



ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION

RAPPORT ANNUEL

2024

TABLE DES MATIÈRES

- 1 Le mot des présidents
- 3 Faits saillants de l'année 2024
 - 3 *Relations industrielles*
 - 8 *Santé et sécurité au travail*
 - 9 *Formation*
 - 10 *Centre de services partagés*
 - 10 *Technologies de l'information*
 - 11 *Communications et relations gouvernementales*
 - 12 *Finances et comptabilité*
 - 12 *Ressources humaines*



LE MOT DES PRÉSIDENTS



Nicola Dolbec

Président et Chef de la direction par intérim et Vice-président, Relations Industrielles

L'année 2024 a été marquée par des projets d'envergure pour plusieurs équipes à l'Association des employeurs maritimes.

Les relations industrielles sont demeurées au cœur de nos activités quotidiennes, notamment en raison des négociations de conventions collectives à Montréal, Hamilton et Toronto. Ces discussions cruciales témoignent de notre engagement à assurer des relations de travail solides et pérennes, essentielles à la stabilité et à la croissance du secteur maritime.

Sur le plan opérationnel, l'année a été exceptionnelle à Hamilton, alors qu'à Montréal, nos équipes ont fait preuve d'une résilience remarquable dans la relance des activités suivant un conflit de travail. À Trois-Rivières, l'implantation du nouveau système de gestion de la main-d'œuvre, pilotée conjointement par les équipes des technologies de l'information et du Centre de services partagés, représente une avancée majeure. Ce projet jette d'ailleurs les bases d'un déploiement futur à Montréal.

L'innovation a également été au rendez-vous, avec l'introduction de la réalité virtuelle dans la formation, ouvrant la voie à de nouvelles façons d'apprendre et de se perfectionner dans notre secteur.

Malgré un contexte financier exigeant, l'organisation a su mener à bien de nombreux projets structurants. Enfin, nous avons eu le plaisir de mettre en lumière les 55 années d'existence de l'AEM grâce à la création de capsules historiques qui ont relaté les événements importants de notre histoire.

Nous poursuivrons nos activités avec rigueur et engagement afin de relever les défis à venir et de contribuer activement au développement du transport maritime.

LE MOT DES PRÉSIDENTS



Chris Fournier

Président du conseil
d'administration

Au nom du conseil d'administration, j'ai le plaisir de présenter notre rapport annuel 2024.

D'abord, je tiens à exprimer ma gratitude à notre président sortant, M. Robert Roy, dont le leadership a été déterminant pour positionner l'AEM comme un acteur incontournable de l'industrie maritime canadienne.

Je tiens à féliciter toutes les équipes pour leur travail acharné et leur engagement envers nos valeurs et notre vision commune. L'année écoulée nous a apporté à la fois des défis et des opportunités.

L'AEM s'est fermement positionnée comme un partenaire essentiel des chaînes d'approvisionnement et de l'industrie du transport maritime. Nos réalisations reflètent le travail de haute qualité et le dévouement de l'équipe de l'AEM. Nous poursuivons nos efforts de modernisation du secteur maritime et continuons de soutenir la croissance du Canada.

Je remercie notre conseil d'administration, les transporteurs membres, les terminaux maritimes et les agents pour leur soutien inestimable au cours de l'année. Grâce à leur dévouement et à leur vision stratégique, l'AEM continue de représenter efficacement les intérêts de ses membres, de relever les défis et de saisir les occasions qui se présentent.

FAITS SAILLANTS DE L'ANNÉE 2024

Relations industrielles

L'année 2024 a été marquée par des avancées opérationnelles majeures, notamment en matière de gestion de la main-d'œuvre, de sécurité et d'engagement des travailleurs. L'AEM poursuit sa démarche d'amélioration continue, consolidant ainsi sa position au sein de l'industrie portuaire.

