** Candidates for training courses are chosen according to seniority among applicants with the employee with the most seniority being chosen first.
- d)** If there is an insufficient number of applicants after having posted the training program notice, the M.E.A. may fulfill its needs by choosing candidates by inverse order of seniority;

3. Training Process

- a)** Candidates whose application has been accepted following the selection process described in sub-paragraph 2) will not be available for dispatch in order to participate in the training process.

Should the training process be suspended or should there be a shortage in the candidate's primary classification, he/she may temporarily be reintegrated into the dispatch system in his primary classification or permanent position on the day shift only.

Should the training process start on Monday, he/she will be available only on the day shift for the previous Sunday dispatch.

Should the candidate fail the training course, either at the end of said course or during the period of adaptation, he/she will be reintegrated into the dispatch system or permanent position according to his primary classification.

The employer's decision may be submitted to arbitration in accordance with the provisions of Article 5 of the Collective agreement and the burden of proof will lie with the employer.

- b)** As pertains to this collective agreement, the hours spent in training are considered as hours worked and will count towards the dispatch lists as defined in Article 9.01 c) of the Collective agreement.
- c)** The employees who have successfully completed all phases of the training process will be given, during the adaptation period, the primary classification for which they had applied.

The adaptation period lasts for two hundred and forty (240) hours of work.

The employer will communicate on a regular basis with the employees during their period of adaptation in order to keep them abreast of their progress.

- d)** The resource person hired as such by the M.E.A. in consultation with the Union trainer will be the sole person to judge whether an employee has successfully completed the training course.

4. Trainer

- a)** The Union will supply the names of employees wishing to become trainers. When a stowageman is required to act as a trainer, he/she will be paid the trainers rate.

- b) The employee who accepts to become a trainer must possess:
 - the experience and competence required in this classification;
 - the skill to transmit the information;
 - the capability of evaluating the results.
- c) The employee accepted as trainer must submit to a training process to become an adult trainer.
- d) The employee who becomes a trainer will be taken off the dispatch during this period.

Should the training process be suspended or should there be a shortage in the employee's primary classification, the employee trainer may temporarily be reintegrated into the dispatch system in his/her primary classification on the day shift only.

- e) The hourly wage rate for trainers is one and one half times the basic rate for the day shift, and twice the basic rate for the evening shift, the night shift, weekends and statutory holidays. Trainers assigned to work at the Training Center for five (5) consecutive days (Monday to Friday) will be paid forty-eight (48) hours for the week.

8.13

The provisions of Article 8.12 apply as well in cases of training at the secondary level.

8.14

Any employee who has been temporarily promoted, or has been appointed to a function within the Union, will be permitted to reintegrate into his former employment and primary classification, at the term of said promotion or at the end of his mandate with the Union. The employees who are to be reintegrated into the work force from their functions as Union representatives will be given a refresher course or any new course that may be necessary due to technological changes or new working methods that have taken place during their term as Union representatives before being assigned in such position.

8.15

The employer will reimburse the Union a maximum amount of seventy dollars (\$ 70.00) monthly, on presentation, within thirty (30) days of the billing date, of supporting documents to cover the costs of a cellular phone for the training representative. Phone bills must be paid to the union within thirty (30) days of submission.

ARTICLE 9 – DISPATCHING PROCEDURE

9.01

- a) The parties agree that the dispatch of the work force is the exclusive function of Management.
- b) Each Union member of Local 1657 will hold a primary classification of Checker as per Art. 8.10 and CNTVS and/or CHECK as secondary. Stowagemen, Floormen and Coopers secondaries will be based on the requirements of the employer.

c) Lists and Call Procedures

As provided in Article 14.04 daytime shifts include shifts starting before or at 13:00; evening/night shifts include shifts starting at 15:00 and after.

Before noon every Wednesday, Management will provide Local 1657 with the following dispatch sequence lists for employees covered by the Job Security Plan:

i) Weekdays dispatch sequence for employees working in primary container classifications

1. The cumulative assignments worked and offered on evening/night shifts;

2. Seniority (inverse order for daytime shifts);

Assignment preference on daytime shifts will be given to those who have accumulated the most assignments on evening/night shifts, subject to the priority of employees restricted to a daytime assignment only;

Assignment preference on evening/night shifts will be given to those who have accumulated the least number of assignments on those shifts.

ii) Weekdays dispatch sequence for employees working in secondary classifications

1. The cumulative advanced hours used to determine the level of guarantee of each employee, as stipulated in Article 11 or Article 12 as the case may be;
2. Seniority (inverse order for daytime shifts);

Assignment preference on daytime shifts will be given to those who have accumulated the greatest number of advanced hours, subject to the priority of employees restricted to a daytime assignment only;

Assignment preference on evening/night shifts will be given to those who have accumulated the least number of advanced hours.

iii) Weekends and statutory holidays dispatch sequence according to the provisions of Article 13

1. The cumulative hours worked and offered exclusively on Saturdays, Sundays and holidays excluding the hours worked on a voluntary basis, subject for statutory holidays to the priority of employees restricted to a daytime assignment only;
2. Seniority;

Assignment preference will be given to those who have accumulated the least number of hours worked on the aforementioned days.

Furthermore, the following rules apply:

- 1) Assignments for work mentioned in Article 14.04 will be given in sequence from the earliest daytime shift to the latest evening/night shift;
- 2) The available employees in any given primary within their terminal will be distributed in equal numbers of each work period for which they are required;

However, each employer may increase the proportion of primaries to be assigned to their terminal on evening/night shift;
- 3) For the purpose of dispatching and the resulting compilation of hours of work and non-availability, the day will start at 07:00 and will end at 06:59 the next day;
- 4) Compilation of hours worked or offered according to the list mentioned in Article 9.01 (c-iii-1.) for employees working on shifts, will be for the period starting at 07:00 Saturday to 06:59 Monday and for the period starting at 07:00 on a holiday to 06:59 the next day.

- d)** Employees covered by job security (Appendix E) will be divided into four (4) equal groups (week A, week B, week C, week D) according to their primary classification.

On a weekly basis from Monday to Friday inclusively, each group in turn may only be assigned on daytime shifts with the applicable extensions, as the case may be and will have assignment priority on these shifts;

Employees will only be assignable on daytime shifts the Sunday preceding their daytime weeks.

- e) Employees in the Summer "B" group will be assigned after all employees covered by job security (Appendix "E") and must observe all provisions and rules set forth in the collective agreement.

9.02 Organization of classifications

For the purpose of dispatch, the classifications defined in Article 8 will be organized as follows:

- a) Each classification will be divided into two (2) separate groups called primary and secondary.
- b) Management shall have the exclusive right to determine the number of employees required at the primary and secondary levels of each classification at any time. As such, Management may increase/decrease the number of employees at the primary and/or secondary levels of any classification as it deems necessary.
- c) Each employee must, at all times, hold only one primary classification.
- d) At the time they are called, all employees will be advised of the classification, vessel and company, and the possibility of working dangerous cargo, to which they have been assigned.

9.03 The following workforce will be used for continuous operations:

- 2 employees for 1
- 3 employees for 2
- 5 employees for 3
- 6 employees for 4
- 8 employees for 5
- 9 employees for 6
- 11 employees for 7
- 12 employees for 8
- 14 employees for 9
- 15 employees for 10
- etc.

9.04 Definition

- a) If an employee is absent for any reason whatsoever and, therefore, unable to accept a work opportunity which he would otherwise have obtained, these hours will be considered as "hours offered".
- b) An employee who is legitimately unavailable for a prolonged period of time (i.e. more than two (2) days) shall retain his relative pick status upon return that he had when he left. Hours for suspension, however, will be considered as hours offered.
- c) For the purpose of this agreement, a work period means the beginning of a work period to the meal period.

9.05

Employees may, at any time, be required to perform any work covered by this agreement. However, it is understood that only employees holding the classification of "cooper" may be required to perform cooperating work.

9.06

- a) Any regular employee who, for a legitimate reason, will be unavailable, must so advise the Dispatch Center prior to 15h00 on the preceding day (prior to 10h00 on Saturday). However, in the event the reason occurs too late to permit such notice, the employee must advise the Dispatch Center during the call time set forth in Article 9.09. If such is impossible, the employee must call the Dispatch Center between 04h00 and 06h00 on the day in question or at a minimum of one (1) hour prior to the beginning of their shift.
- b) If he should be absent for more than a day, he must advise the Dispatch Center accordingly. When he returns to work, he must go to the Dispatch Center and complete a form to this effect.

- c) Management must provide an adequate communication system to permit employees to give notice of absence.

9.07

No employee will be employed unless he has been assigned by the Dispatch Center or in the case of article 1.08, 3rd paragraph.

9.08

All the employees covered by the Job Security Plan, and employees in the Summer "B" group and all reserve pool employees will be available for work from Sunday to Saturday inclusively and must phone the Dispatch Center during the prescribed call-in times set forth hereinafter.

9.09

- a) All employees must call the Dispatch Center or consult the M.E.A.'s website under the application "assignment broadcast" between 18h00 and 24h00 daily (13h00 and 24h00 on Saturday), to receive their work assignment for the following twenty-four (24) hour period. It is understood that in the case of shift work, such twenty-four (24) hour period shall commence at 07h00 the following day. If requested by an employee, assignments can also be broadcasted by text messaging (SMS) or any other technological means.

If they wish to work on a fishing assignment during week-ends and statutory holidays, they will indicate their availability when they call as provided in the above paragraph, and phone again the following day between 04h00 and 06h00 to be informed of their fishing assignment. All fishing assignments will be given by seniority. (Assignments will be available on the M.E.A.'s web portal as of 02:00 a.m.). If requested by an employee, assignments can also be broadcasted by text messaging (SMS) or any other technological means.

Any employee who has registered his availability for work and who omits to call between 04h00 and 06h00 to receive his assignment will be subject to a disciplinary measure in accordance with Appendix "A" (Discipline Code).

Subject to the application of Article 14.05, all employees associate-members of the Union must make themselves available for fishing at 07h00 in order to get a fishing assignment 15h00, 15h30 or 23h00.

Any employee associate-member of the Union who refuses a fishing assignment or does not report at the start of a work period will be considered absent for the entire day.

- b) All employees assigned to the Dispatch Center will be informed if refrigerated cargo (reefer) is being worked in the Port that day. Coopers, Stow and CFRUIT assigned to the Dispatch Center will be told the night before of their assignment.

Employees assigned to the Dispatch Center during the normal call-in period must phone the Dispatch Center between 04h00 and 06h00 for redispach.

Employees assigned to the Dispatch Center or seeking work shall be present in the Dispatch Center before dispatch begins, unless re-assigned by the Dispatch Center. Furthermore, employees assigned as CFRUIT, COOPER and STOW classifications will be dispatched as Checkers only after all other employees assigned to the Dispatch Center and who possess the Checkers classification.

Employees assigned to companies with labour shortages at 07h00 may be returned to the Dispatch Center for re-assignment on a one-time only basis and when this occurs, the employee being returned to the Dispatch Center will be the last one on the applicable time sheet. It is understood that the wages for the employee concerned will commence at 07h00.

- c) Following the order of classifications established by Management and taking into account the list as provided in Article 9.01 c) i), the assignments on the supplementary dispatch, e.g. between 04h00 and 06h00, as well as from the Dispatch Center at 07h00 will be given firstly following the primary classifications and then by the secondary classifications.

9.10

Notwithstanding the provisions of Article 9.09, week-end work shall be assigned exclusively to a specific number of members of Local 1657. This number will be flexible in keeping with the requirements of the Port as required by Management. A certain number of employees will be given weekend and holiday off based on seniority in keeping with work – life balance.

9.11

All employees who do not report at the start of a work period will be considered absent for the entire day.

9.12

Checkers having been given their assignment for the next day's work and time, cannot have that assignment changed by the employing company.

Notwithstanding the above paragraph, the employer may ask an employee to do any work related to the classification under which he has been assigned.

Employees may be transferred from one ship to another, from a hatch to another, from one job to another job, from one classification to another classification, from the hold to the shed and vice-versa.

The transfer will occur using the inverse order of the pick list.

9.13

The M.E.A. will send the daily dispatch reports to the Union by computer communication as soon as said dispatch has been finalized.

All modifications resulting from operational requirements will be sent to the Union as soon as possible.

ARTICLE 10 – JOB SECURITY PLAN ELIGIBILITY

10.01

a) All Checkers, members of Local 1657, whose name appear on the list of one hundred forty eight (148) employees submitted by the Maritime Employers Association at the signing of this agreement, constitute the group of employees currently eligible for benefits under the Job Security Plan for the year 2020. (see Appendix "B" for the years 2021, 2022 and 2023)

b) It is agreed that, at the end of each calendar year, the M.E.A. will review the number of employees to be included in the list of employees covered by job security as stipulated in Article 10 for the period starting at the beginning of the next summer season to the end of the subsequent winter season. This number is determined in the following manner:

i) The 1998 calendar year is the year of reference on which the calculations will be based.

ii) The hours of work will be those worked from Monday to Friday by regular employees, permanent employees, reserve pool employees and the Union spare list.

The number of hours of work from Monday to Friday for these employees for the 1998 calendar year has been established at 182,398 hours.

iii) If the number of hours of work for the past year is inferior to the number of hours of work in the year of reference (1998), then the difference between the two aforementioned amounts will be divided by 2000. The result of this calculation subtracted from 125 will represent the number of employees to be covered by job security (minimum 118).

If the present number of employees covered by job security is inferior to the result of the last calculation, the M.E.A. will proceed with the necessary hiring.

- iv)** If the number of hours of work for the past year is superior to the number of hours of work in the year of reference (1998), then the difference between the two aforementioned amounts will be divided by 2000. The result of this calculation to which will be added 125 will represent the number of employees to be covered by job security.

If the present number of employees covered by job security is inferior to the result of the last calculation, the M.E.A. will proceed with the necessary hiring.

- v)** No departure, death, retirement or early retirement will be replaced for the period between the beginning of the next summer season until the end of the subsequent winter season, unless the number of employees covered by job security is inferior to the calculation stipulated in the preceding paragraphs iii) or iv).
- vi)** No departure, death, retirement or early retirement will be replaced for the period from December 1 to December 31 if the number of hours of work at November 30th of the current year is inferior to the number of hours of work at November 30th of the preceding year.
- vii)** No departure, death, retirement or early retirement will be replaced for the period from January 1 to the beginning of the job security summer season, if the number of hours of work of the past calendar year is inferior to the number of hours of work of the year preceding the past year.

10.02

A member of Local 1657 fulfils all conditions of eligibility while serving as representative or business agent paid full time by his Local. It is understood that these members will not receive the benefits of the Job Security Plan during their mandate but will be eligible to said plan when their mandate as Union Officer is terminated. The same principle applies to members of Local 1657 eligible to the Job Security Plan who, through a written permission, momentarily cease to work as Checkers in order to continue their studies.

Any eligible member may, with the employer's permission, act as part-time representative; said permission will not be unduly refused. All hours worked as part-time representative will be considered as hours worked in accordance with the terms of this agreement.

10.03

All employees whose name does not appear on the list as outlined in clause 10.01, or any worker hired during the period covered by this agreement will not be eligible to benefits from the Job Security Plan. Furthermore, any employee who:

- a)** Voluntarily resigns, or
- b)** Is discharged and is not reinstated subject to grievance procedures, or
- c)** Overstays a leave of absence without reasonable cause and/or permission, or
- d)** Retires, or

will cease to be eligible for the Job Security Plan payments.

10.04

Any eligible Checker who has been unavailable for work, due to an accident or illness, in excess of five (5) days, cannot return to his job and enjoy the benefits of the Job Security Plan until satisfactory proof has been presented to the Maritime Employers Association attesting that he can efficiently work as a "Checker".

10.05

Inasmuch as is permissible by law, hours paid by the Job Security Plan will be considered as hours worked for the purpose of the welfare plan, the Quebec pension plan, employment insurance regulations, the Quebec health insurance and the vacation plan.

10.06

If, in Management's opinion it is necessary to increase the number of employees on Job Security during the life of this agreement, the employer will follow the hiring procedures as outlined in Article 28.

ARTICLE 11 – JOB SECURITY PLAN

11.01

- a) Each employee whose name appears on the list in Group I of Appendix "E" will be guaranteed the equivalent of sixteen hundred (1600) hours over a forty (40) weeks period ending the last Saturday in December each year.
- b) Each employee whose name appears on the list in Group II of Appendix "E" will be guaranteed the equivalent of twelve hundred and eighty (1280) hours over a forty (40) weeks period for the first three (3) calendar years in which he became an employee of the Job Security Plan described in articles 10 and 11 of the collective agreement and of sixteen hundred (1600) hours over a forty (40) weeks period for subsequent calendar years.
- c) Notwithstanding the provisions of Article 10.01 a), the five (5) employees of Appendix "E" with the least seniority will be considered as employees on Summer "B" group and will not be eligible for benefits under the Job Security Plan. Only the hours effectively worked will be paid to those five (5) employees.

Notwithstanding the preceding paragraph, the period of time worked as employee on Summer "B" group is recognized for the application of Article 11.01 b) and d)

- d) It is agreed that all new employees who join the Job Security Plan after the signature of the collective agreement will be part of Group III of Appendix "E"

The job security of employees in Group III is established in accordance with the following stipulations:

1) One (1) to five (5) years inclusively on the Job Security Plan:

For the first five (5) years, each employee of Group III on the Job Security Plan is guaranteed the equivalent of twelve hundred and eighty (1280) hours over a forty (40) weeks period. Every week, these employees are covered by a guarantee of thirty-two (32) hours spread out over six (6) days, from Monday to Saturday inclusively.

2) Six (6) to ten (10) years inclusively on the Job Security Plan:

Each employee of Group III who has completed five (5) years inclusively on the Job Security Plan is guaranteed the equivalent of fourteen hundred and forty (1440) hours over a forty (40) weeks period. These employees are covered by a guarantee of thirty-six (36) hours spread out over six (6) days, from Monday to Saturday inclusively.

3) Eleven (11) years and more on the Job Security Plan:

Each employee of Group III who has completed ten (10) years on the Job Security Plan is guaranteed the equivalent of sixteen hundred (1600) hours over a forty (40) weeks period. These employees are covered by a guarantee of forty (40) hours spread out over five (5) days, from Monday to Friday inclusively.

11.02

For the purposes of calculation, one (1) hour worked or offered counts for one (1) hour, whatever the rate of remuneration applicable. Furthermore, all hours worked or offered from Monday to Friday inclusively or from Monday to Saturday inclusively, as the case maybe, during the forty (40) weeks of the guarantee will count in the determination of the level of guarantee. However, extensions hours will not count.

11.03

The guarantees referred to in Article 11.01 a), b) and d) shall be reduced for any reason of unavailability, including the following:

- a)** statutory holidays to a maximum of eight (8) hours per day;
- b)** vacations up to forty (40) hours per week or thirty-two (32) hours or thirty-six (36) hours, as the case may be;
- c)** the imposition of disciplinary measures to a minimum of eight (8) hours per day, in accordance with the Discipline Code;
- d)** refusals or absences from work at the rate of not less than eight (8) hours per day according to the assignment and, if applicable, in multiples of eight (8) hours, from Monday to Friday or from Monday to Saturday inclusively, as the case may be;
- e)** absences due to long-term disability or an accident at work covered under the CNESST, or accidents covered by La Régie de l'assurance-automobile du Québec or pursuant to the legislation for indemnisation of victims of criminal acts, to the extent of not more than eight (8) hours per day and forty (40) hours per week or thirty-two (32) hours or thirty-six (36) hours, as the case may be;
- f)** the case stipulated in Article 11.07 up to a maximum of eight (8) hours per day and forty (40) hours per week or thirty-two (32) hours or thirty-six (36) hours, as the case may be.

11.04 Administration

Each employee eligible for the Job Security Plan (excluding the five (5) employees on Summer "B" group) will be eligible to receive advances of up to the equivalent of forty (40) hours per week or thirty-two (32) hours or thirty-six (36) hours, as the case may be, less the deductions referred to in Article 11.03, if applicable. An employee laid-off, as stipulated in Article 11.08, will not be eligible for advances for each week of lay-off.

11.05

Employees will receive each week a statement related to their status in the Job Security Plan.

11.06 Limit of financial liability

The financial obligation described in this Article is in no way the personal responsibility of the Directors of the Maritime Employers Association nor the responsibility of the companies they represent within the Maritime Employers Association.

11.07

Any case of "force majeure", which would result in total or partial stoppage of operations mentioned in Article 1.09, will release the employer of any obligation relative to the Job Security Plan.

11.08

The Maritime Employers Association can, each week, lay-off employees included in Appendix "E" (excluding the five (5) employees on Summer "B" group) who are not required. The status of laid-off employee applies also to each employee included in Appendix "E" (excluding the five (5) employees on Summer "B" group) who, during a period of seven (7) days, from Sunday to Saturday, has not been assigned to work. The laid-off employees may be recalled subject to a three (3) day notice. The lay-off procedure will be done as following past practice.

Nevertheless, the Maritime Employers Association agrees to maintain the supplementary Unemployment Benefit Plan, to be applied in case of a lay-off such as described in the preceding paragraph, which would complement the employment insurance benefits up to 100 % of the basic remuneration.

During the waiting periods, employees will be remunerated by the M.E.A. the equivalent of thirty-two (32), thirty-six (36) or forty (40) hours in accordance with the level of guarantee, at base pay rate, less the part covered by the employment insurance provided for the period of lay-off.

The provisions of this supplementary Unemployment Benefit Plan are indicated in the document explaining this Plan which is registered with the Employment Insurance Commission, copy of which appears in Appendix "C" of this collective agreement.

Each lay-off period reduces the level of guarantee of each employee for up to eight (8) hours per day and forty (40) hours per week or thirty-two (32) hours or thirty-six (36) hours, as the case may be.

11.09

The Job Security Plan in this collective agreement is based on the eligibility of the employees to employment insurance seasonal benefits as well as to a supplementary unemployment benefit plan inherent to our industry.

In the event the government, by its laws or regulations, abolished one or the other of these plans, the parties agree to reopen this collective agreement in its entirety and it will then be subject to negotiation.

11.10 Special Job Security Plan

1. Any employee covered by the Job Security Plan who wants to adhere to the special Job Security Plan must forward his written request to the employer before November 1st of the year preceding the year in which he wishes to adhere to the special plan;
2. The M.E.A. stipulates the number of employees by primary classification and the total number of employees who can benefit from this special Job Security Plan. The M.E.A. accepts in this plan employees on a seniority basis;
3. Each employee who adheres to this special Job Security Plan will be guaranteed the equivalent of eight hundred (800), seven hundred and twenty (720) or six hundred and forty (640) hours during a period of twenty (20) weeks beginning the first Sunday of May;
4. The reduction in guarantee as stipulated in Article 11.03 applies to this special plan, except for the provisions of paragraphs b) and e) of Article 11.03;
5. At the end of the twenty (20) week period, the employee is laid-off for a period of thirty-two (32) weeks without having the right to benefit from the supplementary unemployment insurance provided in Appendix "C";
6. The employee who adheres to this special plan will not be eligible to the weeks of vacation provided for in the collective agreement but will receive for that work period a vacation pay calculated in accordance with Article 16.05 only;
7. The employee who no longer wishes to benefit from this plan must advise the employer in writing before October 1st of the year preceding the year in which he wishes to withdraw from that plan.

11.11

Based on the information available to the Maritime Employers Association prior to the lay-off procedure, the Maritime Employers Association agrees not to lay-off an employee who is not eligible to benefits described in article 11.08 if another employee entitled to benefits can be laid off. These changes will be made as long as operational issues are not affected.

ARTICLE 12 – WINTER GUARANTEE

12.01

At the beginning of November each year, the employer will set up "A", "B" and "C" lists of employees after consultation with the winter guarantee advisory committee described in Article 12.15 of the present collective agreement.

12.02

The employer will choose a minimum of eighty-nine (89) employees including all permanent staff who will be included in the "A" list, taking into account the required classifications and the employees' seniority. Employees listed in Appendix "E" at the date of the signing of this collective agreement will have priority on the new employees.

12.03

The employer will select the name of employees who will form the "B" list and who have not been selected to be part of the "A" list.

Should the number of employees who have volunteered for winter work be insufficient, the employer may fill its requirements according to the necessary classifications by inverse order of seniority up to the number of employees required in the "A" and "B" lists.

12.04

Each employee on the "A" list will be guaranteed four hundred and eighty (480) hours or three hundred and eighty-four (384) hours or four hundred and thirty-two (432) hours, as the case may be, for the duration of the twelve (12) weeks of the winter season, immediately following the guaranteed period provided in Article 11.01.

12.05

For the purpose of calculation, one (1) hour worked or offered counts as one (1) hour irrespective of the applicable rate of pay. Furthermore, all hours worked or offered from Monday to Friday inclusively or from Monday to Saturday inclusively, as the case maybe, count in determining the level of guarantee. However, extensions hours will not count.

12.06

Notwithstanding the above, the guarantees described in Article 12.05 will be reduced for all reasons of non-availability, including the reasons set forth in Article 11.03, as well as those stipulated in Articles 12.10, 12.11 and 12.12.

12.07

Article 11.08 also applies to the winter guarantee only for employees on the "A" list.

12.08

The administrative procedure covering the winter guarantee is identical to those described in Article 11.06.

12.09

It is agreed that the limits of the liability described in Articles 11.06 and 11.07 also apply to payments made during the winter season.

12.10

In addition to the provisions of Article 11.07, it is understood that, should a ship be unable to dock because of ice conditions, Management will be released of its obligations with regard to job security.

12.11

Furthermore, Management will also be released of its obligations with regard to job security should an ice-jam close the St. Lawrence River to navigation, thereby preventing any ship from reaching port.

12.12

January 1st and 2nd are non-working days and, as such, are deducted when calculating job security, from Monday to Friday inclusively or from Monday to Saturday inclusively, as the case maybe.

12.13

Only the hours effectively worked will be paid to employees whose names appear on the "B" list; these employees do not benefit from job security during the winter season.

12.14

The employees included in the "A" and "B" lists must observe all provisions and rules set forth in the collective agreement.

12.15

A winter guarantee advisory committee is created to advise the M.E.A. on the setting up of "A", "B" and "C" lists. The "C" list described in the present Article will include a maximum of twenty-five (25) employees.

The committee will be formed of two (2) members, one from each party and will meet every year at the beginning of November.

The committee's business for the year will be completed once all three lists are finalized for the year.

ARTICLE 13 – STATUTORY HOLIDAYS

13.01

Under the present agreement, the following days are legal holidays:

1. New Year's Day (non-working)
2. Good Friday
3. Victoria Day
4. St-Jean Baptiste day (non-working)
5. Canada Day
6. Labour day (non-working)
7. Thanksgiving Day
8. Remembrance Day
9. December 24 (non-working)
10. Christmas day (non-working)
11. December 26
12. December 31 (non-working)

13.02

Should any of these holidays fall on a Saturday or a Sunday, the following working day which is not already a holiday will be considered as a statutory holiday under the terms of this Article.

When two of these holidays fall on a consecutive Saturday and Sunday, the Saturday holiday will be transferred to the first working day following said holiday and the Sunday holiday will be transferred to the following second working day. Under the terms of this Article, said working days will be considered statutory holidays.

Should any of these holidays fall on another day of the week and the following Monday is proclaimed a holiday by the Government, said Monday will be considered a statutory holiday.

13.03

When a member returns to work following an accident at work, illness, or due to an accident which is or has been covered by the welfare plan or by unemployment insurance, the hours lost

will be considered as hours worked in accordance with section 3 of the document entitled: "Rules covering legal holiday remuneration for Checkers working for one employer or more".

13.04

For the purpose of this Article, annual holidays will be considered as hours worked; in other words, if an employee is on holiday during the period of time qualifying for the benefits of a legal holiday, he will be considered as not having ceased to work, and if a legal holiday should fall during his vacation period, he will be paid for this holiday.

13.05

The employer will follow Part III of the Canada Labour Code for various absences or social holidays which are therein authorized, keeping in mind the applicable exemptions pursuant to the present collective agreement.

An employee is entitled to and shall be granted, in the event of the death of a member of their immediate family, a leave of absence from employment of up to five (5) days that may be taken during the period that begins on the day on which the death occurs and ends six (6) weeks after the latest of the days on which any funeral, burial, or memorial service of that immediate family member occurs. The first three (3) days of leave of absence will be paid and the two (2) others, will be without pay. The definition of relative for the purpose of this agreement is the definition of the Canada Labour Code.

ARTICLE 14 – HOURS OF CALLS AND WORK PERIODS

14.01

The port will be closed from 07h00 to 11h00 on the following dates except for training required for members of I.L.A. local 1657 (guaranteed hours as per Article 14.02)

	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
the third Sunday of February	---	---	Feb, 21	Feb, 20	Feb, 19
the third Sunday of April	--	---	April, 18	April, 17	April, 16
the third Sunday of June	---	---	June, 20	June, 19	June, 18
the third Sunday of September	---	Sept, 20	Sept, 19	Sept, 18	Sept, 17
the third Sunday of November	---	Nov, 15	Nov, 21	Nov, 20	Nov, 19

On the aforementioned days, calls for a period of four (4) hours without meal hour with the possibility of an extension as provided in Article 14.03 will be made for 11h30 and 12h00. As for shift work, the call will be given for 11h00. The foregoing does not apply to those on permanent staff.

Notwithstanding the preceding paragraph, only the loading and unloading of passenger ships can be done during these days. The Union will be notified seventy-two (72) hours prior, except in emergencies, at which time the M.E.A. must notify the union as soon as possible.

The loading and unloading of passenger vessels can be done during non-working statutory holidays.

14.02

Subject to the exemptions stipulated in this collective agreement, all calls include a guarantee of eight (8) consecutive working hours (with the exception of a meal period) except for calls on the days set forth in 14.01 above, which include only a four (4) hour guarantee. Furthermore, said guarantees do not apply when the provisions of Articles 24.02 and 24.03 apply.

14.03

It is agreed that the provisions of Article 14.04 c) mentioned below only apply to the operations in container terminals, bulk operations (including grain, sugar and scrap) as well as roll-on/roll-off operations. In these cases, the work will be done on a continuous basis.

14.04

The hours of work, of rest and meal hours for operations are as follows:

a) Terminal Work

N.B. This is work other than what constitutes loading and unloading ships.

<u>Hours of work</u>	<u>Rest periods</u>	<u>Meal periods</u>
-----------------------------	----------------------------	----------------------------

07:00 to 11:00 12:00 to 16:00*	08:30 to 9:00 13h45 to 14h15	11:00 to 12:00
-----------------------------------	---------------------------------	----------------

* extension allowed for receiving and shipping conventional cargo only (not containerized) between 16:00 and 17:00

or

<u>Hours of work</u>	<u>Rest periods</u>	<u>Meal periods</u>
-----------------------------	----------------------------	----------------------------

07:00 to 15:30* 15:h30 to 00:00*	09:00 to 09:30 17:30 to 18:00	12:00 to 13:00 20:30 to 21:30
-------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

* extension allowed for receiving and shipping conventional cargo only (not containerized) between 15:30 and 16:30

or

<u>Work Periods</u>	<u>Meal Periods</u>	<u>Rest Periods</u>
----------------------------	----------------------------	----------------------------

07:00 to 10:30 11:30 to 15:00*	10:30 to 11:30	15:00 to 16:00
-----------------------------------	----------------	----------------

15:00 to 18:30 19:30 to 23:00	18:30 to 19:30	23:00 to 24:00
----------------------------------	----------------	----------------

* extension allowed for receiving and shipping conventional cargo only (not containerized) between 15:00 and 16:00

b) Non-continuous operations

<u>Work Periods</u>	<u>Rest Periods</u>	<u>Meal Periods</u>
----------------------------	----------------------------	----------------------------

07:00 to 15:30* 15:30 to 24:00*	09:00 to 09:30 17:30 to 18:00	12:00 to 13:00 20:30 to 21:30
------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

* extension to finish only:

i.e. 15:30 to 16:30
24:00 to 01:00
(1 hour guaranteed)

or

16:30 to 20:00
01:00 to 04:30
(4 hours guaranteed)

<u>Work Period</u>	<u>Meal Period</u>	<u>Rest Period</u>
---------------------------	---------------------------	---------------------------

07:00 to 10:30 11:30 to 15:00*	10:30 to 11:30	15:00 to 16:00
-----------------------------------	----------------	----------------

15:00 to 18:30 19:30 to 23:00*	18:30 to 19:30	23:00 to 24:00
-----------------------------------	----------------	----------------

* Extension to finish ship only

i.e. 15:00 to 16:00
23:00 to 24:00
(1 hour guaranteed)

or

16:00 to 19:30
24:00 to 03:30
(4 hours guaranteed)

c) Continuous operations - Shift Work

<u>Work Periods</u> <u>Extensions</u>	<u>Additional Extensions</u> <u>To finish ship only</u>	<u>To finish ship only</u>
07:00 to 15:00 *	15:00 to 17:00	17:00 to 19:00
15:00 to 23:00	23:00 to 01:00	01:00 to 03:00
23:00 to 07:00	07:00 to 09:00 (2 hours guaranteed)	09:00 to 11:00 (2 hours guaranteed)

* Extensions of one or two hours for the reception and delivery of containers by city trucks, from 15:00 to 16:00 (1 hour guaranteed) or from 15:00 to 17:00 (2 hours guaranteed). The present extension will not be applicable when there is an evening shift.

d) Special Schedule – delivery/reception of containers by "city trucks" for container terminals

The employer may use the work schedule of 06:00 to 15:00 for his operations of delivery or reception of containers by "city trucks" on container terminals in accordance with the following terms and conditions:

- i) The use of this work schedule for the delivery/reception excludes the possibility for the employer to use another schedule for its delivery/reception except the schedule stipulated in Article 14.04 C) above;
- ii) When required, this schedule must be used for a minimum period of five (5) days per week from Monday to Friday;

If one of these days is a statutory holiday or a port closed morning as referred to in article 14.01, according to the provisions of the present collective agreement, the employer may exclude that day from the minimum period required for this schedule;
- iii) The number of employees required during the use of this schedule cannot vary during the same week;
- iv) Positions associated with this special schedule will be offered in accordance with Articles 7 and 8.07 of the present collective agreement;
- v) No employee on a night shift may be transferred to other duties between 06:00 and 07:00 as a result of using the special schedule;
- vi) The additional hour of work between 06:00 and 07:00 will be considered equal to an extension and is therefore not a fishing hour;
- vii) The additional hour of work between 06:00 and 07:00 will be paid at double the basic wage rate;
- viii) The extensions of one or two hours provided for in article 14.03 c), regarding delivery or reception, are available for this special schedule. These hours are remunerated at one and a half times the basic rate;

14.05

There must be a minimum rest period of ten (10) hours between the end of a work period and the beginning of another work period. For shift work in a container terminal, this rest period will be for a minimum of twelve (12) hours.

14.06

Notwithstanding all of the above, the work period for employees ordered for passenger vessels may be advanced or delayed by up to sixty (60) minutes. Said call shall represent a four (4) hour guarantee.

14.07

The parties agree that each employee covered by this collective agreement must advise the Maritime Employers Association of any change in their address or telephone number.

Said changes must be communicated, by the employee in question, to the Dispatch Center when making his daily call.

The parties recognize that the Maritime Employers Association cannot be held responsible for any consequence that might be detrimental because of an employee's neglect to conform to the provisions of this Article.

ARTICLE 15 – CENTRAL PAY OFFICE

15.01

The Maritime Employers Association shall maintain the central pay office for the duration of this agreement and shall pay the salaries of the workers in conformity with this collective agreement.

15.02

Management will not deprive duly authorized representatives of the Union of reasonable access to all information relating to the present agreement. Refusal to do so on the part of Management will be subject to the grievance procedures.

15.03

All pay periods terminate Saturday evening at midnight and payment of wages shall commence no later than 10h00 the following Thursday.

15.04

The Maritime Data Center will forward to the Union the information of the weekly paycheque stubs (including the job security portion) by electronic mail.

15.05

All payments will be provided via direct deposit.

15.06

In the occurrence of errors with the payment of an employee, the weekly maximum repayment amount must not surpass 20 % of the weekly pay.

ARTICLE 16 – ANNUAL VACATIONS

16.01

Any employee with more than thirty (30) continuous days, two hundred and fifty (250) hours, and up to fourteen (14) years continuous service will be entitled to vacation pay equivalent to 7 % of his total annual earnings.

16.02

Any employee with fifteen (15) to nineteen (19) years (inclusively) of continuous service will be entitled to vacation pay equivalent to 8 % of his total annual earnings.

16.03

Any employee with twenty (20) to twenty-four (24) years (inclusively) of continuous service will be entitled to vacation pay equivalent to 9 % of his total annual earnings.

16.04

Any employee with twenty-five (25) years of continuous service or more will be entitled to vacation pay equivalent to 10 % of his total annual earnings.

16.05

Notwithstanding the provisions of Articles 16.01, 16.02, 16.03 and 16.04, any employee who, immediately prior to the signing of the present collective agreement, was covered by the Job Security Plan as stipulated in Article 11.01, will be entitled to vacation pay equivalent to the greatest of the following amounts :

Additional weeks referred to in Articles 16.09 to 16.11 shall not be included in the calculation but vacation pay should be distributed taking into account these additional weeks.

- a)** the monetary value calculated at forty (40) hours per week of the basic hourly rate by the number of weeks of vacation to which the employee is entitled in accordance with Articles 16.09 and 16.10, as the case may be, excluding the five (5) employees on Summer "B" group ;
- b)** 10 % of his annual salary for employees that have accumulated less than twenty (20) years on the Job Security Plan;
- c)** 12 % of his annual salary for employees that have accumulated twenty (20) years or more on the Job Security Plan.

16.06

Any employee who becomes covered under the Job Security Plan stipulated in the present collective agreement will receive as vacation pay the amounts provided in Articles 16.01, 16.02, 16.03 and 16.04, either 7 %, 8 %, 9 % or 10 %, as the case may be.

16.07

- a)** All employees covered by the Job Security Plan as provided in Article 11 will be called between November 1 and December 15 of each year to determine their vacation periods for the following year, namely from January to December.
- b)** Management may demand that the vacation be taken in accordance with the volume of work in the port and will determine the number of employees to go on vacation from one period to the other, except for the priority periods of Article 16.08 a) and b).
- c)** Vacations will be given in accordance with seniority and the requirements of each classification, the choice of dates being reserved to the senior employees.

16.08

- a)** For vacation purposes, the priority period for summer vacation will be spread over fourteen (14) weeks, the start of which will coincide with the beginning of the eight week of the summer season as provided in Article 11.01. The vacation will be chosen in blocks of one week and may be of three (3) consecutive weeks. A maximum of nine (9) employees may go on vacation in each week during that period.
- b)** The priority period for winter vacation will be spread over twelve (12) weeks, the start of which will coincide with the beginning of the winter season as provided in Article 12.05. The vacation will be chosen in blocks of one week and may be for a maximum of two (2) consecutive weeks. A maximum of six (6) employees may go on vacation in each week during that period.
- c)** When the priority vacation periods described in the two preceding paragraphs have been allotted, if weeks of vacation remain available (the maximum not having been attained), it

may be possible for the employees, while following the rules of Article 11.07, to modify or add to their vacation period by utilizing the available weeks that are left.

16.09

- a)** The employees covered by job security in Appendix "E", Group I with less than twenty (20) years of job security will be eligible for three (3) consecutive weeks and two (2) additional weeks during the summer season of forty (40) weeks of job security, subject to Articles 16.07 and 16.08 a) and c).
- b)** The employees covered by job security in Appendix "E", Group I with twenty (20) years of job security and more will be eligible for four (4) consecutive weeks and one (1) additional week during the summer season of forty (40) weeks of job security, subject to Articles 16.07 and 16.08 a) and c).

16.10

- a)** The employees covered by job security in Appendix "E", Group I, who will be the winter "A" list and who will be eligible for five (5) weeks and one (1) additional week, may select, subject to Articles 16.07 and 16.08
 - i)** either five (5) weeks during the summer season of forty (40) weeks of job security with three (3) consecutive weeks maximum, or
 - ii)** three (3) weeks during the summer season and two (2) consecutive weeks maximum during the winter season.
- b)** The employees covered by job security in Appendix "E", Group I, who will be the winter "A" list and have accumulated 20 years on job security will be eligible for six (6) weeks and one (1) additional week, may select, subject to Articles 16.07 and 16.08:
 - i)** either six (6) weeks during the summer season of forty (40) weeks of job security with three (3) consecutive weeks maximum as per Article 16.08 a), or
 - ii)** four (4) weeks during the summer season of forty (40) weeks of job security with three (3) consecutive weeks maximum and two (2) consecutive weeks maximum during the winter season as per Article 16.08 b).

16.11

The employees covered by job security in Appendix "E", Group II and III, will be eligible for a maximum of three (3) weeks of vacation and two (2) additional weeks which must be taken during the summer season of the forty (40) weeks of job security guarantee, subject to Article 16.07.

The employees covered by job security in Appendix "E", Group II and III, who are included in the winter "A" list are eligible for five (5) weeks of vacation and one (1) additional week. They may select, subject to Articles 16.07 and 16.08, three (3) weeks during the summer season of forty (40) weeks of job security and two (2) weeks during the winter season.

16.12

All the aforementioned additional weeks are not included in the calculation mentioned in article 16.05 and must be taken during the summer season outside the priority period.

Additional week of vacation does not apply to summer group "B" employees.

16.13

The employees who work for only one company and who are not required to call the Dispatch Center or consult the M.E.A.'s website for their daily assignment must register their choice of vacation according to the same rules and conditions mentioned above.

16.14

The vacation indemnities provided above shall be paid when the employee leaves on vacation. For the purposes of the present Article, the fiscal year for the vacation period will terminate on the third (3rd) Saturday of March of each year.

16.15

While respecting the maximum limits provided in Article 16.08 a) and b), if there are special circumstances of manpower shortages in one particular classification, the employer may change, modify or displace the choices and the vacation weeks of any employee, if necessary, after a notification to the Union. The employer will allot vacations to all those who have not made a selection by December 1st.

ARTICLE 17 – DIRTY, OBNOXIOUS AND REFRIGERATED CARGOES

17.01

The wage rates, as determined in Article 2 of Appendix "D" attached, must be paid for the handling of nitrate, bulk sulphur, bulk ore, potash, soda ash in bags, sodium phosphate in bags, fish meal, carbon black in bags, lime in bags, cement in bags, full cargoes of china clay and chemical fertilizer, wet hides in bags, bundles or loose, barium or substitute, nephatin, syemite abstinence, vestolin, cocoa flour, tapioca flour and dyes of all kinds. Said rates shall also be paid for shifting bunker coal and cleaning holds in which the above mentioned commodities have been shipped.

17.02

The wage rates, as described in Article 2 of Appendix "D" attached, will be paid for the handling of meat, bacon, butter, frozen fish and other refrigerated cargoes. The rate of wages for the handling of other refrigerated cargoes will be as determined in Article 1 of Appendix "D" attached, except when this cargo is in a compartment containing cargo, subject to the rates mentioned in Article 2, in which case the higher rate will prevail for all cargo in said compartment.

ARTICLE 18 – HAZARDOUS CARGOES

18.01

The rates of pay determined in Article 3 of Appendix "D" attached must be paid for handling creosote-coated goods, ammonium nitrate, fertilizer, or any other hazardous cargo which, in accordance with government regulations, has to be loaded at a specific pier and under special loading restrictions imposed by port authorities. These rates are to be paid to all employees assigned to loading operations on any vessel in which this commodity is being or has been loaded.

ARTICLE 19 – HIGHLY EXPLOSIVE AND OTHER DANGEROUS CARGOES

19.01

The current hourly rate will be doubled for all employees handling explosives corresponding to the descriptions given in Divisions 1.1, 1.2 and 1.3 of Class I of the International Maritime Code for Dangerous Goods.

19.02

When highly explosive merchandise is being loaded or unloaded from a vessel, all other employees will be remunerated at the rates applicable to the handling of explosives as mentioned in clause 19.01. When cargo is being loaded or unloaded in a vessel's hold that contains highly explosive goods which are not "magazined", all employees working this vessel shall be paid the "high explosive" rates as mentioned in clause 19.01, until the hatches are battened down. Said rates shall not apply when high explosives are magazined.

19.03

The rates, as mentioned in clause 19.01, shall apply for work on ships in port that have cargo on fire. However, these rates will only apply to the hatches affected by fire, smoke, steam or gas.

19.04

The rates mentioned in Article 19.01 apply when:

- a) the deck, tween-deck and/or lower hold are covered with water to such an extent that rubber boots are required.
- b) the cargo is floating or soaking in liquid.

ARTICLE 20 – WORK ON WRECKED OR STRANDED VESSELS

For work carried out on wrecked or stranded vessels within the limits of the Port of Montreal, the rates in effect at said port shall be paid from the time the men leave the pier until they return to said pier. If the men do not leave the ship at meal hours, said meal hours shall be paid at the meal-hour rate.

ARTICLE 21 – PROFESSIONAL INJURIES

21.01

The employers are subject to the legislation on "Accidents and professional illnesses".

21.02

- a) The employer agrees that, in cases of professional injuries which render an employee covered by job security unable to fulfil his job beyond the day during which the injury occurred, the Maritime Employers Association will pay 90 % of his net salary for each day or part of day when this employee would have normally worked, had it not been for his disability, during the fourteen (14) complete days following the start of this disability. The Maritime Employers Association will pay this salary to the employee at the time he would have normally been paid as long as the latter supplied the required medical certificate as stipulated in Article 199 of "La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles".
- b) For employees in the reserve pool, the fourteen (14) days provided above will be calculated on the basis of the number of times they would have been assigned to work during that period, assuming that they would have been available for each of these assignments.
- c) The parties also agree to pay an advanced indemnity to the employee starting on the fourteenth (14th) day following the start of his disability rendering him unable to fulfil his job, provided he submits a satisfactory medical certificate to the Maritime Employers Association and completes the form prescribed by "La Commission des normes, de l'équité et de la Santé et de la Sécurité du Travail" entitled "Réclamation du travailleur". These advances will be paid to the employee at the time his salary would normally have been paid.

