

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**L'ASSOCIATION DES
EMPLOYEURS MARITIMES**

et

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

(Date d'expiration: le 31 décembre 2029)

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	21
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	30
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	32
23. Retraite et bien-être.....	33
24. Température	35
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.....	43
	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 2024, 2025, 2026, 2027, 2028 et 2029.....	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 19.....	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 Griefs. L'A.E.M. informera l'Association Internationale des Débardeurs, par écrit, du nom des membres de son Comité de Griefs 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 Accéléré 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 réintégré 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 classier 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 réintégrés 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.

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 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 (140) 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 (Voir l'Annexe « B » pour les années 2024 à 2029)

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 107). Le minimum sera ajusté en conséquence pour les années suivantes :

2024 : minimum 118
2025 : minimum 114
2026 : minimum 110
2027 : minimum 109
2028 : minimum 108
2029 : minimum 107

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) 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 c) 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 (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 » qui ne sont pas requis. Le statut d'employé mis à pied s'applique aussi à chaque employé de l'Annexe « E » 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

11.06. La procédure administrative de la garantie d'hiver est identique à celle décrite à l'article

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 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):

Troisième mercredi de février	(19h00 à 23h00)	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Troisième dimanche d'avril	(07h00 à 11h00)	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Troisième mercredi de juin	(19h00 à 23h00)	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Troisième mercredi de septembre	(19h00 à 23h00)	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Troisième dimanche de novembre	(07h00 à 11h00)	2024	2025	2026	2027	2028	2029

La date de fermeture du port au mois d'avril pourra être déplacée par l'AEM au dimanche précédent ou au dimanche suivant la date initialement prévue si celle-ci coïncide avec le dimanche de Pâques.

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 21h00 à 21h30	12h00 à 13h00 17h30 à 18h30

* 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 21h00 à 21h30	12h00 à 13h00 17h30 à 18h30

* 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 5h00 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 ou deux (2) heures additionnelles entre 05h00 et 07h00 seront considérées de la même façon qu'une prolongation et ne seront donc pas des heures de seine;
- vii) L'heure additionnelle de travail entre 06h00 et 07h00 ou deux (2) heures additionnelles entre 05h00 et 07h00 seront rémunérées 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.
- b) 10 % du salaire annuel pour les employés qui ont accumulé moins de vingt (20) années au sein du Régime de sécurité d'emploi.
- c) 12 % du 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.

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, abstine 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 soule 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'écoutille 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 bottes 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, présument 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, 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 2024:	8.85 \$	4.20 \$
Pour l'année 2025:	9.07 \$	4.31 \$
Pour l'année 2026:	9.30 \$	4.42 \$
Pour l'année 2027:	9.53 \$	4.53 \$
Pour l'année 2028:	9.77 \$	4.64 \$
Pour l'année 2029:	10.01 \$	4.76 \$

Un montant par heure sera versé pour la coassurance.

Pour l'année 2024:	0.30 \$
Pour l'année 2025:	0.30 \$
Pour l'année 2026:	0.35 \$
Pour l'année 2027:	0.35 \$
Pour l'année 2028:	0.40 \$
Pour l'année 2029:	0.40 \$

Au début de chaque année civile, le syndicat décidera si la contribution à la coassurance sera versée à l'un de ces comptes; coassurance et /ou bien-être.

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 :

- 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.
- 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;
- 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.

- 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
Logistec Montreal

Logistec Contrecoeur
Empire-QSL

MGTP

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.
- 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 défini par la réglementation.

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 ouvrables 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 ouvrables 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 2029. 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

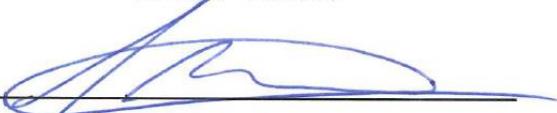
ou de révision de cette convention, dans les quatre (4) mois précédant la date d'expiration de la présente convention collective. Les dispositions provisoires, les lettres d'entente et les annexes qui paraissent dans cette convention collective font partie intégrante de cette dite convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE
CE 15^{ème} JOUR DE MARS 2024.