Heures de débarbage

	Montréal	Trois-Rivières et Bécancour	Toronto	Hamilton
2021	2 204 300	298 985	41 813	208 118
2022	2 374 076	396 695	49 366	186 764
2023	2 019 859	366 723	39 888	171 895
2024	1 806 136	320 475	25 904	189 075

MONTRÉAL

En 2024, l'équipe de négociation de l'AEM a poursuivi le processus de renouvellement de la convention collective avec le Syndicat des débardeurs de Montréal, section locale du Syndicat canadien de la fonction publique 375, qui a expiré le 31 décembre 2023. Le processus de médiation, facilité par deux médiateurs du Service fédéral de médiation et de conciliation, a été au cœur des négociations. Bien que l'AEM ait présenté deux projets de convention collective, les deux ont été rejetés par les membres du syndicat. Le 27 septembre, un avis de moyen de pression syndicale a été émis, s'intensifiant au cours des semaines suivantes jusqu'à la cessation des activités, à l'exception des services essentiels.

Le 12 novembre 2024, le ministre est intervenu en demandant au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) d'ordonner la reprise du travail et d'orienter les parties vers

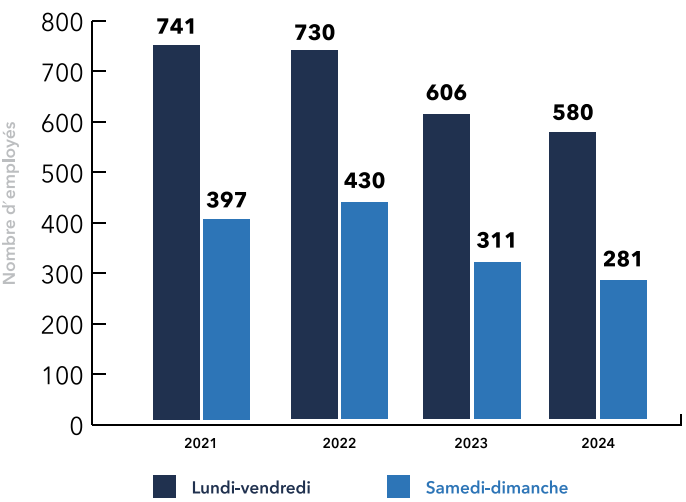
une procédure d'arbitrage. Le CCRI a rendu sa décision le 14 novembre, ordonnant la reprise des activités le 16 novembre. De plus, le CCRI a imposé une période de médiation de trois mois avant le début de l'arbitrage. Les parties se sont engagées dans ce processus de médiation dans l'espoir de parvenir à un accord négocié.

Parallèlement, le renouvellement de la convention collective des vérificateurs de Montréal, section locale de l'Association internationale des débardeurs (AID) 1657, qui a expiré le 31 décembre 2023, a été entamé. Après une séance de négociation intense de 48 heures en février, un accord a été conclu pour un contrat de 6 ans qui assurera la stabilité à long terme. Les deux parties se sont efforcées d'établir des procédures pour faire face aux fluctuations de la demande de main-d'œuvre, tout en protégeant les droits et les acquis des employés actuels.

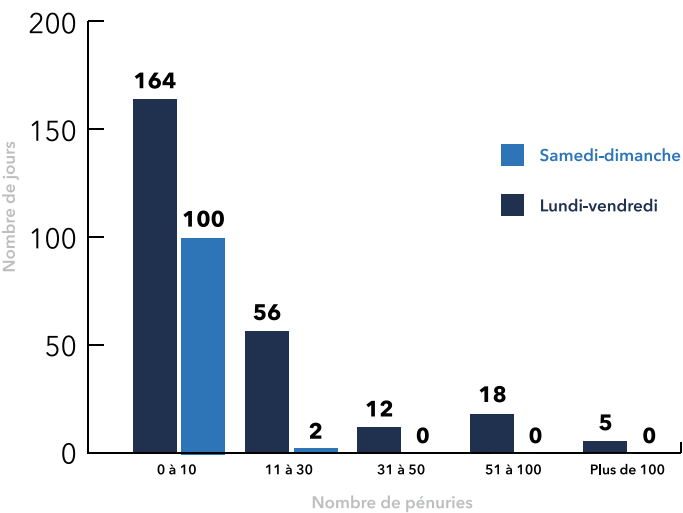
En mars, nous avons introduit une procédure de disponibilité pour le personnel d'amarrage afin d'assurer une présence constante et fiable au travail, en particulier pendant les fins de semaine. Depuis la mise en œuvre de cette procédure, l'absentéisme a diminué et le recours aux services d'un fournisseur externe a été considérablement réduit.