21.03

These advances will be equal to the replacement indemnity calculated by "La Commission des normes, de l'équité et de la Santé et de la Sécurité du Travail" under the "Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles" and paid by the latter to the employer identified in the employee's claim to the CNESST. Should there be an increase in the indemnity by the CNESST, the advances will be increased likewise.

21.04

In the event the decision made by the CNESST indemnity agent results in the rejection or an acceptance in part only of the right of the employee to a replacement indemnity, the overpayment of advances will be reimbursed directly by the employee or through the amounts he could receive from job security, or from his salary, after he has returned to work.

21.05

The reimbursement of indemnity advances will be made as follows:

- a) At the time of payment of the first advance, every claiming employee will have to sign a form stipulating he agrees to reimburse the indemnity advances received in the event, as

mentioned in Article 21.04, his right to a replacement indemnity is refused or accepted in part only by the CNESST indemnity agent.

- b) Should there be an overpayment, a rejection of the right of the employee to a replacement indemnity by the CNESST indemnity agent, or a termination of employment, a registered letter will be sent to the employee in question informing him of the amount to be reimbursed to the Maritime Employers Association within the ten (10) days following the date of said letter, otherwise part of his salary will be retained at source each week until the amount due has been reimbursed.
- c) Reimbursements will be of one hundred and twenty-five dollars (\$ 125.00) per week.

21.06

Any other means of reimbursement will have to be approved by the Maritime Employers Association.

ARTICLE 22 – TECHNOLOGICAL CHANGE – NEW OPERATIONS – NEW WORKING METHODS

22.01

It is understood that no members on the job security program will be laid off because of technological changes, a new operation or a new working method. If any disagreement should arise as a result of new work methods, a new operation or technological changes which might affect in any way the rights set out in the collective agreement of the employees, such disagreement will be submitted to arbitration as provided for in the present agreement. If requested, arbitration on such matters must be initiated within six (6) months of the grievance submission.

22.02 DEFINITIONS

In the present collective agreement:

- the term "technological change" means the use by companies, within the scope of activities covered by this collective agreement, of mechanization or computerization of existing equipment or material or the use of different equipment and material other than those previously utilized and which modify the employees' working conditions;
- the term "new operations" means a checking operation which is not stipulated in this collective agreement.
- the term "new working methods" means an operating method which has never been used in the Port of Montreal and which modifies the employees' working conditions.

22.03 EMPLOYEES' PARTICIPATION

The M.E.A. recognizes the importance of keeping employees abreast of all technological changes, implementation of new operations or new working methods. The Joint Labour Relations Committee's role is to discuss and resolve any questions concerning the introduction of a technological change, a new operation or a new working method as described in Article 22.01.

22.04 NOTICE

The M.E.A. must advise the Union at least four (4) months before the introduction of a technological change, a new operation or new working method.

The notice should state:

- a) The nature of the technological change;
- b) The date on which the employer proposes to effect the technological change;
- c) The approximate number and type of employees likely to be affected by the technological change;
- d) The effect that the technological change is likely to have on the terms and conditions or security of employment of the employees affected;
- e) Such other information as is required by the regulations.

The Joint Labour Relations Committee must meet in the week following this notice to discuss changes to be made, as the case may be, as a result of this technological change, new operation or new working method. If required by either party, the Joint Labour Relations Committee will mandate the Technological Advisory Committee to work on issues bound by this article.

ARTICLE 23 - PENSION AND WELFARE

23.01

- a) The employer will contribute to the social security plan which provides pension and welfare benefits, for each member of the Union covered by the Job Security Plan, including summer B list, the following amounts for each acknowledged hour as provided in Article 23.01 b).

The following pension contribution includes all employer contributions as well as all expenses related to the administration of the pension vehicle that is currently in place. For greater certainty, the dollar amount paid by the employer into the pension plan for each acknowledged hour will be the amount agreed upon in the Collective Agreement. Inclusion with the agreed amount will cover all expenses related to the Union administration of the pension plan but not limited to Trustees’ insurance and Union Trustees’ salaries and training.

	Pension	Welfare
For the year 2019:	\$ 7.36	\$ 3.50
For the year 2020:	\$ 7.51	\$ 3.57
For the year 2021:	\$ 7.66	\$ 3.64
For the year 2022:	\$ 7.81	\$ 3.71
For the year 2023	\$ 7.99	\$ 3.79

An amount of 0.25 \$ per hour will be contributed for co-insurance.

- b) Acknowledged hours are:

- the sum of hours worked as well as equivalent hours.

Hours worked are:

- those which are effectively worked or those that are paid by the Job Security Plan in accordance with Articles 11 and 12 of the collective agreement.

Equivalent hours are:

- i) Hours of lay-off - are those for which supplementary unemployment insurance benefits are paid (PSAC) during a lay-off and those corresponding to hours guaranteed by the Job Security Plan;
- ii) Hours off work (CNESST) - are those for which CNESST benefits are paid and which correspond to hours guaranteed by the Job Security Plan;
- iii) Hours off due to disability - are those for which disability benefits are paid by the Welfare Plan or by Employment and Social Development Canada (ESDC) or the Société de l’assurance-automobile du Québec (SAAQ) and which correspond to hours guaranteed by the Job Security Plan;

The Union will supply the employer with a monthly list of employees absent due to disability. The list will indicate the dates on which the absence due to disability began and when it is due to end for each employee listed;

- iv) Hours on Union business - are those for which the employee has been freed for Union business after approval has been received from the M.E.A. or hours for which the employee acts as a permanent employee with the Union.

The Union will supply the employer with a monthly list of employees freed to act as permanent employees with the Union as well as the hours for each of them.

23.02

The employer will contribute to the Union's Social Security Plan, on a monthly basis, the

amounts provided in Article 23.01 b) on the second Thursday following the last Saturday of each month.

23.03

It is agreed that the contributions made specifically by the employer, as provided in Article 23.01, will be used exclusively to provide for Pension and Welfare benefits. Welfare benefits must be limited to providing protection for employees or their dependants in case of death, disability, illness or injury, or any other health care given by a health professional and which is not covered by government health plans.

23.04

The Union's Social Security Plan will be administered by trustees appointed by the Union. The employer will receive copies of all official documents concerning said fund in trust, including the financial statements of income and expenditures.

23.05

It is agreed that, since the Union's Social Security Plan is administered by trustees appointed by the Union, the employer is automatically relieved, ipso facto, of all responsibility deriving from the Union's Social Security Plan.

23.06

It is further agreed that the very fact of contributing to the Union's Social Security Plan, as provided for in Articles 23.01 a) and 23.01 b), relieves the employer of any obligation as regards the use of these funds. All responsibility concerning the administration and use of all moneys received, as provided for by this provision, rests entirely with the Union.

23.07

It is agreed that the trustees for the Union's Social Security Plan shall immediately inform the M.E.A. when an employee covered by this collective agreement claims disability benefits from the Welfare Plan, or when an employee decides to retire or take early-retirement.

Said information shall be given by telephone on the same day and a copy of the documents, attesting what step or steps were taken by the employee, will be forwarded to the M.E.A.

23.08

The Union's Social Security Plan will be administered by five (5) Union trustees.

23.09

The Union's social security plan may provide pension, death, disability, income and medical/hospital benefits. The benefit formulas will be designed by the trustees in such a way as to provide at least minimum benefits to all eligible members of the plan.

23.10

The Union's Social Security Plan shall provide an obligation for the trustees to reduce benefits in the event that contributions shall not be sufficient to cover the cost of benefits, their administration and the current actuarial deficit.

ARTICLE 24 - WEATHER

24.01

An employee at work who has reason to believe that the unfavorable climatic conditions constitute a danger in the sense of Section 128 of Part II of the Canada Labour Code may refuse to work in accordance with the provisions of this same Section.

24.02

If a company orders the employees to stand-by during unfavorable weather conditions, the employees will be paid by the company during that period.

24.03

If it becomes impossible to work because of unfavorable weather conditions, the employees will be paid by their employer a guarantee of two (2) hours if they are dismissed before the beginning of any work period, and a guarantee of four (4) hours if they are kept until the beginning of any work period. The rates applicable to these guarantees will be those prevailing during the periods covered by the guarantees.

Employees dismissed before the beginning of any period may be recalled for the following period, except for shift work. For the purpose of this Article, a period begins either at 06h00, 07h00, 15h00, 15h30 and 23h00.

Any deficiency in the weekly guarantee will be filled by the Job Security Plan in accordance with the provisions of the collective agreement.

24.04

At container terminal operations, employees shall be provided with one set of raingear (except where such has already been done) the replacement of which shall be the responsibility of the individual employee. However, theft on terminal premises shall be tended to by the company.

24.05

During the period from December 1 to March 1, at container terminal operations where Checkers on deck are not provided with protection from weather, an additional Checker shall be employed per vessel to act as relief for Checkers on deck.

ARTICLE 25 - CLOTHING

25.01

If a Checker's clothing should be damaged during work, management, when provided with satisfactory evidence, will reimburse the employee concerned.

Each time this kind of damage occurs, the employee concerned must notify his supervisor at once in order that the latter may immediately inform the Maritime Employers Association.

Any difference of opinion between the parties involved as to the value of the damage, could be subject to the grievance procedures.

ARTICLE 26 - HEALTH & SAFETY

26.01 TERMS

The parties recognize that the provisions of Part II of the Canada Labour Code and its regulations are an integral part of this collective agreement. The parties agree that these legal provisions are a minimum and all attempts must be made to eliminate all threats to the health and safety of employees. The parties also recognize that prevention and awareness to danger are the best means to attain the goals of accidents reduction.

The M.E.A. and the companies recognize that health and safety Union representatives have a major role to play in reaching this objective.

26.02 SETTING-UP OF LOCAL HEALTH AND SAFETY COMMITTEES

The parties agree to set-up health and safety committees for each of the following work sites:

Termont	MGTP
Logistec	Empire

and in any new workplace which might be established during the duration of this collective

agreement, including those resulting from a decision of the Canada Industrial Relations Board expanding the Union's jurisdiction.

26.03 HEALTH AND SAFETY DELEGATES AND STRUCTURE OF LOCAL HEALTH AND SAFETY COMMITTEES

- a) Employees who are health and safety delegates are appointed by the Union. A health and safety delegate can fulfil all the duties of a committee member who represents employees, in the absence of the latter, including at local committee meetings as well as outside these meetings.

The Maritime Employers Association and the companies undertake to inform a member of the local committee or, in his absence, a health and safety delegate, of any accident or refusal to work that occurs at a worksite and this as soon as the employer becomes aware of such an occurrence, whether or not there is a work stoppage. In such cases, the employees' representative helps the employee(s) involved.

Members of local health and safety committees representing the employees are appointed by the Union among the health and safety delegates who hold a classification at the assigned company;

- b) Health and safety delegates attend courses of three (3) days maximum including Part II of the Canada Labour Code as well as the basic first aid course. The M.E.A. will pay on job security the hours spent on these courses for each of these employees.
- c) Each local committee includes a co-president designated by the Union, who hold his primary classification at the concern company, and one co-president designated by the employer;
- d) The Union supplies the employer with the name of the employee's co-president on said committees within five (5) days of their selection and must replace vacancies within thirty (30) days;
- e) Each company must supply health and safety employee representatives with an adequate place for meetings. This location must include a table, chairs and filing cabinets and be otherwise adequately set-up;
- f) The M.E.A. remunerates one (1) employee to participate in local health and safety committee meetings, except in the case described at g), where two (2) employees are remunerated;
- g) The M.G.T.P. local health and safety committee includes one (1) member representing section # 62 and one (1) member representing section # 77.

26.04 PURPOSE BEHIND LOCAL HEALTH AND SAFETY COMMITTEES

The objective of local health and safety committees is to prevent any occupational health, safety and physical integrity problems particular to the workplace for all the employees they represent.

26.05 DUTIES OF LOCAL HEALTH AND SAFETY COMMITTEES

Local Committees shall:

- a) consider and expeditiously dispose of complaints relating to the health and safety of employees;
- b) participate in the development, implementation and monitoring of a program for the prevention of hazards in the work place that also provides for the education of employees in health and safety matters related to those hazards;
- c) participate in all of the inquiries, investigations, studies and inspections pertaining to the health and safety of employees, including any consultations that may be necessary with persons who are professionally or technically qualified to advise the committee on those matters;
- d) participate in the implementation and monitoring of a program for the provision of personal protective equipment, clothing, devices or materials;

- e) ensure that adequate records are maintained on work accidents, injuries and health hazards relating to the health and safety of employees and regularly monitor data relating to those accidents, injuries and hazards;
- f) cooperate with health and safety officers;
- g) participate in the implementation of changes that might affect occupational health and safety, including work processes and procedures and shall participate in the planning of the implementation of those changes;
- h) assist the employer in investigating and assessing the exposure of employees to hazardous substances;
- i) inspect each month all or part of the work place, so that every part of the work place is inspected at least once each year;
- j) participate in the development of health and safety policies and programs.

26.06 LOCAL HEALTH AND SAFETY COMMITTEE MEETINGS

Each of the local committees meet during hours of work at least nine (9) times a year and on a date chosen by the co-presidents of that local committee.

Each of the local committees meet on other occasions, according to need and even not during hours of work.

Quorum for local health and safety committees is one representative from each party.

The employer verifies to ensure that the local committee or the representative inspects each month all or part of the worksite so as to ensure that the latter is inspected in its entirety at least once a year.

26.07 SECRETARY

A secretary is made available to each of the local health and safety committees by the employer in order to:

- prepare and distribute the agenda for the meetings;
- take the minutes of the discussions;
- prepare and distribute the minutes of the meetings in French and English;
- prepare the annual report under the direction of co-presidents;
- ensure that a meeting room is available to the local committee;

26.08 RESOURCE PERSONS

Of a common accord, the co-presidents of a local committee may appoint resource persons such as professionals, technicians or any other person who can assist the local committee in fulfilling its mandate. In such cases, the honorarium paid to these persons, when required, will be paid in their entirety by the company involved.

26.09 AGENDA

The agenda is prepared under the direction of the co-presidents and distributed to members at least one week preceding the meeting. The agenda will be posted at the workplace in an area designated by the local committee in order that all interested employees are aware of its content.

26.10 MINUTES OF LOCAL COMMITTEE MEETINGS

The minutes of a local committee meeting will be prepared and distributed to members of said local committee within ten (10) days following the meeting. Once adopted by the representatives of all parties, the minutes are posted at the workplace in an area designated by the local committee. A copy of the minutes is forwarded to the M.E.A. and to the Union. A copy will be forwarded to Employment and Social Development Canada and Transport Canada, if they so request.

26.11 WAGES AND SOCIAL BENEFITS

Employees co-presidents of a local committee or their replacements may be absent from work to fulfil the requirements of their duties within that committee, notably to participate in meetings; the hours thus spent will be considered as hours worked.

26.12 ASSIGNMENT OF HEALTH AND SAFETY DELEGATES

For dispatch purposes, all health and safety delegates will be assigned in accordance with the applicable dispatch lists stipulated in Article 9 of this collective agreement without considering their duties as delegates or members of a committee.

26.13 HEALTH AND SAFETY COURSES

The M.E.A. continues to give health and safety courses to employees who are members of the Union, after consulting with the coordinating committee. The identity of the health and safety professionals giving these courses will be communicated to the Union.

26.14 FIRST AID KIT

Each company makes available to their employees, at each workplace, a first aid kit in accordance with the occupational and health and safety regulations and this kit is placed in an area easily accessible at all times.

26.15 OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY COORDINATING COMMITTEE

- a) The parties agree to form an Occupational Health and Safety Coordinating Committee;
- b) This committee is composed of a representative from each of the container and conventional operations. The representatives of each of these parties may appoint resource persons they consider necessary after advising the other party within three (3) working days preceding the meeting of said committee. These resource persons will be paid by the party inviting them to participate;
- c) This committee meets according to the schedule established yearly or at the request of one of the parties, at a date to be determined within fifteen (15) days of such request, when the situation warrants a meeting. The employer representatives prepare minutes of the meetings and ensure that a copy is forwarded to each committee member and to the unions;
- d) The committee meets during normal hours of work. The regular members of the coordinating committee appointed by the Union and who are not permanent officers of the Union will be paid by the M.E.A. for their attendance at meetings and other work of the committee at the wage rate provided in the collective agreement.

26.16 PURPOSE OF THE COORDINATING COMMITTEE

The purpose of the coordinating committee is to prevent all occupational health, safety and physical integrity problems which are specific to the workplace of the employees covered by the collective agreement. It assists and directs local committees in reaching their objectives and ensures the coordination of occupational health and safety activities.

26.17 DUTIES OF THE COORDINATING COMMITTEE

- a) Sanction the occupational health and safety prevention and training program;
- b) When it is impossible to eliminate the danger at its source, choose the prescribed safety means, gear, equipment, devices and clothing, whether individual or collective, which are most susceptible to protect the health and safety of employees, keeping in mind the recommendations of the local committees;
- c) Establish its own priorities and timetables that it considers appropriate depending on the importance or urgency of the cases to be dealt with during its mandate;
- d) Ensure that recommendations from local committees which apply to all committees are passed along;

- e) Forward to Employment and Social Development Canada and Transport Canada the information they require;
- f) Receive copy of instructions and inspection reports from Employment and Social Development Canada and Transport Canada and communicate said reports to the other local committees;
- g) Receive copy of occupational accident reports, whether or not the accident resulted in an absence from work, analyze and compile them, and formulate for local committees recommendations concerning the preventive measures to be applied;
- h) Support and assist local committees in fulfilling their mandate and ensure the coordination of their activities.

26.18 MINUTES OF COORDINATING COMMITTEE MEETINGS

Minutes will be prepared and distributed to members of the coordinating committee within ten (10) days following the meeting. Once adopted by the representatives of the parties, these minutes will be posted at the workplaces in an area designated by each of the local committees. A copy is also forwarded to Employment and Social Development Canada and Transport Canada, if they so request.

26.19 RESOURCE PERSONS

Of a common accord, the coordinating committee appoints resource persons such as professionals, technicians or any other person who might assist the committee in fulfilling its mandate. The honorarium for these resource persons, when required, will be paid in their entirety by the M.E.A.

26.20 PROTECTIVE EQUIPMENT AND CLOTHING

- a) Past practice at each employer's workplace will continue to apply as it pertains to the supply of all protective equipment or apparel;
- b) The employer will reimburse all employees covered by job security as well as those employees part of the reserve pool covered by Appendix "F", the sum of three hundred dollars (\$ 300.00) maximum towards the purchase of safety boots or any safety clothing and equipment, every two years as of the date of the signing of the collective agreement, upon presentation of proof of purchase.

All employees described in the preceding paragraph, may use this sum to purchase rubber overshoes;

- c) All employees are required to use the prescribed safety gear, equipment, devices and clothing supplied by the employer and chosen by the Coordinating Committee to ensure their protection.

26.21 SAFETY COORDINATOR

The M.E.A. and the companies acknowledge the person designated by the Union as the safety coordinator. An annual bank of one thousand two hundred and forty-eight (1248) hours payable at one and a half (1.5) the basic rate on a 48-hour basis is made available to the union to allow the safety coordinator to perform this work.

The employer will reimburse the Union a maximum amount of one thousand and four hundred dollars (\$ 1 400.00) annually, on presentation of supporting documents, to allow the safety coordinator to participate in meetings and symposiums on health and safety, on I.S.P.S. Code and/or the Canadian Marine Advisory Council (C.M.A.C.).

Moreover, the employer will reimburse the Union a maximum amount of seventy dollars (\$ 70.00) monthly, on presentation, within thirty (30) days of the billing date, of supporting documents to cover the costs of a cellular phone for the safety coordinator. Phone bills must be paid to the union within thirty (30) days of submission.

The safety coordinator:

- a) participates in the Health and Safety Coordinating Committee and may sit at all of the meetings

held by the local committees;

- b) assist the employee representatives to execute their occupational health and safety mandate.
- c) is immediately notified of all refusals to work or accidents that occur at a worksite as soon as the employer becomes aware of them, whether or not there is a work stoppage. In such cases, the safety coordinator helps the employee(s) involved. He participates in the investigation or delegates another person to do so.
- d) when there is an accident at a worksite, helps the worker fill in the CNESST form as well as any other pertinent document.
- e) informs the worker on safety measures and makes sure that workers understand occupational health and safety regulations.
- f) participates in all occupational health and safety investigations and inspections and, if required, seeks the advice of professionally and technically qualified persons.
- g) reports to and collaborates with the M.E.A. in order to achieve common objectives.

26.22 MEASURING EQUIPMENT

The M.E.A. provides the various local committees, the coordinating committee and the Union's health and safety representative with the necessary gauges, measuring and detecting equipment which might be useful in fulfilling their mandate and for intervention purposes.

A list of all available equipment is supplied to the Union upon demand.

26.23 INVESTIGATIONS RELATIVE TO RISKS

- a) When the Union's co-president on the local health and safety committee alleges a significant health hazard because of air or noise pollution, the employer, in the presence of a health and safety delegate, investigates and applies without delay the provisions of the regulations concerning occupational health and safety in Part II of the Canada Labour Code;
- b) If the investigation recommends a medical examination, the employer maintains the right to consult a physician to verify the necessity of such an examination;
- c) If the physician confirms the necessity of an examination, said examination can be done by the physician designated by the employer or by a physician chosen by the employee. If the employee does not use the services of a physician designated by the employer, the employer will pay the amount that would have cost the employer for said examination. When the employee uses the services of a physician of his choice for the industrial examination, the results of this examination that are required to work are forwarded to the physician designated by the employer;
- d) If the employer insists on having the employee examined by the physician designated by the employer, there is to be no loss of salary for the employee;

ARTICLE 27 – WAGES

27.01

The wage rates applicable are as determined in the wage schedule attached and entitled "Appendix D".

ARTICLE 28 – HIRING OF NEW EMPLOYEES

28.01

The classification committee will determine the number of employees needed in the reserve pool (appendix F). The reserve pool must contain a minimum of 10 employees and a maximum of 25 employees. The determined number must be maintained at all times in accordance with the following procedures:

- a) The Union shall submit to the M.E.A. the names of candidates provided that in so doing

the employer can meet all its legal obligations and/or conform to all pertinent government directives (e.g. Bill C-62, Canadian Human Rights Act). These individuals will then be given the selection test and language evaluation. Upon satisfactory completion of these two phases, they shall be issued an associate member card.

- b) In the event that the Union does not provide sufficient numbers to meet these criteria, the M.E.A. may then choose to seek candidates elsewhere who would be equally required to undergo the selection test and language evaluation.

28.02

The attendance record of the reserve pool members will be reviewed from time to time and their status may be withdrawn if it is determined that it is not sufficient.

The acceptable level is established at a minimum of fifty per cent (50 %) of the average of availability of the total employees in the reserve pool, calculated on a monthly basis; an employee incapable of accepting an assignment because of a work-related accident or of prolonged illness will be considered available during the period of his invalidity as long as he had advised the employer.

However, if there is a reduction of work, the attendance record could not be calculated by the employer.

28.03

It is understood that, in future, for the employment of new Checkers, the following procedure shall apply:

- a) Satisfactory completion of a medical examination arranged by the M.E.A..
- b) Background checks, including criminal records.
- c) Satisfactory completion of a work related selection test approved by the M.E.A..
- d) Satisfactory completion of an orientation and a probationary period of up to 500 hours which includes all hours worked in the reserve pool and hours of fishing.

28.04

In the case of employees who should become covered by the Job Security Plan during the duration of the Collective agreement, in accordance with its provisions, the applicable guarantee of forty (40) weeks will be reduced by the number of weeks which will have passed at the time when he will become covered by the said program.

28.05

The replacement of employees covered by the Job Security program described in Article 10.01 a) will take place if the number of employees in the reserve pool is reached, according to Article 28.01. The replacement will take place only if the Union supplies a sufficient list of candidates whom have begun the hiring process provided by the Article 28.03. The hiring process will start in the fifteen (15) days following the reception of the list built accordingly to the criteria of article 28.01 a).

ARTICLE 29 – PARENTAL LEAVE

Employees shall be entitled to a parental leave in accordance with the regulations stipulated in the law.

A pregnant employee may request upon submission of a medical certificate to have certain classifications removed that may endanger her health or that of her expected child, schedule changed or any other preventive measures.

A pregnant employee, upon submission of a medical certificate, may request a medical leave at any time during the pregnancy.

ARTICLE 30 – UNION REPRESENTATIVES ACCESS

The M.E.A. and its member companies agree to give access to Union representatives and their vehicles to the sites, buildings, installations and ships under their responsibility or jurisdiction in order to allow them to fulfill their responsibilities in accordance with this collective agreement.

Union representatives will identify themselves by carrying an identity card issued by the port authority.

When a vehicle travels on company property, the union representative must activate the vehicle’s flashing light in accordance with regulations.

ARTICLE 31 – OFFICIAL VERSION

The original English version of this collective agreement is recognized by the parties as being the only official one.

ARTICLE 32 – DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

The present collective agreement will be in effect from 08h00 on the Sunday following its ratification to December 31, 2023. It will continue to be in effect thereafter from year to year unless one or the other party gives notice of termination or revision of this agreement within four (4) months preceding the expiry date of this collective agreement. The interim provisions, the letters of intent and appendices appearing in the collective agreement form an integral part of said collective agreement.

IN WITNESS THEREOF, THE PARTIES HAVE SIGNED THE PRESENT COLLECTIVE AGREEMENT ON THIS 10th DAY OF SEPTEMBER 2020

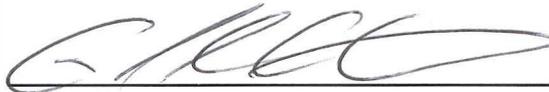
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION



Nicola Dolbec



Jean-Pierre Langlois



Guillaume Couture



Jean-Sébastien Barale



Jean-François Thibault

INTERNATIONAL LONGHOREMEN'S ASSOCIATION, Local 1657



Ian Mulcahy



Kevin Waite



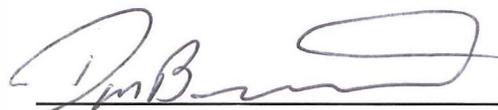
Donald Beerworth III



Stéphane Dumont



Matthew Giroux



Donald Beerworth Jr.



Edward Doyle



Christian Parent

APPENDIX "A"

DISCIPLINE CODE

INFRACTION

Insubordination

1st offence: balance of day + 3 days
2nd offence: balance of day + 3 weeks
3rd offence: dismissal

Sabotage

1st offence: dismissal

Insobriety on the job and use of cannabis or prohibited drugs

1st offence: Preventive dismissal without pay for rest of the day plus three (3) days
2nd offence: Preventive dismissal without pay for rest of the day plus seven (7) days
3rd offence: Balance of day + three (3) weeks
4th offence: Dismissal

Theft

1st offence: Dismissal

Intimidation or threats

1st offence: Three (3) months
2nd offence: Dismissal

Assault

1st offence: Dismissal

Does not phone / job refusal

1st offence: Balance of day
2nd offence: Balance of day
3rd offence: Balance of day + 1 day
4th offence: Balance of day + 2 days
5th offence: Balance of day + 3 days

Does not show

1st offence: Balance of day
2nd offence: Balance of day + 3 days
3rd offence: Balance of day + 1 week
4th offence: Balance of day + 2 weeks
5th offence: Balance of day + 1 month

- (1) This list is not restrictive and Management may impose disciplinary sanctions for any other just cause.
- (2) It is understood that any suspension, in addition to the day on which the infraction was committed, will be set by Management.
- (3) In the case of a proven offence which is subject to a penalty of less than five (5) days, there is no possibility of modifying the disciplinary sanction.

APPENDIX " B "

INTERIM PROVISIONS

Number of employees eligible for benefits under the Job Security Plan

At the signing of the collective agreement, all employees, whose names appear on the list of employees covered by the Job Security Plan, will maintain their status on the Job Security Plan for the remainder of the 2020 summer guarantee season.

For the years 2021, 2022 & 2023, the M.E.A. will review the number of employees to be included in the list of employees covered by job security as stipulated in Article 10 for the period starting at the beginning of the next summer season to the end of the subsequent winter season. If the result number of the article 10 calculation is inferior to the actual number of employees on the list, the number of employees from the list of 148 in excess of the result of the calculation will be integrated in the group of employees with a "monetary" job security plan. There will be no more Summer "B" group employees.

The employees in the "monetary" job security plan will be eligible to receive payment up to the monetary amount equivalent of the supplementary unemployment benefit plan remuneration received by a 40 hours guaranteed regular employee, less the deductions referred to in Article 11.03, if applicable.

For the purposes of calculation in the "monetary" job security plan, one (1) hour worked or offered counts for one (1) hour, the rate of remuneration is applicable to the calculation. Furthermore, all hours worked or offered from Monday to Friday inclusively or from Monday to Saturday inclusively, as the case maybe, during the forty (40) weeks of the guarantee will count in the determination of the level of the monetary guarantee. However, extensions hours will not be included in the calculation of hours worked or offer.

The Maritime Employers Association cannot lay off employees included in the "monetary" job security plan. Nonetheless, article 11.08 still applies, for employees who have not been assigned to work during a period of seven (7) days, from Sunday to Saturday. During such layoff, employees will be remunerated the equivalent of hours in accordance with the level a forty hours guarantee.

All employees in the "monetary" job security plan will receive contributions of pension and welfare benefits for at least the minimum amount of their respective level of the number of hours guaranteed as in 2020. As per article 23, the total sum of hours worked as well as equivalent hours will still be applied.

All the employees covered by the "monetary" job security plan will be available for work from Sunday to Saturday inclusively and must phone the Dispatch Center during the prescribed call-in times. Employees in the "monetary" job security plan will be assigned after all employees covered by the regular Job Security Plan and must observe all provisions and rules set forth in the collective agreement.

Employees in the "monetary" job security plan are assigned, on a rotating basis, and by priority to a day shift. Employees who have not accumulated the guaranteed amount of salary have priority of assignment. This rule applies until employees have all accumulated the guaranteed amount, worked or offered.

Fishing assignments are allowed for the employees in the "monetary" job security plan as per article 9 of the collective agreement.

Bank of hours

A bank of three thousand and two hundred forty (3240) hours per annum is made available to the Union for the purpose of training and the Employee Assistance Program Representative and Union activities.

These hours are at straight time, on a daily basis (8 hours a day) or on a weekly pay basis (48 hours/week), Monday to Friday and cannot be carried over from one year to the other.

In order to use these banked hours, the Union is required to make the request at least two hours and thirty minutes before the beginning of the phone dispatch period the day preceding the day or days such bank hours are to be used. The Union will provide the M.E.A. the name, nature and duration of the activities covered by the bank.

All credit hours stipulated in the former collective agreement will continue to be compiled keeping in mind the hours already used during the part of the year 2020 that has elapsed.

Welfare Fund contribution

The M.E.A. will pay a lump sum payment of \$ 50 000.00 to the Union's Welfare Fund September 30th, 2020 for the year 2019. This amount is exclusively for the Union's Welfare Program.

Employee Assistance Program representative

The employer will reimburse the Union a maximum of \$ 4 000.00 per year in 2020, 2021, 2022, 2023 on presentation of supporting documents, to allow the Employee assistance program representative to participate in meetings and symposiums regarding E.A.P.S. programs.

Moreover, the employer will reimburse a maximum of seventy dollars (\$ 70.00) monthly on presentation, within thirty (30) days of the billing date, of supporting documents to cover the costs of a cellular phone for the Employee Assistance Program representative. Phone bills must be paid to the union within thirty (30) days of submission.

These amounts cannot be carried over from one year to the other.

All amount stipulated in the former collective agreement will continue to be compiled keeping in mind the amount already used during the part of the year 2020 that has elapsed.

Classification advisory committee

Within fifteen (15) working days following the ratification of the present collective agreement, a special classification committee will be formed with the objective of trying to improve on the current situation of the following subjects:

- Dispatching procedures
- Classifications organization including annual review of the number of primary classifications
- Position postings

The committee will also be mandated with the introduction of these classifications related topics:

- The annual review of the number of employees in the reserve pool
- The distribution of the dayshift workweeks amongst primary classifications
- The post-dispatch labour orders (modification of dispatch once the assignment for the next day has been given)
- The annual quotas for additional week of vacation
- The transition to the dispatch process at the Dispatch Center

Notwithstanding the preceding paragraphs, the employer will make the final decision in accordance with the collective agreement.

Grievances and complaints

All grievances are considered withdrawn at the signature of the collective agreement, without any prejudice and admission, at the exception of grievance 039-2020. All CIRB complaints are also withdrawn and considered settled without any prejudice and admission.

Approved safety boots

The amounts for the purchase of safety boots provided for in the expired collective agreement are still being compiled, taking into consideration the amounts used since October 2nd, 2019.

Retroactivity

The basic hourly rate is increased as of January 1, 2019 and retroactivity is paid to all employees covered by the Job Security plan, employees of the reserve pool and of the supplementary list who are employed on the date of the coming into force of the collective agreement (Appendix "E", Appendix "F" and "*back pocket*" list), as well as to Guy Courteau # 4124 and Alan Vaughn # 4404 who retired on September 1, 2020.

The retroactivity payments will be made within thirty (30) days following the signing of the collective agreement.

Pension and welfare

The hourly contribution for pension and welfare is increased as of January 1, 2019. On the date of the coming into force of the collective agreement, there will be an adjustment between the sums already paid by the M.E.A. for pension and welfare and the financial obligations of the M.E.A. provided for in Article 23.01 a).

This adjustment will be paid within thirty (30) days following the signing of the collective agreement.

System Failure letter of intent implementation

The implementation of the procedures required by the letter of intent #13 on system failures will be effective within a maximum of three (3) months following the signature of the collective agreement.

APPENDIX " C "

SUPPLEMENTARY UNEMPLOYMENT BENEFIT PLAN FOR

THE EMPLOYEES MEMBERS OF LOCAL 1657

OF THE INTERNATIONAL LONGSHOREMEN'S ASSOCIATION

ARTICLE 1 - DEFINITION

To interpret the provisions of the present plan, the definition of the following terms are:

- 1.1** "Date of coming into force", at the signing of the new collective agreement.
- 1.2** "Expiry date", the date at which the collective agreement expires.
- 1.3** "Employer", the M.E.A.
- 1.4** "Employee", each Checker covered by job security who is a member of the Union.
- 1.5** "Collective agreement", the collective agreement in effect between the employer and the Union, as it is in force or as modified by supplementary agreements agreed to by the employer and the Union.
- 1.6** "Union", Local 1657 of The International Longshoremen's Association.
- 1.7** "Job Security", an agreement between the employer and the Union by which, for a predetermined time as stipulated in said collective agreement, a specified number of employees must be available for work on a daily basis in order to be paid, whether or not they have to work.
- 1.8** "Employment Insurance", the system or program established in conformity with a law of the Government of Canada, which determines the benefits payable to unemployed persons due to lay-offs and whereby the eligibility of an employee to said benefits is not determined in terms of a "justification" of the methods or the disability and in which the "unemployment insurance benefits" are payable as employment insurance.
- 1.9** "Weekly pay", the hourly rate paid to the employee, established in the collective agreement as the basic hourly rate - and not the overtime hours - multiplied by forty (40), or thirty-two (32) or thirty-six (36) hours depending on the level of job security guarantee, as stipulated in the collective agreement.
- 1.10** "Plan", the supplementary unemployment insurance benefit plan described herein and as it may be modified from time to time.
- 1.11** "Weekly Benefits" are those that may be paid to the employee for a week of unemployment which falls in the employee's period of benefit and is a sum equal to 60% his average insurable weekly pay during his weeks of reference.
- 1.12** "Weeks of Reference" are the last insurable weeks of employment of his period of reference as defined by law.

ARTICLE II - FUND

- 2.1** The distribution of periodic payments to employees temporarily laid off will be made by the Maritime Data Center on a distribution basis as required, distinct from the distribution of the pay. Consequently, at the winding-up of the plan, there shall be no funds to distribute.

ARTICLE III - ELIGIBILITY TO BENEFITS

- 3.1** Application for benefits

No employee will be eligible to receive benefits before he has completed a formal

application in accordance with the provisions of Article 3.3 and on condition that he meets the requirements of eligibility mentioned in Article 3.2.

3.2 Eligibility

An employee will be eligible for benefits, provided he has been temporarily laid off only because of a lack of sufficient work in the port where he normally works, for the week for which he is applying, and that the first day of said week falls after the date on which this agreement goes into effect; in addition, that:

- a)** Said lay-off:
 - 1. had started on or after the date on which this agreement came into force;
 - 2. had no disciplinary reason;
 - 3. was not the result of:
 - i) a strike, a slowdown or a work stoppage, picketing (by the employee or not) or the result of concerted action in the port where the employee normally works; or
 - ii) a war or an hostile act by a foreign power; or
 - iii) sabotage or a rebellion; or
 - iv) an act of "force majeure" as defined in the applicable collective agreement.
- b)** With reference to said week which falls in a work period during which the employee is eligible for job security, and:
 - 1. that the employee has registered and applied at an office of Employment Insurance and is in receipt of Unemployment Insurance Benefits in the event there is a lack of work;
 - 2. the employee did not refuse work when he was recalled by the employer;
 - 3. the employee was not eligible for benefits deriving from the CNESST, a welfare benefit plan, either public or private, totally or partially financed by the employer.
- c)** The employee will have the right to receive benefits during the one-week delay.

3.3 Formal Procedure

The formal procedures to be followed by the employee are as follows:

- a)** The employee will supply the employer with proof attesting to his eligibility for unemployment insurance benefits as a result of the lay-off in question, in conformity with the provisions of Article 3.2.
- b)** After having supplied the required proof, the employee may request the benefits to which he is entitled in accordance with the plan.

3.4 Loss of right to benefits

An employee will lose all his rights to the benefits to which he could be entitled if, at any moment, he voluntarily makes a false declaration in his application for the benefits covered by this plan.

ARTICLE IV - AMOUNT AND DURATION OF BENEFITS

4.1 Amount

The weekly benefits payable for each complete week of lay-off will amount to:
"A sum which, added to the weekly benefits of the employment insurance received by the employee for said week, shall equal one hundred percent (100 %) of his weekly pay for said week".

In the event the benefits payable in accordance with this plan cover a period less than a normal week of work, said benefits will be calculated in conformity with the preceding method in proportion to a complete week of lay-off calculated for five (5) days.

4.2 Income tax deductions

The employer will withhold the necessary amounts from the benefits, in conformity with the income tax and other federal or provincial laws.

4.3 Maximum duration of payments

An employee will not have the right to weekly benefits when a lay-off occurs after:

- a) he stops being entitled to Employment Insurance benefits; or
- b) the period of work in which he is entitled to job security.

Notwithstanding the above, no payments will be made in accordance with this plan after the expiry date.

ARTICLE V - MISCELLANEOUS

5.1 Obligation

The provisions contained in Articles I to IV inclusively constitute the complete plan. Without limiting the above, the employer will not have to distribute benefits other than those mentioned in the plan and he will not be obliged to provide benefits other than those listed in the plan.

5.2 Rights to the fund

Employees will have no right, title or interest to the Management's contributions deposited in the plan by the employer.

5.3 Non-alienation of benefits

None of the benefits distributed to an employee can be the object of alienation, sale, transfer, assignment, pledge, bond, seizure, execution or mortgage of any kind; any attempt of this kind will be null and void.

However, in the event such an attempt is made, the employer, at his complete discretion, may cancel any advantage said person has to the benefits and either apply said sum to the employee's credit or directly to him, and this decision will be considered as receipt in payment of all obligations relative to said benefits.

5.4 Other payments

Payments made towards the guaranteed remuneration, a deferred remuneration and the buy-out benefits, are neither increased nor decreased by the benefits received through this plan.

5.5 Modifications

Employment and Social Development Canada will be informed in writing of any modification to this plan within thirty (30) days of its coming into force.

APPENDIX " D "

**WAGE RATES IN FORCE FOR THE YEARS
2019, 2020, 2021, 2022, 2023**

The parties agree to update the tables of Appendix "D" of the collective agreement signed on September 10th, 2020 in order to modify the wage rates in force for the years 2019, 2020, 2021, 2022 and 2023 by increasing the basic hourly wage rate as follows:

	<u>basic hourly rate:</u>
2019:	\$ 36.81
2020:	\$ 37.55
2021:	\$ 38.30
2022:	\$ 39.07
2023:	\$ 39.95

APPENDIX "D" - (cont'd)

a) Meal hours

In the event employees are required to work through a meal hour and continue beyond such meal hour, then, for such hours worked beyond the meal hour, they shall be paid the greater of the meal hour rate or double the rate for the hours following the meal hour.

b) Rates of pay for Floormen, Stowagemen & Head Checkers

All hours worked as Floorman, Stowageman and Head Checker shall be paid at \$ 0.75 an hour extra for each hour. It is understood that the \$ 0.75 premium is added in conformity with the overtime rates.

c) Rates of pay for office men

All hours worked as office man shall be paid at \$ 0.25 an hour extra for each hour. It is understood that the \$ 0.25 premium is added in conformity with the overtime rates.

d) Rates of pay for shift work

The rates of pay for shift work provided for in clause 14.04 will be as follows from Monday to Friday inclusively:

- from 07h00 to 15h00 - basic rate
- from 15h00 to 23h00 - time and one half (1 1/2)
- from 23h00 to 07h00 - double time

The double time rate shall apply for shift work performed on Saturdays, Sundays and statutory holiday

APPENDIX " E "

List of employees covered by Job Security Plan

	# EMPL.	NAME
1	4205	SCHROETER, BRIAN
2	4207	KELSALL, MARK
3	4301	PARENT, CHRISTIAN
4	4303	PITTMAN, GREGORY
5	4304	NORMANDEAU, CLAUDE
6	4045	AGETEES, WARREN
7	4233	VAUDRY, SEAN
8	4064	CLAHANE, MARTIN
9	4283	HARTE, MICHAEL
10	4225	DOYLE, DOMINIC
11	4290	GOSSELIN, DENIS
12	4108	RAYMOND, SYLVAIN
13	4109	CAUCHI, DAVID
14	4414	CLAHANE, MICHAEL
15	4420	HUGHES, JOSEPH
16	4103	L'HÉRAULT, PIERRE
17	4049	WRIGHT, JAMES
18	4194	LAVALLÉE, RÉJEAN
19	4228	SHANK, BRUCE
20	4234	BEERWORTH, DONALD JR.
21	4311	VAUDRY, GREGORY
22	4429	DUMONT, STÉPHANE
23	4174	GARAUGHTY, CHAUNCEY
24	4240	TIBERIO, PETER
25	4356	GEAREY, KENNETH
26	4281	DOYLE, EDWARD
27	4471	PARENT, SCOTT
28	4469	PETIT, RONALD G.
29	4260	LAURIE, LARRY
30	4472	MULCAHY, IAN
31	4478	SAVARD, MICHEL
32	4480	METCALFE, KEVIN
33	4484	LUPUYO, GUY
34	4262	HARTE, BRADY
35	4271	KERR, WENDY LYNN
36	4493	NEILL, EVA
37	4172	GEAREY, JOHN
38	4037	O'CONNOR, SEAN
39	4005	ANDREOLI, DAREN
40	4105	WAITE, KEVIN
41	4030	DU TEMPLE, RÉAL
42	4167	CLAHANE, BRIAN RONALD
43	4224	MOTT, D'ARCY
44	4241	L'HÉRAULT, JEAN
45	4497	YOUNG, DANIEL
46	4070	AUGER, PIERRE
47	4277	GAGNON, DANIEL
48	4354	O'REILLY, IAN
49	4239	LOW, DANIEL
50	4463	CHEVALIER, MAURICE
51	4386	LAVALLÉE, LOUIS
52	4189	TRAVERS, CHARLES
53	4372	O'NEILL, JOHN

54	4441	BLOCHA, MICHAEL
55	4348	LEKOS, ANDREAS
56	4401	REID, MICHEL
57	4120	CLAHANE, WAYNE
58	4121	BEERWORTH, LARRY
59	4122	MATTICKS, GERALD
60	4123	O'LEARY, GERRY
61	4126	COMTOIS, SYLVIE
62	4129	LIGHTFOOT, DEREK
63	4130	NOGUERA, JERRY
64	4134	WILSON, CRAIG
65	4136	BLOUIN, DENIS
66	4140	BÉLANGER, LUC
67	4142	D'AMBROSIO, MICHEL
68	4143	GIROUX, RON
69	4147	GEARY, MICHAEL
70	4148	PENNY, GARY
71	4149	WRIGHT, JOHN
72	4150	MANCINI, ROCCO
73	4151	MATTICKS, CHRISTOPHER
74	4153	BATTEN, DANIEL
75	4154	PAQUIN, CAROLINE
76	4157	MC GEE, ROBERT
77	4158	AUGER, STEVE
78	4159	PETIT, BRENT
79	4163	MULLIN, CANDACE
80	4166	BEERWORTH, DONALD III
81	4168	LANGEVIN, SYLVIE
82	4170	WEBSTER, GARY
83	4171	NICOLL, GARY
84	4176	FORGET, BRENDA
85	4177	LAVINSCAS, JAMES
86	4179	SEASONS, SHAWN
87	4181	BRADLEY, DAVID
88	4183	TURLEY, SUSAN
89	4184	MEYERS, RYAN
90	4185	HARRIS, BRENT
91	4188	ROSS, BRIAN
92	4191	HUGHES, JASON
93	4192	CYR, BRUNO
94	4193	ARCURI, JASON
95	4195	MAIN, IAIN
96	4196	O'NEILL, JASON
97	4197	GIROUX, MATTHEW
98	4198	GRÉGOIRE, MAXIME
99	4200	FLYNN, CHRISTOPHER
100	4204	BOULIN, ROSS WILKENS
101	4213	GOSSELIN, ALEXANDRA
102	4215	BEERWORTH, WESTLEY
103	4216	CARRIER, KYLE
104	4217	REID, NICHOLAS
105	4218	PARENT, DARCIE
106	4219	PILLAY-NARRAINEN, DEVIN
107	4220	CHANGIZI, IMAN
108	4222	ZARKAM, EHSAN
109	4223	LAVALLÉE, PAUL
110	4226	GOSSELIN, JONATHAN

111	4500	MCGEE, JACLYN
112	4501	RITCHIE-ROSS, MOLLY
113	4502	LAROUCHE, PHILIPPE
114	4503	CRAWFORD, JEREMY-JOHN
115	4504	DOUTHWRIGHT, ISAIAH
116	4505	BILODEAU, SHAYNE
117	4506	WRIGHT, STEPHANIE
118	4507	DUMONT, MAXIME
119	4508	GRELOT, JEAN-PAUL FLORENT
120	4509	GILLIS, REILLY
121	4510	MANCINI, CYNTHIA
122	4511	DE YOUNG, NICHOLAS
123	4512	DAUPHINAIS-BOUCHARD, GABRIEL
124	4513	CRAWFORD, CONNOR
125	4514	NEILL-HASTINGS, AMBER
126	4515	HEBERT-HEYDRA, NICOLAS
127	4516	COUTURE, SYLVIE
128	4517	BEERWORTH, BRUCE
129	4518	EWEN, CINDY
130	4519	TRAVERS, ROWAN
131	4521	MEILLEUR, FRANCIS
132	4523	JONCAS, ANTOINE
133	4524	RANCOURT-BOND, ÉLIZABETH
134	4525	DEL PIO LUOGO, MARCO
135	4526	GODOY, GEORGE
136	4527	GEARY-LAVIOLETTE, CODY
137	4528	ROGERS, BRADLEY
138	4529	O'CONNOR, PATRICK
139	4530	GOSSELIN, GABRIEL
140	4531	MCNICHOLL, LAUREN
141	4532	CROMPTON, JEREMY
142	4533	ROY, SÉBASTIEN
143	4534	CONRY, MICHAEL
144	4535	BARIL, CLAUDE
145	4536	PEARSON, MICHAEL
146	4537	CHAPUT, ELSIE
147	4538	CATALAN, ALYSSA
148	4539	O'CONNOR, KRISTA

APPENDIX " F "

Employees on the reserve pool

	#EMPL.	NAME
1	40546	GAUVIN, VINCENT
2	40549	MATTICKS, KAYLA
3	40553	GITTENS, LENN
4	40554	LACROIX, MARIE-ANDREE
5	40555	REID, NATHAN
6	40556	ARGUE, MONICA
7	40557	STAPPAS-HOWARTH, CHRISTOS
8	40558	BARRETTE, JORDAN
9	40559	GOSSELIN, STEPHANIE
10	40560	ESPOSITO, MARIA
11	40561	BAYLIS, BROOKE
12	40562	NEAL-COSTIN, MATTHEW
13	40563	COUYA, RAFI
14	40564	MABOUNSOU, KEVIN
15	40565	MCNICHOLL, RYAN
16	40566	MATTICKS, COREY
17	40567	VALBONARD, JEANSLEY
18	40568	MCCARTHY, SHAUN
19	40570	HARLING, JESSICA
20	40571	BELMONTE, DIANA
21	40572	PHILP, CORY
22	40573	THALER-LAWRIE, TYLER
23	40574	HEBERT-HEYDRA, ALEXANDRE
24	40575	LEVASSEUR, MICHAEL
25	40576	MAGNAN, BENJAMIN

LETTER OF INTENT # 1

RE: Clarification on article 9.06 b)

The Maritime Employers Association agrees that for the purpose of Article 9.06 b), the Union representative may advise the dispatch centre provided a valid medical certificate is forwarded to the Maritime Employers Association within the following twenty-four (24) hours.