**ASSOCIATION DES EMPLOYEURS
MARITIMES**



Nicola Dolbec



Jean-Sébastien Barale

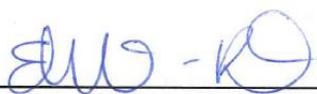


Jean-Pierre Langlois

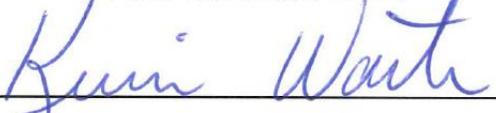


Véronique Coutu

**ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES DÉBARDEURS, LOCAL 1657**



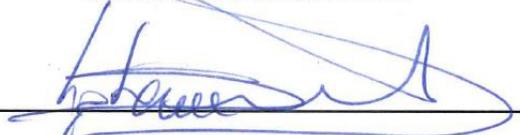
Elizabeth Rancourt-Bond



Kevin Waite



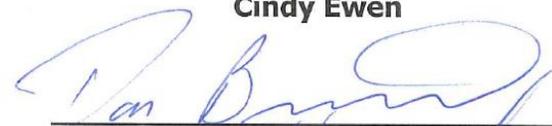
Donald Beerworth III



Stéphane Dumont



Cindy Ewen



Donald Beerworth Jr.



Nicolas Hébert-Heydra

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

Pour les années 2024 à 2029, 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 ». Pour les années 2024 à 2029, un maximum de douze (12) employés seront couverts par le régime de sécurité d'emploi « monétaire ».

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 2024 (conformément à la lettre d'entente #19). 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. 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 le 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 2024 déjà écoulée.

Représentant du Programme d'aide aux employés

L'employeur remboursera au Syndicat un maximum de \$ 4 000,00 par année en 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 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 2024 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 de tous les griefs concernant Termont au sujet la technologie « Equipement control ».

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 1^{er} octobre 2023.

Rétroactivité

Le taux horaire de base est augmenté à compter du 1^{er} janvier 2024 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* »).

Les paiements de rétroactivité seront effectués dans les soixante (60) 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 2024. 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 soixante (60) jours 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
2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029

Les parties s'engagent à mettre à jour les tableaux de l'Annexe « D » de la convention collective signée le 15 mars 2024, afin de modifier les taux de salaire en vigueur pour les années 2024, 2025, 2026, 2027, 2028 et 2029 en majorant les taux horaires de base de la façon suivante:

	<u>Taux horaire de base</u>
2024	\$ 44,22
2025	\$ 45,33
2026	\$ 46,46
2027	\$ 47,62
2028	\$ 48,81
2029	\$ 50,03

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	4045	AGETEES, WARREN
6	4233	VAUDRY, SEAN
7	4064	CLAHANE, MARTIN
8	4283	HARTE, MICHAEL
9	4225	DOYLE, DOMINIC
10	4290	GOSELIN, DENIS
11	4108	RAYMOND, SYLVAIN
12	4420	HUGHES, JOSEPH
13	4103	L'HÉRAULT, PIERRE
14	4049	WRIGHT, JAMES
15	4234	BEERWORTH, DONALD JR.
16	4311	VAUDRY, GREGORY
17	4429	DUMONT, STÉPHANE
18	4174	GARAUGHTY, CHAUNCEY
19	4240	TIBERIO, PETER
20	4356	GEAREY, KENNETH
21	4281	DOYLE, EDWARD
22	4471	PARENT, SCOTT
23	4260	LAURIE, LARRY
24	4472	MULCAHY, IAN
25	4478	SAVARD, MICHEL
26	4480	METCALFE, KEVIN
27	4484	LUPUYO, GUY
28	4262	HARTE, BRADY
29	4493	NEILL, EVA
30	4172	GEAREY, JOHN
31	4037	O'CONNOR, SEAN
32	4005	ANDREOLI, DAREN
33	4105	WAITE, KEVIN
34	4030	DU TEMPLE, RÉAL
35	4224	MOTT, D'ARCY
36	4241	L'HÉRAULT, JEAN
37	4070	AUGER, PIERRE
38	4277	GAGNON, DANIEL
39	4354	O'REILLY, IAN
40	4386	LAVALLÉE, LOUIS
41	4372	O'NEILL, JOHN
42	4441	BLOCHA, MICHAEL
43	4348	LEKOS, ANDREAS
44	4401	REID, MICHEL
45	4120	CLAHANE, WAYNE
46	4122	MATTICKS, GERALD
47	4126	COMTOIS, SYLVIE
48	4129	LIGHTFOOT, DEREK
49	4130	NOGUERA, JERRY
50	4134	WILSON, CRAIG
51	4136	BLOUIN, DENIS
52	4140	BÉLANGER, LUC
53	4142	D'AMBROSIO, MICHEL
54	4143	GIROUX, RON