L'équipe des relations industrielles a soutenu les initiatives de l'équipe SST avec nos entreprises membres pour lancer des campagnes de sensibilisation sur les terminaux, en soulignant l'importance du port des EPI. Ces initiatives se sont avérées cruciales pour répondre aux préoccupations des employés et améliorer les pratiques de sécurité.

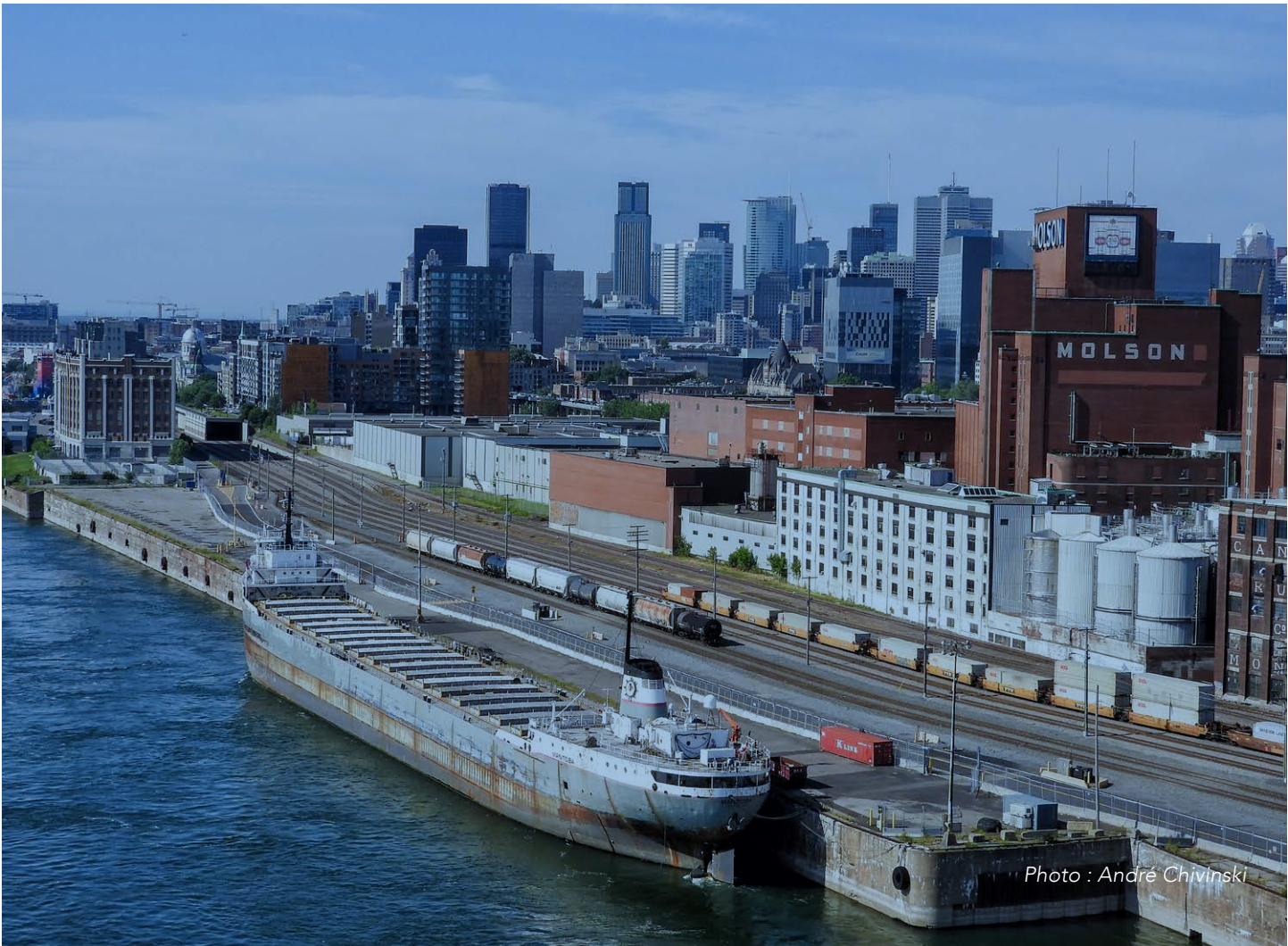
Port de Montréal - Commandes de main-d'œuvre