LETTER OF INTENT # 2

RE: Job postings

The Maritime Employers Association agrees that, within 30 days of the coming into force of the collective agreement, all permanent staff positions shall be reposted in accordance with the posting provisions of the collective agreement.

Within 30 days of the coming into force of the collective agreement there shall be a reposting of classifications other than permanent staff positions in accordance with the posting provisions of the collective agreement.

LETTER OF INTENT # 3

RE: Reintegration of employees / night work exemptions

This letter confirms the intention of the Maritime Employers Association with regards to the above-mentioned subject.

The M.E.A. will evaluate at its merit legitimate demands for night work exemption for an employee who suffered a non work-related injury or sickness, provided that said demand is backed by a specific medical certificate, and will try to accommodate the demand on a best effort basis.

LETTER OF INTENT # 4

RE: Reintegration of employees

The Maritime Employers Association agrees to encourage employees who suffer from an occupational injury to reintegrate into the workforce as soon as possible.

To this end, the M.E.A., in collaboration with the Union, agrees to consider the return to work of an employee who has functional limitations.

In such cases, the M.E.A. will evaluate the reintegration possibilities, beginning with the granting of one or more classifications as required to allow the employee to work for a similar number of hours as other employees who hold the same classifications.

LETTER OF INTENT # 5

Re: Weekends off

The Maritime Employers Association agrees that for the purpose of weekends off, the Union's representative may be mandated on behalf of the employees to email the proper documentation to the Maritime Employers Association requesting the weekend off at least the Friday prior to the date(s) requested by the employee before noon (12:00 PM).

LETTER OF INTENT # 6

RE: Job posting

Maritime Employers Association agrees to hold a classification committee as described in article 8.10 e) within fifteen (15) days of the signing of the collective agreement to include the present procedure for all job postings in the minutes of said committee.

LETTER OF INTENT # 7

RE: Extreme temperature

The M.E.A., its member companies and the Union agree to mandate local health and safety committees to discuss measures to be taken in order to protect workers in extreme temperatures.

LETTER OF INTENT # 8

RE: Work life balance / special security plans

It is agreed that a work group is formed with the objective to improve the quality of life & work life balance by bringing some solutions to problems caused by shift work.

The work group will be comprised of two (2) permanent representatives from each of the parties and will address the problems based on two basic objectives:

- Find ways to possibly reduce the work load;
- Maintain the efficiency of the work force;

The work group will meet on days agreed by the parties with the mandate to apply modifications to the dispatch of the workforce and the Job Security Plan, in accordance with the operational needs. Examples of possible measures to explore: expanding the "C" list to seasons other than the winter; exploring the option of job sharing; reducing the workweek;

All measurable and ensured benefits of any developed measures will be redistributed to the Job Security Plan in order to maintain or increase the number of eligible employees.

LETTER OF INTENT # 9

RE: Job Security Plan and Union's Social Security Plan

Whereas the situation regarding the cost of job security, the parties agree to the following:

It is agreed that, as at the 2019 calendar year, an annual job security cost (adjusted according to the terms of paragraph a) hereafter), inferior to \$ 1 082 065.00 will result in a lump sum payment remitted as management's contribution to Union Stability account.

Management's contribution will be remitted according to the following terms and conditions:

a) Baseline

To calculate management's contribution, the parties agree on the following reference data:

An annual cap of job security costs of \$ 1, 082, 065.00 per year. Starting on January 1st, 2020, this amount will be indexed at the same percentage as the wage rates in Appendix "D".

Only the following elements, as presented in the document entitled "Job Security Program – components *Local 1657*" on May 2nd, 2013 will be taken into account in the calculation

of job security.

- Dispatch Center - Dispatch;
- Stand-by temperature;
- Bank of hours (3240 hours), excluding EAP Representative and Training Coordinator;
- Advances Job Security;
- Advances Personal Leaves;
- PSAC;
- Pre-hiring medical tests
- Psychometric tests – hiring;
- CNESST;
- CNESST – MDC Administration charges;
- MDC Payroll administration charges;
- Fringe Benefits applicable at a rate of 1.36;

The total of the preceding elements is decreased from item "Rebates Surplus & Stat. Hol / Vacations".

b) Calculation of management's contribution

When job security costs for the calendar year are below the baseline established under the terms of paragraph a), a contribution, representing 50 % of the difference between the baseline established under the terms of paragraph a) and the cost of job security calculated for the calendar year, is remitted as management's contribution to the Union Stability account, according to the terms and conditions described in paragraph c) hereunder:

The total of this contribution and the Welfare Fund annual contribution specified in Appendix "B" cannot exceed \$ 480,000.00 per year;

*NOTE: The details of the 2020 management's contribution must be integrated into the "return to work" protocol between the parties following the signature of the new collective bargaining agreement.

c) Remittance of management's contribution

Management's contribution in accordance with the provisions of this agreement is remitted to the Union Stability account Fund at the latest thirty (30) days after the end of the calendar year, i.e. at the latest on January 30th following the receiving years.

LETTER OF INTENT # 10

RE: Joint Labour Relations Committee

The parties agree to form a Joint Labour Relations Committee comprising actual deciders from each of the parties in order to promote and ensure the sustainability and prosperity of all stakeholders involve in the Port of Montreal.

The committee will operate toward creating innovative solutions and finding problem-solving resolutions to arising issues affecting the application of the present collective agreement.

The work of the committee is based on the achievement of mutual objectives to uphold and develop the efficiency of all port activities and its workforce. Should a difference arises between the parties, such difference shall be submitted to the arbitration process in conformity with the procedure stipulated in the collective agreement.

LETTER OF INTENT # 11

RE: Partnership agreement and establishment of a technological advisory committee (related article 22)

This agreement comes about as a result of the parties' wish to introduce new labour relations practices because, on the one hand, the Union is aware that companies need to take a position concerning present and future technological challenges and, on the other hand, the employer is aware that the Union and the Checkers play an important role in realizing the parties' common objectives, which are to maintain and develop the companies' activities and workforce, as well as the working conditions of the checkers who are major players in satisfying clients' requirements.

In order to generate a favourable climate to fulfil this agreement, the parties agree to form a Technological Advisory Committee comprising two (2) representatives of each of the parties. The committee will be involved throughout the whole process of the introduction of a technological change and will work in such a way as to resolve any issues concerning the transformation. The involvement of the committee also includes the planning of required training and the follow up period after the implementation of the technological change.

The Technological Advisory Committee will work toward resolutions based on the following principles:

- i) treat questions so as to separate the dispute from the personalities involved;
- ii) concentrate on the interests involved in order to facilitate one or more judicious solutions;
- iii) visualize a wide range of solutions, always with the intent of creating a dialogue;
- iv) seek and propose alternatives to the organization of work in order to maintain and improve work efficiency.

The committee can ask the participation of a representative of the company involved in the process.

The Technological Advisory Committee must report to the Joint Labour Relations Committee.

LETTER OF INTENT # 12

RE: Work station relocation

When container terminal work, under the jurisdiction of the I.L.A. checkers, is moved by the stevedoring company to a different work location within the company's terminal facilities, the Union shall retain its jurisdiction as stipulated in article 1.09. There are no intentions from the stevedoring companies, within the duration of this collective bargaining agreement, to move the work locations outside of the Port of Montreal's geographical limits. In the event of a relocation of this nature, the Union may appeal to the competent authorities before the occurrence of such modifications.

LETTER OF INTENT # 13

RE: System failure

In the event of the system incapacity to recognize the containers identification numbers, when an Optical Character Recognition system is in place on the companies' terminals, the intervention of an I.L.A. Local 1657 checker will be utilized to perform the required work

LETTER OF INTENT # 14

RE: "ME TOO" Work schedules

If major changes are applied to the work schedules of the longshoremen, as a result of their collective agreement renewal negotiations, the Classifications Committee must meet within ten (10) working days of the agreement's signature with the Local 375 union, in order to examine the applicable possibilities to the scheduling, the organization of the work and related provisions of the Local 1657 checkers.

If applicable, benefits to the longshoremen emanating from the applied work schedules modifications would be transferred accordingly to the provisions of the present collective agreement.

LETTER OF INTENT # 15

RE: Albert Batten

Even though the name of Mr. Albert Batten is not listed under Appendix "E", the following is to confirm that he is covered by Job Security and continues to maintain and accumulate seniority and if he should reintegrate the workforce at any time during the life of the collective agreement, he will be eligible to the Job Security Plan and all terms and conditions to be respected but not limited to seniority.

LETTER OF INTENT # 16

RE: Advisory committee on productivity issues from stevedoring activities in the Port of Montreal

This letter of intent is the result of both parties' desire to increase all stevedoring activities productivity level to maintain the Port of Montreal's competitive edge.

Checkers play a valuable role within the fast-changing context of the maritime transport industry and the recent stevedoring sector's automation process. Therefore, the Union is aware that companies must position themselves to better answer these new challenges both current and future.

In order to create a favorable environment to achieve the common objectives of both parties, it is agreed to form an Advisory Committee on productivity issues from stevedoring activities at the Port of Montreal composed of three (3) representatives from each party. These representatives will work rigorously, as partners, on a regular basis.

The Advisory Committee's mandate is to develop solutions based on the following principles:

- a) Identify and define operational problems related to productivity issues.
- b) Identify all the mechanisms providing resolutions or improvement of such operational problems.
- c) Research and propose all the industry's best practices to improve productivity
- d) Envisage a wide range of solutions to create better communications at all levels through the Port of Montreal.
- e) Focus on the interests at stake to facilitate the implementation of one or more dependable solutions.
- f) Research and propose alternatives to the actual organization of work to improve productivity.

The Committee will request the participation of the M.E.A.'s stevedoring company representatives or any person enabling them to accomplish its mission.

The Advisory Committee on productivity issues in stevedoring activities at the Port of Montreal must report to the Joint Labor Relations Committee.

LETTER OF INTENT # 17

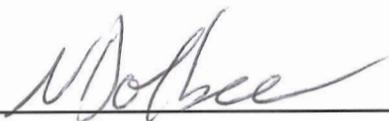
**RE: "ME TOO" with CUPE local 375 collective agreement:
Article 12.12: January 1st and 2nd;
Article 13.01: Statutory holidays;
Article 14.01: Closed port**

This letter confirms that the International Longshoremen Association, Local 1657, agrees to incorporate into its collective agreement any changes to articles 12.12, 13.01 and 14.01 that might be agreed to between the Maritime Employers Association and the Longshoremen's Union, CUPE, Local. 375.

**IN WITNESS THEREOF, ALL THE LETTERS OF INTENT # 1 TO 17 ARE SIGNED ON THIS
10th DAY OF SEPTEMBER 2020**

MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION

**INTERNATIONAL LONGHOREMEN'S
ASSOCIATION, Local 1657**



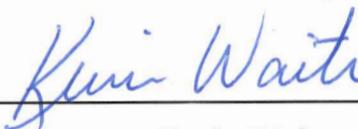
Nicola Dolbec



Ian Mulcahy



Jean-Pierre Langlois



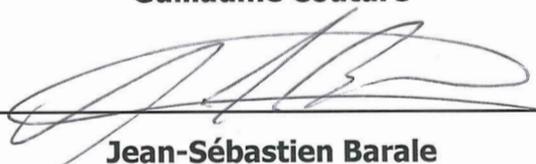
Kevin Waite



Guillaume Couture



Donald Beerworth III



Jean-Sébastien Barale



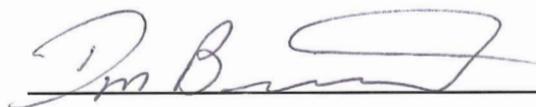
Stéphane Dumont



Jean-François Thibault



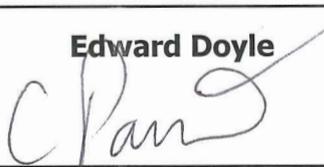
Matthew Giroux



Donald Beerworth Jr.



Edward Doyle



Christian Parent

APPENDIX "D"

2019 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 30, 2018 TO DECEMBER 28, 2019

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 36,81

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$36,81	\$73,62	\$36,81	\$55,22	
Saturdays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$110,43	
Sundays and Holidays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$110,43	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$36,81	\$73,62	\$36,81	\$55,22	
Saturdays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	
Sundays and Holidays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 12:00		
Monday to Friday	\$55,22	\$110,43	\$55,22		
Saturdays	\$73,62	\$147,24	\$73,62		
Sundays and Holidays	\$110,43	\$220,86	\$110,43		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$36,81	\$73,62	\$36,81	\$55,22	
Saturdays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$110,43	
Sundays and Holidays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$110,43	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$55,22	\$110,43	\$55,22		
Saturdays	\$73,62	\$147,24	\$73,62		
Sundays and Holidays	\$110,43	\$220,86	\$110,43		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2019 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 30, 2018 TO DECEMBER 28,2019

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 36,81

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$36,81	\$73,62	\$36,81	\$110,43	\$55,22
Saturdays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$73,62
Sundays and Holidays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$110,43
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 12:00	*12:00 to 04:00
Monday to Friday	\$55,22	\$110,43	\$55,22	\$147,24	\$73,62
Saturdays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$110,43
Sundays and Holidays	\$110,43	\$220,86	\$110,43	\$294,48	\$147,24

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 16:00	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$36,81	\$73,62	\$36,81	\$110,43	\$55,22
Saturdays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$73,62
Sundays and Holidays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$110,43
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 12:30	*12:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$55,22	\$110,43	\$55,22	\$147,24	\$73,62
Saturdays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$110,43
Sundays and Holidays	\$110,43	\$220,86	\$110,43	\$294,48	\$147,24

***to finish only**

APPENDIX "D"

2019 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 30, 2018 TO DECEMBER 28,2019

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 36,81

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$36,81	\$55,22	\$73,62	\$ 55,22	\$ 55,22
Saturdays	\$73,62	\$73,62	\$73,62	\$ 110,43	\$ 110,43
Sundays and Holidays	\$73,62	\$73,62	\$73,62	\$ 110,43	\$ 110,43

***For reception and delivery of containers by city trucks**

PASSENGER SHIPS

	08:00 to 13:00	13:00 to 14:00	14:00 to 16:30	*16:30 to 17:30	*17:30 to 21:30
Monday to Friday	\$36,81	\$73,62	\$36,81	\$110,43	\$55,22
Saturdays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$73,62
Sundays and Holidays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$110,43
	16:30 to 21:30	21:30 to 22:30	22:30 to 01:00	*01:00 to 02:00	*02:00 to 06:00
Monday to Friday	\$55,22	\$110,43	\$55,22	\$147,24	\$73,62
Saturdays	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$110,43
Sundays and Holidays	\$110,43	\$220,86	\$110,43	\$294,48	\$147,24

***to finish only**

OR

	08:00 to 12:00	12:00 to 16:00	16:00 to 20:00	18:00 à 22:00	
Monday to Friday	\$36,81	\$36,81	\$55,22	\$55,22	
Saturdays	\$73,62	\$73,62	\$73,62	\$73,62	
Sundays and Holidays	\$73,62	\$73,62	\$110,43	\$110,43	

APPENDIX "D"

2019 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 30, 2018 TO DECEMBER 28, 2019

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 37,16

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$37,16	\$74,32	\$37,16	\$55,74	
Saturdays	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$111,48	
Sundays and Holidays	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$111,48	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$37,16	\$74,32	\$37,16	\$55,74	
Saturdays	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	
Sundays and Holidays	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 12:00		
Monday to Friday	\$55,74	\$111,48	\$55,74		
Saturdays	\$74,32	\$148,64	\$74,32		
Sundays and Holidays	\$111,48	\$222,96	\$111,48		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$37,16	\$74,32	\$37,16	\$55,74	
Saturdays	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$111,48	
Sundays and Holidays	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$111,48	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$55,74	\$111,48	\$55,74		
Saturdays	\$74,32	\$148,64	\$74,32		
Sundays and Holidays	\$111,48	\$222,96	\$111,48		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2019 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 30, 2018 TO DECEMBER 28, 2019

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 37,16

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$37,16	\$74,32	\$37,16	\$111,48	\$55,74
Saturdays	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	\$74,32
Sundays and Holidays	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	\$111,48
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 12:00	*12:00 to 04:00
Monday to Friday	\$55,74	\$111,48	\$55,74	\$148,64	\$74,32
Saturdays	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	\$111,48
Sundays and Holidays	\$111,48	\$222,96	\$111,48	\$297,28	\$148,64

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 16:00	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$37,16	\$74,32	\$37,16	\$111,48	\$55,74
Saturdays	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	\$74,32
Sundays and Holidays	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	\$111,48
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 12:30	*12:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$55,74	\$111,48	\$55,74	\$148,64	\$74,32
Saturdays	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	\$111,48
Sundays and Holidays	\$111,48	\$222,96	\$111,48	\$297,28	\$148,64

***to finish only**

APPENDIX "D"

2019 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 30, 2018 TO DECEMBER 28, 2019

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 37,16

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$37,16	\$55,74	\$74,32	\$ 55,74	\$ 55,74
Saturdays	\$74,32	\$74,32	\$74,32	\$ 111,48	\$ 111,48
Sundays and Holidays	\$74,32	\$74,32	\$74,32	\$ 111,48	\$ 111,48

***For reception and delivery of containers by city trucks**

APPENDIX "D"

2019 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 30, 2018 TO DECEMBER 28, 2019

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 37,31

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$37,31	\$74,62	\$37,31	\$55,97	
Saturdays	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$111,93	
Sundays and Holidays	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$111,93	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$37,31	\$74,62	\$37,31	\$55,97	
Saturdays	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	
Sundays and Holidays	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 12:00		
Monday to Friday	\$55,97	\$111,93	\$55,97		
Saturdays	\$74,62	\$149,24	\$74,62		
Sundays and Holidays	\$111,93	\$223,86	\$111,93		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$37,31	\$74,62	\$37,31	\$55,97	
Saturdays	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$111,93	
Sundays and Holidays	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$111,93	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$55,97	\$111,93	\$55,97		
Saturdays	\$74,62	\$149,24	\$74,62		
Sundays and Holidays	\$111,93	\$223,86	\$111,93		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2019 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 30, 2018 TO DECEMBER 28,2019

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 37,31

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$37,31	\$74,62	\$37,31	\$111,93	\$55,97
Saturdays	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	\$74,62
Sundays and Holidays	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	\$111,93
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 12:00	*12:00 to 04:00
Monday to Friday	\$55,97	\$111,93	\$55,97	\$149,24	\$74,62
Saturdays	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	\$111,93
Sundays and Holidays	\$111,93	\$223,86	\$111,93	\$298,48	\$149,24

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 16:00	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$37,31	\$74,62	\$37,31	\$111,93	\$55,97
Saturdays	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	\$74,62
Sundays and Holidays	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	\$111,93
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 12:30	*12:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$55,97	\$111,93	\$55,97	\$149,24	\$74,62
Saturdays	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	\$111,93
Sundays and Holidays	\$111,93	\$223,86	\$111,93	\$298,48	\$149,24

***to finish only**

APPENDIX "D"

2019 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 30, 2018 TO DECEMBER 28,2019

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 37,31

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$37,31	\$55,97	\$74,62	\$ 55,97	\$ 55,97
Saturdays	\$74,62	\$74,62	\$74,62	\$ 111,93	\$ 111,93
Sundays and Holidays	\$74,62	\$74,62	\$74,62	\$ 111,93	\$ 111,93

***For reception and delivery of containers by city trucks**

APPENDIX "D"

2020 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 29, 2019 TO DECEMBER 26, 2020

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 37,55

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$37,55	\$75,10	\$37,55	\$56,33	
Saturdays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$112,65	
Sundays and Holidays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$112,65	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$37,55	\$75,10	\$37,55	\$56,33	
Saturdays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	
Sundays and Holidays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00		
Monday to Friday	\$56,33	\$112,65	\$56,33		
Saturdays	\$75,10	\$150,20	\$75,10		
Sundays and Holidays	\$112,65	\$225,30	\$112,65		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$37,55	\$75,10	\$37,55	\$56,33	
Saturdays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$112,65	
Sundays and Holidays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$112,65	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$56,33	\$112,65	\$56,33		
Saturdays	\$75,10	\$150,20	\$75,10		
Sundays and Holidays	\$112,65	\$225,30	\$112,65		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2020 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 29, 2019 TO DECEMBER 26, 2020

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 37,55

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$37,55	\$75,10	\$37,55	\$112,65	\$56,33
Saturdays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$75,10
Sundays and Holidays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$112,65
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 24:00	*24:00 to 04:00
Monday to Friday	\$56,33	\$112,65	\$56,33	\$150,20	\$75,10
Saturdays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$112,65
Sundays and Holidays	\$112,65	\$225,30	\$112,65	\$300,40	\$150,20

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$37,55	\$75,10	\$37,55	\$112,65	\$56,33
Saturdays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$75,10
Sundays and Holidays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$112,65
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00	*24:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$56,33	\$112,65	\$56,33	\$150,20	\$75,10
Saturdays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$112,65
Sundays and Holidays	\$112,65	\$225,30	\$112,65	\$300,40	\$150,20

***to finish only**

APPENDIX "D"

2020 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 29, 2019 TO DECEMBER 26, 2020

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 37,55

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$37,55	\$56,33	\$75,10	\$56,33	\$56,33
Saturdays	\$75,10	\$75,10	\$75,10	\$112,65	\$112,65
Sundays and Holidays	\$75,10	\$75,10	\$75,10	\$112,65	\$112,65

***For reception and delivery of containers by city trucks**

PASSENGER SHIPS

	08:00 to 13:00	13:00 to 14:00	14:00 to 16:30	*16:30 to 17:30	*17:30 to 21:30
Monday to Friday	\$37,55	\$75,10	\$37,55	\$112,65	\$56,33
Saturdays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$75,10
Sundays and Holidays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$112,65
	16:30 to 21:30	21:30 to 22:30	22:30 to 01:00	*01:00 to 02:00	*02:00 to 06:00
Monday to Friday	\$56,33	\$112,65	\$56,33	\$150,20	\$75,10
Saturdays	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$112,65
Sundays and Holidays	\$112,65	\$225,30	\$112,65	\$300,40	\$150,20

***to finish only**

OR

	08:00 to 12:00	12:00 to 16:00	16:00 to 20:00	18:00 à 22:00	
Monday to Friday	\$37,55	\$37,55	\$56,33	\$56,33	
Saturdays	\$75,10	\$75,10	\$75,10	\$75,10	
Sundays and Holidays	\$75,10	\$75,10	\$112,65	\$112,65	

APPENDIX "D"

2020 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 29, 2019 TO DECEMBER 26, 2020

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 37,90

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$37,90	\$75,80	\$37,90	\$56,85	
Saturdays	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$113,70	
Sundays and Holidays	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$113,70	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$37,90	\$75,80	\$37,90	\$56,85	
Saturdays	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	
Sundays and Holidays	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00		
Monday to Friday	\$56,85	\$113,70	\$56,85		
Saturdays	\$75,80	\$151,60	\$75,80		
Sundays and Holidays	\$113,70	\$227,40	\$113,70		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$37,90	\$75,80	\$37,90	\$56,85	
Saturdays	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$113,70	
Sundays and Holidays	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$113,70	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$56,85	\$113,70	\$56,85		
Saturdays	\$75,80	\$151,60	\$75,80		
Sundays and Holidays	\$113,70	\$227,40	\$113,70		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2020 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 29, 2019 TO DECEMBER 26, 2020

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 37,90

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$37,90	\$75,80	\$37,90	\$113,70	\$56,85
Saturdays	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	\$75,80
Sundays and Holidays	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	\$113,70
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 24:00	*24:00 to 04:00
Monday to Friday	\$56,85	\$113,70	\$56,85	\$151,60	\$75,80
Saturdays	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	\$113,70
Sundays and Holidays	\$113,70	\$227,40	\$113,70	\$303,20	\$151,60

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$37,90	\$75,80	\$37,90	\$113,70	\$56,85
Saturdays	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	\$75,80
Sundays and Holidays	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	\$113,70
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00	*24:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$56,85	\$113,70	\$56,85	\$151,60	\$75,80
Saturdays	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	\$113,70
Sundays and Holidays	\$113,70	\$227,40	\$113,70	\$303,20	\$151,60

***to finish only**

APPENDIX "D"

2020 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 29, 2019 TO DECEMBER 26, 2020

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 37,90

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$37,90	\$56,85	\$75,80	\$56,85	\$56,85
Saturdays	\$75,80	\$75,80	\$75,80	\$113,70	\$113,70
Sundays and Holidays	\$75,80	\$75,80	\$75,80	\$113,70	\$113,70

***For reception and delivery of containers by city trucks**

APPENDIX "D"

2020 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 29, 2019 TO DECEMBER 26, 2020

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 38,05

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$38,05	\$76,10	\$38,05	\$57,08	
Saturdays	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$114,15	
Sundays and Holidays	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$114,15	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$38,05	\$76,10	\$38,05	\$57,08	
Saturdays	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	
Sundays and Holidays	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00		
Monday to Friday	\$57,08	\$114,15	\$57,08		
Saturdays	\$76,10	\$152,20	\$76,10		
Sundays and Holidays	\$114,15	\$228,30	\$114,15		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$38,05	\$76,10	\$38,05	\$57,08	
Saturdays	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$114,15	
Sundays and Holidays	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$114,15	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$57,08	\$114,15	\$57,08		
Saturdays	\$76,10	\$152,20	\$76,10		
Sundays and Holidays	\$114,15	\$228,30	\$114,15		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2020 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 29, 2019 TO DECEMBER 26, 2020

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 38,05

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$38,05	\$76,10	\$38,05	\$114,15	\$57,08
Saturdays	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	\$76,10
Sundays and Holidays	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	\$114,15
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 24:00	*24:00 to 04:00
Monday to Friday	\$57,08	\$114,15	\$57,08	\$152,20	\$76,10
Saturdays	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	\$114,15
Sundays and Holidays	\$114,15	\$228,30	\$114,15	\$304,40	\$152,20

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$38,05	\$76,10	\$38,05	\$114,15	\$57,08
Saturdays	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	\$76,10
Sundays and Holidays	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	\$114,15
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00	*24:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$57,08	\$114,15	\$57,08	\$152,20	\$76,10
Saturdays	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	\$114,15
Sundays and Holidays	\$114,15	\$228,30	\$114,15	\$304,40	\$152,20

***to finish only**

APPENDIX "D"

2020 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 29, 2019 TO DECEMBER 26, 2020

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 38,05

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$38,05	\$57,08	\$76,10	\$57,08	\$57,08
Saturdays	\$76,10	\$76,10	\$76,10	\$114,15	\$114,15
Sundays and Holidays	\$76,10	\$76,10	\$76,10	\$114,15	\$114,15

***For reception and delivery of containers by city trucks**

APPENDIX "D"

2021 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 27, 2020 TO DECEMBER 25, 2021

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 38,30

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$38,30	\$76,60	\$38,30	\$57,45	
Saturdays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$114,90	
Sundays and Holidays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$114,90	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$38,30	\$76,60	\$38,30	\$57,45	
Saturdays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	
Sundays and Holidays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00		
Monday to Friday	\$57,45	\$114,90	\$57,45		
Saturdays	\$76,60	\$153,20	\$76,60		
Sundays and Holidays	\$114,90	\$229,80	\$114,90		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$38,30	\$76,60	\$38,30	\$57,45	
Saturdays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$114,90	
Sundays and Holidays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$114,90	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$57,45	\$114,90	\$57,45		
Saturdays	\$76,60	\$153,20	\$76,60		
Sundays and Holidays	\$114,90	\$229,80	\$114,90		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2021 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 27, 2020 TO DECEMBER 25, 2021

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 38,30

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$38,30	\$76,60	\$38,30	\$114,90	\$57,45
Saturdays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$76,60
Sundays and Holidays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$114,90
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 24:00	*24:00 to 04:00
Monday to Friday	\$57,45	\$114,90	\$57,45	\$153,20	\$76,60
Saturdays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$114,90
Sundays and Holidays	\$114,90	\$229,80	\$114,90	\$306,40	\$153,20

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$38,30	\$76,60	\$38,30	\$114,90	\$57,45
Saturdays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$76,60
Sundays and Holidays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$114,90
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00	*24:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$57,45	\$114,90	\$57,45	\$153,20	\$76,60
Saturdays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$114,90
Sundays and Holidays	\$114,90	\$229,80	\$114,90	\$306,40	\$153,20

***to finish only**

APPENDIX "D"

2021 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 27, 2020 TO DECEMBER 25, 2021

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 38,30

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$38,30	\$57,45	\$76,60	\$ 57,45	\$ 57,45
Saturdays	\$76,60	\$76,60	\$76,60	\$ 114,90	\$ 114,90
Sundays and Holidays	\$76,60	\$76,60	\$76,60	\$ 114,90	\$ 114,90

***For reception and delivery of containers by city trucks**

PASSENGER SHIPS

	08:00 to 13:00	13:00 to 14:00	14:00 to 16:30	*16:30 to 17:30	*17:30 to 21:30
Monday to Friday	\$38,30	\$76,60	\$38,30	\$114,90	\$57,45
Saturdays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$76,60
Sundays and Holidays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$114,90
	16:30 to 21:30	21:30 to 22:30	22:30 to 01:00	*01:00 to 02:00	*02:00 to 06:00
Monday to Friday	\$57,45	\$114,90	\$57,45	\$153,20	\$76,60
Saturdays	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$114,90
Sundays and Holidays	\$114,90	\$229,80	\$114,90	\$306,40	\$153,20

***to finish only**

OR

	08:00 to 12:00	12:00 to 16:00	16:00 to 20:00	18:00 à 22:00	
Monday to Friday	\$38,30	\$38,30	\$57,45	\$57,45	
Saturdays	\$76,60	\$76,60	\$76,60	\$76,60	
Sundays and Holidays	\$76,60	\$76,60	\$114,90	\$114,90	

APPENDIX "D"

2021 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 27, 2020 TO DECEMBER 25, 2021

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 38,65

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$38,65	\$77,30	\$38,65	\$57,98	
Saturdays	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$115,95	
Sundays and Holidays	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$115,95	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$38,65	\$77,30	\$38,65	\$57,98	
Saturdays	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	
Sundays and Holidays	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 12:00		
Monday to Friday	\$57,98	\$115,95	\$57,98		
Saturdays	\$77,30	\$154,60	\$77,30		
Sundays and Holidays	\$115,95	\$231,90	\$115,95		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$38,65	\$77,30	\$38,65	\$57,98	
Saturdays	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$115,95	
Sundays and Holidays	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$115,95	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$57,98	\$115,95	\$57,98		
Saturdays	\$77,30	\$154,60	\$77,30		
Sundays and Holidays	\$115,95	\$231,90	\$115,95		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2021 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 27, 2020 TO DECEMBER 25, 2021

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 38,65

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$38,65	\$77,30	\$38,65	\$115,95	\$57,98
Saturdays	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	\$77,30
Sundays and Holidays	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	\$115,95
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 24:00	*24:00 to 04:00
Monday to Friday	\$57,98	\$115,95	\$57,98	\$154,60	\$77,30
Saturdays	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	\$115,95
Sundays and Holidays	\$115,95	\$231,90	\$115,95	\$309,20	\$154,60

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$38,65	\$77,30	\$38,65	\$115,95	\$57,98
Saturdays	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	\$77,30
Sundays and Holidays	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	\$115,95
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00	*24:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$57,98	\$115,95	\$57,98	\$154,60	\$77,30
Saturdays	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	\$115,95
Sundays and Holidays	\$115,95	\$231,90	\$115,95	\$309,20	\$154,60

***to finish only**

APPENDIX "D"

2021 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 27, 2020 TO DECEMBER 25, 2021

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 38,65

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$38,65	\$57,98	\$77,30	\$57,98	\$57,98
Saturdays	\$77,30	\$77,30	\$77,30	\$115,95	\$115,95
Sundays and Holidays	\$77,30	\$77,30	\$77,30	\$115,95	\$115,95

***For reception and delivery of containers by city trucks**

APPENDIX "D"

2021 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 27, 2020 TO DECEMBER 25, 2021

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 38,80

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$38,80	\$77,60	\$38,80	\$58,20	
Saturdays	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$116,40	
Sundays and Holidays	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$116,40	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$38,80	\$77,60	\$38,80	\$58,20	
Saturdays	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	
Sundays and Holidays	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00		
Monday to Friday	\$58,20	\$116,40	\$58,20		
Saturdays	\$77,60	\$155,20	\$77,60		
Sundays and Holidays	\$116,40	\$232,80	\$116,40		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$38,80	\$77,60	\$38,80	\$58,20	
Saturdays	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$116,40	
Sundays and Holidays	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$116,40	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$58,20	\$116,40	\$58,20		
Saturdays	\$77,60	\$155,20	\$77,60		
Sundays and Holidays	\$116,40	\$232,80	\$116,40		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2021 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 27, 2020 TO DECEMBER 25, 2021

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 38,80

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$38,80	\$77,60	\$38,80	\$116,40	\$58,20
Saturdays	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	\$77,60
Sundays and Holidays	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	\$116,40
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 24:00	*24:00 to 04:00
Monday to Friday	\$58,20	\$116,40	\$58,20	\$155,20	\$77,60
Saturdays	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	\$116,40
Sundays and Holidays	\$116,40	\$232,80	\$116,40	\$310,40	\$155,20

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$38,80	\$77,60	\$38,80	\$116,40	\$58,20
Saturdays	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	\$77,60
Sundays and Holidays	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	\$116,40
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00	*24:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$58,20	\$116,40	\$58,20	\$155,20	\$77,60
Saturdays	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	\$116,40
Sundays and Holidays	\$116,40	\$232,80	\$116,40	\$310,40	\$155,20

***to finish only**

APPENDIX "D"

2021 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 27, 2020 TO DECEMBER 25, 2021

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 38,80

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$38,80	\$58,20	\$77,60	\$58,20	\$58,20
Saturdays	\$77,60	\$77,60	\$77,60	\$116,40	\$116,40
Sundays and Holidays	\$77,60	\$77,60	\$77,60	\$116,40	\$116,40

***For reception and delivery of containers by city trucks**

APPENDIX "D"

2022 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 26, 2021 TO DECEMBER 31, 2022

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 39,07

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$39,07	\$78,14	\$39,07	\$58,61	
Saturdays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$117,21	
Sundays and Holidays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$117,21	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$39,07	\$78,14	\$39,07	\$58,61	
Saturdays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	
Sundays and Holidays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00		
Monday to Friday	\$58,61	\$117,21	\$58,61		
Saturdays	\$78,14	\$156,28	\$78,14		
Sundays and Holidays	\$117,21	\$234,42	\$117,21		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$39,07	\$78,14	\$39,07	\$58,61	
Saturdays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$117,21	
Sundays and Holidays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$117,21	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$58,61	\$117,21	\$58,61		
Saturdays	\$78,14	\$156,28	\$78,14		
Sundays and Holidays	\$117,21	\$234,42	\$117,21		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2022 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 26, 2021 TO DECEMBER 31, 2022

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 39,07

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$39,07	\$78,14	\$39,07	\$117,21	\$58,61
Saturdays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$78,14
Sundays and Holidays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$117,21
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 24:00	*24:00 to 04:00
Monday to Friday	\$58,61	\$117,21	\$58,61	\$156,28	\$78,14
Saturdays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$117,21
Sundays and Holidays	\$117,21	\$234,42	\$117,21	\$312,56	\$156,28

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$39,07	\$78,14	\$39,07	\$117,21	\$58,61
Saturdays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$78,14
Sundays and Holidays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$117,21
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00	*24:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$58,61	\$117,21	\$58,61	\$156,28	\$78,14
Saturdays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$117,21
Sundays and Holidays	\$117,21	\$234,42	\$117,21	\$312,56	\$156,28

***to finish only**

APPENDIX "D"

2022 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 26, 2021 TO DECEMBER 31, 2022

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 39,07

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$39,07	\$58,61	\$78,14	\$58,61	\$58,61
Saturdays	\$78,14	\$78,14	\$78,14	\$117,21	\$117,21
Sundays and Holidays	\$78,14	\$78,14	\$78,14	\$117,21	\$117,21

***For reception and delivery of containers by city trucks**

PASSENGER SHIPS

	08:00 to 13:00	13:00 to 14:00	14:00 to 16:30	*16:30 to 17:30	*17:30 to 21:30
Monday to Friday	\$39,07	\$78,14	\$39,07	\$117,21	\$58,61
Saturdays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$78,14
Sundays and Holidays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$117,21
	16:30 to 21:30	21:30 to 22:30	22:30 to 01:00	*01:00 to 02:00	*02:00 to 06:00
Monday to Friday	\$58,61	\$117,21	\$58,61	\$156,28	\$78,14
Saturdays	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$117,21
Sundays and Holidays	\$117,21	\$234,42	\$117,21	\$312,56	\$156,28

***to finish only**

OR

	08:00 to 12:00	12:00 to 16:00	16:00 to 20:00	18:00 à 22:00	
Monday to Friday	\$39,07	\$39,07	\$58,61	\$58,61	
Saturdays	\$78,14	\$78,14	\$78,14	\$78,14	
Sundays and Holidays	\$78,14	\$78,14	\$117,21	\$117,21	

APPENDIX "D"

2022 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 26, 2021 TO DECEMBER 31, 2022

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 39,42

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$39,42	\$78,84	\$39,42	\$59,13	
Saturdays	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$118,26	
Sundays and Holidays	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$118,26	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$39,42	\$78,84	\$39,42	\$59,13	
Saturdays	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	
Sundays and Holidays	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00		
Monday to Friday	\$59,13	\$118,26	\$59,13		
Saturdays	\$78,84	\$157,68	\$78,84		
Sundays and Holidays	\$118,26	\$236,52	\$118,26		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$39,42	\$78,84	\$39,42	\$59,13	
Saturdays	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$118,26	
Sundays and Holidays	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$118,26	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$59,13	\$118,26	\$59,13		
Saturdays	\$78,84	\$157,68	\$78,84		
Sundays and Holidays	\$118,26	\$236,52	\$118,26		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2022 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 26, 2021 TO DECEMBER 31, 2022

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 39,42

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$39,42	\$78,84	\$39,42	\$118,26	\$59,13
Saturdays	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	\$78,84
Sundays and Holidays	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	\$118,26
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 24:00	*24:00 to 04:00
Monday to Friday	\$59,13	\$118,26	\$59,13	\$157,68	\$78,84
Saturdays	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	\$118,26
Sundays and Holidays	\$118,26	\$236,52	\$118,26	\$315,36	\$157,68

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$39,42	\$78,84	\$39,42	\$118,26	\$59,13
Saturdays	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	\$78,84
Sundays and Holidays	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	\$118,26
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00	*24:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$59,13	\$118,26	\$59,13	\$157,68	\$78,84
Saturdays	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	\$118,26
Sundays and Holidays	\$118,26	\$236,52	\$118,26	\$315,36	\$157,68

***to finish only**

APPENDIX "D"

2022 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 26, 2021 TO DECEMBER 31, 2022

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 39,42

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$39,42	\$59,13	\$78,84	\$ 59,13	\$ 59,13
Saturdays	\$78,84	\$78,84	\$78,84	\$ 118,26	\$ 118,26
Sundays and Holidays	\$78,84	\$78,84	\$78,84	\$ 118,26	\$ 118,26

***For reception and delivery of containers by city trucks**

APPENDIX "D"

2022 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 26, 2021 TO DECEMBER 31, 2022

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 39,57

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$39,57	\$79,14	\$39,57	\$59,36	
Saturdays	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$118,71	
Sundays and Holidays	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$118,71	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$39,57	\$79,14	\$39,57	\$59,36	
Saturdays	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	
Sundays and Holidays	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00		
Monday to Friday	\$59,36	\$118,71	\$59,36		
Saturdays	\$79,14	\$158,28	\$79,14		
Sundays and Holidays	\$118,71	\$237,42	\$118,71		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$39,57	\$79,14	\$39,57	\$59,36	
Saturdays	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$118,71	
Sundays and Holidays	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$118,71	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$59,36	\$118,71	\$59,36		
Saturdays	\$79,14	\$158,28	\$79,14		
Sundays and Holidays	\$118,71	\$237,42	\$118,71		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2022 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 26, 2021 TO DECEMBER 31, 2022

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 39,57

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$39,57	\$79,14	\$39,57	\$118,71	\$59,36
Saturdays	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	\$79,14
Sundays and Holidays	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	\$118,71
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 24:00	*24:00 to 04:00
Monday to Friday	\$59,36	\$118,71	\$59,36	\$158,28	\$79,14
Saturdays	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	\$118,71
Sundays and Holidays	\$118,71	\$237,42	\$118,71	\$316,56	\$158,28

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$39,57	\$79,14	\$39,57	\$118,71	\$59,36
Saturdays	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	\$79,14
Sundays and Holidays	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	\$118,71
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00	*24:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$59,36	\$118,71	\$59,36	\$158,28	\$79,14
Saturdays	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	\$118,71
Sundays and Holidays	\$118,71	\$237,42	\$118,71	\$316,56	\$158,28

***to finish only**

APPENDIX "D"

2022 WAGE RATES IN FORCE

DECEMBER 26, 2021 TO DECEMBER 31, 2022

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 39,57

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$39,57	\$59,36	\$79,14	\$ 59,36	\$ 59,36
Saturdays	\$79,14	\$79,14	\$79,14	\$ 118,71	\$ 118,71
Sundays and Holidays	\$79,14	\$79,14	\$79,14	\$ 118,71	\$ 118,71

***For reception and delivery of containers by city trucks**

APPENDIX "D"

2023 WAGE RATES IN FORCE

JANUARY 1, 2023 TO DECEMBER 30, 2023

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 39,95

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$39,95	\$79,90	\$39,95	\$59,93	
Saturdays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$119,85	
Sundays and Holidays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$119,85	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$39,95	\$79,90	\$39,95	\$59,93	
Saturdays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	
Sundays and Holidays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00		
Monday to Friday	\$59,93	\$119,85	\$59,93		
Saturdays	\$79,90	\$159,80	\$79,90		
Sundays and Holidays	\$119,85	\$239,70	\$119,85		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$39,95	\$79,90	\$39,95	\$59,93	
Saturdays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$119,85	
Sundays and Holidays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$119,85	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$59,93	\$119,85	\$59,93		
Saturdays	\$79,90	\$159,80	\$79,90		
Sundays and Holidays	\$119,85	\$239,70	\$119,85		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2023 WAGE RATES IN FORCE

JANUARY 1, 2023 TO DECEMBER 30, 2023

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 39,95

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$39,95	\$79,90	\$39,95	\$119,85	\$59,93
Saturdays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$79,90
Sundays and Holidays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$119,85
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 24:00	*24:00 to 04:00
Monday to Friday	\$59,93	\$119,85	\$59,93	\$159,80	\$79,90
Saturdays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$119,85
Sundays and Holidays	\$119,85	\$239,70	\$119,85	\$319,60	\$159,80