55	4147	GEARY, MICHAEL
56	4149	WRIGHT, JOHN
57	4150	MANCINI, ROCCO
58	4151	MATTICKS, CHRISTOPHER
59	4154	PAQUIN, CAROLINE
60	4157	MC GEE, ROBERT
61	4158	AUGER, STEVE
62	4159	PETIT, BRENT
63	4163	MULLIN, CANDACE
64	4166	BEERWORTH, DONALD III
65	4168	LANGEVIN, SYLVIE
66	4170	WEBSTER, GARY
67	4171	NICOLL, GARY
68	4176	FORGET, BRENDA
69	4177	LAVINSCAS, JAMES
70	4179	SEASONS, SHAWN
71	4181	BRADLEY, DAVID
72	4183	TURLEY, SUSAN
73	4184	MEYERS, RYAN
74	4185	HARRIS, BRENT
75	4188	ROSS, BRIAN
76	4191	HUGHES, JASON
77	4193	ARCURI, JASON
78	4195	MAIN, IAIN
79	4196	O'NEILL, JASON
80	4197	GIROUX, MATTHEW
81	4198	GRÉGOIRE, MAXIME
82	4200	FLYNN, CHRISTOPHER
83	4204	BOULIN, ROSS WILKENS
84	4215	BEERWORTH, WESTLEY
85	4216	CARRIER, KYLE
86	4217	REID, NICHOLAS
87	4218	PARENT, DARCIE
88	4219	PILLAY-NARRAINEN, DEVIN
89	4220	CHANGIZI, IMAN
90	4222	ZARKAM, EHSAN
91	4223	LAVALLÉE, PAUL
92	4226	GOSELIN, JONATHAN
93	4500	MCGEE, JACLYN
94	4501	RITCHIE-ROSS, MOLLY
95	4502	LAROUCHE, PHILIPPE
96	4503	CRAWFORD, JEREMY-JOHN
97	4504	DOUTHWRIGHT, ISAIAH
98	4505	BILODEAU, SHAYNE
99	4506	WRIGHT, STEPHANIE
100	4507	DUMONT, MAXIME
101	4508	GRELOT, JEAN-PAUL FLORENT
102	4509	GILLIS, REILLY
103	4510	MANCINI, CYNTHIA
104	4511	DE YOUNG, NICHOLAS
105	4513	CRAWFORD, CONNOR
106	4514	NEILL-HASTINGS, AMBER
107	4515	HEBERT-HEYDRA, NICOLAS
108	4516	COUTURE, SYLVIE
109	4517	BEERWORTH, BRUCE
110	4518	EWEN, CINDY
111	4521	MEILLEUR, FRANCIS
112	4523	JONCAS, ANTOINE
113	4524	RANCOURT-BOND, ÉLIZABETH

114	4525	DEL PIO LUOGO, MARCO
115	4526	GODOY, GEORGE
116	4527	GEARY-LAVIOLETTE, CODY
117	4528	ROGERS, BRADLEY
118	4529	O'CONNOR, PATRICK
119	4530	GOSSELIN, GABRIEL
120	4531	MCNICHOLL, LAUREN
121	4532	CROMPTON, JEREMY
122	4533	ROY, SÉBASTIEN
123	4534	CONRY, MICHAEL
124	4535	BARIL, CLAUDE
125	4536	PEARSON, MICHAEL
126	4537	CHAPUT, ELSIE
127	4538	CATALAN, ALYSSA
128	4539	O'CONNOR, KRISTA
129	4540	VALBONARD, JENSLEY
130	4541	HEBERT-HEYDRA, ALEXANDRE
131	4542	GAUVIN, VINCENT
132	4543	MABOUNSOU, KEVIN
133	4544	MCCARTHY, SHAUN
134	4545	LEVASSEUR, MICHAEL
135	4546	GITTENS, LENN
136	4547	MATTICKS, COREY
137	4548	PHILP, CORY
138	4549	BARRETTE, JORDAN
139	4550	BAYLIS, BROOKE
140	4551	COSTIN, MATTHEW NEAL

ANNEXE « F »

Liste des employés dans la réserve de soutien

	#EMPL.	NAME
1	40549	MATTICKS, KAYLA
2	40555	REID, NATHAN
3	40557	STAPPAS-HOWARTH, CHRISTOS
4	40559	GOSSELIN, STEPHANIE
5	40560	ESPOSITO, MARIA
6	40565	MCNICHOLL, RYAN
7	40570	HARLING, JESSICA
8	40571	BELMONTE, DIANA
9	40573	THALER-LAWRIE, TYLER
10	40578	PINE, KEITH
11	40579	NEILL-HASTINGS, EDEN HARVEST
12	40581	VERMETTE-BOUCHARD, ALEXANDRE
13	40582	BEERWORTH, STEVE
14	40583	BONHOMME, MARC JUNIOR
15	40584	STAHL-BELANGER, ALIYA
16	40585	LETOURNEAU, JEAN-DANIEL
17	40586	DUBOIS, FREDERIC
18	40587	GUILBEAULT, FRANCIS
19	40588	JANKOVICS, BETH
20	40589	WAITE, ALEXA
21	40590	MICHAUD, ANN
22	40591	GEORGES, HAIDI
23	40593	TIBERIO, PETER JUNIOR

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;
- Avances congés médicaux pour les employés déployables
- 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 9.09: Horaire de diffusion des assignations;

Article 12.12: 1er et 2 janvier;

Article 13.01: Jours fériés;

Article 14.01: Port fermé;

Article 14.04: Horaire spécial;

Article 14.04 d): Extensions et opérations non-continues sur les terminaux à conteneurs;

Article 23.01 a): « Me too » s'applique uniquement aux contributions pour la retraite et le bien-être;

Article 27 et annexe D: « Me too » s'applique uniquement sur les taux des salaires.