Port de Montréal - Pénuries de main-d'œuvre en 2024



À la suite d'un bilan annuel avec tous les employeurs, plusieurs mesures ont été mises en place pour renforcer les partenariats. Elles comprennent l'établissement de nouveaux canaux de communication avec les opérateurs portuaires, qui assureront un suivi régulier des différentes situations rencontrées dans leurs terminaux. Par ailleurs, des efforts ont été déployés pour accroître la présence de l'équipe sur le terrain, renforçant ainsi les relations avec les employés des ports et les employeurs.



TROIS-RIVIÈRES ET BÉCANCOUR

Le déploiement du nouveau système de gestion de la main-d'œuvre de l'AEM en juin a constitué une étape importante de l'année 2024. Ce projet ambitieux a nécessité une coordination incroyable, des ajustements et des efforts continus de la part de toutes les parties prenantes, y compris les employeurs, les répartiteurs, les responsables des feuilles de temps et les débardeurs. Malgré les défis rencontrés, l'AEM a réussi à maintenir de façon ininterrompue le déploiement de la main-d'œuvre et a veillé à ce que tous les débardeurs reçoivent leur paie. Depuis son lancement, ce nouveau système a fait l'objet d'amélioration continue afin d'améliorer sa fonctionnalité et son utilisation globale.

Sur le plan du recrutement, nous avons intensifié nos efforts à Trois-Rivières, en participant au Salon de l'emploi de Trois-Rivières et Bécancour et en déployant une solide stratégie de communication dans les médias sociaux et à la radio. 70 employés portuaires ont été embauchés en 2024.

En collaboration avec Logistec, un programme de formation théorique sur l'utilisation des chargeurs à fourche a été lancé pour sensibiliser les intervenants à la réduction du bruit au Port de Trois-Rivières et encourager les meilleures pratiques pour atténuer les perturbations.

Afin de soutenir davantage les opérations de paie à Trois-Rivières et Bécancour, un nouveau poste a été créé vers la fin de l'année, et une ressource spécialisée s'occupe maintenant exclusivement de toutes les questions liées à la paie pour la région.

Enfin, la convention collective de neuf ans a pris fin en décembre, marquant le début du processus de négociation collective. Des discussions informelles ont été entamées tout au long de l'année 2024 avec le syndicat et les négociations officielles débiteront en 2025.



HAMILTON

Au début de l'année 2024, l'AEM a introduit un nouveau groupe de travail sur la productivité et la SST. Ce groupe est composé de l'équipe de gestion des relations industrielles de l'AEM et deux représentants par compagnie membre. Le groupe de travail s'est donné comme objectif d'accroître la productivité et la sécurité sur les terminaux. De façon collaborative entre l'équipe de l'AEM et les représentants des terminaux, les points prioritaires à corriger, gérer et suivre ont été identifiés, tels que la main-d'œuvre qualifiée, la responsabilité des intervenants en position d'autorité, le code vestimentaire, les facultés affaiblies et les appareils électroniques.

La présence au travail de notre main-d'œuvre qualifiée et l'agrandissement de notre équipe sont demeurés des priorités tout au long de l'année. En réponse à cette préoccupation, l'AEM a amélioré l'offre de formations disponibles. L'AEM a également embauché 27 nouveaux employés et, pendant les périodes de pointe, a fait appel à plus de 30 travailleurs qualifiés temporaires provenant d'autres ports. En outre, un nouveau système de suivi des présences des travailleurs syndiqués a été développé. Grâce à ces nouvelles données sur l'assiduité, l'AEM a pu identifier certains groupes d'employés et agir de façon plus ciblée.

Nous avons effectué une analyse des besoins en formation sur les opérations des clients de Hamilton. En réponse à cette analyse, l'équipe de Hamilton, en collaboration avec celle de Montréal, a entrepris d'intégrer la formation en prévention des chutes.