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$39,95	\$79,90	\$39,95	\$119,85	\$59,93
Saturdays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$79,90
Sundays and Holidays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$119,85
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00	*24:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$59,93	\$119,85	\$59,93	\$159,80	\$79,90
Saturdays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$119,85
Sundays and Holidays	\$119,85	\$239,70	\$119,85	\$319,60	\$159,80

***to finish only**

APPENDIX "D"

2023 WAGE RATES IN FORCE

JANUARY 1, 2023 TO DECEMBER 30, 2023

ARTICLE 1 - General Rates

Basic Hourly Rate: \$ 39,95

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$39,95	\$59,93	\$79,90	\$ 59,93	\$ 59,93
Saturdays	\$79,90	\$79,90	\$79,90	\$ 119,85	\$ 119,85
Sundays and Holidays	\$79,90	\$79,90	\$79,90	\$ 119,85	\$ 119,85

***For reception and delivery of containers by city trucks**

PASSENGER SHIPS

	08:00 to 13:00	13:00 to 14:00	14:00 to 16:30	*16:30 to 17:30	*17:30 to 21:30
Monday to Friday	\$39,95	\$79,90	\$39,95	\$119,85	\$59,93
Saturdays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$79,90
Sundays and Holidays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$119,85
	16:30 to 21:30	21:30 to 22:30	22:30 to 01:00	*01:00 to 02:00	*02:00 to 06:00
Monday to Friday	\$59,93	\$119,85	\$59,93	\$159,80	\$79,90
Saturdays	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$119,85
Sundays and Holidays	\$119,85	\$239,70	\$119,85	\$319,60	\$159,80

***to finish only**

OR

	08:00 to 12:00	12:00 to 16:00	16:00 to 20:00	18:00 à 22:00	
Monday to Friday	\$39,95	\$39,95	\$59,93	\$59,93	
Saturdays	\$79,90	\$79,90	\$79,90	\$79,90	
Sundays and Holidays	\$79,90	\$79,90	\$119,85	\$119,85	

APPENDIX "D"

2023 WAGE RATES IN FORCE

JANUARY 1, 2023 TO DECEMBER 30, 2023

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 40,30

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$40,30	\$80,60	\$40,30	\$60,45	
Saturdays	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$120,90	
Sundays and Holidays	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$120,90	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$40,30	\$80,60	\$40,30	\$60,45	
Saturdays	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	
Sundays and Holidays	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00		
Monday to Friday	\$60,45	\$120,90	\$60,45		
Saturdays	\$80,60	\$161,20	\$80,60		
Sundays and Holidays	\$120,90	\$241,80	\$120,90		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$40,30	\$80,60	\$40,30	\$60,45	
Saturdays	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$120,90	
Sundays and Holidays	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$120,90	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$60,45	\$120,90	\$60,45		
Saturdays	\$80,60	\$161,20	\$80,60		
Sundays and Holidays	\$120,90	\$241,80	\$120,90		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

APPENDIX "D"

2023 WAGE RATES IN FORCE

JANUARY 1, 2023 TO DECEMBER 30, 2023

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 40,30

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$40,30	\$80,60	\$40,30	\$120,90	\$60,45
Saturdays	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	\$80,60
Sundays and Holidays	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	\$120,90
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 24:00	*24:00 to 04:00
Monday to Friday	\$60,45	\$120,90	\$60,45	\$161,20	\$80,60
Saturdays	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	\$120,90
Sundays and Holidays	\$120,90	\$241,80	\$120,90	\$322,40	\$161,20

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$40,30	\$80,60	\$40,30	\$120,90	\$60,45
Saturdays	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	\$80,60
Sundays and Holidays	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	\$120,90
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00	*24:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$60,45	\$120,90	\$60,45	\$161,20	\$80,60
Saturdays	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	\$120,90
Sundays and Holidays	\$120,90	\$241,80	\$120,90	\$322,40	\$161,20

***to finish only**

APPENDIX "D"

2023 WAGE RATES IN FORCE

JANUARY 1, 2023 TO DECEMBER 30, 2023

ARTICLE 2 - Dirty, Obnoxious and Refrigerated Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 40,30

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$40,30	\$60,45	\$80,60	\$60,45	\$60,45
Saturdays	\$80,60	\$80,60	\$80,60	\$120,90	\$120,90
Sundays and Holidays	\$80,60	\$80,60	\$80,60	\$120,90	\$120,90

***For reception and delivery of containers by city trucks**

2023 WAGE RATES IN FORCE

JANUARY 1, 2023 TO DECEMBER 30, 2023

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 40,45

TERMINAL WORK

	7:00 to 11:00	11:00 to 12:00	12:00 to 16:00	*16:00 to 17:00	
Monday to Friday	\$40,45	\$80,90	\$40,45	\$60,68	
Saturdays	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$121,35	
Sundays and Holidays	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$121,35	

OR

	7:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	
Monday to Friday	\$40,45	\$80,90	\$40,45	\$60,68	
Saturdays	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	
Sundays and Holidays	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00		
Monday to Friday	\$60,68	\$121,35	\$60,68		
Saturdays	\$80,90	\$161,80	\$80,90		
Sundays and Holidays	\$121,35	\$242,70	\$121,35		

OR

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	
Monday to Friday	\$40,45	\$80,90	\$40,45	\$60,68	
Saturdays	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$121,35	
Sundays and Holidays	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$121,35	
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00		
Monday to Friday	\$60,68	\$121,35	\$60,68		
Saturdays	\$80,90	\$161,80	\$80,90		
Sundays and Holidays	\$121,35	\$242,70	\$121,35		

***For receiving and shipping conventional cargo only (not containerized)**

2023 WAGE RATES IN FORCE

JANUARY 1, 2023 TO DECEMBER 30, 2023

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 40,45

NON-CONTINUOUS OPERATIONS

	07:00 to 10:30	10:30 to 11:30	11:30 to 15:00	*15:00 to 16:00	*16:00 to 20:00
Monday to Friday	\$40,45	\$80,90	\$40,45	\$121,35	\$60,68
Saturdays	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	\$80,90
Sundays and Holidays	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	\$121,35
	15:00 to 18:30	18:30 to 19:30	19:30 to 23:00	*23:00 to 24:00	*24:00 to 04:00
Monday to Friday	\$60,68	\$121,35	\$60,68	\$161,80	\$80,90
Saturdays	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	\$121,35
Sundays and Holidays	\$121,35	\$242,70	\$121,35	\$323,60	\$161,80

***to finish Ship only**

OR

	07:00 to 12:00	12:00 to 13:00	13:00 to 15:30	*15:30 to 16:30	*16:30 to 20:30
Monday to Friday	\$40,45	\$80,90	\$40,45	\$121,35	\$60,68
Saturdays	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	\$80,90
Sundays and Holidays	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	\$121,35
	15:30 to 20:30	20:30 to 21:30	21:30 to 24:00	*24:00 to 01:00	*01:00 to 05:00
Monday to Friday	\$60,68	\$121,35	\$60,68	\$161,80	\$80,90
Saturdays	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	\$121,35
Sundays and Holidays	\$121,35	\$242,70	\$121,35	\$323,60	\$161,80

***to finish only**

-
2023 WAGE RATES IN FORCE

JANUARY 1, 2023 TO DECEMBER 30, 2023

ARTICLE 3 - Hazardous Cargoes

Basic Hourly Rate: \$ 40,45

CONTINUOUS OPERATIONS

Shift work	07:00 to 15:00	15:00 to 23:00	23:00 to 7:00	*15:00 to 16:00	*15:00 to 17:00
Monday to Friday	\$40,45	\$60,68	\$80,90	\$60,68	\$60,68
Saturdays	\$80,90	\$80,90	\$80,90	\$121,35	\$121,35
Sundays and Holidays	\$80,90	\$80,90	\$80,90	\$121,35	\$121,35

***For reception and delivery of containers by city trucks**

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**L'ASSOCIATION DES
EMPLOYEURS MARITIMES**

et

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
DÉBARDEURS, Section locale 1657
Vérificateurs et tunneliers – Montréal**

(Date d'expiration: le 31 décembre 2023)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
1. Reconnaissance.....	1
2. Objet de la convention.....	3
3. Droits de la direction.....	3
4. Discipline.....	3
5. Procédure de griefs.....	5
6. Interdiction de grève, lock-out et ralentissement.....	6
7. Employés permanents.....	7
8. Ancienneté, classification et formation.....	8
9. Procédure de déploiement.....	13
10. Admissibilité au Régime de sécurité d'emploi.....	17
11. Régime de sécurité d'emploi.....	19
12. Garantie d'hiver.....	22
13. Jours fériés.....	23
14. Heures d'appels et périodes de travail.....	24
15. Bureau central de paie.....	27
16. Vacances annuelles.....	28
17. Cargaisons sales, nauséabondes et frigorifiées.....	30
18. Cargaisons dangereuses.....	31
19. Cargaisons hautement explosives et autres cargaisons dangereuses.....	31
20. Travaux exécutés sur des navires avariés ou échoués.....	31
21. Lésions professionnelles.....	31
22. Changements technologiques, nouvelles opérations, nouvelles méthodes de travail.....	33
23. Retraite et bien-être.....	34
24. Température.....	36
25. Vêtements.....	36
26. Santé et sécurité.....	36
27. Salaires.....	42
28. Embauche de nouveaux employés.....	42
29. Congé parental.....	43

30.	Accès donné aux représentants syndicaux.....	43
31.	Version officielle.....	43
32.	Durée de la convention collective	44
	Annexe « A » – Code de discipline	45
	Annexe « B » - Disposition transitoires	46
	Annexe « C » - Régime de prestations supplémentaires de chômage.....	49
	Annexe « D » - Tableaux des salaires pour les années 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023.....	53
	Annexe « E » - Employés couverts par la sécurité d'emploi	55
	Annexe « F » - Employés faisant partie de la réserve de soutien.....	58
	Lettres d'entente # 1 à 17	59

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01

L'Association des employeurs maritimes reconnaît le syndicat accrédité soit l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657 comme le seul agent négociateur et représentant des employés qui sont couverts par l'accréditation géographique émise par le Conseil canadien des relations industrielles.

1.02

L'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657 reconnaît l'Association des employeurs maritimes comme le seul agent négociateur et le seul représentant des compagnies.

1.03

Dans les sept (7) jours qui suivent celui de la signature de la convention, l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657 informera l'Association des employeurs maritimes, par écrit, du nom de ses agents d'affaires et des membres du Comité de Grieffs. L'A.E.M. informera l'Association Internationale des Débardeurs, par écrit, du nom des membres de son Comité de Grieffs dans les sept (7) jours qui suivront celui de la signature de l'entente ainsi que de toutes les modifications dans cette entente.

1.04

La convention s'applique à tous les membres du Syndicat employés et assignés, conformément aux clauses de la présente convention, à l'exécution d'un travail sous la direction de l'employeur, en rapport avec la vérification reliée au chargement ou déchargement de navires océaniques couverte par l'accréditation géographique de la Section local 1657.

1.05

Aucune autre personne, sauf celles incluses dans l'unité de négociation, n'aura droit d'accomplir les travaux qui relèvent de ladite unité de négociation, sauf dans les cas prévus à l'article 1.08.

1.06

L'employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou de choisir un président, un agent d'affaires, un conseiller à la formation et en santé et sécurité au travail et/ou tout autre représentant qu'il jugera nécessaire, et consent à reconnaître chacune de ces personnes aux fins d'administration de la présente convention.

1.07

Les parties reconnaissent que les membres de l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657, seront assignés au travail couvert par cette convention exclusivement aux employeurs qui sont membres de l'Association des employeurs maritimes. L'Association des employeurs maritimes fournira à l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657 une liste de ces employeurs.

1.08

Tout travail couvert par la présente convention sera assigné aux membres de l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657 de la manière suivante:

- Lorsque tous les employés disponibles inclus aux Annexes « E » et « F » auront été assignés, les employés disponibles dans la réserve de soutien seront ensuite assignés.
- Il y aura aussi une liste supplémentaire fournie et mise à jour par le Syndicat. Lorsque toute la main-d'œuvre disponible aura été utilisée, l'employeur en informera le Syndicat et le Syndicat fournira la main-d'œuvre additionnelle nécessaire.

1.09

Tous les vérificateurs, vérificateurs-en-chef, tonneliers, hommes de plancher et arrimeurs doivent être membres de l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657, sauf s'ils exercent une fonction de l'employeur.

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que, lorsque l'employeur juge à propos de faire effectuer une vérification de la cargaison, celle-ci devra être effectuée par des membres du Local 1657.

Les fonctions et responsabilités principales des vérificateurs sont les suivantes:

- Toute vérification relative à la réception et à la livraison de la cargaison, des bagages et conteneurs et le chargement et le déchargement de tous les navires.
- Toute vérification relative aux conteneurs qui sont traités avec des ordinateurs portables, des unités de radio fréquence ou tout dispositif de saisie manuelle de données sur les grues portiques, Camgrue, sur les voies ferrées et dans le terminal.
- Tout marquage à la peinture ainsi que le marquage au pochoir (stencil), l'étiquetage des bagages, le bouclage (strapping) de la cargaison dans les hangars ou sur les quais, doivent être effectués par les tonneliers, membres de la Section locale 1657. Ceci ne comprend pas l'arrimage dans les conteneurs, le bouclage des « mafis » ou le « pre-slung ».
- Tout dénombrement, séparation et marquage de la cargaison.
- Toute vérification pour dommages de conteneurs vides/remplis.
- Toute vérification du remplissage ou du vidage de conteneurs.
- Toute mise à jour des conteneurs sur le terminal.
- De placer et d'enregistrer les sceaux sur les conteneurs et le cargo scellé à l'intérieur du terminal à l'exception des conteneurs sous le contrôle des douanes.
- Toute vérification et placement des plaques-étiquettes de danger à l'intérieur du terminal.
- Communiquer les informations concernant l'installation des « verrous » sur les conteneurs.

Chaque conteneur possède une place spécifique sur un navire, en fonction du plan de chargement. Les vérificateurs communiquent oralement aux débardeurs les informations relatives aux mouvements de manutention des conteneurs sur les terminaux, sur la base des plans de chargement et de déchargement des navires. Ces mouvements sont reliés aux conteneurs qui entrent ou sortent par les camions de ville, trains et navires. Les vérificateurs mettent également à jour l'inventaire des conteneurs des terminaux.

1.10

Les dispositions de l'article 1.09 ne s'appliquent pas lorsque d'autres syndicats ou sections locales sont déjà accrédités pour exécuter lesdits travaux, en tout ou en partie. Si un malentendu survient sur cette question, les parties s'adresseront au Conseil canadien des relations industrielles pour une décision.

1.11

Si un différend surgit au sujet de nouvelles méthodes de production ou de nouveaux procédés pour le chargement ou le déchargement de nouveaux navires, ou de toutes opérations connexes qui affectent la santé ou la sécurité des travailleurs, les parties devront se rencontrer pour résoudre le différend, et si elles ne réussissent pas à s'entendre, le différend sera soumis à l'arbitrage, conformément à la procédure exposée dans d'autres dispositions de la présente convention.

ARTICLE 2 - OBJET DE LA CONVENTION

2.01

La présente convention a pour objet de favoriser l'harmonie et la collaboration dans les rapports entre les compagnies, l'A.E.M. et le Syndicat, d'améliorer le milieu de travail, d'assurer la protection de la propriété et d'établir des conditions de travail à être observées par toutes les parties, afin de garantir justice et sécurité pour tous les intéressés.

De plus, les parties s'assureront que l'A.E.M. et ses membres, le Syndicat, ses représentants et ses membres seront en mesure de s'acquitter de leurs responsabilités respectives en toute liberté.

2.02

En appliquant la présente convention collective, ni l'employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, ne menaceront, ne contraindront, n'intimideront, ni n'exerceront une discrimination contre toute personne en raison de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de ses antécédents sociaux, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, de son âge, de ses croyances religieuses ou de son manque de religion, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens familiaux, de sa situation parentale, de la situation d'une personne qui a obtenu un pardon (à la suite d'une condamnation), ou d'empêcher une personne d'exercer son ou ses droits relatifs à la convention collective actuelle ou à la loi.

Il y a discrimination lorsque de telles distinctions, exclusions ou préférences en rapport avec les motifs susmentionnés conduisent à détruire, compromettre ou restreindre un droit qui est conféré à cette personne par rapport à la convention collective actuelle ou à la loi.

Nonobstant ce qui précède, une distinction, une exclusion ou une préférence basée sur l'aptitude ou les qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste n'est pas considérée discriminatoire.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01

- a) L'Association Internationale des Débardeurs reconnaît à l'employeur le droit de diriger et d'exploiter ses installations, ses machines et son outillage, et de diriger ses opérations, y compris le droit et le pouvoir de maintenir l'ordre et la discipline, le tout sous réserve de la protection de la santé et de la sécurité des employés et à la condition de se conformer à toutes les dispositions de la Loi et aux clauses de la présente convention.
- b) La direction devra faire valoir ses droits tels qu'ils sont décrits dans la présente convention d'une façon équitable et non discriminatoire, et tous les employés couverts par cette convention seront traités d'une façon juste et raisonnable, et selon les dispositions de cette convention collective.

ARTICLE 4 - DISCIPLINE

4.01

- a) Le Syndicat s'engage à ne pas soutenir l'incompétence, la violence, l'intimidation, les menaces, le refus de travailler, l'absentéisme, le chapardage ou les avaries aux marchandises, la consommation d'alcool ou de drogues prohibées au travail, ou la présence au travail en état d'ivresse ou sous l'influence de drogues prohibées ou en possession d'alcool, de cannabis ou de drogues prohibées. Un employé peut être congédié ou frappé d'autres sanctions pour avoir commis un des délits susmentionnés, ou pour toute autre cause, (voir Annexe « A » - Code de discipline), mais la prétention d'un employé à l'effet qu'il aurait été renvoyé ou frappé de sanctions sans raison peut faire l'objet d'un grief. Tout employé suspendu ou congédié par l'employeur ne pourra être affecté au service d'aucune compagnie à moins d'être réintégré par entente des parties ou à la suite de la procédure d'arbitrage.
- b) L'A.E.M., les compagnies qui embauchent et le Syndicat conviennent que la consommation d'alcool au travail ou la présence au travail en état d'ivresse ou en possession d'alcool, de

cannabis ou de drogues prohibées ne sera pas tolérée. Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent de chercher des solutions aux maladies mentales et aux problèmes sociaux tels que ceux résultant d'alcoolisme ou d'abus de drogues et privilégient une approche d'aide et de soutien pour ceux qui font face à de tels problèmes.

4.02

Les accusations entraînant le renvoi ou la suspension d'un employé peuvent être réglées en ratifiant la décision de l'Association des employeurs maritimes ou en rétablissant l'employé à sa fonction antérieure en l'indemnisant complètement du temps perdu, ou par toute autre solution considérée juste et équitable par les parties, ou par la décision de l'arbitre en accord avec les sanctions établies à l'Annexe « A ».

4.03

- a)** Toute sanction disciplinaire prise par l'employeur, ainsi que les motifs de cette sanction, doivent être communiqués à l'employé concerné par courrier et au Syndicat par fax ou par courriel, dans les dix (10) ouvrables suivant la connaissance de l'infraction, sinon la sanction sera jugée nulle. Cependant, toute sanction disciplinaire prise par l'employeur ainsi que les raisons pour telle sanction dans le cas d'une suspension de sept (7) jours ou plus doit être communiquée à l'employé concerné par courrier recommandé.
- b)**
- i) Avant d'imposer une suspension d'une semaine ou plus, un congédiement ou un congédiement administratif, l'A.E.M. communiquera ses intentions au Syndicat et à l'employé concerné.
 - ii) Avant la prise en effet de toute sanction, une réunion de l'A.E.M, du Syndicat et de l'employé doit être tenue dans les cinq (5) jours ouvrables.
 - iii) La sanction finale doit être communiquée à l'employé concerné par courrier recommandé et au Syndicat par courriel dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion mentionnée au sous-alinéa précédent.
 - iv) Lorsqu'un employé est convoqué à une réunion conformément à l'alinéa ii) du présent article et est suspendu par la suite, le jour de la réunion comptera pour une journée de la suspension.
 - v) Il doit y avoir une période de repos minimum de dix (10) heures entre la fin d'une période de travail et le début d'une réunion au siège social de l'A.E.M. La veille d'une réunion, les employés ne seront assignés que pendant le quart de jour ou le quart de soir.
- c)** Dans les cas comportant un sabotage, le vol, les menaces, la violence, l'intimidation ou l'assaut, la procédure stipulée à l'alinéa b) précédent s'appliquera et l'employé pourra être suspendu sans compensation jusqu'à ce qu'une décision finale ait été prise.
- d)** Afin d'appliquer les dispositions de la présente convention collective, l'expression « jour ouvrable » exclut :
- la période à partir du début du quart de jour le samedi jusqu'à la fin du quart de nuit le dimanche;
- et
- la période à partir du début du quart de jour du jour férié jusqu'à la fin du quart de nuit dudit jour férié.

4.04

Les sanctions prévues au Code de discipline (Annexe « A ») constituent les peines maxima quand elles s'appliquent. Cependant, pour la durée de cette convention collective, toute mesure disciplinaire prise contre tous les membres de l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657 quant aux infractions relatives au déploiement, y compris les infractions intitulées « quitter son travail sans permission » seront éliminées des dossiers des membres de l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657 à la fin de chaque année. Toutes autres

infractions, à l'exception des congédiements, seront éliminées des dossiers des membres à l'expiration de la convention collective.

4.05

Toutes les décisions en matière disciplinaire doivent être prises par l'Association des employeurs maritimes.

L'Association des employeurs maritimes reconnaît que si les employés ne téléphonent pas le Centre de déploiement ou ne consultent pas le site Web de l'A.E.M sous l'application « Diffusion des assignations » entre 18h00 et 24h00 (13h00 et 24h00 le samedi) pour recevoir leur assignation au travail pour la journée suivante ou entre 04h00 et 06h00 le même jour, mais se présentent au Centre de déploiement, ils recevront leur assignation s'ils n'ont pas déjà été remplacés. De plus, l'A.E.M. convient que les employés qui se présentent au Centre de déploiement ne seront pas soumis à des mesures disciplinaires qu'ils aient été remplacés ou non.

4.06

Un surintendant ainsi qu'un grand-contremaître ou un contremaître, lorsqu'engagé comme tel, ne peut être requis d'effectuer aucun autre travail qui relève de la juridiction de l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657, à défaut de quoi, l'employeur versera au Syndicat l'équivalent de huit (8) heures de travail selon les taux de salaire applicables.

ARTICLE 5 - PROCÉDURE DE GRIEFS

5.01

Tout différend quant à l'interprétation ou l'application de la présente convention ou de tout congédiement administratif constitue un grief au sens de ladite convention. Tels griefs seront réglés conformément à la procédure suivante:

- a)** Toute plainte d'un ou plusieurs employés sera d'abord communiquée verbalement à l'agent d'affaires syndical qui, immédiatement, en informera verbalement le représentant de l'employeur.

Si le différend n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables, le Syndicat devra faire un grief par écrit en deçà des cinq (5) jours ouvrables qui suivent et le faire parvenir à l'Association des employeurs maritimes pour être soumis au Comité de Grieffs.

- b)** Tous les griefs soumis au comité jusqu'au vendredi de la semaine précédente seront discutés à la réunion bimensuelle du Comité de Grieffs qui aura lieu la semaine suivante. Les membres du comité seront nommés par l'Association des employeurs maritimes et par l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657. Il doit y avoir un minimum d'une (1) réunion du Comité de Grieffs à chaque mois.

- c)** Un grief peut être discuté à un maximum de trois (3) réunions du comité. Si un grief n'est pas réglé à ces réunions, le grief pourra être soumis à un arbitre bilingue unique choisi selon les stipulations de la présente convention, en dedans de quatorze (14) jours ouvrables.

Tout grief n'ayant pas été réglé ou référé à un arbitre après une période de trois (3) mois conformément aux dispositions du présent article sera automatiquement considéré comme retiré.

- d)** La partie qui fait la demande d'arbitrage avisera, par écrit, l'autre partie de son intention.
- e)** Les arbitres seront recrutés de « Arbitrage Accélééré Inc. ».
- f)** Au cas où les arbitres désignés en conformité de l'article 5.01(e) seraient dans l'impossibilité d'agir, un autre arbitre sera choisi par les parties ou, à défaut d'accord, par le Ministre du Travail. Les honoraires et les frais de l'arbitrage seront défrayés à parts égales par les parties.
- g)** L'arbitre est compétent à décider de toute question relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, ainsi qu'aux modalités d'application et d'exécution

d'une décision d'arbitrage, mais il n'est pas autorisé à modifier, à ajouter ou à supprimer aucune disposition de la présente convention.

- h)** La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties.
- i)** En attendant que le différend soit réglé, conformément à la procédure d'arbitrage exposée plus haut, les employés travailleront selon les instructions des compagnies, sous réserve des dispositions contenues aux présentes quant à la santé et la sécurité.
- j)** L'employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou de choisir un président et des agents d'affaires et consent à reconnaître chacune de ces personnes aux fins d'administration de la présente convention. Toutefois, il est entendu que dans l'exécution de leurs fonctions, le président et les agents d'affaires ne devront pas empêcher l'exercice par les compagnies de leur droit de déterminer et diriger les méthodes et procédures d'opération, conformément aux dispositions de la présente convention.
- k)** Aucune disposition de la présente convention ne doit être interprétée comme permettant à tout membre du Comité de Grievs, ou tout autre officier du Syndicat, de donner des ordres aux contremaîtres ou aux employés en rapport avec leur travail. L'Association des employeurs maritimes, ni aucune des compagnies, ni le Syndicat n'adopteront aucune directive, règlement ou résolution qui soit à l'encontre des dispositions de la présente convention.

5.02

Dans l'éventualité où l'employeur souhaiterait formuler un grief, telle procédure devrait être amorcée à 5.01(b) ci-haut en accord avec les procédures de l'article 5.01.

5.03

Le défaut de suivre la procédure décrite ci-haut constituera un abandon de droit et l'annulation du grief ou du différend. Les délais stipulés dans ce présent article n'incluent pas les samedis, dimanches et congés statutaires mais peuvent être prolongés par consentement mutuel écrit entre le Syndicat et l'Association des employeurs maritimes. Si à une des étapes de cette procédure, une réponse n'est pas reçue dans les délais prévus, l'autre partie considérera ceci comme une réponse négative et devra procéder à l'étape suivante à moins que le grief soit abandonné.

5.04 ARBITRAGE – PROCÉDURE SIMPLIFIÉE

La présente procédure est utilisée lorsque le différend cité dans les griefs est simple et bien établi et dont la divulgation de l'évidence sera de courte durée.

- i) Par accord mutuel, les parties peuvent soumettre un ou plusieurs griefs à l'arbitrage conformément à la procédure simplifiée;
- ii) Lorsque cette formule est choisie, les parties ne pourront utiliser de ressources externes pour plaider tels griefs;
- iii) La limite de temps pour la procédure simplifiée est la même que celle décrite à l'alinéa 5.01 ci-dessus.

Lorsque les parties utilisent cette procédure, les services de la société *Service d'arbitrage accéléré Inc.* seront utilisés.

ARTICLE 6 - INTERDICTION DE GRÈVE, LOCK-OUT ET RALENTISSEMENT

6.01

En raison des dispositions ordonnées auxquelles pourvoit la présente convention pour le règlement des griefs, le Syndicat convient avec les compagnies que pendant la durée de la présente convention il n'y aura ni grève, ralentissement ou arrêt complet ou partiel du travail et les compagnies conviennent qu'il n'y aura pas de lock-out.

ARTICLE 7 - EMPLOYÉS PERMANENTS

7.01

Au commencement de chaque signature de contrat, chaque employeur déterminera le nombre d'employés permanents qu'il requiert.

Les employés permanents en vacances, ou absents pour raisons médicales, CNESST, congé sans solde et activités syndicales couvertes par les banques d'heures, seront remplacés à la discrétion de l'employeur. Les critères de remplacement seront l'ancienneté à l'intérieur des employés déployables en primaire. S'il n'y a pas de volontaires, le poste sera attribué selon l'ancienneté inverse par primaire.

7.02

Les employés permanents seront limités aux classifications ci-après énumérées. Dans chaque cas, les classifications afférentes ainsi que le nombre de personnes seront exclusivement déterminés par l'employeur:

- Vérificateur en chef
- Arrimeur conteneurs
- Arrimeur cargaison générale
- Homme de plancher conteneurs
- Homme de plancher cargaison générale
- Tonnelier
- Vérificateur
- Vérificateur pour terminus à conteneurs

7.03

La sélection des employés permanents par les compagnies se fera parmi les membres qualifiés et admissibles au Régime de sécurité d'emploi relativement à l'ancienneté.

7.04

Les employés requis par un employeur, en surplus de ses employés permanents, lui seront fournis par le Centre de déploiement d'où ils seront assignés conformément à l'article 9.

7.05

L'employeur a le droit en tout temps d'augmenter ou de diminuer le nombre d'employés permanents. Toutefois, dans le cas de diminution, un avis écrit sera donné cinq (5) jours à l'avance au Syndicat et aux employés concernés.

7.06

Il est clairement entendu que tous les employés permanents sont entièrement polyvalents et interchangeables afin d'exécuter tout travail régi par cette convention.

7.07

Les employés permanents qui détiennent les classifications de vérificateur en chef, arrimeur ou homme de plancher recevront la prime rattachée à ces fonctions en tout temps.

7.08

Dans le cas où un employé travaillant à l'arrimage ou en tant que vérificateur-relève est remplacé pendant une période de repas, il ne sera pas tenu responsable pour le travail d'arrimage et de vérification effectué durant son absence.

7.09

Les employés requis en permanence, selon les stipulations de cet article, seront sujets à consultation entre l'Association des employeurs maritimes et l'Association internationale des débardeurs, Section locale 1657.

7.10

Tout employé permanent qui, pour une raison légitime ne peut se rapporter au travail, doit avertir son employeur au moins deux (2) heures avant le début de son travail.

7.11

Les sanctions disciplinaires pour cause d'absentéisme s'appliqueront également à tous les employés, qu'ils soient permanents ou réguliers.

7.12

Dans le cas où il y aurait une réduction des employés permanents selon l'article 7.05, l'ancienneté de l'employé sera reconnue en autant que celui-ci démontre une aptitude à répondre aux exigences de la classification impliquée.

7.13

Dans le cas où un employé obtient un emploi permanent et, pour toutes raisons personnelles, souhaite se retirer, l'employé reviendra déployable à sa dernière position primaire dans les deux (2) semaines suivant la fin des applications. Le poste permanent ira ensuite à la personne suivante par ancienneté qui a appliqué pour le poste.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ, CLASSIFICATIONS ET FORMATION

8.01

- a)** L'Association des employeurs maritimes accepte de reconnaître et d'appliquer la liste d'ancienneté émise par l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657.
- b)** Les employés qui comptent vingt-cinq (25) années de service, et/ou sont âgés de cinquante-cinq (55) ans, peuvent être dispensés du travail de nuit, s'ils le demandent. Cependant, le Comité de classifications de l'A.E.M. et du Syndicat décidera après discussion du nombre maximal d'employés admissibles dans chaque classification en suivant l'ancienneté.

8.02

Le Syndicat et l'Association des employeurs maritimes doivent être conjointement satisfaits que les employés mentionnés sur la liste d'ancienneté ont, sans interruption, été employés dans le port à titre de membres de l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657 et ceci depuis leur adhésion.

8.03 Interruptions permises de service

Un employé maintiendra et continuera d'accumuler son ancienneté dans les cas suivants:

1. Absence due à une maladie ou un accident, certifiée par un médecin;
2. Absence résultant d'un congé sans solde d'un maximum d'un (1) an pourvu que tel congé ait été demandé, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance;
3. Nomination à titre d'officier syndical;
4. Absence pour formation;
5. Absence résultant d'une réhabilitation en raison d'une dépendance reliée à l'alcool ou aux drogues lorsque certifiée par un praticien;
6. Absence résultant de congé parental ou de retrait préventif durant la grossesse pour les femmes (référence à l'article 29);
7. Statut du proche aidant.

8.04

- a) Pour les fins de cette convention, le service continu sera considéré interrompu et un employé perdra son ancienneté et ses droits d'employé dans le cas où:
- 1) il quitte volontairement son emploi; ou
 - 2) il est congédié et n'est pas réinstallé après avoir eu recours à la procédure de griefs; ou
 - 3) il excède sa période de congé permise sans raison valable et/ou permission; ou
 - 4) il prend sa retraite.
- b) Il est entendu que l'Association des employeurs maritimes n'effectuera pas de préretraites sans le consentement du Syndicat, lequel consentement cependant ne sera pas refusé indûment. À défaut d'entente à ce sujet, la question sera soumise à l'arbitrage.

8.05

Tout employé élu ou nommé à une fonction syndicale au sein de l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657, jouira du privilège et du droit de réintégrer les rangs de la force ouvrière à la fin de son mandat avec l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657.

8.06

Un employé promu à une fonction non couverte par la convention collective continuera d'accumuler et de maintenir son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il continuera d'être à l'emploi d'une compagnie membre de l'Association des employeurs maritimes. Il est convenu que l'Association des employeurs maritimes consultera l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657 avant d'effectuer une telle promotion.

8.07 Affichage des postes

Advenant toute vacance au sein des classifications décrites dans cette convention, ou si une nouvelle position est créée, l'employeur avisera le Syndicat quarante-huit (48) heures à l'avance. L'employeur procédera ensuite à afficher des avis au sujet de ces vacances ou nouvelles positions sur des tableaux d'affichage, invitant les employés à poser leur candidature. Les avis seront gardés à vue durant dix (10) jours ouvrables dans des endroits tels que le Centre de déploiement et les hangars ainsi que sur le site Web de l'A.E.M.

8.08

Dans les cas où plus d'un candidat est considéré pour une promotion et pourvu que tous les candidats possèdent également l'habileté et la compétence, l'ancienneté prévaudra. L'employeur convient de remplir tous les postes qui ont été affichés.

8.09

Lorsqu'un employé membre du Syndicat croit qu'un poste a été octroyé en violation de ses droits, il peut formuler un grief selon la procédure décrite dans cette convention.

8.10 Classifications

- a) L'Association des employeurs maritimes verra à classer tous les employés en accord avec les classifications décrites ci-dessous ou qui pourraient être ajoutées à l'occasion pendant la durée de cette convention:
- | | |
|-------|--|
| CFRUI | - Logistec / vérificateur de fruits |
| CHECK | - Vérificateur |
| CNTVS | - Vérificateur terminus à conteneurs |
| COOP | - Tonnelier |
| CTCEM | - Empire / Vérificateur |
| CTCLO | - Logistec / Vérificateur |
| CTERM | - Termont / Vérificateur terminus à conteneurs |
| ECOOP | - Empire / Tonnelier |

FLOOR	- Homme de plancher
HCHC	- Vérificateur en chef
LCOOP	- Logistec / Tonnelier
RACOV	- Terminal Racine / Vérificateur terminus à conteneurs
SCTSK	- Terminal Cast / Vérificateur terminus à conteneurs
STOW	- Arrimeur

- b)** Nonobstant ce qui précède, l'employeur pourra créer des classifications relatives aux opérations de conteneurs en fonction des besoins particuliers de chaque compagnie. Les employés détenant ces classifications seront assignés par le Centre de Déploiement.
- c)** Lorsqu'une nouvelle classification est établie, l'employeur déterminera le nombre d'employés requis au niveau primaire, et comblera ses besoins selon la procédure d'affichage et les dispositions de l'article 8.12.
- d)** Lorsqu'une classification est éliminée, les employés détenant cette classification en primaire seront reclassifiés, après cinq (5) jours d'avis, par l'employeur, à leur classification primaire antérieure.
- e)** Un Comité consultatif pour la formation et les classifications sera établi et comprendra deux (2) représentants de chaque partie;
 - i) L'objectif du comité sera:
 - a) de soumettre des propositions et des suggestions concernant tout problème relatif aux classifications.
 - b) d'aviser la compagnie lorsqu'il s'agit d'ajouter ou de supprimer une classification en général ou à une personne en particulier.
 - c) de soumettre toute proposition ou recommandation en rapport avec la formation;
 - ii) Le comité se réunira sur une base régulière selon un horaire prédéterminé.

8.11

Chaque employé devra être classifié pour toutes les classifications pour lesquelles il est capable d'être qualifié.

8.12 FORMATION PROFESSIONNELLE

L'employeur reconnaît que la formation professionnelle est nécessaire afin d'assurer le plein emploi, d'obtenir une meilleure utilisation de la main-d'œuvre et de faire face aux changements technologiques et aux nouvelles opérations. L'employeur mettra donc sur pied un régime de formation professionnelle et dans ce but encouragera l'utilisation de formateurs fournis par le Syndicat et provenant de l'unité de négociation.

1. Programme de formation

- a)** Le régime de formation professionnelle est constitué de différents programmes de formation s'appliquant, lorsque nécessaire, aux classifications existantes ou à venir. Chaque programme de formation détaille le profil de la formation à donner, incluant les méthodes utilisées, le contenu des cours, le nombre d'heures de théorie et de pratique, l'échéancier des cours et les méthodes d'évaluation;
- b)** Un Comité de formation sera formé. Ce comité est composé de deux (2) représentants de chaque partie et a pour mission de conseiller l'A.E.M. sur l'élaboration et l'application des cours de formation professionnelle;
- c)** Chaque programme de formation est soumis préalablement au Syndicat, par le biais du Comité de formation. Le Syndicat fournit les noms des employés désirant agir en qualité de formateur. Le programme de formation mentionné au paragraphe a) sera ensuite transmis au Comité de formation pour étude et commentaires. Les vérificateurs-formateurs de la classification pour laquelle le cours est élaboré ou des vérificateurs ayant acquis une

expérience particulière dans cette classification pourront être invités à faire partie du comité sur une base ad hoc;

- d)** Le Comité de formation formulera ses commentaires relativement à tous les éléments du cours proposé et proposera, s'il y a lieu, des modifications;
- e)** Suite à la réception des commentaires et suggestions du Comité de formation ou à défaut de recevoir les commentaires et suggestions dans un délai de 15 jours ouvrables, l'A.E.M. finalisera la préparation du cours de formation et en transmettra copie au Comité de formation;
- f)** Le Comité de formation pourra, à la demande des parties, réviser un cours de formation ou proposer des modifications à un tel cours;
- g)** Lorsque l'A.E.M. identifie un besoin de formation suite à un changement technologique, une nouvelle opération ou une nouvelle méthode de travail, le processus prévu au présent sous-paragraphe s'appliquera;

2. Processus de sélection

- a)** Lorsqu'une formation est requise suite à l'ouverture d'un poste dans une classification, ou suite à l'identification d'un besoin futur de formation dans une classification, l'A.E.M. procédera à l'affichage du programme de formation en indiquant:
 - Le type de formation, la nature et la durée du programme de formation;
 - L'obligation, s'il y a lieu, de se soumettre à un examen médical, uniquement dans le cas de classifications nécessitant une exigence physique particulière;

L'avis sera affiché pendant sept (7) jours ouvrables dans les salles de repos, les ateliers, les différents secteurs et le Centre de déploiement;

- b)** Tout refus en raison d'un échec à l'examen médical, le cas échéant, pourra être contesté par l'employé ou le Syndicat en soumettant à l'employeur un rapport médical de son propre médecin.

En cas de désaccord entre les deux (2) médecins, ceux-ci soumettront le cas à un médecin de leur choix dont l'opinion liera les deux parties;

- c)** Les candidats aux cours de formation sont choisis par ordre d'ancienneté parmi les postulants, l'employé ayant le plus d'ancienneté étant retenu le premier;
- d)** S'il n'y a pas suffisamment de candidats suite à l'affichage d'un avis de formation, l'A.E.M. pourra combler ses besoins en choisissant par ordre inverse d'ancienneté;

3. Processus de formation

- a)** L'employé qui voit sa candidature retenue suite au processus de sélection prévu au sous-paragraphe 2) est, pour les fins du processus de formation, retiré de la procédure de déploiement.

Advenant une suspension du processus de formation ou une pénurie dans sa classification primaire, l'employé en formation pourra être momentanément réintégré dans la procédure de déploiement à sa classification primaire sur le quart de jour seulement;

Advenant que le processus de formation débute le lundi, il ou elle ne sera disponible que sur le quart de jour pour le déploiement du dimanche précédent.

En cas d'échec durant la période de formation, au terme de celle-ci ou pendant la période d'adaptation, l'employé concerné sera réintégré dans la procédure de déploiement selon sa classification primaire.

La décision de l'employeur peut être soumise à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 5 et le fardeau de preuve incombera à l'employeur;

- b)** Aux fins de la présente convention collective, les heures de formation sont considérées comme des heures travaillées et seront comptabilisées en rapport avec les listes de déploiement tel que défini à l'article 9.01 c) de la convention collective;
- c)** Les employés qui auront complété avec succès toutes les étapes de la formation se verront attribuer, pendant la durée de la période d'adaptation, la classification primaire pour laquelle ils avaient soumis leur candidature.

La période d'adaptation est de deux cent quarante (240) heures travaillées.

L'employeur communiquera de façon régulière avec l'employé concerné pendant sa période d'adaptation pour l'informer de ses progrès;

- d)** La personne ressource embauchée comme telle par l'A.E.M. en consultation avec le formateur du Syndicat décide seule si un employé a complété avec succès son cours de formation;

4. FORMATEUR

- a)** Le Syndicat fournit les noms des employés désirant agir en qualité de formateurs. Lorsqu'un arrimeur sera requis d'agir comme formateur, il ou elle sera payé au taux de formateur.
- b)** L'employé qui accepte d'agir à titre de formateur détiendra :
 - l'expérience et la compétence dans la classification donnée;
 - une habileté à transmettre l'information;
 - une capacité à évaluer les résultats.

- c)** L'employé retenu sera soumis à un processus de formation de formateur adulte;

- d)** L'employé requis d'agir comme formateur sera, pendant la période où il agit à cet effet, retiré de la procédure de déploiement.

Advenant une suspension du processus de formation ou une pénurie dans sa classification primaire, l'employé formateur pourra être momentanément réintégré dans la procédure de déploiement à sa classification primaire sur le quart de jour seulement;

- e)** Le taux de salaire horaire pour les formateurs est de une fois et demie le taux de base pour le quart de jour, et de deux fois le taux de base pour les quarts de soir, de nuit, de fins de semaine et jours fériés. Les formateurs assignés à travailler au Centre de formation durant cinq (5) jours consécutifs (du lundi au vendredi) seront payés quarante-huit (48) heures par semaine.

8.13

Les dispositions de l'article 8.12 s'appliquent dans le cas de formation au niveau secondaire.

8.14

Tout employé qui aura été promu de façon temporaire ou qui aura été nommé à une fonction au sein du Syndicat, aura la faculté de réintégrer son emploi antérieur et sa classification primaire à la fin de ladite promotion ou de son mandat avec le Syndicat. Les employés qui doivent être réintégré au sein de la main-d'œuvre après leur fonction comme représentants syndicaux recevront avant d'être assignés à un tel poste un cours de mise à jour ou tout autre cours qui sera requis en raison de changements technologiques ou de nouvelles méthodes de travail qui ont été mises en place durant leur mandat comme représentants syndicaux.

8.15

L'employeur remboursera un montant maximal de soixante-dix dollars (\$ 70,00) par mois au Syndicat, sur présentation, dans les trente (30) jours de la date de facturation, de pièces justificatives, pour couvrir les coûts d'un téléphone cellulaire pour le représentant à la formation. Les factures de téléphone doivent être payées au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la soumission.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE DÉPLOIEMENT

9.01

- a) Les parties reconnaissent que le déploiement de la main-d'œuvre constitue une fonction exclusive à l'employeur.
- b) Chaque membre de l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657 détiendra une classification primaire de vérificateur selon l'Article 8.10 et les classifications secondaires CNTVS et/ou CHECK. Les classifications secondaires d'arrimeur, homme de plancher et tonnelier seront basées sur les besoins de l'employeur.
- c) **Procédures de listes et d'appels**

Tel que prévu à l'article 14.04, les quarts de jour comprennent les quarts débutant avant ou à 13h00; les quarts de soir/de nuit comprennent les quarts débutant à 15h00 et plus tard.

Avant midi, le mercredi de chaque semaine, l'Association des employeurs maritimes fournira à l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657 les listes d'ordre de déploiement suivantes pour les employés couverts par le Régime de sécurité d'emploi:

i) **Ordre de déploiement pour les jours de semaine dans le cas des employés travaillant dans les classifications primaires de conteneurs**

1. Les assignations cumulatives travaillées et offertes sur les quarts de soir/nuit;
2. Ancienneté (ordre inversé pour les quarts de jour).

La préférence d'emploi pour les quarts de jour sera donnée à ceux qui ont accumulé le plus d'assignations sur les quarts de soir/nuit, sous réserve de la priorité des employés limités à une assignation de jour uniquement.

La préférence d'emploi pour les quarts de soir/nuit sera donnée à ceux qui ont accumulé le moins d'assignations pour ces quarts.

ii) **Ordre de déploiement pour les jours de semaine dans le cas des employés travaillant dans les classifications secondaires**

1. Les heures avancées cumulatives comptant pour la détermination le niveau de garantie de chaque employé tel que stipulé à l'Article 11 ou à l'Article 12 selon le cas;
2. Ancienneté (ordre inversé pour les quarts de jour).

La préférence d'emploi pour les quarts de jour sera donnée à ceux qui ont accumulé le plus grand nombre d'heures avancées, sous réserve de la priorité des employés limités à une assignation de jour uniquement.