Cette lettre confirme que l'Association internationale des débardeurs, section locale 1657, et l'Association des employeurs maritimes acceptent d'incorporer dans sa convention collective tout changement aux articles 9.09, 12.12, 13.01, 14.01, 14.04, 14.04 d), 23.01 a) (Contribution à la retraite et au bien-être) et l'annexe D (taux des salaires) qui pourrait être convenu entre l'Association des employeurs maritimes et le Syndicat des débardeurs, SCFP, section locale. 375 et /ou un tiers intervenant.

LETTRE D'ENTENTE # 18

OBJET : Transfère

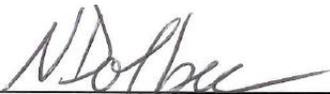
Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, les parties s'engagent à se rencontrer pour discuter des procédures liées aux transferts d'employés afin d'identifier les meilleures pratiques pour favoriser la qualité de vie des travailleurs et assurer une productivité optimale des activités portuaires.

LETTRE D'ENTENTE # 19

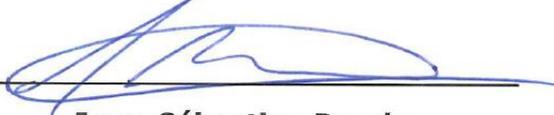
Les douze (12) derniers employés de l'annexe « E » voient leur niveau de sécurité d'emploi gelé pour toute la durée de la convention collective, soit du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2029. Durant cette période, si les employés ne sont pas couverts par le régime de sécurité d'emploi « monétaire », leur niveau de sécurité d'emploi sera maintenu à 32 heures sur 6 jours (du lundi au samedi). À compter du 1er janvier 2030, le niveau de sécurité d'emploi de ces douze (12) employés augmentera à 36 heures sur 6 jours (du lundi au samedi), pour une durée de 5 ans, conformément aux articles 11 et 12.

**EN FOI DE QUOI, TOUTES LES LETTRES D'ENTENTE # 1 À 19 SONT SIGNÉES CE
15^{ème} JOUR DE MARS 2024.**

**ASSOCIATION DES EMPLOYEURS
MARITIMES**



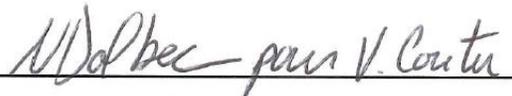
Nicola Dolbec



Jean-Sébastien Barale

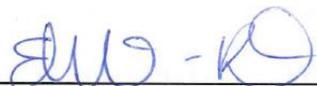


Jean-Pierre Langlois

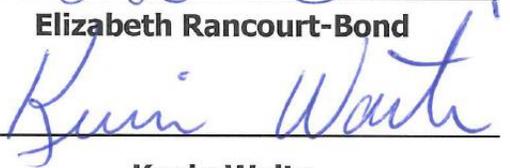


Véronique Coutu

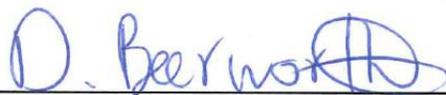
**ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES
DÉBARDEURS, LOCAL 1657**



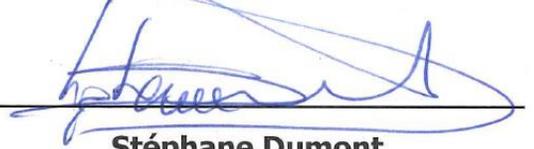
Elizabeth Rancourt-Bond



Kevin Waite



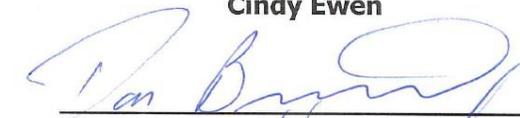
Donald Beerworth III



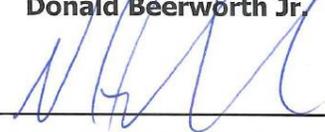
Stéphane Dumont



Cindy Ewen



Donald Beerworth Jr.



Nicolas Hébert-Heydra