Tous les griefs, à l'exception d'un seul, ont été résolus en interne par le comité des griefs dans le délai prévu.

Les séances de négociation avec le syndicat des débardeurs de Hamilton, section locale AID 1654, ont débuté en 2024. Nous rencontrerons à nouveau l'exécutif syndical en 2025, avec l'objectif commun de renouveler la convention collective.

La saison 2024 a connu une période de pointe très importante et inattendue au cours des dernières semaines de décembre. Cela a fait de décembre 2024 l'un des mois les plus intenses en matière de trafic maritime à Hamilton. Grâce à notre esprit d'équipe et à notre engagement collectif, nous avons su relever ces défis en main-d'œuvre avec succès.



TORONTO

En 2024, l'AEM a poursuivi son objectif de faciliter les formations requises ainsi que d'offrir des formations internes additionnelles à Toronto (signaleur, santé et sécurité, chariots élévateurs, grues et utilisation du simulateur).

En collaboration avec le client, nous avons créé et mis en place un nouveau programme de formation, entièrement conforme aux exigences du ministère du Travail et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

Comme nous avons atteint l'expiration de la convention collective précédente avec le syndicat des débardeurs de Toronto, section locale AID 1842, l'AEM a travaillé sur un renouvellement rapide de la convention collective à l'automne 2024. Heureusement, nous avons obtenu un vote de ratification unanime en faveur de ce nouvel accord, qui doit expirer en mars 2028. Nous nous réjouissons des bonnes relations avec l'AID 1842, tout en travaillant à l'atteinte des objectifs communs de sécurité et de productivité pour le client du port.



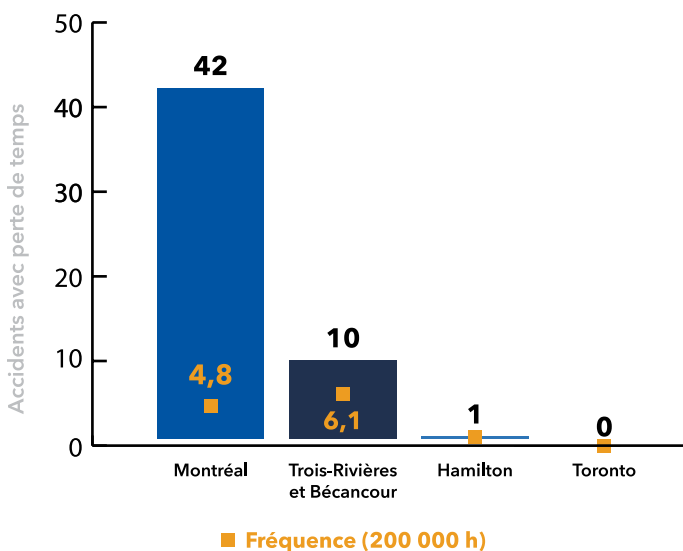
Santé et sécurité au travail

Cette année a été marquée par les deux accidents mortels survenus au Port de Montréal. À la suite de ces événements tragiques, l'équipe de santé et sécurité au travail a travaillé de concert avec les différents partenaires afin d'améliorer la sécurité des camionneurs de ville en harmonisant les pratiques liées aux activités de camionnage.

Le renforcement du port des équipements de protection individuelle (EPI) sur les terminaux portuaires s'est poursuivi et a pris de l'ampleur. Notamment, grâce aux efforts déployés par le groupe de travail SST, nous constatons une amélioration de la conformité du port des EPI, et ce, aussi bien dans les ports de Hamilton, Trois-Rivières, Bécancour et Montréal.

En collaboration avec l'équipe de formation, le travail sur les formations SST s'est poursuivi cette année. **En effet, près de 6 000 heures de formation ont été offertes en 2024, couvrant 11 cours différents en santé et sécurité.** De plus, nous avons mis en place un cursus de formation en santé et sécurité au travail pour le personnel d'entretien des différentes compagnies portuaires.