La préférence d'emploi pour les quarts de soir/nuit sera donnée à ceux qui ont accumulé le moins grand nombre d'heures avancées.

iii) **Ordre de déploiement pour les fins de semaine et les jours de fêtes légales selon les dispositions de l'article 13**

1. Les assignations cumulatives travaillées et offertes exclusivement les samedis, dimanches et jours de fête, excluant les heures travaillées suite à une démarche volontaire, sous réserve de la priorité des employés limités à un quart de jour uniquement, lorsqu'il s'agit de jours de fête.
2. Ancienneté

La préférence d'emploi sera donnée à ceux qui ont accumulé le moins d'heures travaillées lors des jours susmentionnés.

De plus, les règles qui suivent s'appliquent:

1. Les assignations pour le travail mentionné à l'article 14.04 seront données dans l'ordre du quart de jour le plus tôt au quart de soir/nuit le plus tard;
2. Les employés disponibles dans une classification primaire donnée à l'intérieur de leurs terminaux seront distribués en nombres égaux sur chacune des périodes de travail où ils sont requis;

Toutefois, chaque employeur peut augmenter la proportion de primaires à être assignés à son terminal sur les quarts de soir/nuit;

3. Pour les fins de déploiement et de compilation des heures travaillées ainsi que de la non-disponibilité, toute journée commencera à 07h00 et se terminera à 06h59 le lendemain;
4. La compilation des heures travaillées ou offertes, de la liste mentionnée à l'article 9.01 (c-iii-1), pour les employés ayant travaillé sur les quarts, se fera pour la période de 07h00 le samedi à 06h59 le lundi ainsi que pour la période de 07h00 le jour de fête à 06h59 le lendemain.

- d)** Les employés couverts par la sécurité d'emploi (Annexe « E ») seront divisés entre quatre (4) groupes égaux (semaine A, semaine B, semaine C, semaine D) selon leur classification primaire.

Sur une base hebdomadaire, du lundi au vendredi inclusivement, chaque groupe, à son tour, ne pourra être assigné qu'à des quarts de jour et les extensions applicables, selon le cas, et ils auront priorité d'assignation pour ces quarts;

Les employés pourront être assignés uniquement à des quarts de jour le dimanche précédant leur semaine de quart de jour.

- e)** Les employés du Groupe « B » d'été seront déployés après tous les employés couverts par la sécurité d'emploi (Annexe « E ») et doivent respecter toutes les dispositions et règles énoncées dans la convention collective.

9.02 Organisation des classifications

Pour les fins de déploiement, les classifications définies à l'article 8 seront comme suit:

- a)** Chaque classification sera divisée en deux (2) groupes distincts appelés « primaire » et « secondaire ».
- b)** L'employeur aura le droit exclusif, en tout temps, de déterminer le nombre d'employés requis en primaire et en secondaire dans chacune des classifications. Comme tel, l'employeur peut augmenter/diminuer le nombre d'employés au primaire et/ou au secondaire de toute classification selon les besoins.
- c)** Tout employé doit, en tout temps, détenir une classification primaire.
- d)** Au moment de leur assignation, tous les employés seront informés de la classification qui leur est assignée, du navire ainsi que de la compagnie pour laquelle ils iront travailler, y compris de la possibilité de travailler avec des cargaisons dangereuses.

9.03 La main-d'œuvre suivante sera utilisée pour les opérations continues :

- 2 employés pour 1
- 3 employés pour 2
- 5 employés pour 3
- 6 employés pour 4
- 8 employés pour 5
- 9 employés pour 6
- 11 employés pour 7
- 12 employés pour 8
- 14 employés pour 9
- 15 employés pour 10

etc.

9.04 Définitions

- a) Si un employé est absent pour quelque raison que ce soit, devenant ainsi incapable d'accepter un travail qu'il aurait normalement obtenu, celui-ci verra les heures correspondantes lui être attribuées comme des heures offertes.
- b) Un employé qui, pour une raison légitime, n'est pas disponible pour une période prolongée (plus de deux (2) jours), conservera à son retour le même rang de « pick » qui était le sien au début de son absence. Néanmoins, les heures perdues en raison d'une mesure disciplinaire seront considérées comme des heures offertes.
- c) Pour les fins de cette convention collective, une période de travail signifie du début de la période à l'heure de repas.

9.05

Tous les employés, en tout temps, peuvent être requis de faire tout travail couvert par cette convention collective. Toutefois, il est entendu que seuls les employés détenant la classification de « tonnelier » peuvent être requis de faire du travail de tonnelier.

9.06

- a) Tout employé régulier qui, pour une raison légitime, sera non disponible doit avertir le Centre de déploiement avant 15h00 la journée précédente (avant 10h00 le samedi). Cependant, dans l'éventualité où la cause de non-disponibilité arriverait trop tard pour permettre l'avis, l'employé doit aviser le Centre de déploiement durant les heures établies à l'article 9.09. Dans l'impossibilité, l'employé doit appeler le Centre de déploiement entre 04h00 et 06h00 la journée même ou au minimum une (1) heure avant le début de leur quart.
- b) Dans le cas d'une absence pour une période de plus d'une journée, il devra avertir le Centre de déploiement de son absence. Lors de son retour au travail, il devra en aviser le Centre de déploiement en complétant personnellement un formulaire à cet effet.
- c) L'employeur doit fournir un système de communication adéquat afin de permettre aux employés de donner avis de leur absence.

9.07

Aucun employé ne sera assigné autrement que par le Centre de déploiement ou en vertu de l'Article 1.08, troisième alinéa.

9.08

Tous les employés couverts par la sécurité d'emploi, les employés du Groupe « B » d'été et tous les employés de la réserve de soutien seront disponibles pour travailler du dimanche au samedi inclusivement et devront téléphoner au Centre de déploiement pendant la période prévue ci-après.

9.09

- a) Tous les employés doivent téléphoner quotidiennement au Centre de déploiement ou consulter le site Web de l'A.E.M. sous l'application « diffusion des assignations » entre 18h00 et 24h00 (13h00 et 24h00 le samedi), pour recevoir leur assignation pour les prochaines vingt-quatre (24) heures. Il est entendu que dans le cas du travail à relais, ladite période de vingt-quatre (24) heures débutera à 07h00 le lendemain. À la demande d'un employé, les assignations peuvent également être diffusées par messagerie texte (SMS) ou tout autre moyen technologique.

S'ils désirent effectuer du travail de seine en fin de semaine et les jours fériés, ils indiqueront leur disponibilité lors de leur appel, tel que décrit au paragraphe ci-avant, et devront rappeler le lendemain entre 04h00 et 06h00 pour connaître leur assignation de seine. Toutes les assignations de seine seront données selon l'ancienneté (Les assignations seront

disponibles sur le portail Web de l'A.E.M. à partir de 02h00). À la demande d'un employé, les assignations peuvent également être diffusées par messagerie texte (SMS) ou tout autre moyen technologique.

Tout employé ayant signifié sa disponibilité pour le travail et qui omet de rappeler le lendemain entre 04h00 et 06h00 pour connaître son assignation sera passible de mesures disciplinaires selon l'Annexe « A » (Code de discipline).

Sous réserve de l'application de l'article 14.05, tous les employés membres-associés du Syndicat doivent se rendre disponibles pour la seine à 07h00 afin de pouvoir accepter une assignation de seine à 15h00, 15h30 ou 23h00.

Tout employé membre-associé du Syndicat qui refuse une assignation de seine ou qui ne se présente pas au début du quart de travail sera considéré absent pour toute la journée.

- b)** Tous les employés assignés au Centre de déploiement seront avisés si des cargaisons réfrigérées seront manutentionnées durant la journée. Les tonneliers, STOW et CFRUIT assignés au Centre de déploiement seront avisés le soir précédent de leur assignation.

Les employés assignés au Centre de déploiement durant les périodes d'appels régulières doivent téléphoner au Centre de déploiement entre 04h00 et 06h00 pour être assignés à nouveau.

Les employés assignés au Centre de déploiement ou recherchant du travail devront être présents à la salle avant le début du déploiement, sauf s'ils sont réassignés par le Centre de déploiement. De plus, les employés qui sont assignés à titre de CFRUIT, COOPER (tonnelier) et STOW seront déployés comme vérificateur seulement lorsque tous les autres employés assignés au Centre de déploiement et possédant la classification de vérificateur auront été déployés.

Les employés assignés aux compagnies à court de main-d'œuvre à 07h00 peuvent être retournés au Centre de déploiement seulement une fois pour recevoir une autre assignation et, lorsque cette situation se présente, l'employé retourné au Centre de déploiement sera le dernier inscrit sur la feuille de temps applicable. Il est entendu que le salaire de cet employé sera payé à compter de 07h00.

- c)** Suivant l'ordre des classifications établi par l'employeur et prenant en considération la liste incluse à l'article 9.01 (c-i), les assignations du déploiement supplémentaire, soit entre 04h00 et 06h00, ainsi que les assignations du Centre de déploiement à 07h00 seront réparties, premièrement, selon les classifications primaires et, ensuite, selon les classifications secondaires.

9.10

Nonobstant les dispositions de l'article 9.09, le travail de fin de semaine doit être assigné exclusivement à un nombre spécifique de membres de l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657. Ce nombre variera selon les besoins du port et au gré de l'employeur. Un certain nombre d'employés recevront des congés durant les week-ends et lors de jours fériés en fonction de l'ancienneté dans le cadre de la conciliation travail-vie personnelle.

9.11

Tout employé qui ne se rapporte pas au début de la période de travail sera considéré absent pour toute la journée.

9.12

Les vérificateurs ayant reçu leur assignation de travail et l'heure pour le lendemain ne peuvent pas faire changer cette assignation par la compagnie qui les engage.

Nonobstant l'alinéa ci-dessus, l'employeur peut demander à un employé d'effectuer tout travail lié à la classification sous laquelle il a été assigné.

Les employés peuvent être transférés d'un navire à un autre, d'une écoutille à une autre, d'une tâche à une autre tâche, d'une classification à une autre classification, de la cale au hangar et inversement.

Le transfert se fera en utilisant l'ordre inverse de la liste d'ordre de déploiement.

9.13

L'A.E.M. fera parvenir les rapports de déploiement quotidien au Syndicat par informatique aussitôt le déploiement finalisé.

Toutes modifications à la suite d'exigences d'exploitation seront envoyées au Syndicat le plus tôt possible.

ARTICLE 10 - ADMISSIBILITÉ AU RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

10.01

a) Tous les vérificateurs, membres de l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657, dont le nom paraît à la liste de cent quarante-huit (148) employés soumise par l'Association des employeurs maritimes à la signature de cette convention collective, constituent le groupe d'employés présentement admissibles au Régime de sécurité d'emploi pour l'année 2020. (Voir l'Annexe « B » pour les années 2021, 2022 et 2023)

b) Il est entendu qu'à la fin de chaque année civile, l'A.E.M. révisera le nombre d'employés qui seront inclus dans la liste des employés couverts par le Régime de sécurité d'emploi tel que stipulé à l'article 10 pour la période débutant au début de la saison prochaine d'été jusqu'à la fin de la saison d'hiver subséquente. Ce nombre est déterminé de la façon suivante :

i) L'année civile 1998 est l'année de référence selon laquelle les calculs seront basés.

ii) Les heures de travail seront celles qui seront travaillées du lundi au vendredi par les employés réguliers, les employés permanents, les employés de la réserve de soutien et ceux qui apparaissent à la liste de relève du Syndicat.

Le nombre d'heures de travail du lundi au vendredi pour ces employés pour l'année civile 1998 a été établi à 182 398 heures.

iii) Si le nombre d'heures de travail pour l'année précédente est inférieur au nombre d'heures travaillées durant l'année de référence (1998), alors la différence entre les deux montants susmentionnés sera divisée par 2000. Le résultat de ce calcul soustrait de 125 représentera le nombre d'employés qui seront couverts par le Régime de sécurité d'emploi (minimum 118).

Si le nombre actuel d'employés couverts par le Régime de sécurité d'emploi est inférieur au résultat du dernier calcul, l'A.E.M. procédera alors à l'embauche nécessaire.

iv) Si le nombre d'heures de travail pour l'année précédente est supérieur au nombre d'heures de travail de l'année de référence (1998), alors la différence entre les deux montants susmentionnés sera divisée par 2000. Le résultat de ce calcul auquel sera ajouté 125 représentera le nombre d'employés qui seront couverts par le Régime de sécurité d'emploi.

Si le nombre actuel d'employés couverts par le Régime de sécurité d'emploi est inférieur au résultat du dernier calcul, l'A.E.M. procédera alors à l'embauche nécessaire.

v) Aucun départ, décès, retraite ou préretraite ne sera remplacé pour la période entre le début de la prochaine saison d'été jusqu'à la fin de la saison d'hiver subséquente, sauf si le nombre d'employés couverts par le Régime de sécurité d'emploi est inférieur au calcul stipulé dans les paragraphes précédents iii) ou iv).

vi) Aucun départ, décès, retraite ou préretraite ne sera remplacé pour la période du 1^{er} décembre au 31 décembre si le nombre d'heures de travail au 30 novembre de

l'année courante est inférieur au nombre d'heures de travail au 30 novembre de l'année précédente.

- vii) Aucun départ, décès, retraite ou préretraite ne sera remplacé pour la période du 1^{er} janvier au début de la saison d'été de sécurité d'emploi, si le nombre d'heures de travail de l'année civile précédente est inférieur au nombre d'heures de travail de l'année antérieure à l'année précédente.

10.02

Un membre de l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657 remplit toutes les conditions d'admissibilité quand il est un représentant payé à plein temps par l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657. Il est entendu que ces membres ne pourront recevoir des prestations du Régime de sécurité d'emploi pendant l'année durant laquelle ils détiendront un poste d'officier du Syndicat. Ces personnes seront admissibles au Régime de sécurité d'emploi après avoir quitté leur poste d'officier du Syndicat. Le même principe s'applique aux membres de l'Association Internationale des Débardeurs, Section locale 1657 admissibles au Régime de sécurité d'emploi qui ont une permission écrite d'absence pour parfaire leurs études et qui cessent de travailler comme vérificateurs.

Un membre admissible pourra, avec la permission de l'employeur, agir comme représentant syndical à temps partiel; une telle permission ne sera pas indûment refusée. Toutes les heures ainsi travaillées comme représentant à temps partiel seront considérées comme des heures travaillées conformément aux conditions de cette convention.

10.03

Tous les employés dont le nom n'apparaît pas sur la liste mentionnée à l'article 10.01 ci-haut, ou tous les employés embauchés pendant la durée de cette convention, ne seront pas admissibles aux prestations du Régime de sécurité d'emploi. De plus, tout employé qui:

- a) Démissionne volontairement, ou
- b) Est démis de ses fonctions et n'est pas réinstallé par la procédure de griefs, ou
- c) Excède sa période de congé permise sans motif valable, ou
- d) Prend sa retraite

cessera d'être éligible aux versements du Régime de sécurité d'emploi.

10.04

Tout employé admissible qui cessera d'être disponible en raison d'un accident ou d'une maladie, pendant une période de plus de cinq (5) jours, ne peut réintégrer son emploi et bénéficier du Régime de sécurité d'emploi qu'après avoir démontré, à la satisfaction de l'Association des employeurs maritimes, qu'il est en mesure d'accomplir efficacement le travail de vérificateur.

10.05

En autant que la Loi le permettra, les heures payées par le Régime de sécurité d'emploi sont des heures travaillées aux fins d'application du Régime de sécurité sociale, du régime des rentes du Québec, des règlements de l'assurance-emploi, de l'assurance-maladie du Québec et du régime de vacances.

10.06

S'il devient nécessaire, de l'avis de l'employeur, d'augmenter le nombre d'employés admissibles à la sécurité d'emploi pendant la durée de la convention collective, l'employeur le fera selon les procédures d'embauche décrites à l'article 28.

ARTICLE 11 - RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01

- a) Il sera garanti à chaque employé dont le nom apparaît à la liste du Groupe I de l'Annexe « E », l'équivalent de mille six cents (1600) heures durant une période s'étendant sur quarante (40) semaines se terminant le dernier samedi de décembre de chaque année.
- b) Chaque employé dont le nom figure sur la liste du Groupe II de l'Annexe « E » sera garanti l'équivalent de mille deux cent quatre-vingts (1280) heures sur une période de quarante (40) semaines pendant les trois (3) premières années civiles dans lesquelles il est devenu un employé du Régime de sécurité d'emploi décrit aux articles 10 et 11 de la convention collective. Il sera ensuite garanti mille six cents (1600) heures sur une période de quarante (40) semaines pour les années civiles suivantes.
- c) Nonobstant les dispositions de l'article 10.01 a), les cinq (5) employés de l'Annexe « E » ayant le moins d'ancienneté seront considérés comme employés du Groupe « B » d'été et ne seront pas admissibles aux avantages prévus par le Régime de sécurité d'emploi. Seules les heures effectivement travaillées seront payées à ces cinq (5) employés.

Nonobstant le paragraphe précédent, la période de temps travaillé comme employé au sein du Groupe « B » d'été sera reconnue pour l'application des articles 11.01 b) et d).

- d) Il est convenu que tout nouvel employé qui se joint au Régime de sécurité d'emploi après la signature de la convention collective fera partie du Groupe III de l'Annexe « E ».

La sécurité d'emploi des employés du Groupe III est établie selon les modalités suivantes :

1) Un (1) à cinq (5) ans inclusivement sur le Régime de sécurité d'emploi :

Pendant les cinq (5) premières années, chaque employé du Groupe III sur le Régime de sécurité d'emploi sera garanti l'équivalent de mille deux cent quatre-vingts (1280) heures sur une période de quarante (40) semaines. Chaque semaine, ces employés sont couverts par une garantie de trente-deux (32) heures réparties sur six (6) jours, du lundi au samedi inclusivement.

2) Six (6) à dix (10) ans inclusivement sur le Régime de sécurité d'emploi :

Chaque employé du Groupe III ayant complété cinq (5) ans inclusivement sur le Régime de sécurité d'emploi sera garanti l'équivalent de mille quatre cent quarante (1440) heures sur une période de quarante (40) semaines. Ces employés sont couverts par une garantie de trente-six (36) heures réparties sur six (6) jours, du lundi au samedi inclusivement.

3) Onze (11) ans et plus sur le Régime de sécurité d'emploi

Chaque employé du Groupe III ayant complété dix (10) ans sur le Régime de sécurité d'emploi sera garanti l'équivalent de mille six cents (1600) heures sur une période de quarante (40) semaines. Ces employés sont couverts par une garantie de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

11.02

Pour fins de calcul, une (1) heure travaillée ou offerte compte pour une (1) heure, quel que soit le taux de rémunération qui s'applique. De plus, toutes les heures travaillées ou offertes du lundi au vendredi inclusivement ou du lundi au samedi inclusivement, selon le cas, durant les quarante (40) semaines de la garantie d'emploi, comptent dans la détermination du niveau de la garantie. Cependant, les heures de prolongation ne seront pas comptées.

11.03

Les garanties mentionnées aux articles 11.01 a), b) et d) seront réduites pour toute cause de non-disponibilité, incluant les causes suivantes:

- a) les jours de fêtes légales à raison d'un maximum de huit (8) heures par jour;
- b) les vacances à raison de quarante (40) heures par semaine ou trente-deux (32) heures ou trente-six (36) heures, selon le cas;
- c) l'imposition de mesures disciplinaires à raison d'un minimum de huit (8) heures par jour, conformément au Code de discipline;
- d) les refus ou absences au travail seront réduits à raison de pas moins de huit (8) heures par jour selon l'assignation et, si applicable, en multiple de huit (8) heures, du lundi au vendredi ou du lundi au samedi inclusivement, selon le cas;
- e) les absences à cause de maladie prolongée ou d'accident du travail compensables par la CNESST, ou d'accident compensable par la Régie de l'assurance-automobile du Québec ou en vertu de la Loi de l'indemnisation des victimes d'actes criminels, à raison de pas plus de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine ou trente-deux (32) heures ou trente-six (36) heures, selon le cas;
- f) le cas prévu à l'article 11.07 à raison de pas plus de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine ou trente-deux (32) heures ou trente-six (36) heures, selon le cas.

11.04 Administration

Tout employé admissible au Régime de sécurité d'emploi (à l'exception des cinq (5) employés du Groupe « B » d'été) recevra des avances maximum et équivalentes à quarante (40) heures par semaine ou trente-deux (32) heures ou trente-six (36) heures, selon le cas, moins les déductions prévues à l'article 11.03, le cas échéant. Un employé en mise à pied, tel que défini à l'article 11.08, n'a pas le droit à des avances pour chaque semaine de mise à pied.

11.05

Les employés recevront chaque semaine un état de compte de leur statut relatif au Régime de sécurité d'emploi.

11.06 Limite des obligations financières

L'engagement financier décrit dans cet article n'engage ni la responsabilité personnelle des administrateurs de l'Association des employeurs maritimes, ni la responsabilité des compagnies qu'ils représentent au sein de l'Association des employeurs maritimes.

11.07

Tout cas de force majeure, qui a pour effet d'interrompre totalement ou substantiellement les travaux mentionnés à l'article 1.09, entraîne la suspension de toute obligation de l'employeur prévue en vertu du Régime de sécurité d'emploi.

11.08

L'Association des employeurs maritimes pourra, à chaque semaine, mettre à pied les employés de l'Annexe « E » (à l'exception des cinq (5) employés du Groupe « B » d'été) qui ne sont pas requis. Le statut d'employé mis à pied s'applique aussi à chaque employé de l'Annexe « E » (à l'exception des cinq (5) employés du Groupe « B » d'été) qui, pendant une période de sept (7) jours, du dimanche au samedi, n'a pas été assigné au travail. Les employés mis à pied pourront être rappelés moyennant un avis de trois (3) jours. La procédure de mise à pied se déroulera selon la pratique passée.

Cependant, l'Association des employeurs maritimes maintiendra en vigueur le régime de prestations supplémentaires de chômage qui prévoira, lors d'une mise à pied, tel que défini dans le paragraphe précédent, un complément des prestations d'assurance-emploi de base jusqu'à cent pour cent (100%) de la rémunération de base.

Pendant la période d'attente, l'employé sera rémunéré par l'A.E.M l'équivalent de trente-deux (32), trente-six (36) ou quarante (40) heures conformément au niveau de garantie, et selon

le salaire de base, moins la partie couverte par l'assurance-emploi et fournie pour la période de la mise à pied.

Les dispositions de ce régime de prestations supplémentaires de chômage sont incluses dans le document régissant ce régime qui est approuvé par la Commission d'assurance-emploi, dont copie apparaît à l'Annexe « C » de la présente convention.

Chaque période de mise à pied réduit le niveau de la garantie de chaque employé à raison de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine ou trente-deux (32) heures ou trente-six (36) heures, selon le cas.

11.09

Le Régime de sécurité d'emploi dans la convention collective est fondé sur l'admissibilité des employés à des prestations saisonniers d'assurance-emploi ainsi qu'un régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi inhérent à notre industrie.

Advenant le cas où le gouvernement, par la Loi ou par règlements, abolirait l'un ou l'autre de ces régimes, les parties conviennent que la convention collective serait ouverte dans son entier et sujette à négociation.

11.10 Régime particulier de sécurité d'emploi

1. Tout employé couvert par le Régime de sécurité d'emploi qui veut se prévaloir du régime particulier de sécurité d'emploi doit en faire la demande par écrit à l'employeur avant le 1^{er} novembre de l'année qui précède l'année au cours de laquelle il désire profiter d'un tel régime;
2. L'A.E.M. détermine le nombre d'employés par classification primaire et le nombre total d'employés pouvant bénéficier de ce régime particulier de sécurité d'emploi. L'A.E.M. accepte dans ce régime les employés en suivant l'ordre d'ancienneté;
3. Il sera garanti à chaque employé qui accède à ce régime particulier de sécurité d'emploi l'équivalent de huit cents (800), sept cent vingt (720) ou six cent quarante (640) heures durant une période de vingt (20) semaines commençant le premier dimanche de mai;
4. La réduction de la garantie telle que prévue à l'article 11.03 s'applique au présent régime particulier sauf pour les dispositions des paragraphes b) et e) de l'article 11.03;
5. À la fin de la période de vingt (20) semaines, l'employé est mis à pied pour une période de trente-deux (32) semaines sans qu'il puisse bénéficier du régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage prévu à l'Annexe « C »;
6. L'employé se prévalant de ce régime particulier n'aura pas droit aux semaines de vacances prévues à la convention collective mais recevra pour cette période de travail une paie de vacances calculée selon l'article 16.05 uniquement;
7. L'employé qui ne désire plus bénéficier de ce régime devra en aviser par écrit l'employeur avant le 1^{er} octobre précédant l'année où il désire s'en retirer.

11.11

Selon les renseignements que l'Association des employeurs maritimes aura à sa disposition avant la procédure de mise à pied, l'Association des employeurs maritimes convient de ne pas mettre à pied tout employé qui n'est pas admissible aux avantages décrits à l'article 11.08 si un autre employé admissible aux avantages peut être mis à pied. Ces changements s'effectueront tant et aussi longtemps qu'ils ne nuisent pas aux opérations.

ARTICLE 12 - GARANTIE D'HIVER

12.01

Au début de novembre de chaque année, l'employeur, après en avoir discuté avec le Comité consultatif de la garantie d'hiver décrit à l'article 12.15 de la présente convention collective, dressera des listes « A », « B » et « C » d'employés.

12.02

L'employeur choisira un minimum de quatre-vingt-neuf (89) employés incluant tous les employés permanents qui seront inclus à la liste « A » en tenant compte des classifications requises et de l'ancienneté des employés. Les employés inscrits à l'Annexe « E » à la date de la signature de la présente convention collective auront priorité sur les nouveaux employés.

12.03

L'Employeur choisira le nom des employés qui formeront la liste « B » et qui n'ont pas été choisis pour faire partie de la liste « A ».

Advenant le cas où le nombre d'employés qui ont manifesté leur volonté de travailler l'hiver serait insuffisant, l'employeur pourra combler ce nombre selon les classifications requises, par ordre inverse d'ancienneté, jusqu'à concurrence du nombre d'employés requis sur les listes « A » et « B ».

12.04

Chaque employé de la liste « A » jouira d'une garantie de quatre cent quatre-vingts (480) heures ou trois cent quatre-vingt-quatre (384) heures ou quatre cent trente-deux (432) heures, selon le cas, pour la durée des douze (12) semaines de la saison d'hiver qui suit immédiatement la période de garantie prévue à l'article 11.01.

12.05

Pour fins de calcul, une (1) heure travaillée ou offerte compte pour une (1) heure, quel que soit le taux de rémunération qui s'y applique. De plus, toutes les heures travaillées ou offertes du lundi au vendredi inclusivement ou du lundi au samedi inclusivement, selon le cas, comptent dans la détermination du niveau de la garantie. Cependant, les heures de prolongation ne seront pas comptées.

12.06

Nonobstant ce qui précède, les garanties décrites à l'article 12.05 seront réduites pour toutes causes de non-disponibilité, incluant les causes décrites à l'article 11.03, ainsi que celles décrites aux articles 12.10, 12.11 et 12.12.

12.07

L'article 11.08 s'applique aussi à la garantie d'hiver uniquement pour les employés sur la liste « A ».

12.08

La procédure administrative de la garantie d'hiver est identique à celle décrite à l'article 11.06.

12.09

Il est convenu que les limites de responsabilité décrites aux articles 11.06 et 11.07 s'appliquent de la même façon aux paiements effectués durant la saison d'hiver.

12.10

En plus des dispositions de l'article 11.07, il est entendu que, si un navire ne peut pas accoster au port en raison de l'état des glaces, une telle situation libérera l'employeur de ses obligations en ce qui a trait à la sécurité d'emploi.

12.11

De plus, l'employeur sera libéré de ses obligations relatives à la sécurité d'emploi si un embâcle ferme le fleuve Saint-Laurent à la navigation et empêche tout navire de se rendre au port.

12.12

Le 1^{er} et 2 janvier sont des jours non-ouvrables qui sont déduits du calcul de la sécurité d'emploi, du lundi au vendredi inclusivement ou du lundi au samedi inclusivement, selon le cas.

12.13

Seules les heures effectivement travaillées seront payées aux employés de la liste « B »; ces employés ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi d'hiver.

12.14

Les employés inclus dans les listes « A » et « B » sont tenus d'observer toutes les dispositions et règles de la convention collective.

12.15

Un Comité consultatif de garantie d'hiver sera établi et ses recommandations auprès de l'A.E.M. serviront à dresser les listes « A », « B » et « C » décrites dans le présent article. La liste « C » décrite au présent article inclura un maximum de vingt-cinq (25) employés.

Le comité comprendra deux (2) membres, un représentant de chaque partie, et il se réunira chaque année au début du mois de novembre.

Les responsabilités de ce comité seront terminées une fois les trois listes finalisées pour l'année en cours.

ARTICLE 13 - JOURS FÉRIÉS

13.01

Les jours suivants sont des jours fériés aux termes de la présente convention:

1. Le Jour de l'An (non-ouvrable)
2. Le Vendredi Saint
3. La Fête de la Reine
4. La St-Jean Baptiste (non-ouvrable)
5. La Fête du Canada
6. La Fête du Travail (non-ouvrable)
7. L'Action de Grâce
8. Le Jour du Souvenir
9. Le 24 décembre (non-ouvrable)
10. Le jour de Noël (non-ouvrable)
11. Le 26 décembre
12. Le 31 décembre (non-ouvrable)

13.02

S'il arrive que l'une de ces fêtes survienne un samedi ou un dimanche, le jour ouvrable suivant qui n'est pas un jour férié sera considéré comme jour férié aux termes du présent article.

Lorsque deux de ces fêtes tombent un samedi et un dimanche consécutifs, la fête du samedi sera reportée au premier jour ouvrable suivant et la fête du dimanche sera reportée au deuxième jour ouvrable suivant. Lesdites journées ouvrables seront considérées comme jours fériés aux termes du présent article.

Si l'une de ces fêtes survient un autre jour de la semaine et est reportée au lundi par le gouvernement, ce dit lundi sera considéré comme jour férié aux termes du présent article.

13.03

Lorsqu'un membre est de retour au travail à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie ou d'accident qui est ou a été couvert par le régime de bien-être ou l'assurance-emploi, les heures perdues seront considérées comme des heures travaillées pour fin d'application de la partie trois (3) du document intitulé: « Règlements prévoyant la rémunération des jours fériés légaux à l'intention des employés au service de plusieurs employeurs ».

13.04

La période de vacances annuelles sera considérée comme une période de temps travaillée pour les fins de cet article; en d'autres termes, un employé en vacances durant la période de qualification pour le bénéfice d'un jour férié sera considéré comme n'ayant pas cessé de travailler, et si un jour férié survient durant sa période de vacances, il sera payé pour ce jour férié.

13.05

L'employeur agira en fonction de la Partie III du Code canadien du travail pour ce qui a trait aux diverses absences ou jours fériés qui y sont autorisées, en tenant compte des exemptions applicables en raison de la présente convention collective.

Un employé a droit et se verra accorder, en cas de décès d'un membre de sa famille immédiate, un congé de travail d'au plus cinq (5) jours qui peut être pris pendant la période commençant le jour au cours duquel le décès survient et prend fin six (6) semaines après le dernier des jours où ont lieu les funérailles, l'inhumation ou le service commémoratif de ce membre de la famille immédiate. Les trois (3) premiers jours de congé seront payés et les deux (2) autres, seront sans solde. La définition de parent dans la présente convention collective sera celle décrite dans le Code canadien du travail.

ARTICLE 14 - HEURES D'APPELS ET PÉRIODES DE TRAVAIL

14.01

Le port sera fermé de 07h00 à 11h00 aux dates suivantes à l'exception des sessions de formation obligatoires pour les membres de l'A.I.D. section locale 1657 (heures garanties selon l'article 14.02):

	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
troisième dimanche de février	----	----	21 fév.	20 fév.	19 fév.
troisième dimanche d'avril	----	----	18 avr.	17 avr.	16 avr.
troisième dimanche de juin	----	----	20 juin	19 juin	18 juin
troisième dimanche de septembre	----	20 sept.	19 sept.	18 sept.	17 sept.
troisième dimanche de novembre	----	15 nov.	21 nov.	20 nov.	19 nov.

Lors des jours susmentionnés, les appels pour une durée de quatre (4) heures sans heure de repas avec possibilité de prolongation prévus à l'article 14.03 seront faits pour 11h30 et 12h00. En ce qui a trait au travail à relais, l'appel sera signifié pour 11h00. Ce qui précède ne s'applique pas aux employés permanents.

Nonobstant le paragraphe précédent, seulement le chargement et le déchargement de navires de passagers pourra être effectué durant ces journées. Le Syndicat sera avisé soixante-douze (72) heures au préalable, sauf en cas d'urgence, l'A.E.M. devra alors en aviser le Syndicat le plus tôt possible.

Le chargement et le déchargement des navires de passagers peuvent être effectués durant les jours fériés non ouvrables.

14.02

Sous réserve des exemptions prévues dans la présente convention collective, tous les appels comportent une garantie de huit (8) heures consécutives de travail (l'heure du repas exceptée), excepté les appels effectués pour les jours énumérés à 14.01, lesquels ne comportent que quatre (4) heures de garantie. De plus, lesdites garanties ne s'appliquent pas quand les dispositions des articles 24.02 et 24.03 s'appliquent.

14.03

Il est entendu que les stipulations de l'article 14.04 c) mentionnées ci-dessous, ne s'appliquent qu'aux opérations de terminal à conteneurs, aux opérations de vrac (incluant le grain, le sucre et les rebuts) ainsi qu'aux opérations de trans-roulants. Dans ce cas, le travail s'effectuera d'une façon continue.

14.04

Les heures de travail, de repos et de repas pour les opérations s'établissent comme suit:

a) Travail de terminal:

Note: Il s'agit des travaux autres que ceux qui constituent du chargement ou déchargement des navires.

<u>Heures de travail</u>	<u>Périodes de repos</u>	<u>Périodes de repas</u>
07h00 à 11h00 12h00 à 16h00*	08h30 à 09h00 13h45 à 14h15	11h00 à 12h00

* prolongation pour la réception et la livraison de la cargaison conventionnelle uniquement (non-conteneurisée) entre 16h00 et 17h00

ou

<u>Heures de travail</u>	<u>Périodes de repos</u>	<u>Périodes de repas</u>
07h00 à 15h30* 15h30 à 00h00*	09h00 à 09h30 17h30 à 18h00	12h00 à 13h00 20h30 à 21h30

* prolongation pour la réception et la livraison de la cargaison conventionnelle uniquement (non-conteneurisée) entre 15h30 et 16h30

ou

<u>Périodes de travail</u>	<u>Périodes de repos</u>	<u>Périodes de repas</u>
07h00 à 10h30 11h30 to 15h00*	10h30 à 11h30	15h00 à 16h00
15h00 à 18h30 19h30 à 23h00	18h30 à 19h30	23h00 à 24h00

* Prolongation permise pour la réception et la livraison de la cargaison conventionnelle seulement (non-conteneurisée) entre 15h00 et 16h00.

b) Opérations non-continues:

<u>Périodes de travail</u>	<u>Périodes de repos</u>	<u>Périodes de repas</u>
07h00 à 15h30* 15h30 à 24h00*	09h00 à 09h30 17h30 à 18h00	12h00 à 13h00 20h30 à 21h30

* Prolongation pour finition seulement:

Soit : 15h30 à 16h30
24h00 à 01h00
(1 heure garantie)

ou

16h30 à 20h00
01h00 à 04h30
(4 heures garanties)

<u>Périodes de travail</u>	<u>Périodes de repas</u>	<u>Périodes de repos</u>
07h00 à 10h30 11h30 à 15h00*	10h30 à 11h30	15h00 à 16h00
15h00 à 18h30 19h30 à 23h00*	18h30 à 19h30	23h00 à 24h00

* Prolongation pour finition de navire seulement

Soit : 15h00 à 16h00
23h00 à 24h00
(1 heure garantie)

ou

16h00 à 19h30
24h00 à 03h30
(4 heures garanties)

c) Opérations continues - Travail à relais:

<u>Prolongations Périodes de travail</u>	<u>Prolongations additionnelles pour finition de navire seulement</u>	<u>Prolongations pour finition de navire seulement</u>
07h00 à 15h00 * 15h00 à 23h00 23h00 à 07h00	15h00 à 17h00 23h00 à 01h00 07h00 à 09h00 (2 heures garanties)	17h00 à 19h00 01h00 à 03h00 09h00 à 11h00 (2 heures garanties)

* Prolongation d'une (1) ou deux (2) heures pour la réception et livraison de conteneurs par camions de ville soit de 15h00 à 16h00 (1 heure garantie) ou de 15h00 à 17h00 (2 heures garanties). La présente prolongation ne pourra s'appliquer lorsqu'il y a un quart de soir.

d) Horaire spécial – livraison/réception de conteneurs par des « camions de ville » dans les terminaux à conteneurs

L'employeur peut utiliser l'horaire de travail de 06h00 à 15h00 pour ses opérations de livraison ou de réception de conteneurs par des « camions de ville » dans les terminaux à conteneurs selon les modalités suivantes :

- i) L'utilisation de cet horaire de travail pour la livraison/réception exclut la possibilité pour l'employeur d'utiliser un autre horaire pour la livraison/réception sauf l'horaire stipulé à l'article 14.04 C) susmentionné;
- ii) Lorsque requis, cet horaire doit être utilisé pour une période minimale de cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi;

Si l'une de ces journées est un jour férié ou un matin de port fermé tel que mentionné à l'article 14.01, selon les dispositions de la présente convention collective, l'employeur peut exclure cette journée de la période minimale requises pour cet horaire;

- iii) Le nombre d'employés requis durant l'utilisation de cet horaire ne peut pas varier durant une même semaine;

- iv) Les postes associés à cet horaire spécial seront offerts selon les articles 7 et 8.07 de la présente convention collective;
- v) Aucun employé sur un poste de nuit ne peut être muté à d'autres travaux entre 06h00 et 07h00 en raison de l'utilisation de cet horaire spécial;
- vi) L'heure additionnelle de travail entre 06h00 et 07h00 sera considérée de la même façon qu'une prolongation et n'est donc pas une heure de seine;
- vii) L'heure additionnelle de travail entre 06h00 et 07h00 sera rémunérée le double du taux horaire de base;
- viii) Les périodes de prolongation d'une (1) ou deux (2) heures prévues à l'article 14.03 c) pour la livraison ou la réception, sont disponibles pour cet horaire spécial. Ces heures sont rémunérées à une fois et demie le taux de base.

14.05

Il devra y avoir une période de repos minimum de dix (10) heures entre la fin d'un travail et le début d'une autre période de travail. Pour le travail à relais dans le terminal à conteneurs, cette période de repos minimum sera de douze (12) heures.

14.06

Nonobstant ce qui précède, la période de travail des employés affectés aux travaux relatifs aux navires passagers, pourra être avancée ou retardée d'un temps allant jusqu'à soixante (60) minutes. L'appel pour ce genre d'assignation comportera quatre (4) heures de garantie.

14.07

Les parties conviennent que chaque employé régi par cette convention doit informer l'Association des employeurs maritimes de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.

Tels changements devront être communiqués par l'employé concerné au Centre de déploiement à l'occasion de son appel quotidien.

Les parties reconnaissent que l'Association des employeurs maritimes ne peut être tenue responsable d'aucune conséquence préjudiciable découlant de la négligence d'un employé à se conformer aux stipulations de cet article.

ARTICLE 15 - BUREAU CENTRAL DE PAIE

15.01

L'Association des employeurs maritimes doit maintenir le bureau central de paie pour la durée de cette convention collective et paiera le salaire de ses employés, conformément à cette convention collective.

15.02

L'employeur ne privera pas les représentants autorisés du Syndicat de l'accès raisonnable à tous les renseignements qui se rapportent à la présente convention. Un refus de se faire de la part de l'employeur sera sujet à la procédure de griefs.

15.03

Toutes les périodes de paie se termineront le samedi soir à minuit et le paiement des salaires commencera au plus tard à 10h00 le jeudi suivant.

15.04

Le Centre des données maritimes fera parvenir au Syndicat par courrier électronique l'information (notamment la portion concernant la sécurité d'emploi) paraissant sur les talons de chèques de paie hebdomadaires.

15.05

Tous les paiements seront effectués par dépôt direct.

15.06

En cas d'erreurs dans le paiement d'un employé, le montant de remboursement hebdomadaire maximal ne doit pas dépasser 20 % de la paie hebdomadaire.

ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES

16.01

Tout employé ayant plus de trente (30) jours continus, deux cent cinquante (250) heures et jusqu'à quatorze (14) ans de service continu à son actif, aura droit à une paie de vacances équivalente à 7 % du total de son salaire annuel.

16.02

Tout employé ayant de quinze (15) à dix-neuf (19) ans (inclusivement) de service continu à son actif aura droit à une paie de vacances équivalente à 8 % du total de son salaire annuel.

16.03

Tout employé ayant de vingt (20) à vingt-quatre (24) ans (inclusivement) de service continu à son actif aura droit à une paie de vacances équivalente à 9 % du total de son salaire annuel.

16.04

Tout employé ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service continu à son actif aura droit à une paie de vacances équivalente à 10 % du total de son salaire annuel.

16.05

Nonobstant les dispositions des articles 16.01, 16.02, 16.03 et 16.04, tout employé qui, immédiatement avant la signature de cette convention collective, était couvert par le Régime de sécurité d'emploi prévu à l'article 11.01, aura droit à une paie de vacances égale au montant le plus élevé des montants suivants:

Les semaines additionnelles mentionnées aux articles 16.09 à 16.11 ne seront pas incluses au calcul, mais la paie de vacances doit être distribuée en tenant compte de ces semaines additionnelles.

- a) la valeur monétaire calculée à raison de quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base suivant le nombre de semaines de vacances auquel il a droit selon les articles 16.09 et 16.10, le cas échéant, à l'exception des cinq (5) employés du Groupe « B » d'été;
- b) 10 % de son salaire annuel pour les employés qui ont accumulé moins de vingt (20) années au sein du Régime de sécurité d'emploi.
- c) 12 % de son salaire annuel pour les employés qui ont accumulé vingt (20) années ou plus au sein du Régime de sécurité d'emploi.

16.06

Tout employé qui devient couvert par le Régime de sécurité d'emploi prévu à la présente convention collective recevra comme paie de vacances les montants prévus aux articles 16.01, 16.02, 16.03 et 16.04, soit 7 %, 8 %, 9 % ou 10 %, le cas échéant.

16.07

- a) Tous les employés couverts par le Régime de sécurité d'emploi décrit à l'article 11 seront convoqués entre le 1^{er} novembre et le 15 décembre de chaque année pour déterminer leurs périodes de vacances pour l'année qui suit, soit de janvier à décembre.

- b)** L'employeur pourra exiger que les vacances soient prises en rapport avec le volume de travail dans le port et elle déterminera le nombre d'employés qui partiront en vacances d'une période à l'autre, sauf pour les périodes prioritaires de l'article 16.08 a) et b).
- c)** Les vacances seront attribuées selon l'ancienneté et les besoins de chaque classification, la priorité de choix des dates étant réservée aux plus anciens employés.

16.08

- a)** Pour les fins de vacances, la période prioritaire de vacances d'été s'étendra sur quatorze (14) semaines dont le début coïncidera avec le début de la huitième (8^{ème}) semaine de la saison d'été, tel que décrit à l'article 11.01. Les vacances seront choisies selon des blocs d'une semaine et pourront être de trois (3) semaines consécutives. Un maximum de neuf (9) employés pourront partir en vacances à chaque semaine pendant cette période.
- b)** La période prioritaire de vacances d'hiver s'étendra sur douze (12) semaines dont le début coïncidera avec le début de la saison d'hiver, tel que décrit à l'article 12.05. Les vacances seront choisies selon des blocs d'une semaine et pourront être de deux (2) semaines consécutives au maximum. Un maximum de trois (3) employés pourront partir en vacances à chaque semaine pendant cette période.
- c)** Lorsque les périodes de vacances prioritaires décrites dans les deux paragraphes précédents auront été attribuées, s'il reste des semaines de vacances disponibles (le maximum n'ayant pas été atteint), il sera loisible aux employés, en suivant les règles de l'article 11.07, de modifier ou d'ajouter à leur période de vacances en utilisant les semaines disponibles qui restent.

16.09

- a)** Les employés couverts par la sécurité d'emploi de l'Annexe « E » - Groupe I qui ont moins de vingt (20) années de sécurité d'emploi seront admissibles à trois (3) semaines consécutives et deux (2) semaines additionnelles durant la saison d'été de quarante (40) semaines de sécurité d'emploi, sujet aux articles 16.07 et 16.08 a) et c).
- b)** Les employés couverts par la sécurité d'emploi de l'Annexe « E » – Groupe I qui ont vingt (20) années de sécurité d'emploi et plus seront admissibles à quatre (4) semaines consécutives et une (1) semaine additionnelle durant la saison d'été de quarante (40) semaines de sécurité d'emploi, sujet aux articles 16.07 et 16.08 a) et c).

16.10

- a)** Les employés couverts par la sécurité d'emploi de l'Annexe « E » - Groupe I qui seront sur la liste « A » d'hiver et qui seront admissibles à cinq (5) semaines et une (1) semaine additionnelle pourront choisir, sujet aux articles 16.07 et 16.08:
 - i)** soit cinq (5) semaines durant la saison d'été de quarante (40) semaines de sécurité d'emploi, avec trois (3) semaines consécutives au maximum, ou
 - ii)** trois (3) semaines durant la saison d'été et deux (2) semaines consécutives maximum durant la saison d'hiver.
- b)** Les employés couverts par la sécurité d'emploi de l'Annexe « E » - Groupe I qui seront sur la liste « A » d'hiver et ont accumulé 20 années de sécurité d'emploi seront admissibles à six (6) semaines et une (1) semaine additionnelle et pourront choisir, sujet aux articles 16.07 et 16.08 :
 - i)** Soit six (6) semaines durant la saison d'été de quarante (40) semaines de sécurité d'emploi avec un maximum de trois (3) semaines consécutives, selon l'article 16.08 a), ou
 - ii)** Quatre (4) semaines durant la saison d'été de quarante (40) semaines de sécurité d'emploi avec un maximum de trois (3) semaines consécutives et un maximum de deux (2) semaines consécutives durant la saison d'hiver, selon l'article 16.08 b).

16.11

Les employés couverts par la sécurité d'emploi de l'Annexe « E » - Groupe II et III auront droit à un maximum de trois (3) semaines de vacances et deux (2) semaines additionnelles qui devront être prises durant la saison d'été de quarante (40) semaines de sécurité d'emploi, sujet à l'article 16.07.

Les employés couverts par le Régime de sécurité d'emploi et dont le nom apparaît à l'Annexe « E » - Groupe II et III et qui sont inclus dans la liste « A » d'hiver seront admissibles à cinq (5) semaines de vacances et une (1) semaine additionnelle. Conformément aux articles 16.07 et 16.08, ils pourront choisir trois (3) semaines de vacances durant la période de garantie d'emploi d'été de quarante (40) semaines et deux (2) semaines durant la période de garantie d'emploi d'hiver.

16.12

Toutes les semaines additionnelles susmentionnées ne sont pas incluses au calcul mentionné à l'article 16.05 et doivent être prises pendant la saison d'été, à l'extérieur de la période prioritaire.

La semaine additionnelle de vacances ne s'applique pas aux employés du Groupe « B » d'été.

16.13

Les employés qui ne travaillent que pour une seule compagnie et qui ne sont pas requis d'appeler le Centre de déploiement ou consulter le site Web de l'A.E.M. pour leur assignation quotidienne, doivent faire leur choix de vacances selon les mêmes règles et conditions mentionnées ci-haut.

16.14

Les indemnités de vacances prévues ci-haut seront payées lors du départ en vacances de l'employé. Pour les fins du présent article, l'année fiscale pour le calcul de l'indemnité de vacances se terminera le troisième (3^{ème}) samedi de mars de chaque année.

16.15

Tout en respectant les limites maximales prévues à l'article 16.08 a) et b), s'il survient des circonstances spéciales de pénuries de main-d'œuvre dans une classification donnée, l'employeur pourra changer, modifier ou déplacer les choix et semaines de vacances de tout employé, si nécessaire, après avis au Syndicat. L'employeur attribuera des vacances à tous ceux qui n'auront pas fait de choix au 1^{er} décembre.

ARTICLE 17 – CARGAISONS SALES, NAUSÉABONDES ET FRIGORIFIÉES

17.01

Les taux de salaires prévus à l'article 2 de l'Annexe « D » ci-annexée, doivent être payés pour la manutention de nitrate, soufre en vrac, minerai en vrac, potasse, carbonate de sodium en sacs, phosphate de sodium en sacs, farine de poisson, noir de fumée ou noir de carbone en sacs, chaux en sacs, ciment en sacs, cargaisons complètes d'argile à porcelaine et d'engrais chimiques, peaux vertes en sacs, en paquets ou détachées, baryum ou succédané, néphatine, abstinence de syénite, vesaline, poudre de cacao, farine de tapioca et teintures de toutes sortes. Ces mêmes taux seront payés pour le déplacement du charbon de la soute ou pour le nettoyage des cales dans lesquelles lesdites marchandises ont été transportées.

17.02

Les taux de salaires prévus à l'article 2 de l'Annexe « D » ci-annexée, seront payés pour la manutention de viande, bacon, beurre, poisson surgelé et autres cargaisons surgelées. Les taux de salaire pour la manutention d'autres cargaisons frigorifiées seront ceux de l'article 1 de l'Annexe « D » ci-annexée, sauf lorsque cette cargaison est placée dans un compartiment qui contient de la cargaison sujette aux taux prévus à l'article 2, dans un tel cas le taux le plus élevé sera payé pour toute la cargaison dans le compartiment.

ARTICLE 18 - CARGAISONS DANGEREUSES

18.01

Les taux de salaires prévus à l'article 3 de l'Annexe « D » ci-annexée, doivent être payés pour la manutention de marchandises recouvertes de créosote, du nitrate d'ammonium, du fertilisant, ou de toutes autres cargaisons dangereuses qui, en conformité avec les règlements gouvernementaux, doit être chargée à un quai déterminé et sous les restrictions spéciales de chargement imposées par les autorités portuaires. Ces taux doivent être payés à tous les employés assignés au chargement des bateaux sur lesquels cette marchandise est ou a été chargée.

ARTICLE 19 - CARGAISONS HAUTEMENT EXPLOSIVES ET AUTRES CARGAISONS DANGEREUSES

19.01

Le taux horaire courant sera doublé pour tous les employés manipulant des marchandises explosives correspondant aux descriptions paraissant aux Divisions 1.1, 1.2 et 1.3 de la Classe I du Code Maritime International sur les Marchandises Dangereuses.

19.02

Lorsque des marchandises hautement explosives sont chargées sur un navire ou qu'elles en sont déchargées, tous les autres employés seront rémunérés aux taux s'appliquant à la manipulation des explosifs, tels que ces taux ont été mentionnés à l'article 19.01. Lorsqu'on est à charger ou à décharger des marchandises d'une cale de navire qui contient des produits hautement explosifs dépourvus de caissons, tous les employés à l'emploi sur ledit navire seront rémunérés aux taux s'appliquant à la manipulation de marchandises très explosives, tels que ces taux ont été mentionnés à l'article 19.01, jusqu'à ce que les panneaux d'écouille aient été remis en place. Lesdits taux ne s'appliqueront pas lorsque les produits hautement explosifs sont sous caissons.

19.03

Les taux, tels qu'ils ont été mentionnés à l'article 19.01, s'appliqueront aux travaux exécutés sur des navires en mouillage dans le port et dont le chargement est en feu. Les taux s'appliqueront cependant aux seules écoutes touchées par l'incendie, la fumée, la vapeur ou les émanations.

19.04

Les taux mentionnés à l'article 19.01 s'appliquent quand:

- a) le pont, l'entrepont et/ou le fond de la cale est recouvert d'eau, de telle façon que le port de botes en caoutchouc soit nécessaire;
- b) la cargaison baigne dans un liquide ou en est imbibée.

ARTICLE 20 - TRAVAUX EXÉCUTÉS SUR DES NAVIRES AVARIÉS OU ÉCHOUÉS

Pour tout travail exécuté à bord d'un navire avarié ou échoué dans les limites du Port de Montréal, les taux en vigueur dans le port seront versés aux employés dès le départ de ces derniers du quai, jusqu'à leur retour au quai. Si les employés ne débarquent pas dudit navire à l'heure des repas, ces heures de repas leur seront rémunérées au taux prévu à cet effet.

ARTICLE 21 - LÉSIONS PROFESSIONNELLES

21.01

Les employeurs sont assujettis à la « Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ».

21.02

- a) L'employeur convient que dans les cas de lésions professionnelles rendant l'employé couvert par la sécurité d'emploi incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de

laquelle s'est manifestée sa lésion, l'Association des employeurs maritimes lui versera 90 % de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où ce dernier aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité. L'Association des employeurs maritimes versera ce salaire à l'employé à l'époque où il lui aurait été normalement versé si ce dernier a fourni l'attestation médicale visée dans l'article 199 de la « Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ».

- b)** Pour les employés de la réserve de soutien, le calcul des quatorze (14) jours prévus ci-haut se fera sur la base du nombre de fois qu'ils auraient été assignés au travail pendant cette période, présumant qu'ils auraient été disponibles pour chacune de ces assignations.
- c)** Les parties conviennent également de faire une avance d'indemnité à l'employé à compter du quatorzième (14^e) jour complet suivant le début de l'incapacité de l'employé d'exercer son emploi à condition qu'il produise des preuves médicales suffisantes à l'Association des employeurs maritimes et qu'il ait rempli le formulaire prescrit par la « Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail » et intitulé « Réclamation du travailleur ». Ces avances seront versées à l'employé à l'époque où son salaire aurait été normalement versé.

21.03

Ces avances seront égales à l'indemnité de remplacement du revenu calculée par la « Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail » en vertu de la « Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles » et versées par cette dernière à l'employeur identifié dans le dossier de réclamation de l'employé à la CNESST. En cas de majoration de l'indemnité par la CNESST, les avances seront majorées en conséquence.

21.04

Advenant le cas où la décision de l'agent d'indemnisation de la CNESST a pour effet de rejeter ou d'accepter en partie seulement le droit à l'indemnité de remplacement du revenu de l'employé, les avances faites en trop seront remboursables directement par l'employé ou à même les montants qu'il pourrait recevoir de la sécurité d'emploi ou à même son salaire et ce après son retour au travail.

21.05

Le remboursement des avances d'indemnité s'effectuera selon les modalités suivantes:

- a)** Au moment du paiement de la première avance, tous les employés réclamants devront signer une formule s'engageant à rembourser les avances d'indemnité reçues advenant le cas où tel que mentionné à l'article 21.04 le droit à l'indemnité de remplacement du revenu serait refusé ou accepté en partie seulement, par l'agent d'indemnisation de la CNESST.
- b)** Dans le cas d'un paiement d'avance en trop, d'un refus du droit à l'indemnité de remplacement du revenu de l'agent d'indemnisation de la CNESST ou d'une cessation d'emploi, une lettre recommandée sera envoyée à l'employé concerné l'informant que le montant dû devra être remboursé à l'Association des employeurs maritimes dans les dix (10) jours suivant la date d'envoi de ladite lettre, sinon une partie de son salaire sera retenue à la source à chaque semaine et ce jusqu'à remboursement complet de la somme due.
- c)** Les remboursements seront de cent vingt-cinq (\$ 125,00) dollars par semaine.

21.06

Toute autre modalité de remboursement devra être approuvée par l'Association des employeurs maritimes.

ARTICLE 22 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, NOUVELLES OPÉRATIONS, NOUVELLES MÉTHODES DE TRAVAIL

22.01

Il est entendu qu'aucun employé régi par le programme de sécurité d'emploi ne sera mis à pied à cause de changements technologiques, nouvelles opérations ou nouvelles méthodes de travail. Si un différend surgit à cause de nouvelles méthodes de travail, de nouvelles opérations ou changements technologiques qui pourraient affecter de quelque façon que ce soit les droits énoncés dans la convention collective des employés, ce différend sera soumis à l'arbitrage, tel que prévu dans la présente convention collective. Lorsque demandé, l'arbitrage sur ces questions doit être amorcé dans les six (6) mois suivant le dépôt du grief.

22.02 DÉFINITIONS

Dans la présente convention collective:

- le terme « changement technologique » signifie l'usage par les compagnies, dans le cadre de la présente convention collective, de mécanisation ou d'informatisation de l'équipement ou du matériel existant ou l'usage de différents équipements et de matériel autres que ceux précédemment utilisés et qui modifie les conditions de travail des employés;
- le terme « nouvelles opérations » signifie une opération de vérification qui n'est pas prévue à la présente convention collective;
- le terme « nouvelles méthodes de travail » signifie une méthode d'opération qui n'a jamais été utilisée dans le Port de Montréal et qui modifie les conditions de travail des employés.

22.03 PARTICIPATION DES EMPLOYÉS

L'Association des employeurs maritimes reconnaît l'importance de garder les employés informés de tous les changements technologiques, nouvelles opérations ou nouvelles méthodes de travail. Le rôle du Comité conjoint des relations du travail est de discuter et résoudre toute question relative à l'introduction de changements technologiques, nouvelles opérations ou nouvelles méthodes de travail, tel que décrit à l'article 22.01.

22.04 AVIS

L'A.E.M. doit aviser le Syndicat au moins quatre (4) mois avant la mise en application d'un changement technologique, d'une nouvelle opération ou d'une nouvelle méthode de travail.

L'avis doit indiquer:

- a) La nature du changement technologique;
- b) La date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer le changement technologique;
- c) Le nombre approximatif et la catégorie des employés risquant d'être affectés par le changement technologique;
- d) L'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi de ces employés affectés;
- e) Tout autres renseignements réglementaires.

Le Comité conjoint des relations du travail devra se réunir dans la semaine suivant cet avis pour discuter des changements à être effectués en raison de ce changement technologique, nouvelle opération ou nouvelle méthode de travail. Si l'une des parties l'exige, le Comité conjoint des relations de travail chargera le Comité consultatif technologique de travailler sur les enjeux liés par cet article.

ARTICLE 23 - RETRAITE ET BIEN-ÊTRE

23.01

- a)** L'employeur versera au Régime de sécurité sociale qui fournit des prestations de retraite et de bien-être, pour chaque membre du Syndicat couvert par le Régime de sécurité d'emploi, incluant les employés du Groupe « B » d'été, les montants suivants pour chaque heure reconnue tel que stipulé à l'article 23.01 b).

La cotisation de retraite suivante comprend toutes les cotisations de l'employeur ainsi que toutes les dépenses liées à l'administration du véhicule de retraite actuellement en place. Pour plus de certitude, le montant en dollars versé par l'employeur au régime de retraite pour chaque heure reconnue sera le montant convenu dans la convention collective. L'inclusion avec le montant convenu couvrira toutes les dépenses liées à l'administration syndicale du régime de retraite, mais sans se limiter à l'assurance des fiduciaires et aux salaires et à la formation des fiduciaires syndicaux.

	Retraite	Bien-être
Pour l'année 2019:	7.36 \$	3.50 \$
Pour l'année 2020:	7.51 \$	3.57 \$
Pour l'année 2021:	7.66 \$	3.64 \$
Pour l'année 2022:	7.81 \$	3.71 \$
Pour l'année 2023	7.99 \$	3.79 \$

Un montant de 0,25 \$ par heure sera versé pour la coassurance.

- b)** Les heures reconnues sont :

- le total des heures travaillées ainsi que les heures équivalentes.

Les heures travaillées sont :

- les heures effectivement travaillées ou les heures qui sont rémunérées par le Régime de sécurité d'emploi selon les articles 11 et 12 de la convention collective.

Les heures équivalentes sont :

- i) Les heures de mise à pied - sont celles pour lesquelles des prestations supplémentaires d'assurance emploi sont payées (PSAC) durant une mise à pied et celles correspondant aux heures garanties par le Régime de sécurité d'emploi.
- ii) Les heures d'absence (CNESST) – sont celles pour lesquelles des prestations de CNESST sont payées et qui correspondent aux heures garanties par le Régime de sécurité d'emploi;
- iii) Les heures d'absence en raison d'une invalidité – sont celles pour lesquelles des prestations d'invalidité sont payées par le régime de bien-être ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) ou par la Société d'assurance-automobile du Québec (SAAQ) et qui correspondent aux heures garanties par le Régime de sécurité d'emploi;

Le Syndicat fournira à l'employeur une liste mensuelle des employés en absence d'invalidité. La liste indique la date du début et de la fin de la période d'absence d'invalidité de chacun des employés dont le nom apparaît sur la liste.

- iv) Les heures d'activités syndicales – sont celles pour lesquelles l'employé a été libéré pour activités syndicales après qu'il ait reçu l'approbation de l'A.E.M. ou les heures pour lesquelles l'employé agit en qualité d'employé permanent au sein du Syndicat.

Le Syndicat fournira à l'employeur une liste mensuelle des employés libérés pour agir en qualité d'employé permanent au sein du Syndicat ainsi que les heures pour chacun d'eux.

23.02

L'employeur versera au Régime de sécurité sociale du Syndicat sur une base mensuelle les montants stipulés à l'article 23.01 b) le deuxième jeudi suivant le dernier samedi de chaque mois.

23.03

Il est entendu que les contributions spécifiques de l'employeur, telles que prévues à l'article 23.01, seront utilisées exclusivement pour prévoir des prestations de retraite et de bien-être. Les prestations de bien-être doivent se limiter à prévoir une protection pour les employés ou leurs personnes à charge en cas de décès, d'invalidité, de maladie ou de blessure, ou tout autre soin médical dispensé par un professionnel de la santé et qui n'est pas couvert par les programmes gouvernementaux de santé.

23.04

Le Régime de sécurité sociale du Syndicat sera administré par des fiduciaires nommés par le Syndicat. L'employeur recevra des exemplaires de tous les documents officiels concernant le fonds en fiducie, y compris les états financiers des revenus et des dépenses.

23.05

Il est entendu que, puisque le Régime de sécurité sociale du Syndicat est administré par des fiduciaires nommés par le Syndicat, l'employeur devient automatiquement déchargé « ipso facto » de toute responsabilité découlant du Régime de sécurité sociale du Syndicat.

23.06

Il est de plus entendu que le fait même de verser au Régime de sécurité sociale du Syndicat les montants prévus aux articles 23.01 a) et 23.01 b), dégage l'employeur de toute obligation en ce qui concerne l'utilisation de ces fonds. La responsabilité totale pour la gestion et l'utilisation de tout argent perçu en fonction de cette disposition relève entièrement du Syndicat.

23.07

Il est entendu que les fiduciaires du Régime de sécurité sociale du Syndicat sont tenus d'informer immédiatement l'A.E.M. lorsqu'un employé régi par cette convention collective réclame des prestations d'invalidité du régime de bien-être ou décide de prendre sa retraite ou sa pré-retraite.

Telles informations sont signifiées par communications téléphoniques le jour-même, et sont suivies par l'envoi, à l'A.E.M., d'une copie des documents attestant la ou les démarches de l'employé.

23.08

Le Régime de sécurité sociale du Syndicat sera administré par cinq (5) fiduciaires syndicaux.

23.09

Le Régime de sécurité sociale du Syndicat pourvoira à la retraite, l'assurance-vie et à un revenu en cas d'invalidité, ainsi qu'à des prestations médicales et d'hôpital. La formule des prestations sera élaborée par les fiduciaires de façon à procurer au moins un minimum de prestations à tous les employés admissibles au régime.

23.10

Le Régime de sécurité sociale du Syndicat comportera pour les fiduciaires, l'obligation de réduire les prestations dans l'éventualité où les contributions deviendraient insuffisantes pour payer le coût des prestations, de leur administration et du déficit actuariel.

ARTICLE 24 - TEMPÉRATURE

24.01

Un employé au travail qui a des motifs raisonnables de croire que les conditions climatiques défavorables constituent un danger au sens de l'article 128 de la Partie II du Code canadien du Travail peut refuser de travailler, en se conformant aux dispositions de ce même article.

24.02

Si une compagnie exige que les employés restent disponibles durant des conditions climatiques défavorables, les employés seront payés par la compagnie durant cette période.

24.03

S'il devient impossible de travailler à cause de conditions climatiques défavorables, les employés seront payés par leur employeur une garantie de deux (2) heures s'ils sont renvoyés avant le début de n'importe laquelle des périodes et, une garantie de quatre (4) heures si les employés sont gardés jusqu'au commencement de n'importe laquelle des périodes. Les taux applicables à ces garanties sont ceux qui sont en vigueur durant les périodes couvertes par les garanties.

Les employés renvoyés avant le commencement de n'importe laquelle des périodes peuvent être rappelés pour la période suivante, sauf pour le travail à relais. Pour les fins de cet article, une période commence soit à 06h00, 07h00, 15h00, 15h30 et 23h00.

Toute déficience dans la garantie sera comblée par le Régime de sécurité d'emploi, conformément aux dispositions de la convention collective.

24.04

Pour les opérations de conteneurs, les employés recevront un complet de pluie (sauf dans le cas où ceci aurait déjà été fait). Les employés seront responsables pour le remplacement de ce complet. Toutefois, le vol sur les lieux de travail sera réglé par la compagnie.

24.05

Pour la période du 1^{er} décembre au 1^{er} mars, lors des opérations de conteneurs où les vérificateurs sur le pont ne sont pas protégés contre les conditions climatiques, un vérificateur additionnel par navire sera assigné comme relève.

ARTICLE 25 - VÊTEMENTS

25.01

En l'occurrence de dommages occasionnés aux vêtements d'un employé au cours de son travail, sur présentation de preuve, l'employeur dédommagera l'employé concerné.

Chaque fois que de tels dommages surviendront, l'employé concerné devra avertir, sur-le-champ, son supérieur immédiat pour que celui-ci en avertisse immédiatement l'Association des employeurs maritimes.

Toute divergence entre les parties quant à la valeur des dommages pourra faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 26 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

26.01 CONDITIONS

Les parties reconnaissent que les dispositions de la Partie II du Code canadien du travail et ses règlements sont partie intégrante de cette convention collective. Les parties conviennent que ces dispositions sont un minimum et tout doit être mis en œuvre pour éliminer toute menace à la santé et à la sécurité des employés. Les parties reconnaissent également que la prévention et la sensibilisation au danger sont les meilleurs moyens d'atteindre les objectifs de réduction d'accidents.

L'A.E.M. et les compagnies reconnaissent que les représentants du Syndicat en santé et sécurité ont un rôle clé à jouer pour atteindre cet objectif.

26.02 ÉTABLIR DES COMITÉS LOCAUX DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les parties conviennent d'établir des comités de santé et de sécurité pour chacun des lieux de travail suivants :

Termont	MGTP
Logistec	Empire

ainsi qu'à tout nouveau lieu de travail qui pourrait être établi durant la durée de cette convention collective, y compris ceux résultant d'une décision du Conseil canadien des relations industrielles augmentant la juridiction du Syndicat.

26.03 DÉLÉGUÉS À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ ET COMPOSITION DES COMITÉS LOCAUX DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

- a)** Les employés délégués à la santé et sécurité sont nommés par le Syndicat. Un délégué à la santé et sécurité peut exercer toutes les fonctions d'un membre d'un comité représentant les employés, en l'absence de ce dernier, y compris lors des réunions du comité local ainsi qu'en dehors de celles-ci.

L'Association des employeurs maritimes et les compagnies s'engagent à aviser un membre du comité local ou, en l'absence de ce dernier, un délégué en santé et sécurité, de tout accident ou refus de travail qui se produit sur un lieu de travail et ce, aussitôt que l'employeur en prend connaissance qu'il y ait ou non arrêt de travail. Lors de telles éventualités, le représentant des employés assiste le ou les employés concernés.

Les membres des comités locaux de santé et sécurité représentant les employés sont nommés par le Syndicat parmi les délégués à la santé et sécurité qui détiennent une classification à cette compagnie;

- b)** Les délégués à la santé et sécurité suivent des cours d'une durée maximum de trois (3) jours incluant la Partie II du Code canadien du travail, ainsi que le cours de base en secourisme. L'A.E.M. paie sur la sécurité d'emploi les heures de cours pour chacun de ces employés;
- c)** Chacun des comités locaux de santé et de sécurité comprennent un co-président nommé par le Syndicat qui détient une classification primaire à la compagnie en question, et un co-président nommé par l'employeur;
- d)** Le Syndicat avise l'employeur du nom du co-président des employés sur lesdits comités dans les cinq (5) jours de leur sélection et il doit remplacer les postes vacants dans les trente (30) jours;
- e)** Chaque compagnie met à la disposition des représentants à la santé et sécurité des employés un local adéquat pour les réunions. Le local doit être pourvu de table, chaises et classeurs et être convenablement aménagé.
- f)** L'A.E.M rémunère un (1) employé afin d'assister aux réunions des comités locaux de santé et sécurité, à l'exception du cas mentionné à g), où deux (2) employés sont rémunérés.
- g)** Le comité local de santé et sécurité du M.G.T.P. comprend un (1) membre pour représenter la section n° 62 et un (1) membre pour représenter la section n° 77.

26.04 RAISON D'ÊTRE DES COMITÉS LOCAUX DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Les comités locaux ont pour objectif la prévention de tout problème professionnel de santé, de sécurité et d'intégrité physique qui soit spécifique au milieu de travail de tous les employés qu'ils représentent.

26.05 FONCTIONS DES COMITÉS LOCAUX DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Les comités locaux devront :

- a)** prendre en considération et disposer rapidement des plaintes relatives à la santé et sécurité des employés;
- b)** participer à l'élaboration, à la mise en place et à la surveillance d'un programme de prévention des dangers sur le lieu de travail lequel fournira également une formation sur les questions de santé et sécurité liées à ces dangers;
- c)** participer à toutes les enquêtes, investigations, études et inspections concernant la santé et sécurité des employés et consulter, si nécessaire, des professionnels ou des techniciens qualifiés;
- d)** participer à la mise en place et à la surveillance d'un programme visant à fournir des équipements, des vêtements, des dispositifs et du matériel de protection individuelle;
- e)** s'assurer que des registres adéquats des accidents de travail, des blessures au travail et des risques pour la santé et la sécurité des employés sont tenus, et régulièrement contrôler les données qui se rapportent à tels accidents, blessures et dangers;
- f)** coopérer avec les agents de santé et sécurité;
- g)** participer à la mise en place de tout changement qui pourrait affecter la santé et la sécurité au travail, notamment les processus et procédures de travail, et participer à la planification de la mise en place de tels changements;
- h)** aider l'employeur à examiner et à évaluer l'exposition des employés aux matières dangereuses;
- i)** inspecter le lieu de travail, en entier ou en partie, tous les mois de manière à ce que toutes les parties du lieu de travail soient inspectées au moins une fois par année;
- j)** participer à l'élaboration de politiques et de programmes en matière de santé et sécurité.

26.06 RÉUNIONS DES COMITÉS LOCAUX DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Chacun des comités locaux se réunit durant les heures de travail au moins neuf (9) fois par année à intervalles réguliers et à la date choisie par les deux (2) co-présidents du comité local.

Chacun des comités locaux se réunit en d'autres circonstances, selon le besoin, et cela même en dehors des heures de travail.

Le quorum des comités locaux de santé et sécurité est constitué par un représentant de chacune des parties.

L'employeur est tenu de veiller à ce que le comité local ou le représentant inspecte chaque mois tout ou une partie du lieu de travail, de façon à ce que celui-ci soit inspecté au complet au moins une (1) fois par année.

26.07 SECRÉTAIRE

Un ou une secrétaire est mis(e) à la disposition de chacun des comités locaux de sécurité par l'employeur, et ce afin de:

- préparer et distribuer l'ordre du jour des réunions;
- prendre le procès-verbal des discussions;
- rédiger et distribuer le procès-verbal en français et en anglais;
- rédiger le rapport annuel sous la direction des deux coprésidents;
- s'assurer qu'une salle pour les réunions soit mise à la disposition du comité local.

26.08 PERSONNES RESSOURCES

D'un commun accord, les deux (2) co-présidents d'un comité local peuvent nommer des personnes ressources telles que professionnels, techniciens ou toute autre personne pouvant aider le comité local à remplir son mandat. Dans un tel cas, les honoraires de ces personnes ressources, lorsque requis, sont défrayés à part entière par la compagnie concernée.

26.09 ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour est préparé sous la direction des deux (2) co-présidents et distribué aux membres au moins une semaine avant la réunion. L'ordre du jour est affiché sur les lieux du travail à l'endroit désigné par le comité local afin que tous les employés intéressés puissent en prendre connaissance.

26.10 PROCÈS-VERBAUX DES COMITÉS LOCAUX

Un procès-verbal est dressé et remis aux membres du comité local dans les dix (10) jours qui suivent la réunion. Une fois adopté par les représentants de chaque partie, ce procès-verbal est affiché sur les lieux du travail à l'endroit désigné par le comité local. Une copie du procès-verbal est envoyée à l'A.E.M. et au Syndicat. Une copie est envoyée à Emploi et Développement social du Canada (EDSC) et Transport Canada s'ils en font la demande.

26.11 SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

Les co-présidents des employés d'un comité local ou leurs remplaçants peuvent s'absenter de leur travail pour exercer leurs fonctions au comité, notamment pour assister aux réunions; les heures qu'ils y consacrent sont considérées comme des heures travaillées.

26.12 DÉPLOIEMENT DES DÉLÉGUÉS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Pour les fins du déploiement, tous les employés délégués à la santé et sécurité sont assignés en suivant l'ordre des listes de déploiement applicables prévues à l'article 9 de la présente convention collective et ce sans égard à leur fonction de délégués ou de membres d'un comité.

26.13 COURS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'A.E.M. continue de donner les cours en santé et sécurité aux employés membres du Syndicat, après consultation avec le comité de coordination. L'identité des professionnels en matière de santé et sécurité qui donnent ces cours sera communiquée au Syndicat.

26.14 TROUSSE DE PREMIERS SOINS

Chaque compagnie met à la disposition des employés, sur chaque lieu de travail et à un endroit facilement accessible en tout temps, une trousse de premiers soins conformément aux règlements concernant la santé et la sécurité au travail.

26.15 COMITÉ DE COORDINATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- a) Les parties conviennent de former un comité de coordination en santé et sécurité du travail;
- b) Ce comité est composé d'un représentant de chaque opération de conteneur et de cargaison conventionnelle. Les représentants de chacune des parties peuvent nommer les personnes ressources qu'ils jugent à propos, après en avoir avisé l'autre partie dans les trois (3) jours ouvrables précédant la réunion dudit comité. Ces personnes ressources sont à la charge de la partie qui les invite;
- c) Ce comité se réunit selon un calendrier établi annuellement ou sur demande de l'une ou l'autre des parties, à une date qui sera déterminée dans les quinze (15) jours d'une telle demande, lorsque la situation l'exige. Les représentants de l'employeur rédigent les procès-verbaux des réunions et s'assurent qu'une copie est transmise à chaque membre du comité et aux syndicats;

- d) Le comité se réunit pendant les heures régulières de travail. Les membres réguliers du comité de coordination désignés par le Syndicat qui ne sont pas des permanents syndicaux sont payés par l'A.E.M. pour leur participation aux réunions et autre travail du comité au taux de salaire prévu à la convention collective.

26.16 RAISON D'ÊTRE DU COMITÉ DE COORDINATION

Le comité de coordination se donne comme raison d'être la prévention de tous les problèmes de santé, de sécurité et d'intégrité physique qui sont spécifiques aux milieux de travail des employés couverts par la convention collective. Il assiste et oriente les comités locaux dans la réalisation de leurs objectifs et assure la coordination des activités de santé et sécurité du travail.

26.17 FONCTIONS DU COMITÉ DE COORDINATION

- a) Approuve le programme de prévention et de formation en matière de santé et de sécurité du travail;
- b) Sans la mesure où aucun moyen permet l'élimination du danger à la source, choisit les moyens, le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements réglementaires de sécurité, tant individuels que collectifs, qui sont les plus susceptibles de protéger la santé et la sécurité des employés et ce en tenant compte des représentations des comités locaux;
- c) Établit ses propres priorités et fixe les échéances qu'il juge à propos selon l'importance ou l'urgence des dossiers qu'il doit traiter dans le cadre de son mandat;
- d) Assure la transmission des recommandations des comités locaux qui s'appliquent à l'ensemble des comités;
- e) Transmet à Emploi et Développement social du Canada (EDSC) et Transport Canada les informations que ceux-ci requièrent;
- f) Reçoit copie des instructions ou des rapports d'inspection d'Emploi et Développement social du Canada (EDSC) et Transport Canada et voit à communiquer ces dits rapports aux autres comités locaux;
- g) Reçoit copie des rapports d'accidents du travail, ayant ou non occasionnés une absence du travail, les analyse et les compile, et formule, pour les comités locaux, les recommandations sur les moyens préventifs qui doivent être appliqués;
- h) Supporte et assiste les comités locaux dans la réalisation de leur mandat et assure la coordination de leurs activités.

26.18 PROCÈS-VERBAUX DU COMITÉ DE COORDINATION

Un procès-verbal est dressé et remis aux membres du comité de coordination dans les dix (10) jours qui suivent la réunion. Une fois adopté par les représentants de chaque partie, ce procès-verbal est affiché sur les lieux du travail à l'endroit désigné par chacun des comités locaux. Une copie est envoyée à Emploi et Développement social du Canada (EDSC) et Transport Canada, s'ils en font la demande.

26.19 PERSONNES RESSOURCES

D'un commun accord, le comité de coordination s'adjoit des personnes ressources telles que professionnels, techniciens ou toute autre personne pouvant aider le comité à remplir son mandat. Les honoraires de ces personnes ressources, lorsque requis, sont défrayés à part entière par l'A.E.M.

26.20 VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION

- a) La pratique passée chez chaque employeur continue de s'appliquer pour la fourniture de tout vêtement ou équipement de protection;

- b)** L'employeur rembourse à tous les deux ans à partir de la date de signature de la présente convention collective tous les employés couverts par le Régime de sécurité d'emploi ainsi que les employés de la réserve de soutien couverts par l'Annexe « F » la somme de trois cents dollars (\$ 300,00) maximum, pour l'achat de chaussures de protection approuvées ou tout vêtement et équipement de sécurité, sur présentation de preuves d'achat;

Tous les employés décrits dans le précédent paragraphe peuvent utiliser cette somme pour l'achat de couvre chaussures de caoutchouc;

- c)** Tous les employés ont l'obligation d'utiliser le matériel, l'équipement, les dispositifs et vêtements réglementaires de sécurité que leur sont fournis par l'employeur et qui sont choisis par le comité de coordination pour assurer leur protection;

26.21 REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION

L'A.E.M. et les compagnies reconnaissent la personne désignée par le Syndicat pour agir en qualité de représentant à la prévention. Une banque annuelle de mille deux-cent quarante-huit (1248 heures) payables à une fois et demie (1,5) le taux horaire de base sur une base de 48 heures sera mis à la disposition du Syndicat afin de permettre au représentant à la prévention d'effectuer ce travail.

L'employeur remboursera au Syndicat un maximum de mille quatre-cents dollars (\$ 1400,00) par année, sur présentation de pièces justificatives, afin de permettre au représentant à la prévention de participer à des réunions et à des colloques sur la santé et sécurité, sur le Code ISPS et/ou du Conseil consultatif maritime canadien (CCMC).

De plus, l'employeur remboursera un montant maximal de soixante-dix dollars (\$ 70,00) par mois au Syndicat, sur présentation, dans les trente (30) jours de la date de facturation, de pièces justificatives, pour couvrir les coûts d'un téléphone cellulaire pour le représentant à la prévention. Les factures de téléphone doivent être payées au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la soumission.

Le représentant à la prévention:

- a)** siège sur le comité de coordination en santé et sécurité et peut siéger à toutes les réunions des comités locaux;
- b)** seconde les représentants des employés dans l'exercice de leurs mandats en santé et sécurité du travail;
- c)** est avisé sur le champ de tout droit de refus et de tout accident qui se produit sur un lieu de travail et ce, aussitôt que l'employeur en prend connaissance, qu'il y ait ou non arrêt de travail. Lors de telles éventualités, le représentant à la prévention assiste le ou les employés concernés. Il participe à l'enquête, ou délègue à cette fin une autre personne;
- d)** lors d'accidents de travail, assiste le travailleur pour remplir le formulaire de CNESST et tout autre formulaire pertinent;
- e)** donne de l'information au travailleur sur les moyens de prévention et s'assure que les règles de santé et sécurité au travail sont comprises par les employés;
- f)** participe à toutes les enquêtes et inspections qui touchent la santé et la sécurité du travail et demande, si nécessaire, les conseils des professionnels ou techniciens qualifiés pour ce faire;
- g)** fait rapport à l'A.E.M. et collabore avec cette dernière dans le but d'atteindre les objectifs communs.

26.22 INSTRUMENT DE MESURE

L'A.E.M. met à la disposition des différents comités locaux, du comité de coordination et du représentant à la prévention du Syndicat les instruments et équipements de mesure, de détections utiles à l'exercice de leur mandat et intervention.

Une liste de tous les équipements disponibles est fournie au Syndicat sur demande.

26.23 ENQUÊTE SUR LES RISQUES

- a)** Lorsque le coprésident du Syndicat du comité local de sécurité et santé allègue un risque significatif pour la santé au travail en raison de la pollution de l'air ou du bruit, l'employeur, en présence d'un délégué en santé et sécurité, fait enquête et applique sans délai les dispositions prévues au règlement concernant la santé et la sécurité au travail, Partie II du Code canadien du travail;
- b)** Si l'enquête recommande l'examen médical, l'employeur se garde le droit de consulter un médecin pour vérifier la nécessité d'un tel examen;
- c)** En cas de confirmation de nécessité par le médecin, l'examen peut être fait par le médecin désigné par l'employeur ou par un médecin au choix de l'employé. Si l'employé n'utilise pas les services du médecin désigné par l'employeur, l'employeur paie un montant jusqu'à concurrence de ce qu'il en coûte à l'employeur pour l'examen. Lorsque l'employé utilise les services d'un médecin de son choix pour l'examen industriel, les résultats de l'examen requis pour fins d'emploi sont envoyés au médecin désigné par l'employeur;
- d)** Si l'employeur exige qu'un employé soit examiné par le médecin désigné par l'employeur, aucune perte de salaire n'est encourue;

ARTICLE 27 - SALAIRES

27.01

Les taux de salaires applicables sont ceux déterminés aux tableaux annexés aux présentes comme Annexe « D ».

ARTICLE 28 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS

28.01

Le Comité de classification déterminera le nombre d'employés nécessaire pour la réserve de soutien (Annexe « F »). La réserve de soutien doit comprendre un minimum de dix (10) employés et un maximum de vingt-cinq (25) employés. Ce nombre déterminé doit être maintenu en tout temps conformément aux procédures suivantes :

- a)** Le Syndicat devra soumettre à l'Association des employeurs maritimes le nom des candidats en autant, qu'en ce faisant, l'employeur puisse rencontrer toutes ses obligations légales et/ou se conformer à toutes directives gouvernementales pertinentes (i.e. Loi C-62, Loi canadienne sur les droits de la personne). Ces individus seront soumis à un test d'évaluation et une évaluation linguistique. S'ils réussissent ces deux tests, ils recevront une carte de membre de la réserve de soutien.
- b)** Dans le cas où le Syndicat ne réfère pas suffisamment de candidats répondant à ces exigences, l'Association des employeurs maritimes pourra alors tenter d'obtenir des candidats d'une autre source et ceux-ci seront également requis de se soumettre avec succès au test d'évaluation et à l'évaluation linguistique.

28.02

Le niveau de disponibilité des membres de la réserve de soutien sera vérifié de temps à autre et leur statut pourrait leur être retiré s'il devient évident que celui-ci n'est pas suffisant.

Le niveau acceptable de disponibilité est établi à un minimum de cinquante pour cent (50 %) de la moyenne de disponibilité de l'ensemble des employés de la réserve de soutien, calculée sur une base mensuelle; un employé incapable d'accepter une assignation par suite d'accident de travail ou de maladie prolongée, sera réputé disponible pendant la période de son invalidité en autant qu'il en aura avisé l'employeur.

Cependant, dans le cas d'une réduction de travail, l'employeur peut décider de ne pas calculer le niveau de disponibilité tel que décrit au paragraphe ci-dessus.

28.03

Il est entendu qu'à l'avenir, pour l'embauche de nouveaux vérificateurs, les procédures suivantes s'appliqueront:

- a) Subir avec succès un examen médical établi par l'A.E.M.;
- b) Subir une vérification de ses antécédents, y compris les antécédents judiciaires.
- c) Réussir un test de sélection relié au travail et approuvé par l'A.E.M.
- d) Se soumettre avec succès à une période d'orientation et de probation de cinq cents (500) heures, incluant toutes les heures travaillées dans la réserve de soutien et les heures de seine.

28.04

Pour les employés qui deviendront couverts par le Régime de sécurité d'emploi pendant la durée de la présente convention collective, conformément à ses dispositions, la garantie applicable de quarante (40) semaines sera réduite par le nombre de semaines qui se seront écoulées au moment où ils deviennent couverts par le Régime de sécurité d'emploi.

28.05

Le remplacement d'employés couverts par le Régime de sécurité d'emploi décrit à l'article 10.01 a) aura lieu si le nombre d'employés de la réserve de soutien est atteint selon l'article 28.01. Le remplacement ne se fera que si le Syndicat fournit une liste suffisante de candidats ayant entamé le processus d'embauche tel que stipulé à l'article 28.03. Le processus d'embauche débutera dans les quinze (15) jours suivant la réception de la liste établie selon les critères de l'article 28.01 a).

ARTICLE 29 - CONGÉ PARENTAL

L'employée aura le droit de prendre un congé parental conformément aux règlements stipulés par la loi.

Une employée enceinte peut demander, à la suite de la présentation d'un certificat médical, que certaines classifications lui soient enlevées qui pourraient menacer sa santé ou la santé de l'enfant qu'elle attend, que son horaire soit modifié ou toutes autres mesures préventives.

Une employée enceinte, sur présentation d'un certificat médical, peut demander une absence pour maladie à tout moment de la grossesse.

ARTICLE 30 – ACCÈS DONNÉ AUX REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

L'A.E.M. et ses compagnies membres conviennent de donner accès aux représentants syndicaux et leurs véhicules aux lieux de travail, aux édifices, aux installations, aux navires sous leur responsabilité ou juridiction dans le but de leur permettre de satisfaire à leurs obligations conformément à la présente convention collective.

Les représentants syndicaux s'identifieront en portant une carte d'identité émise par les autorités portuaires.

Lorsqu'un véhicule se promène sur la propriété d'une compagnie, le représentant syndical doit activer le phare clignotant de son véhicule conformément aux règlements.

ARTICLE 31 – VERSION OFFICIELLE

Les parties reconnaissent que la version de langue anglaise de cette convention collective est la seule version officielle.

ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention sera en vigueur à compter de 08h00 le dimanche suivant sa ratification et jusqu'au 31 décembre 2023. Cette convention continuera d'être en vigueur d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne fasse parvenir à l'autre un avis de terminaison ou de révision de cette convention, dans les quatre (4) mois précédant la date d'expiration de la présente convention collective. Les dispositions provisoires, les lettres d'entente et les annexes qui paraissent dans cette convention collective font partie intégrante de cette dite convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE CE 10^{ème} JOUR DE SEPTEMBRE 2020.

**ASSOCIATION DES EMPLOYEURS
MARITIMES**



Nicola Dolbec



Jean-Pierre Langlois



Guillaume Couture



Jean-Sébastien Barale



Jean-François Thibault

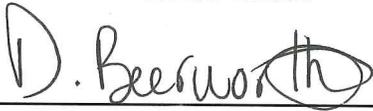
**ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
DÉBARDEURS, Local 1657**



Ian Mulcahy



Kevin Waite



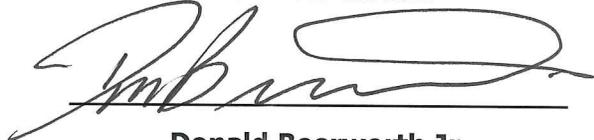
Donald Beerworth III



Stéphane Dumont



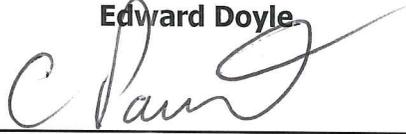
Matthew Giroux



Donald Beerworth Jr.



Edward Doyle



Christian Parent

ANNEXE « A »
CODE DE DISCIPLINE

INFRACTION

Insubordination

- 1^{ère} offense : Suspension pour le restant de la journée, plus 3 jours.
- 2^{ème} offense : Suspension pour le restant de la journée, plus trois (3) semaines.
- 3^{ème} offense : Congédiement

Sabotage

- 1^{ère} offense : Congédiement

Ébriété au travail et usage de cannabis ou de drogues prohibées

- 1^{ère} offense : Retrait préventif sans salaire pour le restant de la journée plus trois (3) jours et rencontre.
- 2^{ème} offense : Retrait préventif sans salaire pour le restant de la journée plus sept (7) jours et rencontre.
- 3^{ème} offense : Suspension pour le restant de la journée + trois (3) semaines
- 4^{ème} offense : Congédiement

Vol

- 1^{ère} offense : Congédiement

Intimidation ou menace

- 1^{ère} offense : Trois (3) mois.
- 2^{ème} offense : Congédiement

Assaut

- 1^{ère} offense : Congédiement

N'a pas téléphoné - Refus de travail

- 1^{ère} offense : Suspension pour le restant de la journée.
- 2^{ème} offense : Suspension pour le restant de la journée.
- 3^{ème} offense : Suspension pour le restant de la journée, plus une (1) journée.
- 4^{ème} offense : Suspension pour le restant de la journée, plus deux (2) journées.
- 5^{ème} offense : Suspension pour le restant de la journée, plus trois (3) journées.

Ne s'est pas rapporté

- 1^{ère} offense : Suspension pour le restant de la journée.
- 2^{ème} offense : Suspension pour le restant de la journée, plus trois (3) journées.
- 3^{ème} offense : Suspension pour le restant de la journée, plus une (1) semaine.
- 4^{ème} offense : Suspension pour le restant de la journée, plus deux (2) semaines.
- 5^{ème} offense : Suspension pour le restant de la journée, plus un (1) mois.

- (1) Cette liste d'infractions n'est pas limitative et l'employeur peut imposer des sanctions pour toute autre cause juste.
- (2) Il est entendu que toute suspension en plus de la journée du délit sera fixée par l'employeur.
- (3) Dans le cas d'infraction prouvée qui est passible de punition de moins de cinq (5) jours, pas de possibilité de faire modifier la sanction.

ANNEXE « B »

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Nombre d'employés admissibles au Régime de sécurité d'emploi

À la signature de la convention collective, tous les employés, dont les noms figurent sur la liste des employés visés par le Régime de sécurité d'emploi, conserveront leur statut bénéficiant de sécurité d'emploi pour le reste de la saison d'été de la garantie 2020.

Pour les années 2021, 2022 et 2023, l'A.E.M. révisera le nombre d'employés à inclure dans la liste des employés couverts par le Régime de sécurité d'emploi tel que stipulé à l'article 10 pour la période commençant au début de la prochaine saison d'été jusqu'à la fin de la saison d'hiver suivante. Si le résultat du calcul de l'article 10 est inférieur au nombre réel d'employés sur la liste, le nombre d'employés de la liste de 148 au-delà du résultat du calcul sera intégré dans le groupe d'employés avec un Régime de sécurité d'emploi « monétaire ». Il n'y aura plus d'employés du Groupe d'été « B ».

Les employés faisant partie du Régime de sécurité d'emploi « monétaire » auront droit à un paiement jusqu'à concurrence du montant monétaire équivalent à la rémunération du régime de prestations supplémentaires de chômage reçue par un salarié régulier garanti 40 heures, moins les retenues visées à l'article 11.03, le cas échéant.

Aux fins du calcul dans le Régime de sécurité d'emploi « monétaire », une (1) heure travaillée ou offerte compte pour une (1) heure, le taux de rémunération est applicable au calcul. De plus, toutes les heures travaillées ou offertes du lundi au vendredi inclusivement ou du lundi au samedi inclusivement selon le cas, pendant les quarante (40) semaines de la garantie compteront dans la détermination du niveau de la garantie monétaire. Cependant, les heures des prolongations ne seront pas incluses dans le calcul des heures travaillées ou offertes.

L'Association des employeurs maritimes ne peut pas mettre à pied des employés inclus dans le Régime de sécurité d'emploi « monétaire ». Néanmoins, l'article 11.08 s'applique toujours, pour les salariés n'ayant pas été assignés au travail pendant une période de sept (7) jours, du dimanche au samedi. Lors d'une telle mise à pied, les employés seront rémunérés l'équivalent d'heures conformément au niveau d'une garantie de quarante heures.

Tous les employés faisant partie du Régime de sécurité d'emploi « monétaire » recevront des cotisations de pension et bien-être pour au moins le montant minimum de leur niveau respectif du nombre d'heures garanties comme en 2020. Conformément à l'article 23, la somme totale des heures travaillées ainsi que des heures équivalentes seront toujours appliquées.

Tous les employés couverts par le Régime de sécurité d'emploi « monétaire » seront disponibles pour travailler du dimanche au samedi inclusivement et devront téléphoner au Centre de déploiement pendant les heures d'appel prescrites. Les employés du Régime de sécurité d'emploi « monétaire » seront assignés après tous les employés couverts par le régime régulier de sécurité d'emploi et doivent observer toutes les dispositions et règles énoncées dans la convention collective.

Les employés faisant partie du Régime de sécurité d'emploi « monétaire » sont assignés, à tour de rôle, et par priorité à un quart de jour. Les employés qui n'ont pas accumulé le montant garanti de salaire ont la priorité d'assignation. Cette règle s'applique jusqu'à ce que les employés aient tous accumulé le montant garanti, travaillé ou offert.

La seine est autorisée pour les employés parmi le Régime de sécurité d'emploi « monétaire » selon l'article 9 de la convention collective.

Banque d'heures

Une banque de trois mille deux cent quarante (3240) heures par année sera mise à la disposition du Syndicat pour des fins de formation, pour le représentant du Programme d'aide aux employés et pour les activités syndicales.

Ces heures sont payées à temps simple, sur base quotidienne (8 heures) ou sur une base hebdomadaire (48 heures/semaine), du lundi au vendredi et ne peuvent être reportées d'une année à l'autre.

Pour accéder à la banque d'heures, le Syndicat doit faire sa demande au moins deux heures et trente minutes avant de début de la période du déploiement téléphonique la journée précédant le jour ou les jours ces heures de banque seront utilisées. Le Syndicat fournira à l'A.E.M. le nom, la nature et la durée des activités couvertes par la banque.

Toutes les heures créditées stipulées dans la convention collective précédente continueront à être compilées, en tenant compte des heures déjà utilisées pendant la partie de l'année 2020 déjà écoulée.

Contribution au fonds de bien-être

L'A.E.M versera un paiement forfaitaire de \$ 50 000,00 au Fonds de bien-être du Syndicat le 30 septembre 2020 pour l'année 2019. Ce montant est destiné exclusivement au programme de bien-être du Syndicat.

Représentant du Programme d'aide aux employés

L'employeur remboursera au Syndicat un maximum de \$ 4 000,00 par année en 2020, 2021, 2022 et 2023 sur présentation de pièces justificatives pour permettre au représentant du Programme d'aide aux employés de participer à des réunions et des colloques concernant les programmes du P.A.E.

De plus, l'employeur remboursera un montant maximal de soixante-dix dollars (\$ 70,00) par mois au Syndicat, sur présentation, dans les trente (30) jours de la date de facturation, de pièces justificatives, pour couvrir les coûts d'un téléphone cellulaire pour le représentant du programme d'aide aux employés. Les factures de téléphone doivent être payées au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la soumission.

Ces montants ne peuvent être reportés d'une année à l'autre.

Tous les montants stipulés à la convention collective précédente continueront à être compilés, en tenant compte des montants déjà utilisés pendant la partie de l'année 2020 déjà écoulée.

Comité consultatif de classifications

Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la ratification de la présente convention collective, un Comité consultatif de classifications sera formé dans l'objectif d'améliorer la situation courante des sujets suivants :

- Procédures de déploiement
- Organisation des classifications, notamment l'examen annuel du nombre de classifications primaires
- Affichage de postes

Le comité sera aussi tenu d'incorporer les sujets liés aux classifications suivants :

- Examen annuel du nombre d'employés dans la réserve de soutien
- La distribution des quarts de jour de la semaine de travail parmi les classifications primaires
- Les ordres de travail post déploiement (modification du déploiement après que l'assignation du jour suivant ait été donnée)
- Les quotas annuels pour les semaines additionnelles de vacances
- La transition du processus de déploiement au Centre de déploiement

Nonobstant les paragraphes précédents, l'employeur prendra la décision finale conformément à la convention collective.

Griefs et plaintes

Tous les griefs sont considérés comme retirés à la signature de la convention collective, sans aucun préjudice et admission, à l'exception du grief 039-2020. Toutes les plaintes au CCRI sont également retirées et considérées comme réglées sans aucun préjudice et admission.

Bottes de sécurité approuvées

Tous les montants prévus à la convention collective échue concernant l'achat de chaussures de protection continuent d'être compilés en tenant compte des montants utilisés depuis le 2 octobre 2019.

Rétroactivité

Le taux horaire de base est augmenté à compter du 1^{er} janvier 2019 et la rétroactivité sera payée à tous les employés couverts par le Régime de sécurité d'emploi, ceux faisant partie de la réserve de soutien et ceux faisant partie de la liste supplémentaires qui étaient employés à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective (Annexe « E », Annexe « F » et liste « *Back pocket* », ainsi qu'à Guy Courteau # 4124 et Alan Vaughn # 4124 qui ont pris leur retraite le 1^{er} septembre 2020.

Les paiements de rétroactivité seront effectués dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

Pension et bien-être

La contribution horaire pour la pension et le bien-être est augmenté à compter du 1^{er} janvier 2019. À la date d'entrée en vigueur de la convention collective, il y aura ajustement entre les sommes déjà versées par l'A.E.M. à titre de pension et bien-être et les obligations financières de l'A.E.M. prévues à l'article 23.01 a).

Cet ajustement sera payé dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

Mise en œuvre de la lettre d'entente sur les défaillances du système

La mise en œuvre des procédures requises par la lettre d'entente # 13 sur les défaillances du système sera effective dans un délai de trois (3) mois suivant la signature de la convention collective.

ANNEXE « C »

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE POUR LES EMPLOYÉS MEMBRES DE LA SECTION LOCALE 1657 DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉBARDEURS

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

Pour l'interprétation des dispositions du présent régime, il faut entendre par les termes suivants:

- 1.1** « Date d'entrée en vigueur », la signature de la nouvelle convention.
- 1.2** « Date d'expiration », la date d'expiration de l'entente collective.
- 1.3** « Employeur », l'Association des employeurs maritimes.
- 1.4** « Employé », chaque vérificateur couvert par la sécurité d'emploi, qui est membre du Syndicat.
- 1.5** « Convention collective », la convention collective intervenue entre l'employeur et le Syndicat telle qu'elle est en vigueur ou modifiée par entente complémentaire intervenue entre l'employeur et le Syndicat.
- 1.6** « Syndicat », Section locale 1657 de l'Association internationale des débardeurs.
- 1.7** « Sécurité d'emploi », une entente intervenue entre l'employeur et le Syndicat aux termes de laquelle, pendant une période de temps prédéterminée, énoncée dans l'entente collective pertinente, un nombre spécifique d'employés doivent se présenter au travail quotidiennement afin d'être payés, qu'ils aient ou non à s'acquitter d'un travail.
- 1.8** « Assurance-emploi », le système ou programme établi conformément à une loi du gouvernement du Canada, visant le service de prestations à des personnes mises en chômage par suite d'une mise à pied à la suite de laquelle l'admissibilité de l'employé aux prestations n'est pas déterminée en fonction d'une « justification » des moyens ou de l'invalidité et dans laquelle « les prestations d'assurance-emploi » sont celles payables au titre d'assurance-emploi.
- 1.9** « Paye hebdomadaire », le tarif horaire classé de l'employé, établi dans l'entente collective pour les heures courantes de travail - et non les heures supplémentaires - multiplié par quarante (40) ou trente-deux (32) ou trente-six (36) heures selon son niveau de garantie de sécurité d'emploi, tel qu'établi par la convention collective.
- 1.10** « Régime », le régime de prestations supplémentaires de chômage énoncé aux présentes et tel qu'il peut être modifié de temps à autre.
- 1.11** « Taux de prestations hebdomadaire » qui peuvent être versées à un prestataire pour une semaine de chômage qui tombe dans sa période de prestations est une somme égale à 60% de sa rémunération hebdomadaire assurable moyenne au cours de ses semaines de référence.
- 1.12** « Semaines de référence » sont les dernières semaines d'emploi assurables de sa période de référence tel que défini dans la loi.

ARTICLE II - CAISSE

- 2.1** Le service de sommes périodiques aux employés en chômage temporaire sera effectué par le Centre des données maritimes Inc. sur une base de répartition à mesure des besoins, distinctement du service de la paye. En conséquence, lors de la dissolution du régime, il n'y aura pas de fonds à distribuer.

ARTICLE III - ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS

3.1 Demande de prestations

Aucun employé ne sera admissible à des prestations avant d'avoir fait une demande, en bonne et due forme, conformément aux dispositions de l'article 3.3 et pourvu de remplir les conditions d'admissibilité énoncées dans l'article 3.2.

3.2 Admissibilité

Un employé sera admissible aux prestations, en cas de mise à pied temporaire uniquement en raison du manque de travail dans le port où il travaille normalement, au titre de la semaine que la demande couvre et que le premier jour de ladite semaine tombe après la date d'entrée en vigueur; en outre que:

- a)** Ladite mise à pied:
 - 1. avait commencé le ou après la date d'entrée en vigueur;
 - 2. n'avait pas une raison disciplinaire;
 - 3. n'était pas la conséquence
 - i) d'une grève, d'un ralentissement ou d'un arrêt de travail, du piquetage (de la part des employés ou non) ou d'une action concertée dans le port où l'employé travaille normalement; ou bien
 - ii) d'une guerre ou d'un acte hostile de la part d'une puissance étrangère; ou bien
 - iii) d'un sabotage ou d'une insurrection; ou bien
 - iv) d'un acte de force majeure défini dans la convention collective qui s'applique.

- b)** En ce qui a trait à ladite semaine qui tombe durant une période de travail au cours de laquelle l'employé a droit à de la sécurité d'emploi, et :
 - 1. que l'employé s'est inscrit et s'est présenté à un bureau d'Emploi et Immigration et établi son droit et reçoit des prestations d'assurance-chômage en raison du manque de travail;
 - 2. l'employé n'a pas refusé d'accepter de travailler lorsqu'il a été rappelé par l'employeur;
 - 3. que l'employé n'était pas admissible et ne bénéficiait pas de prestations pour cause d'accident, ou de maladie ou autres prestations d'invalidité, d'un régime public ou privé financé en totalité ou en partie par l'employeur.

- c)** L'employé aura droit à des prestations durant le délai de carence d'une (1) semaine.

3.3 Formalités

Les formalités à remplir par l'employé sont les suivantes:

- a)** l'employé transmettra à l'employeur la preuve de son droit à des prestations d'assurance-emploi pour la mise à pied en question, conformément aux dispositions de l'article 3.2;
- b)** après avoir ainsi remis des preuves, l'employé pourra demander les prestations auxquelles il a droit en vertu du régime.

3.4 Perte du droit aux prestations

Un employé perdra tout droit aux prestations auxquelles il peut avoir droit si, à un moment quel qu'il soit, il fait volontairement une fausse déclaration dans une demande de prestation prévue en vertu du régime.

ARTICLE IV - MONTANT DES PRESTATIONS ET DURÉE DE L'INDEMNISATION

4.1 Montant

Les prestations payables par semaine pour chaque semaine complète de mise à pied s'élèveront à:

« Une somme qui, ajoutée au taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi de l'employé au titre de ladite semaine, égalera cent pour cent (100 %) de la paye hebdomadaire de celui-ci dans ladite semaine ».

Dans l'éventualité où les prestations payables en vertu du présent régime sont attribuables à une période inférieure à la durée d'une semaine normale de travail, lesdites prestations seront calculées suivant les indications qui précèdent dans le cas d'une semaine complète de mise à pied, suivant le rapport entre le nombre de jours dans ladite semaine et cinq (5) jours.

4.2 Retenue d'impôt

L'employeur retiendra sur le montant des prestations la somme qu'il est tenu de retenir, conformément à toute Loi ou règlement relatif au versement des impôts ou autres à un gouvernement provincial ou fédéral.

4.3 Durée maximale de l'indemnisation

Un employé n'aura pas droit à des prestations hebdomadaires au titre d'une mise à pied qui tombe soit:

- a) après qu'il a cessé d'avoir droit aux prestations d'assurance-emploi; ou
- b) après la période de travail au cours de laquelle il a droit à la sécurité d'emploi.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, il n'y aura aucune indemnisation en vertu de ce régime après la date de la terminaison.

ARTICLE V - DIVERS

5.1 Obligation

Les dispositions contenues aux articles I à IV inclusivement constituent le régime intégral. Sans limiter ce qui précède, l'employeur ne sera pas tenu de verser des prestations autres que celles prévues au régime et il ne sera aucunement tenu de prévoir des prestations autres que celles énoncées dans le régime.

5.2 Non-acquisition de l'intérêt

Aucun employé n'aura droit, titre ou intérêt aux contributions patronales versées au régime par l'employeur.

5.3 Non-aliénation des prestations

Aucune des prestations versées à un employé ne pourra faire l'objet d'aliénation, vente, transfert, assignation, gage, lien, saisie, exécution ou hypothèque d'aucune sorte; toute tentative de cette nature sera nulle.

Dans l'éventualité, toutefois, où une telle tentative a lieu, l'employeur, à son entière discrétion, peut résilier l'intérêt de ladite personne auxdites prestations et appliquer ladite somme soit au profit de l'employé, soit directement, et cette décision sera réputée en acquit complet de toute obligation relative au versement desdites prestations.

5.4 Autres versements

Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée et des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du régime.

5.5 Modifications

Emploi et Développement Social Canada sera informé par un avis écrit de toute modification au régime dans un délai de trente (30) jours de sa date d'entrée en vigueur

ANNEXE « D »

TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR POUR LES ANNÉES
2019, 2020, 2021, 2022, 2023

Les parties s'engagent à mettre à jour les tableaux de l'Annexe « D » de la convention collective signée le 10 septembre 2020, afin de modifier les taux de salaire en vigueur pour les années 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023 en majorant les taux horaires de base de la façon suivante:

	<u>Taux horaire de base</u>
2019	\$ 36,81
2020	\$ 37,55
2021	\$ 38,30
2022	\$ 39,07
2023	\$ 39,95

ANNEXE « D » - SUITE

a) Heures de repas

Lorsque les employés seront requis de travailler durant une heure de repas, et continueront à travailler après cette heure de repas, le taux de salaire qui devra leur être payé pendant les heures suivant l'heure de repas, sera le taux de l'heure de repas, ou le double du taux en vigueur durant les heures suivant l'heure de repas.

b) Taux de salaire pour les hommes de plancher, arrimeurs et vérificateurs chefs

Toutes les heures travaillées comme homme de plancher, arrimeur ou vérificateur en chef, doivent être payées à 0,75 \$ supplémentaire pour chaque heure. Il est entendu que cette prime de 0,75 \$ est augmentée en proportion du surtemps.

c) Taux de salaire pour les commis de bureau

Toutes les heures travaillées comme commis de bureau doivent être payées à 0,25 \$ supplémentaire pour chaque heure. Il est entendu que cette prime de 0,25 \$ est augmentée en proportion du surtemps.

d) Taux de salaire pour le travail à relais (shift)

Les taux de salaires pour le travail à relais prévus à l'article 14.04 seront les suivants, du lundi au vendredi inclusivement.

de 07h00 à 15h00 - taux simple
de 15h00 à 23h00 - taux de base et demi (1-1/2)
de 23h00 à 07h00 - taux double

Le travail à relais effectué les samedis, dimanches et jours fériés sera rémunéré au taux double.

ANNEXE « E »

Liste des employés couverts par le Régime de sécurité d'emploi

	# EEMPL.	NAME
1	4205	SCHROETER, BRIAN
2	4207	KELSALL, MARK
3	4301	PARENT, CHRISTIAN
4	4303	PITTMAN, GREGORY
5	4304	NORMANDEAU, CLAUDE
6	4045	AGETEEES, WARREN
7	4233	VAUDRY, SEAN
8	4064	CLAHANE, MARTIN
9	4283	HARTE, MICHAEL
10	4225	DOYLE, DOMINIC
11	4290	GOSSELIN, DENIS
12	4108	RAYMOND, SYLVAIN
13	4109	CAUCHI, DAVID
14	4414	CLAHANE, MICHAEL
15	4420	HUGHES, JOSEPH
16	4103	L'HÉRAULT, PIERRE
17	4049	WRIGHT, JAMES
18	4194	LAVALLÉE, RÉJEAN
19	4228	SHANK, BRUCE
20	4234	BEERWORTH, DONALD JR.
21	4311	VAUDRY, GREGORY
22	4429	DUMONT, STÉPHANE
23	4174	GARAUGHTY, CHAUNCEY
24	4240	TIBERIO, PETER
25	4356	GEAREY, KENNETH
26	4281	DOYLE, EDWARD
27	4471	PARENT, SCOTT
28	4469	PETIT, RONALD G.
29	4260	LAURIE, LARRY
30	4472	MULCAHY, IAN
31	4478	SAVARD, MICHEL
32	4480	METCALFE, KEVIN
33	4484	LUPUYO, GUY
34	4262	HARTE, BRADY
35	4271	KERR, WENDY LYNN
36	4493	NEILL, EVA
37	4172	GEAREY, JOHN
38	4037	O'CONNOR, SEAN
39	4005	ANDREOLI, DAREN
40	4105	WAITE, KEVIN
41	4030	DU TEMPLE, RÉAL
42	4167	CLAHANE, BRIAN RONALD
43	4224	MOTT, D'ARCY
44	4241	L'HÉRAULT, JEAN
45	4497	YOUNG, DANIEL
46	4070	AUGER, PIERRE
47	4277	GAGNON, DANIEL
48	4354	O'REILLY, IAN
49	4239	LOW, DANIEL
50	4463	CHEVALIER, MAURICE
51	4386	LAVALLÉE, LOUIS
52	4189	TRAVERS, CHARLES
53	4372	O'NEILL, JOHN

54	4441	BLOCHA, MICHAEL
55	4348	LEKOS, ANDREAS
56	4401	REID, MICHEL
57	4120	CLAHANE, WAYNE
58	4121	BEERWORTH, LARRY
59	4122	MATTICKS, GERALD
60	4123	O'LEARY, GERRY
61	4126	COMTOIS, SYLVIE
62	4129	LIGHTFOOT, DEREK
63	4130	NOGUERA, JERRY
64	4134	WILSON, CRAIG
65	4136	BLOUIN, DENIS
66	4140	BÉLANGER, LUC
67	4142	D'AMBROSIO, MICHEL
68	4143	GIROUX, RON
69	4147	GEARY, MICHAEL
70	4148	PENNY, GARY
71	4149	WRIGHT, JOHN
72	4150	MANCINI, ROCCO
73	4151	MATTICKS, CHRISTOPHER
74	4153	BATTEN, DANIEL
75	4154	PAQUIN, CAROLINE
76	4157	MC GEE, ROBERT
77	4158	AUGER, STEVE
78	4159	PETIT, BRENT
79	4163	MULLIN, CANDACE
80	4166	BEERWORTH, DONALD III
81	4168	LANGEVIN, SYLVIE
82	4170	WEBSTER, GARY
83	4171	NICOLL, GARY
84	4176	FORGET, BRENDA
85	4177	LAVINSCAS, JAMES
86	4179	SEASONS, SHAWN
87	4181	BRADLEY, DAVID
88	4183	TURLEY, SUSAN
89	4184	MEYERS, RYAN
90	4185	HARRIS, BRENT
91	4188	ROSS, BRIAN
92	4191	HUGHES, JASON
93	4192	CYR, BRUNO
94	4193	ARCURI, JASON
95	4195	MAIN, IAIN
96	4196	O'NEILL, JASON
97	4197	GIROUX, MATTHEW
98	4198	GRÉGOIRE, MAXIME
99	4200	FLYNN, CHRISTOPHER
100	4204	BOULIN, ROSS WILKENS
101	4213	GOSELIN, ALEXANDRA
102	4215	BEERWORTH, WESTLEY
103	4216	CARRIER, KYLE
104	4217	REID, NICHOLAS
105	4218	PARENT, DARCIE
106	4219	PILLAY-NARRAINEN, DEVIN
107	4220	CHANGIZI, IMAN
108	4222	ZARKAM, EHSAN
109	4223	LAVALLÉE, PAUL
110	4226	GOSELIN, JONATHAN

111	4500	MCGEE, JACLYN
112	4501	RITCHIE-ROSS, MOLLY
113	4502	LAROCHE, PHILIPPE
114	4503	CRAWFORD, JEREMY-JOHN
115	4504	DOUTHWRIGHT, ISAIAH
116	4505	BILODEAU, SHAYNE
117	4506	WRIGHT, STEPHANIE
118	4507	DUMONT, MAXIME
119	4508	GRELOT, JEAN-PAUL FLORENT
120	4509	GILLIS, REILLY
121	4510	MANCINI, CYNTHIA
122	4511	DE YOUNG, NICHOLAS
123	4512	DAUPHINAIS-BOUCHARD, GABRIEL
124	4513	CRAWFORD, CONNOR
125	4514	NEILL-HASTINGS, AMBER
126	4515	HEBERT-HEYDRA, NICOLAS
127	4516	COUTURE, SYLVIE
128	4517	BEERWORTH, BRUCE
129	4518	EWEN, CINDY
130	4519	TRAVERS, ROWAN
131	4521	MEILLEUR, FRANCIS
132	4523	JONCAS, ANTOINE
133	4524	RANCOURT-BOND, ÉLIZABETH
134	4525	DEL PIO LUOGO, MARCO
135	4526	GODOY, GEORGE
136	4527	GEARY-LAVIOLETTE, CODY
137	4528	ROGERS, BRADLEY
138	4529	O'CONNOR, PATRICK
139	4530	GOSSELIN, GABRIEL
140	4531	MCNICHOLL, LAUREN
141	4532	CROMPTON, JEREMY
142	4533	ROY, SÉBASTIEN
143	4534	CONRY, MICHAEL
144	4535	BARIL, CLAUDE
145	4536	PEARSON, MICHAEL
146	4537	CHAPUT, ELSIE
147	4538	CATALAN, ALYSSA
148	4539	O'CONNOR, KRISTA

ANNEXE « F »

Liste des employés dans la réserve de soutien

	#EMPL.	NAME
1	40546	GAUVIN, VINCENT
2	40549	MATTICKS, KAYLA
3	40553	GITTENS, LENN
4	40554	LACROIX, MARIE-ANDREE
5	40555	REID, NATHAN
6	40556	ARGUE, MONICA
7	40557	STAPPAS-HOWARTH, CHRISTOS
8	40558	BARRETTE, JORDAN
9	40559	GOSELIN, STEPHANIE
10	40560	ESPOSITO, MARIA
11	40561	BAYLIS, BROOKE
12	40562	NEAL-COSTIN, MATTHEW
13	40563	COUTYA, RAFI
14	40564	MABOUNSOU, KEVIN
15	40565	MCNICHOLL, RYAN
16	40566	MATTICKS, COREY
17	40567	VALBONARD, JEANSLEY
18	40568	MCCARTHY, SHAUN
19	40570	HARLING, JESSICA
20	40571	BELMONTE, DIANA
21	40572	PHILP, CORY
22	40573	THALER-LAWRIE, TYLER
23	40574	HEBERT-HEYDRA, ALEXANDRE
24	40575	LEVASSEUR, MICHAEL
25	40576	MAGNAN, BENJAMIN

LETTRE D'ENTENTE # 1

OBJET : Précision sur l'article 9.06 b)

L'Association des employeurs maritimes accepte, pour les fins de l'article 9.06 b), que le représentant syndical puisse aviser le Centre de déploiement pourvu qu'il fasse parvenir un certificat médical valable à l'Association des employeurs maritimes dans les prochaines vingt-quatre (24) heures.

LETTRE D'ENTENTE # 2

OBJET : Affichages de poste

L'Association des employeurs maritimes accepte que les postes des employés permanents soient réaffichés, conformément aux dispositions pour l'affichage de la convention collective dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, il y aura réaffichage des classifications autres que celles des postes des employés permanents, conformément aux dispositions pour l'affichage de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 3

OBJET : Réintégration des employés / exemptions, travail de nuit

Cette lettre confirme les intentions de l'Association des employeurs maritimes concernant les sujets mentionnés ci-haut.

L'A.E.M. évaluera sur leurs mérites les demandes légitimes d'exemption de travail de nuit pour un employé qui aura subi une blessure ou souffre d'une maladie qui n'est pas reliée au travail, en autant que cette demande est accompagnée d'un certificat médical spécifique, et l'association fera tout en son possible pour lui accorder.

LETTRE D'ENTENTE # 4

OBJET : Réintégration des employés

L'Association des employeurs maritimes consent à encourager les employés qui ont subi une blessure au travail de réintégrer la main-d'œuvre le plus tôt possible.

À cette fin, l'A.E.M, en collaboration avec le Syndicat, accepte de considérer le retour au travail d'un employé qui a des limitations fonctionnelles.

Dans ce cas, l'A.E.M. évaluera les possibilités d'intégration de l'employé, en commençant par lui accorder une classification ou plus, selon le cas, afin de permettre à l'employé de travailler un nombre d'heures équivalent à celles travaillées par d'autres employés qui détiennent les mêmes classifications.

LETTRE D'ENTENTE # 5

OBJET : Fins de semaine de congé

L'Association des employeurs maritimes convient que pour ce qui a trait aux fins de semaine de congé, le représentant du Syndicat pourra être mandaté au nom des employés pour envoyer par courriel la documentation requise à l'Association des employeurs maritimes afin de demander une fin de semaine de congé au moins le vendredi avant la date du congé demandée par l'employé avant midi (12h00).

LETTRE D'ENTENTE # 6

OBJET: Affichage de poste

L'Association des employeurs maritimes s'engage à établir un Comité de classification tel que décrit à l'article 8.10 e) dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective et d'inclure la procédure présente pour tous les affichages de poste dans le procès-verbal dudit comité.

LETTRE D'ENTENTE # 7

OBJET: Températures extrêmes

L'A.E.M., ses compagnies membres et le Syndicat conviennent de mandater les comités de santé et sécurité locaux à discuter les mesures à prendre pour protéger les travailleurs en situations de températures extrêmes.

LETTRE D'ENTENTE # 8

OBJET: Équilibre travail-vie professionnelle / régimes de sécurité spéciaux

Il est convenu qu'un groupe de travail est formé dans le but d'améliorer la qualité de vie et l'équilibre travail-vie personnelle en apportant des solutions aux problèmes causés par le travail sur quarts.

Le groupe de travail sera composé de deux (2) représentants permanents de chacune des parties et abordera les problèmes sur la base de deux objectifs fondamentaux:

- Trouver des moyens de possiblement réduire la charge de travail;
- Maintenir l'efficacité de la main-d'œuvre;

Le groupe de travail se réunira aux jours convenus par les parties avec pour mandat d'appliquer des modifications au déploiement de la main-d'œuvre et au Régime de sécurité d'emploi, en fonction des besoins opérationnels. Exemples de mesures possibles à explorer: Étendre la liste « C » à des saisons autres que l'hiver; explorer l'option du partage d'emploi; réduire la semaine de travail;

Tous les avantages mesurables et garantis de toute mesure élaborée seront redistribués au Régime de sécurité d'emploi afin de maintenir ou d'augmenter le nombre d'employés admissibles.

LETTRE D'ENTENTE # 9

OBJET: Régime de sécurité d'emploi et Régime de sécurité sociale du Syndicat

Considérant la situation concernant le coût de la sécurité d'emploi, les parties conviennent de ce qui suit :

Il est entendu qu'à compter de l'année de calendrier 2019, un coût annuel de sécurité d'emploi (ajusté selon les termes du paragraphe a) ci-après) inférieur à \$ 1 082 065,00 résultera en un paiement forfaitaire versé au Régime de sécurité sociale du Syndicat à titre de contribution patronale au « Union Stability account »

La contribution patronale sera versée selon les modalités suivantes :

a) Base de référence

Pour les fins du calcul de la contribution patronale, les parties s'entendent sur les données de référence suivantes :

Un plafond annuel du coût de sécurité d'emploi de \$ 1 082 065,00 par année. À compter du 1^{er} janvier 2020, ce montant est indexé du même pourcentage que les taux de salaires à l'Annexe « D ».

Seuls les éléments suivants, tels que présentés dans le document intitulé « Programme de sécurité d'emploi – composantes * Section locale 1657* du 2 mai 2013, seront pris en considération dans le calcul du coût de la sécurité d'emploi.

- Salle/Centre de déploiement - Déploiement;
- « Stand-by » température;
- Banque d'heures (3240 heures), à l'exception du représentant PAE et du coordonnateur à la formation;
- Avances sécurité d'emploi;
- Avances congés personnels
- PSAC;
- Examens médicaux pré-embauche
- Test psychométrique – embauche;
- CNESST;
- CNESST – CDM charges administratives;
- CDM charges administratives de la paie;
- Avantages sociaux applicables au taux de 1,36;

Le total des éléments précédents est réduit de l'item « Rebates Surplus & Stat. Hol / Vacation ».

b) Calcul de la contribution patronale

Lorsque le coût de sécurité d'emploi de l'année de calendrier est inférieur à la base de référence établie selon les termes du paragraphe a), une contribution de l'ordre de 50 % de la différence entre la base de référence établie selon les termes du paragraphe a) et le coût de sécurité d'emploi calculé pour l'année de calendrier est versé à titre de contribution patronale au « Union Stability account », selon les termes et conditions décrits au paragraphe c) ci-après :

Le total de cette contribution et la contribution annuelle du Fonds de bien-être précisé à l'Annexe « B » ne peut dépasser \$ 480 000,00 par année;

c) Versement de la contribution patronale

La contribution patronale selon les dispositions de la présente entente est versée au Fonds de sécurité sociale de l'ILA au plus tard trente (30) jours après la fin de l'année de calendrier soit au plus tard le 30 janvier suivant les années visées.

LETTRE D'ENTENTE # 10

OBJET: Comité conjoint des relations de travail

Les parties conviennent de former un Comité conjoint des relations de travail composé de véritables décideurs de chacune des parties afin de promouvoir et d'assurer la pérennité et la prospérité de toutes les parties prenantes impliquées dans le port de Montréal.

Le comité s'emploiera à créer des solutions novatrices et à trouver des solutions de résolution de problèmes aux difficultés qui se présentent et affectent l'application de la présente convention collective.

La tâche du comité est basée sur l'atteinte d'objectifs mutuels pour maintenir et développer l'efficacité de toutes les activités portuaires et de sa main-d'œuvre. En cas de différend entre les

parties, ce différend sera soumis au processus d'arbitrage conformément à la procédure prévue dans la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 11

OBJET: Accord de partenariat et création d'un Comité consultatif technologique (relié à l'article 22)

Cet accord résulte de la volonté des parties d'introduire de nouvelles pratiques en matière de relations de travail car, d'une part, le Syndicat est conscient que les entreprises doivent prendre position face aux défis technologiques actuels et futurs et, d'autre part, l'employeur est conscient que le Syndicat et les vérificateurs jouent un rôle important dans la réalisation des objectifs communs des parties soit, de maintenir et de développer les activités et les effectifs des compagnies portuaires ainsi que les conditions de travail des vérificateurs qui sont des acteurs majeurs dans l'atteinte de l'exigence de satisfaction des clients.

Afin de créer un climat favorable au respect de cet accord, les parties conviennent de former un Comité consultatif technologique composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Le comité sera impliqué tout au long du processus d'introduction d'un changement technologique et travaillera de manière à résoudre tout problème concernant la modification. L'implication du comité comprend également la planification de la formation requise et la période de suivi après la mise en œuvre du changement technologique.

Le Comité consultatif technologique travaillera sur des résolutions basées sur les principes suivants:

- i) aborder les questions de manière à distancer le différend des personnes impliquées;
- ii) se concentrer sur les intérêts en jeu afin de rallier une ou plusieurs solutions judicieuses;
- iii) envisager un large éventail de solutions, toujours avec l'intention de créer un dialogue;
- iv) rechercher et proposer des alternatives à l'organisation du travail afin de maintenir et d'améliorer l'efficacité du travail.

Le comité peut demander la participation d'un représentant de la compagnie portuaire impliquée dans le processus.

Le Comité consultatif technologique doit faire rapport au Comité conjoint des relations de travail.

LETTRE D'ENTENTE # 12

OBJET: Transferts des postes de travail

Lorsque des tâches, sous la juridiction des vérificateurs ILA, sont déplacées par la compagnie portuaire vers un autre lieu de travail à l'intérieur des installations du terminal à conteneurs de la compagnie, le Syndicat conserve sa compétence tel que stipulé à l'article 1.09. Les entreprises d'arrimage n'ont pas l'intention, pendant la durée de cette convention collective, de déplacer les postes de travail à l'extérieur des limites géographiques du port de Montréal. En cas de relocalisation de cette nature, le Syndicat pourra contester auprès des autorités compétentes avant que de telles modifications ne se produisent.

LETTRE D'ENTENTE # 13

OBJET: Défaillances du système

En cas d'incapacité du système à reconnaître les numéros d'identification des conteneurs, lorsqu'un système de reconnaissance optique de caractères (OCR) est en place sur les terminaux des compagnies portuaires, l'intervention d'un vérificateur ILA Local 1657 sera utilisée pour effectuer la tâche requise.

LETTRE D'ENTENTE # 14

OBJET: Principe du « Me too » appliqué aux horaires de travail

Si des changements majeurs sont apportés aux horaires de travail des débardeurs, à la suite de leurs négociations de renouvellement de convention collective, le Comité de classifications doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables suivant la signature de la convention du SCFP Section locale 375, afin d'examiner les possibilités applicables aux horaires, à l'organisation du travail et aux dispositions connexes des vérificateurs local 1657.

Le cas échéant, les avantages aux débardeurs découlant des modifications apportées aux horaires de travail seraient transférés conformément aux dispositions de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 15

OBJET: Albert Batten

Même si le nom de M. Albert Batten ne figure pas à l'Annexe « E », il est confirmé qu'il est couvert par la sécurité d'emploi, qu'il maintient et accumule de l'ancienneté et que s'il doit réintégrer l'effectif durant cette convention collective, il sera éligible au Régime de sécurité d'emploi et toutes les modalités à respecter non limitées à l'ancienneté.

LETTRE D'ENTENTE # 16

OBJET: Comité consultatif sur les enjeux de productivité des activités d'arrimage dans le port de Montréal

Cette lettre d'entente est le résultat de la volonté des deux parties d'augmenter le niveau de productivité de toutes les activités d'arrimage afin de maintenir l'avantage concurrentiel du port de Montréal.

Les vérificateurs jouent un rôle utile dans l'évolution rapide de l'industrie du transport maritime et du récent processus d'automatisation du secteur de l'arrimage. Par conséquent, le Syndicat est conscient que les compagnies portuaires doivent mieux se positionner pour répondre à ces nouveaux défis actuels et futurs.

Afin de créer un environnement favorable à l'atteinte des objectifs communs des deux parties, il est convenu de former un Comité consultatif sur les enjeux de productivité des activités d'arrimage au port de Montréal composé de trois (3) représentants de chaque partie. Ces représentants travailleront rigoureusement, en tant que partenaires, sur une base régulière.

Le mandat du Comité consultatif est d'élaborer des solutions fondées sur les principes suivants:

- a) Identifier et définir les problèmes opérationnels liés aux troubles de productivité.
- b) Identifier tous les mécanismes permettant de résoudre ou d'améliorer ces problèmes opérationnels.
- c) Rechercher et proposer toutes les meilleures pratiques de l'industrie pour améliorer la productivité
- d) Envisager un large éventail de solutions pour créer de meilleures communications à tous les niveaux à travers le port de Montréal.
- e) Se concentrer sur les intérêts en jeu pour faciliter la mise en œuvre d'une ou plusieurs solutions fiables.
- f) Rechercher et proposer des alternatives à l'actuelle organisation du travail pour améliorer la productivité.

Le Comité requerra la participation de représentants des compagnies d'arrimage de l'A.E.M. ou de toute personne lui permettant d'accomplir sa mission.

Le Comité consultatif sur les questions de productivité dans les activités d'arrimage au port de Montréal doit faire rapport au Comité conjoint des relations de travail.

LETTRE D'ENTENTE # 17

**OBJET: Principe du « Me too » avec la convention collective du Syndicat des débardeurs, SCFP section locale 375:
Article 12.12: 1^{er} et 2 janvier;
Article 13.01: Jours fériés;
Article 14.01: Port fermé**

Cette lettre confirme que l'Association internationale des débardeurs, section locale 1657, accepte d'incorporer dans sa convention collective tout changement aux articles 12.12, 13.01 et 14.01 qui pourrait être convenu entre l'Association des employeurs maritimes et le Syndicat des débardeurs, SCFP, section locale. 375.

EN FOI DE QUOI TOUTES LES LETTRES D'ENTENTE # 1 À 1 SONT SIGNÉES CE 10^{ème} JOUR DE SEPTEMBRE 2020.

**ASSOCIATION DES EMPLOYEURS
MARITIMES**



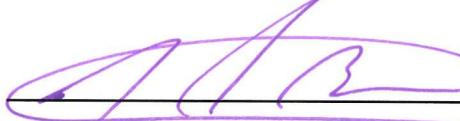
Nicola Dolbec



Jean-Pierre Langlois



Guillaume Couture



Jean-Sébastien Barale

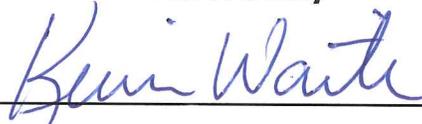


Jean-François Thibault

**ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
DÉBARDEURS, Local 1657**



Ian Mulcahy



Kevin Waite



Donald Beerworth III



Stéphane Dumont



Matthew Giroux



Donald Beerworth Jr.



Edward Doyle



Christian Parent

ANNEXE "D"

2019 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

30 DÉCEMBRE 2018 AU 28 DÉCEMBRE, 2019

ARTICLE 3 - Changements dangereux

Taux horaire de base: \$ 36,81

TRAVAIL DE TERMINUS

	7:00 à 11:00	11:00 à 12:00	12:00 à 16:00	*16:00 à 17:00	
Lundi au vendredi	\$36,81	\$73,62	\$36,81	\$55,22	
Samedi	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$110,43	
Dimanche/jours de fêtes	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$110,43	

OU

	7:00 à 12:00	12:00 à 13:00	13:00 à 15:30	*15:30 à 16:30	
Lundi au vendredi	\$36,81	\$73,62	\$36,81	\$55,22	
Samedi	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	
Dimanche/jours de fêtes	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	
	15:30 à 20:30	20:30 à 21:30	21:30 à 12:00		
Lundi au vendredi	\$55,22	\$110,43	\$55,22		
Samedi	\$73,62	\$147,24	\$73,62		
Dimanche/jours de fêtes	\$110,43	\$220,86	\$110,43		

OU

	07:00 à 10:30	10:30 à 11:30	11:30 à 15:00	*15:00 à 16:00	
Lundi au vendredi	\$36,81	\$73,62	\$36,81	\$55,22	
Samedi	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$110,43	
Dimanche/jours de fêtes	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$110,43	
	15:00 à 18:30	18:30 à 19:30	19:30 à 23:00		
Lundi au vendredi	\$55,22	\$110,43	\$55,22		
Samedi	\$73,62	\$147,24	\$73,62		
Dimanche/jours de fêtes	\$110,43	\$220,86	\$110,43		

***seulement pour recevoir de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2019 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

30 DÉCEMBRE 2018 AU 28 DÉCEMBRE, 2019

ARTICLE 3 - Changements dangereux

Taux horaire de base: \$ 36,81

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07:00 à 10:30	10:30 à 11:30	11:30 à 15:00	*15:00 à 16:00	*16:00 à 20:00
Lundi au vendredi	\$36,81	\$73,62	\$36,81	\$110,43	\$55,22
Samedi	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$73,62
Dimanche/jours de fêtes	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$110,43
	15:00 à 18:30	18:30 à 19:30	19:30 à 23:00	*23:00 à 12:00	*12:00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$55,22	\$110,43	\$55,22	\$147,24	\$73,62
Samedi	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$110,43
Dimanche/jours de fêtes	\$110,43	\$220,86	\$110,43	\$294,48	\$147,24

***pour terminer le navire seulement**

OU

	07:00 à 12:00	12:00 à 13:00	13:00 à 16:00	*15:30 à 16:30	*16:30 à 20:30
Lundi au vendredi	\$36,81	\$73,62	\$36,81	\$110,43	\$55,22
Samedi	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$73,62
Dimanche/jours de fêtes	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$110,43
	15:30 à 20:30	20:30 à 21:30	21:30 à 12:30	*12:00 à 01:00	*01:00 à 05:00
Lundi au vendredi	\$55,22	\$110,43	\$55,22	\$147,24	\$73,62
Samedi	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$110,43
Dimanche/jours de fêtes	\$110,43	\$220,86	\$110,43	\$294,48	\$147,24

***pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2019 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

30 DÉCEMBRE 2018 AU 28 DÉCEMBRE, 2019

ARTICLE 3 - Changements dangereux

Taux horaire de base: \$ 36,81

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07:00 à 15:00	15:00 à 23:00	23:00 à 7:00	*15:00 à 16:00	*15:00 à 17:00
Lundi au vendredi	\$36,81	\$55,22	\$73,62	\$ 55,22	\$ 55,22
Samedi	\$73,62	\$73,62	\$73,62	\$ 110,43	\$ 110,43
Dimanche/jours de fêtes	\$73,62	\$73,62	\$73,62	\$ 110,43	\$ 110,43

***Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

NAVIRES DE PASSAGERS

	08:00 à 13:00	13:00 à 14:00	14:00 à 16:30	*16:30 à 17:30	*17:30 à 21:30
Lundi au vendredi	\$36,81	\$73,62	\$36,81	\$110,43	\$55,22
Samedi	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$73,62
Dimanche/jours de fêtes	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$110,43
	16:30 à 21:30	21:30 à 22:30	22:30 à 01:00	*01:00 à 02:00	*02:00 à 06:00
Lundi au vendredi	\$55,22	\$110,43	\$55,22	\$147,24	\$73,62
Samedi	\$73,62	\$147,24	\$73,62	\$220,86	\$110,43
Dimanche/jours de fêtes	\$110,43	\$220,86	\$110,43	\$294,48	\$147,24

***pour terminer seulement**

OU

	08:00 à 12:00	12:00 à 16:00	16:00 à 20:00	18:00 à 22:00	
Lundi au vendredi	\$36,81	\$36,81	\$55,22	\$55,22	
Samedi	\$73,62	\$73,62	\$73,62	\$73,62	
Dimanche/jours de fêtes	\$73,62	\$73,62	\$110,43	\$110,43	

ANNEXE "D"

2019 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

30 DÉCEMBRE 2018 AU 28 DÉCEMBRE, 2019

ARTICLE 3 - Changements dangereux

Taux horaire de base: \$ 37,16

TRAVAIL DE TERMINUS

	7:00 à 11:00	11:00 à 12:00	12:00 à 16:00	*16:00 à 17:00	
Lundi au vendredi	\$37,16	\$74,32	\$37,16	\$55,74	
Samedi	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$111,48	
Dimanche/jours de fêtes	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$111,48	

OU

	7:00 à 12:00	12:00 à 13:00	13:00 à 15:30	*15:30 à 16:30	
Lundi au vendredi	\$37,16	\$74,32	\$37,16	\$55,74	
Samedi	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	
Dimanche/jours de fêtes	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	
	15:30 à 20:30	20:30 à 21:30	21:30 à 12:00		
Lundi au vendredi	\$55,74	\$111,48	\$55,74		
Samedi	\$74,32	\$148,64	\$74,32		
Dimanche/jours de fêtes	\$111,48	\$222,96	\$111,48		

OU

	07:00 à 10:30	10:30 à 11:30	11:30 à 15:00	*15:00 à 16:00	
Lundi au vendredi	\$37,16	\$74,32	\$37,16	\$55,74	
Samedi	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$111,48	
Dimanche/jours de fêtes	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$111,48	
	15:00 à 18:30	18:30 à 19:30	19:30 à 23:00		
Lundi au vendredi	\$55,74	\$111,48	\$55,74		
Samedi	\$74,32	\$148,64	\$74,32		
Dimanche/jours de fêtes	\$111,48	\$222,96	\$111,48		

***seulement pour recevoir de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2019 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

30 DÉCEMBRE 2018 AU 28 DÉCEMBRE, 2019

ARTICLE 3 - Changements dangereux

Taux horaire de base: \$ 37,16

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07:00 à 10:30	10:30 à 11:30	11:30 à 15:00	*15:00 à 16:00	*16:00 à 20:00
Lundi au vendredi	\$37,16	\$74,32	\$37,16	\$111,48	\$55,74
Samedi	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	\$74,32
Dimanche/jours de fêtes	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	\$111,48
	15:00 à 18:30	18:30 à 19:30	19:30 à 23:00	*23:00 à 12:00	*12:00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$55,74	\$111,48	\$55,74	\$148,64	\$74,32
Samedi	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	\$111,48
Dimanche/jours de fêtes	\$111,48	\$222,96	\$111,48	\$297,28	\$148,64

***pour terminer le navire seulement**

OU

	07:00 à 12:00	12:00 à 13:00	13:00 à 16:00	*15:30 à 16:30	*16:30 à 20:30
Lundi au vendredi	\$37,16	\$74,32	\$37,16	\$111,48	\$55,74
Samedi	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	\$74,32
Dimanche/jours de fêtes	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	\$111,48
	15:30 à 20:30	20:30 à 21:30	21:30 à 12:30	*12:00 à 01:00	*01:00 à 05:00
Lundi au vendredi	\$55,74	\$111,48	\$55,74	\$148,64	\$74,32
Samedi	\$74,32	\$148,64	\$74,32	\$222,96	\$111,48
Dimanche/jours de fêtes	\$111,48	\$222,96	\$111,48	\$297,28	\$148,64

***pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2019 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

30 DÉCEMBRE 2018 AU 28 DÉCEMBRE, 2019

ARTICLE 3 - Changements dangereux

Taux horaire de base: \$ 37,16

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07:00 à 15:00	15:00 à 23:00	23:00 à 7:00	*15:00 à 16:00	*15:00 à 17:00
Lundi au vendredi	\$37,16	\$55,74	\$74,32	\$ 55,74	\$ 55,74
Samedi	\$74,32	\$74,32	\$74,32	\$ 111,48	\$ 111,48
Dimanche/jours de fêtes	\$74,32	\$74,32	\$74,32	\$ 111,48	\$ 111,48

***Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

ANNEXE "D"

2019 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

30 DÉCEMBRE 2018 AU 28 DÉCEMBRE, 2019

ARTICLE 3 - Changements dangereux

Taux horaire de base: \$ 37,31

TRAVAIL DE TERMINUS

	7:00 à 11:00	11:00 à 12:00	12:00 à 16:00	*16:00 à 17:00	
Lundi au vendredi	\$37,31	\$74,62	\$37,31	\$55,97	
Samedi	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$111,93	
Dimanche/jours de fêtes	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$111,93	

OU

	7:00 à 12:00	12:00 à 13:00	13:00 à 15:30	*15:30 à 16:30	
Lundi au vendredi	\$37,31	\$74,62	\$37,31	\$55,97	
Samedi	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	
Dimanche/jours de fêtes	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	
	15:30 à 20:30	20:30 à 21:30	21:30 à 12:00		
Lundi au vendredi	\$55,97	\$111,93	\$55,97		
Samedi	\$74,62	\$149,24	\$74,62		
Dimanche/jours de fêtes	\$111,93	\$223,86	\$111,93		

OU

	07:00 à 10:30	10:30 à 11:30	11:30 à 15:00	*15:00 à 16:00	
Lundi au vendredi	\$37,31	\$74,62	\$37,31	\$55,97	
Samedi	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$111,93	
Dimanche/jours de fêtes	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$111,93	
	15:00 à 18:30	18:30 à 19:30	19:30 à 23:00		
Lundi au vendredi	\$55,97	\$111,93	\$55,97		
Samedi	\$74,62	\$149,24	\$74,62		
Dimanche/jours de fêtes	\$111,93	\$223,86	\$111,93		

***seulement pour recevoir de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2019 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

30 DÉCEMBRE 2018 AU 28 DÉCEMBRE, 2019

ARTICLE 3 - Changements dangereux

Taux horaire de base: \$ 37,31

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07:00 à 10:30	10:30 à 11:30	11:30 à 15:00	*15:00 à 16:00	*16:00 à 20:00
Lundi au vendredi	\$37,31	\$74,62	\$37,31	\$111,93	\$55,97
Samedi	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	\$74,62
Dimanche/jours de fêtes	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	\$111,93
	15:00 à 18:30	18:30 à 19:30	19:30 à 23:00	*23:00 à 12:00	*12:00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$55,97	\$111,93	\$55,97	\$149,24	\$74,62
Samedi	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	\$111,93
Dimanche/jours de fêtes	\$111,93	\$223,86	\$111,93	\$298,48	\$149,24

***pour terminer le navire seulement**

OU

	07:00 à 12:00	12:00 à 13:00	13:00 à 16:00	*15:30 à 16:30	*16:30 à 20:30
Lundi au vendredi	\$37,31	\$74,62	\$37,31	\$111,93	\$55,97
Samedi	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	\$74,62
Dimanche/jours de fêtes	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	\$111,93
	15:30 à 20:30	20:30 à 21:30	21:30 à 12:30	*12:00 à 01:00	*01:00 à 05:00
Lundi au vendredi	\$55,97	\$111,93	\$55,97	\$149,24	\$74,62
Samedi	\$74,62	\$149,24	\$74,62	\$223,86	\$111,93
Dimanche/jours de fêtes	\$111,93	\$223,86	\$111,93	\$298,48	\$149,24

***pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2019 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

30 DÉCEMBRE 2018 AU 28 DÉCEMBRE, 2019

ARTICLE 3 - Changements dangereux

Taux horaire de base: \$ 37,31

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07:00 à 15:00	15:00 à 23:00	23:00 à 7:00	*15:00 à 16:00	*15:00 à 17:00
Lundi au vendredi	\$37,31	\$55,97	\$74,62	\$ 55,97	\$ 55,97
Samedi	\$74,62	\$74,62	\$74,62	\$ 111,93	\$ 111,93
Dimanche/jours de fêtes	\$74,62	\$74,62	\$74,62	\$ 111,93	\$ 111,93

***Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

ANNEXE "D"

2020 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

29 DÉCEMBRE 2019 AU 26 DÉCEMBRE, 2020

ARTICLE 1 - Taux généraux

Taux horaire de base: \$ 37,55

TRAVAIL DE TERMINUS

	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 17h00	
Lundi au vendredi	\$37,55	\$75,10	\$37,55	\$56,33	
Samedi	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$112,65	
Dimanche/jours de fêtes	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$112,65	

OU

	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	
Lundi au vendredi	\$37,55	\$75,10	\$37,55	\$56,33	
Samedi	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	
Dimanche/jours de fêtes	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	
	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00		
Lundi au vendredi	\$56,33	\$112,65	\$56,33		
Samedi	\$75,10	\$150,20	\$75,10		
Dimanche/jours de fêtes	\$112,65	\$225,30	\$112,65		

OU

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	
Lundi au vendredi	\$37,55	\$75,10	\$37,55	\$56,33	
Samedi	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$112,65	
Dimanche/jours de fêtes	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$112,65	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00		
Lundi au vendredi	\$56,33	\$112,65	\$56,33		
Samedi	\$75,10	\$150,20	\$75,10		
Dimanche/jours de fêtes	\$112,65	\$225,30	\$112,65		

*** seulement pour recevoir et expédier de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2020 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

29 DÉCEMBRE 2019 AU 26 DÉCEMBRE, 2020

ARTICLE 1 - Taux généraux

Taux horaire de base: \$ 37,55

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	*16h00 à 20h00
Lundi au vendredi	\$37,55	\$75,10	\$37,55	\$112,65	\$56,33
Samedi	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$75,10
Dimanche/jours de fêtes	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$112,65
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	*23h00 à 24h00	*24h00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$56,33	\$112,65	\$56,33	\$150,20	\$75,10
Samedi	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$112,65
Dimanche/jours de fêtes	\$112,65	\$225,30	\$112,65	\$300,40	\$150,20

*** pour terminer le navire seulement**

OU

	007h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	*16h30 à 20h30
Lundi au vendredi	\$37,55	\$75,10	\$37,55	\$112,65	\$56,33
Samedi	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$75,10
Dimanche/jours de fêtes	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$112,65
	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	*24h00 à 01h00	*01h00 à 05h00
Lundi au vendredi	\$56,33	\$112,65	\$56,33	\$150,20	\$75,10
Samedi	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$112,65
Dimanche/jours de fêtes	\$112,65	\$225,30	\$112,65	\$300,40	\$150,20

*** pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2020 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

29 DÉCEMBRE 2019 AU 26 DÉCEMBRE, 2020

ARTICLE 1 - Taux généraux

Taux horaire de base: \$ 37,55

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00	*15h00 à 16h00	*15h00 à 17h00
Lundi au vendredi	\$37,55	\$56,33	\$75,10	\$56,33	\$56,33
Samedi	\$75,10	\$75,10	\$75,10	\$112,65	\$112,65
Dimanche/jours de fêtes	\$75,10	\$75,10	\$75,10	\$112,65	\$112,65

*** Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

NAVIRES DE PASSAGERS

	*08h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h30	*16h30 à 17h30	*17h30 à 21h30
Lundi au vendredi	\$37,55	\$75,10	\$37,55	\$112,65	\$56,33
Samedi	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$75,10
Dimanche/jours de fêtes	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$112,65
	16h30 à 21h30	21h30 à 22h30	22h30 à 01h00	*01h00 à 02h00	*02h00 à 06h00
Lundi au vendredi	\$56,33	\$112,65	\$56,33	\$150,20	\$75,10
Samedi	\$75,10	\$150,20	\$75,10	\$225,30	\$112,65
Dimanche/jours de fêtes	\$112,65	\$225,30	\$112,65	\$300,40	\$150,20

*** pour terminer seulement**

OU

	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 20h00	18:00 à 22:00	
Lundi au vendredi	\$37,55	\$37,55	\$56,33	\$56,33	
Samedi	\$75,10	\$75,10	\$75,10	\$75,10	
Dimanche/jours de fêtes	\$75,10	\$75,10	\$112,65	\$112,65	

ANNEXE "D"

2020 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

29 DÉCEMBRE 2019 AU 26 DÉCEMBRE, 2020

*** Cargaisons sales, nauséabondes et frigorifiées**

Taux horaire de base: \$ 37,90

TRAVAIL DE TERMINUS

	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 17h00	
Lundi au vendredi	\$37,90	\$75,80	\$37,90	\$56,85	
Samedi	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$113,70	
Dimanche/jours de fêtes	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$113,70	

OU

	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	
Lundi au vendredi	\$37,90	\$75,80	\$37,90	\$56,85	
Samedi	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	
Dimanche/jours de fêtes	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 12h00		
Lundi au vendredi	\$56,85	\$113,70	\$56,85		
Samedi	\$75,80	\$151,60	\$75,80		
Dimanche/jours de fêtes	\$113,70	\$227,40	\$113,70		

OU

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	
Lundi au vendredi	\$37,90	\$75,80	\$37,90	\$56,85	
Samedi	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$113,70	
Dimanche/jours de fêtes	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$113,70	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00		
Lundi au vendredi	\$56,85	\$113,70	\$56,85		
Samedi	\$75,80	\$151,60	\$75,80		
Dimanche/jours de fêtes	\$113,70	\$227,40	\$113,70		

*** seulement pour recevoir et expédier de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2020 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

29 DÉCEMBRE 2019 AU 26 DÉCEMBRE, 2020

*** Cargaisons sales, nauséabondes et frigorifiées**

Taux horaire de base: \$ 37,90

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	*16h00 à 20h00
Lundi au vendredi	\$37,90	\$75,80	\$37,90	\$113,70	\$56,85
Samedi	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	\$75,80
Dimanche/jours de fêtes	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	\$113,70
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	*23h00 à 24h00	*24h00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$56,85	\$113,70	\$56,85	\$151,60	\$75,80
Samedi	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	\$113,70
Dimanche/jours de fêtes	\$113,70	\$227,40	\$113,70	\$303,20	\$151,60

*** pour terminer le navire seulement**

OU

	007h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	*16h30 à 20h30
Lundi au vendredi	\$37,90	\$75,80	\$37,90	\$113,70	\$56,85
Samedi	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	\$75,80
Dimanche/jours de fêtes	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	\$113,70
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	*24h00 à 01h00	*01h00 à 05h00
Lundi au vendredi	\$56,85	\$113,70	\$56,85	\$151,60	\$75,80
Samedi	\$75,80	\$151,60	\$75,80	\$227,40	\$113,70
Dimanche/jours de fêtes	\$113,70	\$227,40	\$113,70	\$303,20	\$151,60

*** pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2020 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

29 DÉCEMBRE 2019 AU 26 DÉCEMBRE, 2020

*** Cargaisons sales, nauséabondes et frigorifiées**

Taux horaire de base: \$ 37,90

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00	*15h00 à 16h00	*15h00 à 17h00
Lundi au vendredi	\$37,90	\$56,85	\$75,80	\$56,85	\$56,85
Samedi	\$75,80	\$75,80	\$75,80	\$113,70	\$113,70
Dimanche/jours de fêtes	\$75,80	\$75,80	\$75,80	\$113,70	\$113,70

*** Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

ANNEXE "D"

2020 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

29 DÉCEMBRE 2019 AU 26 DÉCEMBRE, 2020

ARTICLE 3 - Chargements dangereux

Taux horaire de base: \$ 38,05

TRAVAIL DE TERMINUS

	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 17h00	
Lundi au vendredi	\$38,05	\$76,10	\$38,05	\$57,08	
Samedi	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$114,15	
Dimanche/jours de fêtes	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$114,15	

OU

	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	
Lundi au vendredi	\$38,05	\$76,10	\$38,05	\$57,08	
Samedi	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	
Dimanche/jours de fêtes	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00		
Lundi au vendredi	\$57,08	\$114,15	\$57,08		
Samedi	\$76,10	\$152,20	\$76,10		
Dimanche/jours de fêtes	\$114,15	\$228,30	\$114,15		

OU

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	
Lundi au vendredi	\$38,05	\$76,10	\$38,05	\$57,08	
Samedi	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$114,15	
Dimanche/jours de fêtes	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$114,15	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00		
Lundi au vendredi	\$57,08	\$114,15	\$57,08		
Samedi	\$76,10	\$152,20	\$76,10		
Dimanche/jours de fêtes	\$114,15	\$228,30	\$114,15		

*** seulement pour recevoir et expédier de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2020 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

29 DÉCEMBRE 2019 AU 26 DÉCEMBRE, 2020

ARTICLE 3 - Chargements dangereux

Taux horaire de base: \$ 38,05

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	*16h00 à 20h00
Lundi au vendredi	\$38,05	\$76,10	\$38,05	\$114,15	\$57,08
Samedi	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	\$76,10
Dimanche/jours de fêtes	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	\$114,15
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	*23h00 à 24h00	*24h00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$57,08	\$114,15	\$57,08	\$152,20	\$76,10
Samedi	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	\$114,15
Dimanche/jours de fêtes	\$114,15	\$228,30	\$114,15	\$304,40	\$152,20

*** pour terminer le navire seulement**

OU

	007h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	*16h30 à 20h30
Lundi au vendredi	\$38,05	\$76,10	\$38,05	\$114,15	\$57,08
Samedi	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	\$76,10
Dimanche/jours de fêtes	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	\$114,15
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	*24h00 à 01h00	*01h00 à 05h00
Lundi au vendredi	\$57,08	\$114,15	\$57,08	\$152,20	\$76,10
Samedi	\$76,10	\$152,20	\$76,10	\$228,30	\$114,15
Dimanche/jours de fêtes	\$114,15	\$228,30	\$114,15	\$304,40	\$152,20

*** pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2020 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

29 DÉCEMBRE 2019 AU 26 DÉCEMBRE, 2020

ARTICLE 3 - Chargements dangereux

Taux horaire de base: \$ 38,05

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00	*15h00 à 16h00	*15h00 à 17h00
Lundi au vendredi	\$38,05	\$57,08	\$76,10	\$57,08	\$57,08
Samedi	\$76,10	\$76,10	\$76,10	\$114,15	\$114,15
Dimanche/jours de fêtes	\$76,10	\$76,10	\$76,10	\$114,15	\$114,15

*** Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

ANNEXE "D"

2021 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

27 DÉCEMBRE 2020 AU 25 DÉCEMBRE, 2021

ARTICLE 1 - Taux généraux

Taux horaire de base: \$ 38,30

TRAVAIL DE TERMINUS

	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 17h00	
Lundi au vendredi	\$38,30	\$76,60	\$38,30	\$57,45	
Samedi	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$114,90	
Dimanche/jours de fêtes	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$114,90	

OU

	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	
Lundi au vendredi	\$38,30	\$76,60	\$38,30	\$57,45	
Samedi	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	
Dimanche/jours de fêtes	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	
	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00		
Lundi au vendredi	\$57,45	\$114,90	\$57,45		
Samedi	\$76,60	\$153,20	\$76,60		
Dimanche/jours de fêtes	\$114,90	\$229,80	\$114,90		

OU

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	
Lundi au vendredi	\$38,30	\$76,60	\$38,30	\$57,45	
Samedi	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$114,90	
Dimanche/jours de fêtes	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$114,90	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00		
Lundi au vendredi	\$57,45	\$114,90	\$57,45		
Samedi	\$76,60	\$153,20	\$76,60		
Dimanche/jours de fêtes	\$114,90	\$229,80	\$114,90		

*** seulement pour recevoir et expédier de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2021 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

27 DÉCEMBRE 2020 AU 25 DÉCEMBRE, 2021

ARTICLE 1 - Taux généraux

Taux horaire de base: \$ 38,30

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	*16h00 à 20h00
Lundi au vendredi	\$38,30	\$76,60	\$38,30	\$114,90	\$57,45
Samedi	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$76,60
Dimanche/jours de fêtes	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$114,90
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	*23h00 à 24h00	*24h00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$57,45	\$114,90	\$57,45	\$153,20	\$76,60
Samedi	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$114,90
Dimanche/jours de fêtes	\$114,90	\$229,80	\$114,90	\$306,40	\$153,20

*** pour terminer le navire seulement**

OU

	007h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	*16h30 à 20h30
Lundi au vendredi	\$38,30	\$76,60	\$38,30	\$114,90	\$57,45
Samedi	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$76,60
Dimanche/jours de fêtes	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$114,90
	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	*24h00 à 01h00	*01h00 à 05h00
Lundi au vendredi	\$57,45	\$114,90	\$57,45	\$153,20	\$76,60
Samedi	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$114,90
Dimanche/jours de fêtes	\$114,90	\$229,80	\$114,90	\$306,40	\$153,20

*** pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2021 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

27 DÉCEMBRE 2020 AU 25 DÉCEMBRE, 2021

ARTICLE 1 - Taux généraux

Taux horaire de base: \$ 38,30

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00	*15h00 à 16h00	*15h00 à 17h00
Lundi au vendredi	\$38,30	\$57,45	\$76,60	\$57,45	\$57,45
Samedi	\$76,60	\$76,60	\$76,60	\$114,90	\$114,90
Dimanche/jours de fêtes	\$76,60	\$76,60	\$76,60	\$114,90	\$114,90

*** Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

NAVIRES DE PASSAGERS

	*08h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h30	*16h30 à 17h30	*17h30 à 21h30
Lundi au vendredi	\$38,30	\$76,60	\$38,30	\$114,90	\$57,45
Samedi	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$76,60
Dimanche/jours de fêtes	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$114,90
	16h30 à 21h30	21h30 à 22h30	22h30 à 01h00	*01h00 à 02h00	*02h00 à 06h00
Lundi au vendredi	\$54,45	\$114,90	\$57,45	\$153,20	\$76,60
Samedi	\$76,60	\$153,20	\$76,60	\$229,80	\$114,90
Dimanche/jours de fêtes	\$114,90	\$229,80	\$114,90	\$306,40	\$153,20

*** pour terminer seulement**

OU

	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 20h00	18:00 à 22:00	
Lundi au vendredi	\$38,30	\$38,30	\$57,45	\$57,45	
Samedi	\$76,60	\$76,60	\$76,60	\$76,60	
Dimanche/jours de fêtes	\$76,60	\$76,60	\$114,90	\$114,90	

ANNEXE "D"

2021 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

27 DÉCEMBRE 2020 AU 25 DÉCEMBRE, 2021

*** Cargaisons sales, nauséabondes et frigorifiées**

Taux horaire de base: \$ 38,65

TRAVAIL DE TERMINUS

	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 17h00	
Lundi au vendredi	\$38,65	\$77,30	\$38,65	\$57,98	
Samedi	\$77,30	\$154,50	\$77,30	\$115,97	
Dimanche/jours de fêtes	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$115,95	

OU

	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	
Lundi au vendredi	\$38,65	\$77,30	\$38,65	\$57,98	
Samedi	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	
Dimanche/jours de fêtes	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00		
Lundi au vendredi	\$57,98	\$115,95	\$57,98		
Samedi	\$77,30	\$154,60	\$77,30		
Dimanche/jours de fêtes	\$115,95	\$231,90	\$115,95		

OU

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	
Lundi au vendredi	\$38,65	\$77,30	\$38,65	\$57,98	
Samedi	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$115,95	
Dimanche/jours de fêtes	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$115,95	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00		
Lundi au vendredi	\$57,98	\$115,95	\$57,98		
Samedi	\$77,30	\$154,60	\$77,30		
Dimanche/jours de fêtes	\$115,95	\$231,90	\$115,95		

*** seulement pour recevoir et expédier de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2021 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

27 DÉCEMBRE 2020 AU 25 DÉCEMBRE, 2021

*** Cargaisons sales, nauzéabondes et frigorifiées**

Taux horaire de base: \$ 38,65

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	*16h00 à 20h00
Lundi au vendredi	\$38,65	\$77,30	\$38,65	\$115,95	\$57,98
Samedi	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	\$77,30
Dimanche/jours de fêtes	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	\$115,95
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	*23h00 à 24h00	*24h00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$57,98	\$115,95	\$57,98	\$154,60	\$77,30
Samedi	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	\$115,95
Dimanche/jours de fêtes	\$115,95	\$231,90	\$115,95	\$309,20	\$154,60

*** pour terminer le navire seulement**

OU

	007h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	*16h30 à 20h30
Lundi au vendredi	\$38,65	\$77,30	\$38,65	\$115,95	\$57,98
Samedi	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	\$77,30
Dimanche/jours de fêtes	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	\$115,95
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	*24h00 à 01h00	*01h00 à 05h00
Lundi au vendredi	\$57,98	\$115,95	\$57,98	\$154,60	\$77,30
Samedi	\$77,30	\$154,60	\$77,30	\$231,90	\$115,95
Dimanche/jours de fêtes	\$115,95	\$231,90	\$115,95	\$309,20	\$154,60

*** pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2021 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

27 DÉCEMBRE 2020 AU 25 DÉCEMBRE, 2021

*** Cargaisons sales, nauséabondes et frigorifiées**

Taux horaire de base: \$ 38,65

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00	*15h00 à 16h00	*15h00 à 17h00
Lundi au vendredi	\$38,65	\$57,98	\$77,30	\$57,98	\$57,98
Samedi	\$77,30	\$77,30	\$77,30	\$115,95	\$115,95
Dimanche/jours de fêtes	\$77,30	\$77,30	\$77,30	\$115,95	\$115,95

*** Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

ANNEXE "D"

2021 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

27 DÉCEMBRE 2020 AU 25 DÉCEMBRE, 2021

ARTICLE 3 - Chargements dangereux

Taux horaire de base: \$ 38,80

TRAVAIL DE TERMINUS

	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 17h00	
Lundi au vendredi	\$38,80	\$77,60	\$38,80	\$58,20	
Samedi	\$77,60	\$155,20	\$77,50	\$116,40	
Dimanche/jours de fêtes	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$116,40	

OU

	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	
Lundi au vendredi	\$38,80	\$77,60	\$38,80	\$58,20	
Samedi	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	
Dimanche/jours de fêtes	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00		
Lundi au vendredi	\$58,20	\$116,40	\$58,20		
Samedi	\$77,60	\$155,20	\$77,60		
Dimanche/jours de fêtes	\$116,40	\$232,80	\$116,40		

OU

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	
Lundi au vendredi	\$38,80	\$77,60	\$38,80	\$58,20	
Samedi	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$116,40	
Dimanche/jours de fêtes	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$116,40	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00		
Lundi au vendredi	\$58,20	\$116,40	\$58,20		
Samedi	\$77,60	\$155,20	\$77,60		
Dimanche/jours de fêtes	\$116,40	\$232,80	\$116,40		

*** seulement pour recevoir et expédier de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2021 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

27 DÉCEMBRE 2020 AU 25 DÉCEMBRE, 2021

ARTICLE 3 - Chargements dangereux

Taux horaire de base: \$ 38,80

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	*16h00 à 20h00
Lundi au vendredi	\$38,80	\$77,60	\$38,80	\$116,40	\$58,20
Samedi	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	\$77,60
Dimanche/jours de fêtes	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	\$116,40
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	*23h00 à 24h00	*24h00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$58,20	\$116,40	\$58,20	\$155,20	\$77,60
Samedi	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	\$116,40
Dimanche/jours de fêtes	\$116,40	\$232,80	\$116,40	\$310,40	\$155,20

*** pour terminer le navire seulement**

OU

	007h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	*16h30 à 20h30
Lundi au vendredi	\$38,80	\$77,60	\$38,80	\$116,40	\$58,20
Samedi	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	\$77,60
Dimanche/jours de fêtes	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	\$116,40
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	*24h00 à 01h00	*01h00 à 05h00
Lundi au vendredi	\$58,20	\$116,40	\$58,20	\$155,20	\$77,60
Samedi	\$77,60	\$155,20	\$77,60	\$232,80	\$116,40
Dimanche/jours de fêtes	\$116,40	\$232,80	\$116,40	\$310,40	\$155,20

*** pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2021 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

27 DÉCEMBRE 2020 AU 25 DÉCEMBRE, 2021

ARTICLE 3 - Chargements dangereux

Taux horaire de base: \$ 38,80

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00	*15h00 à 16h00	*15h00 à 17h00
Lundi au vendredi	\$38,80	\$58,20	\$77,60	\$58,20	\$58,20
Samedi	\$77,60	\$77,60	\$77,60	\$116,40	\$116,40
Dimanche/jours de fêtes	\$77,60	\$77,60	\$77,60	\$116,40	\$116,40

*** Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

ANNEXE "D"

2022 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

26 DÉCEMBRE 2021 AU 31 DÉCEMBRE, 2022

ARTICLE 1 - Taux généraux

Taux horaire de base: \$ 39,07

TRAVAIL DE TERMINUS

	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 17h00	
Lundi au vendredi	\$39,07	\$78,14	\$39,07	\$58,61	
Samedi	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$117,21	
Dimanche/jours de fêtes	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$117,21	

OU

	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	
Lundi au vendredi	\$39,07	\$78,14	\$39,07	\$58,61	
Samedi	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	
Dimanche/jours de fêtes	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	
	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00		
Lundi au vendredi	\$58,61	\$117,21	\$58,61		
Samedi	\$78,14	\$156,28	\$78,14		
Dimanche/jours de fêtes	\$117,21	\$234,42	\$117,21		

OU

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	
Lundi au vendredi	\$39,07	\$78,14	\$39,07	\$58,61	
Samedi	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$117,21	
Dimanche/jours de fêtes	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$117,21	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00		
Lundi au vendredi	\$58,61	\$117,21	\$58,61		
Samedi	\$78,14	\$156,28	\$78,14		
Dimanche/jours de fêtes	\$117,21	\$234,42	\$117,21		

*** seulement pour recevoir et expédier de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2022 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

26 DÉCEMBRE 2021 AU 31 DÉCEMBRE, 2022

ARTICLE 1 - Taux généraux

Taux horaire de base: \$ 39,07

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	*16h00 à 20h00
Lundi au vendredi	\$39,07	\$78,14	\$39,07	\$117,21	\$58,61
Samedi	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$78,14
Dimanche/jours de fêtes	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$117,21
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	*23h00 à 24h00	*24h00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$58,61	\$117,21	\$58,61	\$156,28	\$78,14
Samedi	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$117,21
Dimanche/jours de fêtes	\$117,21	\$234,42	\$117,21	\$312,56	\$156,28

*** pour terminer le navire seulement**

OU

	007h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	*16h30 à 20h30
Lundi au vendredi	\$39,07	\$78,14	\$39,07	\$117,21	\$58,61
Samedi	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$78,14
Dimanche/jours de fêtes	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$117,21
	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	*24h00 à 01h00	*01h00 à 05h00
Lundi au vendredi	\$58,61	\$117,21	\$58,61	\$156,28	\$78,14
Samedi	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$117,21
Dimanche/jours de fêtes	\$117,21	\$234,42	\$117,21	\$312,56	\$156,28

*** pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2022 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

26 DÉCEMBRE 2021 AU 31 DÉCEMBRE, 2022

ARTICLE 1 - Taux généraux

Taux horaire de base: \$ 39,07

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00	*15h00 à 16h00	*15h00 à 17h00
Lundi au vendredi	\$39,07	\$58,61	\$78,14	\$58,61	\$58,61
Samedi	\$78,14	\$78,14	\$78,14	\$117,21	\$117,21
Dimanche/jours de fêtes	\$78,14	\$78,14	\$78,14	\$117,21	\$117,21

*** Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

NAVIRES DE PASSAGERS

	*08h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h30	*16h30 à 17h30	*17h30 à 21h30
Lundi au vendredi	\$39,07	\$78,14	\$39,07	\$117,21	\$58,61
Samedi	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$78,14
Dimanche/jours de fêtes	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$117,21
	16h30 à 21h30	21h30 à 22h30	22h30 à 01h00	*01h00 à 02h00	*02h00 à 06h00
Lundi au vendredi	\$58,61	\$117,21	\$58,61	\$156,28	\$78,14
Samedi	\$78,14	\$156,28	\$78,14	\$234,42	\$117,21
Dimanche/jours de fêtes	\$117,21	\$234,42	\$117,21	\$312,56	\$156,28

*** pour terminer seulement**

OU

	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 20h00	18:00 à 22:00	
Lundi au vendredi	\$39,07	\$39,07	\$58,61	\$58,61	
Samedi	\$78,14	\$78,14	\$78,14	\$78,14	
Dimanche/jours de fêtes	\$78,14	\$78,14	\$117,21	\$117,21	

ANNEXE "D"

2022 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

26 DÉCEMBRE 2021 AU 31 DÉCEMBRE, 2022

*** Cargaisons sales, nauséabondes et frigorifiées**

Taux horaire de base: \$ 39,42

TRAVAIL DE TERMINUS

	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 17h00	
Lundi au vendredi	\$39,42	\$78,84	\$39,42	\$59,13	
Samedi	\$78,84	\$137,40	\$78,84	\$118,26	
Dimanche/jours de fêtes	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$118,26	

OU

	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	
Lundi au vendredi	\$39,42	\$78,84	\$39,42	\$59,13	
Samedi	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	
Dimanche/jours de fêtes	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	

	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00		
Lundi au vendredi	\$59,13	\$118,26	\$59,13		
Samedi	\$78,84	\$157,68	\$78,84		
Dimanche/jours de fêtes	\$118,26	\$236,52	\$118,26		

OU

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	
Lundi au vendredi	\$39,42	\$78,84	\$39,42	\$59,13	
Samedi	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$118,26	
Dimanche/jours de fêtes	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$118,26	

	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00		
Lundi au vendredi	\$59,13	\$118,26	\$59,13		
Samedi	\$78,84	\$157,68	\$78,84		
Dimanche/jours de fêtes	\$118,26	\$236,52	\$118,26		

*** seulement pour recevoir et expédier de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2022 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

26 DÉCEMBRE 2021 AU 31 DÉCEMBRE, 2022

*** Cargaisons sales, nauvéabondes et frigorifiées**

Taux horaire de base: \$ 39,42

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	*16h00 à 20h00
Lundi au vendredi	\$39,42	\$78,84	\$39,42	\$118,26	\$59,13
Samedi	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	\$78,84
Dimanche/jours de fêtes	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	\$118,26
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	*23h00 à 24h00	*24h00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$59,13	\$118,26	\$59,13	\$157,68	\$78,84
Samedi	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	\$118,26
Dimanche/jours de fêtes	\$118,26	\$236,52	\$118,26	\$315,36	\$157,68

*** pour terminer le navire seulement**

OU

	007h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	*16h30 à 20h30
Lundi au vendredi	\$39,42	\$78,84	\$39,42	\$118,26	\$59,13
Samedi	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	\$78,84
Dimanche/jours de fêtes	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	\$118,26
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	*24h00 à 01h00	*01h00 à 05h00
Lundi au vendredi	\$59,13	\$118,26	\$59,13	\$157,68	\$78,84
Samedi	\$78,84	\$157,68	\$78,84	\$236,52	\$118,26
Dimanche/jours de fêtes	\$118,26	\$236,52	\$118,26	\$315,36	\$157,68

*** pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2022 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

26 DÉCEMBRE 2021 AU 31 DÉCEMBRE, 2022

*** Cargaisons sales, nauséabondes et frigorifiées**

Taux horaire de base: \$ 39,42

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00	*15h00 à 16h00	*15h00 à 17h00
Lundi au vendredi	\$39,42	\$59,13	\$78,84	\$59,13	\$59,13
Samedi	\$78,84	\$78,84	\$78,84	\$118,26	\$118,26
Dimanche/jours de fêtes	\$78,84	\$78,84	\$78,84	\$118,26	\$118,26

*** Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

ANNEXE "D"

2022 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

26 DÉCEMBRE 2021 AU 31 DÉCEMBRE, 2022

ARTICLE 3 - Chargements dangereux

Taux horaire de base: \$ 39,57

TRAVAIL DE TERMINUS

	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 17h00	
Lundi au vendredi	\$39,57	\$79,14	\$39,57	\$59,36	
Samedi	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$118,71	
Dimanche/jours de fêtes	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$118,71	

OU

	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	
Lundi au vendredi	\$39,57	\$79,14	\$39,57	\$59,36	
Samedi	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	
Dimanche/jours de fêtes	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00		
Lundi au vendredi	\$59,36	\$118,71	\$59,36		
Samedi	\$79,14	\$158,28	\$79,14		
Dimanche/jours de fêtes	\$118,71	\$237,42	\$118,71		

OU

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	
Lundi au vendredi	\$39,57	\$79,14	\$39,57	\$59,36	
Samedi	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$118,71	
Dimanche/jours de fêtes	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$118,71	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00		
Lundi au vendredi	\$59,36	\$118,71	\$59,36		
Samedi	\$79,14	\$158,28	\$79,14		
Dimanche/jours de fêtes	\$118,71	\$237,42	\$118,71		

*** seulement pour recevoir et expédier de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2022 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

26 DÉCEMBRE 2021 AU 31 DÉCEMBRE, 2022

ARTICLE 3 - Chargements dangereux

Taux horaire de base: \$ 39,57

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	*16h00 à 20h00
Lundi au vendredi	\$39,57	\$79,14	\$39,57	\$118,71	\$59,36
Samedi	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	\$79,14
Dimanche/jours de fêtes	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	\$118,71
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	*23h00 à 24h00	*24h00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$59,36	\$118,71	\$59,36	\$158,28	\$79,14
Samedi	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	\$118,71
Dimanche/jours de fêtes	\$118,71	\$237,42	\$118,71	\$316,56	\$158,28

*** pour terminer le navire seulement**

OU

	007h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	*16h30 à 20h30
Lundi au vendredi	\$39,57	\$79,14	\$39,57	\$118,71	\$59,36
Samedi	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	\$79,14
Dimanche/jours de fêtes	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	\$118,71
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	*24h00 à 01h00	*01h00 à 05h00
Lundi au vendredi	\$59,36	\$118,71	\$59,36	\$158,28	\$79,14
Samedi	\$79,14	\$158,28	\$79,14	\$237,42	\$118,71
Dimanche/jours de fêtes	\$118,71	\$237,42	\$118,71	\$316,56	\$158,28

*** pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2022 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

26 DÉCEMBRE 2021 AU 31 DÉCEMBRE, 2022

ARTICLE 3 - Chargements dangereux

Taux horaire de base: \$ 39,57

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00	*15h00 à 16h00	*15h00 à 17h00
Lundi au vendredi	\$39,57	\$59,36	\$79,14	\$59,36	\$59,36
Samedi	\$79,14	\$79,14	\$79,14	\$118,71	\$118,71
Dimanche/jours de fêtes	\$79,14	\$79,14	\$79,14	\$118,71	\$118,71

*** Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

ANNEXE "D"

2023 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

1er JANVIER 2023 AU 30 DÉCEMBRE, 2023

ARTICLE 1 - Taux généraux

Taux horaire de base: \$ 39,95

TRAVAIL DE TERMINUS

	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 17h00	
Lundi au vendredi	\$39,95	\$79,90	\$39,95	\$59,93	
Samedi	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$119,85	
Dimanche/jours de fêtes	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$119,85	

OU

	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	
Lundi au vendredi	\$39,95	\$79,90	\$39,95	\$59,93	
Samedi	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	
Dimanche/jours de fêtes	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	

	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00		
Lundi au vendredi	\$59,93	\$119,85	\$59,93		
Samedi	\$79,90	\$159,80	\$79,90		
Dimanche/jours de fêtes	\$119,85	\$239,70	\$119,85		

OU

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	
Lundi au vendredi	\$39,95	\$79,90	\$39,95	\$59,93	
Samedi	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$119,85	
Dimanche/jours de fêtes	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$119,85	

	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00		
Lundi au vendredi	\$59,93	\$119,85	\$59,93		
Samedi	\$79,90	\$159,80	\$79,90		
Dimanche/jours de fêtes	\$119,85	\$239,70	\$119,85		

*** seulement pour recevoir et expédier de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2023 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

1er JANVIER 2023 AU 30 DÉCEMBRE, 2023

ARTICLE 1 - Taux généraux

Taux horaire de base: \$ 39,95

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	*16h00 à 20h00
Lundi au vendredi	\$39,95	\$79,90	\$39,95	\$119,85	\$59,93
Samedi	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$79,90
Dimanche/jours de fêtes	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$119,85
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	*23h00 à 24h00	*24h00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$59,93	\$119,85	\$59,93	\$159,80	\$79,90
Samedi	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$119,85
Dimanche/jours de fêtes	\$119,85	\$239,70	\$119,85	\$319,60	\$159,80

*** pour terminer le navire seulement**

OU

	007h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	*16h30 à 20h30
Lundi au vendredi	\$39,95	\$79,90	\$39,95	\$119,85	\$59,93
Samedi	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$79,90
Dimanche/jours de fêtes	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$119,85
	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	*24h00 à 01h00	*01h00 à 05h00
Lundi au vendredi	\$59,93	\$119,85	\$59,93	\$159,80	\$79,90
Samedi	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$119,85
Dimanche/jours de fêtes	\$119,85	\$239,70	\$119,85	\$319,60	\$159,80

*** pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2023 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

1er JANVIER 2023 AU 30 DÉCEMBRE, 2023

ARTICLE 1 - Taux généraux

Taux horaire de base: \$ 39,95

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00	*15h00 à 16h00	*15h00 à 17h00
Lundi au vendredi	\$39,95	\$59,93	\$79,90	\$59,93	\$59,93
Samedi	\$79,90	\$79,90	\$79,90	\$119,85	\$119,85
Dimanche/jours de fêtes	\$79,90	\$79,90	\$79,90	\$119,85	\$119,85

*** Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

NAVIRES DE PASSAGERS

	*08h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h30	*16h30 à 17h30	*17h30 à 21h30
Lundi au vendredi	\$39,95	\$79,90	\$39,95	\$119,85	\$59,93
Samedi	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$79,90
Dimanche/jours de fêtes	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$119,85
	16h30 à 21h30	21h30 à 22h30	22h30 à 01h00	*01h00 à 02h00	*02h00 à 06h00
Lundi au vendredi	\$59,93	\$119,85	\$59,93	\$159,80	\$79,90
Samedi	\$79,90	\$159,80	\$79,90	\$239,70	\$119,85
Dimanche/jours de fêtes	\$119,85	\$239,70	\$119,85	\$319,60	\$159,80

*** pour terminer seulement**

OU

	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 20h00	18:00 à 22:00	
Lundi au vendredi	\$39,95	\$39,95	\$59,93	\$59,93	
Samedi	\$79,90	\$79,90	\$79,90	\$79,90	
Dimanche/jours de fêtes	\$79,90	\$79,90	\$119,85	\$119,85	

ANNEXE "D"

2023 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

1er JANVIER 2023 AU 30 DÉCEMBRE, 2023

*** Cargaisons sales, nauséabondes et frigorifiées**

Taux horaire de base: \$ 40,30

TRAVAIL DE TERMINUS

	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 17h00	
Lundi au vendredi	\$40,30	\$80,60	\$40,30	\$60,45	
Samedi	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$120,90	
Dimanche/jours de fêtes	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$120,90	

OU

	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	
Lundi au vendredi	\$40,30	\$80,60	\$40,30	\$60,45	
Samedi	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	
Dimanche/jours de fêtes	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00		
Lundi au vendredi	\$60,45	\$120,90	\$60,45		
Samedi	\$80,60	\$161,20	\$80,60		
Dimanche/jours de fêtes	\$120,90	\$241,80	\$120,90		

OU

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	
Lundi au vendredi	\$40,30	\$80,60	\$40,30	\$60,45	
Samedi	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$120,90	
Dimanche/jours de fêtes	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$120,90	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00		
Lundi au vendredi	\$60,45	\$120,90	\$60,45		
Samedi	\$80,60	\$161,20	\$80,60		
Dimanche/jours de fêtes	\$120,90	\$241,80	\$120,90		

*** seulement pour recevoir et expédier de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2023 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

1er JANVIER 2023 AU 30 DÉCEMBRE, 2023

*** Cargaisons sales, nauséabondes et frigorifiées**

Taux horaire de base: \$ 40,30

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	*16h00 à 20h00
Lundi au vendredi	\$40,30	\$80,60	\$40,30	\$120,90	\$60,45
Samedi	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	\$80,60
Dimanche/jours de fêtes	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	\$120,90
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	*23h00 à 24h00	*24h00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$60,45	\$120,90	\$60,45	\$161,20	\$80,60
Samedi	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	\$120,90
Dimanche/jours de fêtes	\$120,90	\$241,80	\$120,90	\$322,40	\$161,20

*** pour terminer le navire seulement**

OU

	007h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	*16h30 à 20h30
Lundi au vendredi	\$40,30	\$80,60	\$40,30	\$120,90	\$60,45
Samedi	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	\$80,60
Dimanche/jours de fêtes	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	\$120,90
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	*24h00 à 01h00	*01h00 à 05h00
Lundi au vendredi	\$60,45	\$120,90	\$60,45	\$161,20	\$80,60
Samedi	\$80,60	\$161,20	\$80,60	\$241,80	\$120,90
Dimanche/jours de fêtes	\$120,90	\$241,80	\$120,90	\$322,40	\$161,20

*** pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2023 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

1er JANVIER 2023 AU 30 DÉCEMBRE, 2023

*** Cargaisons sales, nauséabondes et frigorifiées**

Taux horaire de base: \$ 40,30

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00	*15h00 à 16h00	*15h00 à 17h00
Lundi au vendredi	\$40,30	\$60,45	\$80,60	\$60,45	\$60,45
Samedi	\$80,60	\$80,60	\$80,60	\$120,90	\$120,90
Dimanche/jours de fêtes	\$80,60	\$80,60	\$80,60	\$120,90	\$120,90

*** Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**

ANNEXE "D"

2023 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

1er JANVIER 2023 AU 30 DÉCEMBRE, 2023

ARTICLE 3 - Chargements dangereux

Taux horaire de base: \$ 40,45

TRAVAIL DE TERMINUS

	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	*16h00 à 17h00	
Lundi au vendredi	\$40,45	\$80,90	\$40,45	\$60,68	
Samedi	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$121,35	
Dimanche/jours de fêtes	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$121,35	

OU

	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	
Lundi au vendredi	\$40,45	\$80,90	\$40,45	\$60,68	
Samedi	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	
Dimanche/jours de fêtes	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00		
Lundi au vendredi	\$60,68	\$121,35	\$60,68		
Samedi	\$80,90	\$161,80	\$80,90		
Dimanche/jours de fêtes	\$121,35	\$242,70	\$121,35		

OU

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	
Lundi au vendredi	\$40,45	\$80,90	\$40,45	\$60,68	
Samedi	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$121,35	
Dimanche/jours de fêtes	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$121,35	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00		
Lundi au vendredi	\$60,68	\$121,35	\$60,68		
Samedi	\$80,90	\$161,80	\$80,90		
Dimanche/jours de fêtes	\$121,35	\$242,70	\$121,35		

*** seulement pour recevoir et expédier de la cargaison conventionnelle (non-conteneurisée)**

ANNEXE "D"

2023 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

1er JANVIER 2023 AU 30 DÉCEMBRE, 2023

ARTICLE 3 - Chargements dangereux

Taux horaire de base: \$ 40,45

OPÉRATIONS NON-CONTINUES

	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	*15h00 à 16h00	*16h00 à 20h00
Lundi au vendredi	\$40,45	\$80,90	\$40,45	\$121,35	\$60,68
Samedi	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	\$80,90
Dimanche/jours de fêtes	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	\$121,35
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	*23h00 à 24h00	*24h00 à 04:00
Lundi au vendredi	\$60,68	\$121,35	\$60,68	\$161,80	\$80,90
Samedi	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	\$121,35
Dimanche/jours de fêtes	\$121,35	\$242,70	\$121,35	\$323,60	\$161,80

*** pour terminer le navire seulement**

OU

	007h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	*15h30 à 16h30	*16h30 à 20h30
Lundi au vendredi	\$40,45	\$80,90	\$40,45	\$121,35	\$60,68
Samedi	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	\$80,90
Dimanche/jours de fêtes	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	\$121,35
	*15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	*24h00 à 01h00	*01h00 à 05h00
Lundi au vendredi	\$60,68	\$121,35	\$60,68	\$161,80	\$80,90
Samedi	\$80,90	\$161,80	\$80,90	\$242,70	\$121,35
Dimanche/jours de fêtes	\$121,35	\$242,70	\$121,35	\$323,60	\$161,80

*** pour terminer seulement**

ANNEXE "D"

2023 TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

1er JANVIER 2023 AU 30 DÉCEMBRE, 2023

ARTICLE 3 - Chargements dangereux

Taux horaire de base: \$ 40,45

OPÉRATIONS CONTINUES

Travail à relais	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00	*15h00 à 16h00	*15h00 à 17h00
Lundi au vendredi	\$40,45	\$60,68	\$80,90	\$60,68	\$60,68
Samedi	\$80,90	\$80,90	\$80,90	\$121,35	\$121,35
Dimanche/jours de fêtes	\$80,90	\$80,90	\$80,90	\$121,35	\$121,35

*** Pour réception et livraison des conteneurs par les camions de ville**