Accidents de travail en 2024

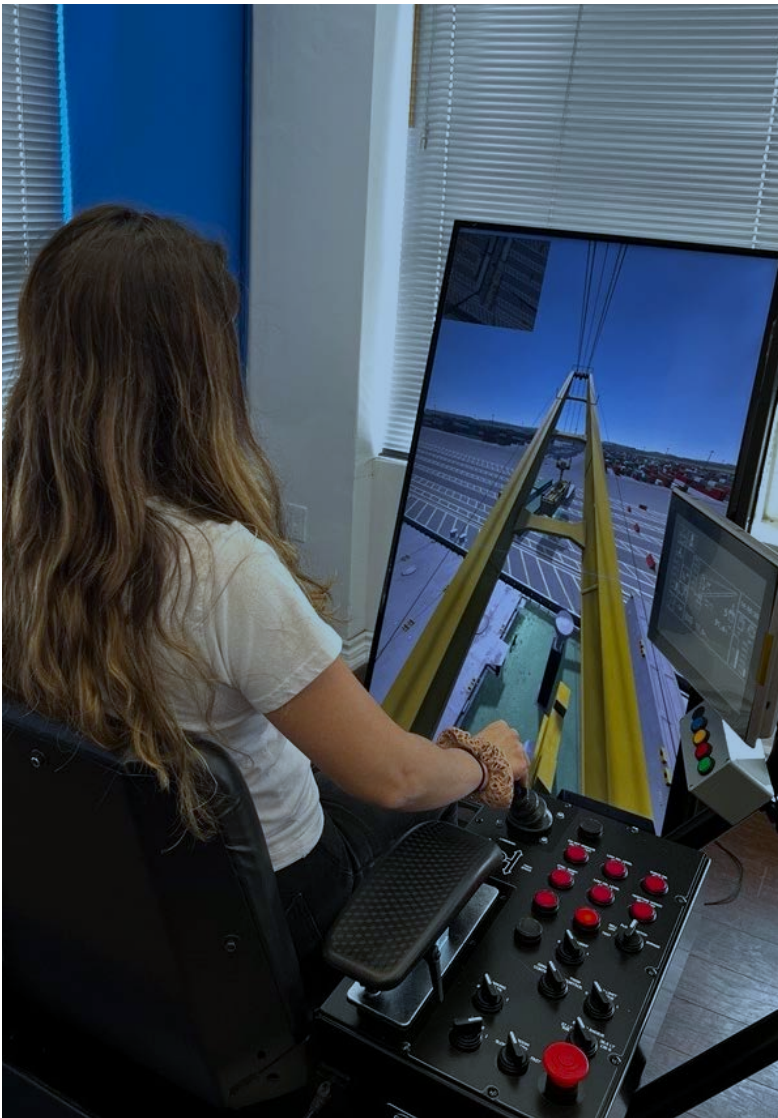


Formation

En 2024, le Centre de formation portuaire a entrepris une transformation majeure pour améliorer l'expérience d'apprentissage des employés et renforcer l'efficacité opérationnelle. La révision de la structure de l'équipe de formation, avec une spécialisation technique et pédagogique distincte, vise à accroître la productivité et la réactivité pour répondre aux besoins des compagnies membres. L'automatisation, la mise à jour des contenus pédagogiques accompagnés de capsules virtuelles et les évaluations de compétences renforcent l'efficacité des formations.

Le perfectionnement des méthodes pédagogiques, incluant l'intégration de la réalité virtuelle, offre une immersion plus engageante. Des formations spécifiques, telles que sur de nouvelles grues portiques, ont été développées pour répondre aux besoins opérationnels. La démarche d'amélioration continue, la standardisation des formations pour les hommes d'entretien et les parcours de formation particuliers des employés portuaires visent à uniformiser les performances et garantir un haut niveau de compétences.

Au dernier trimestre, notre partenariat pour la mise en place du système de gestion de la formation a été établi, assurant une solution sur mesure adaptée à nos besoins pour optimiser nos programmes de formation. Parallèlement, la révision de notre programme de développement du leadership démontre notre engagement envers le développement professionnel de nos gestionnaires sur le terrain, la promotion d'une culture d'excellence et une gestion efficace des équipes.

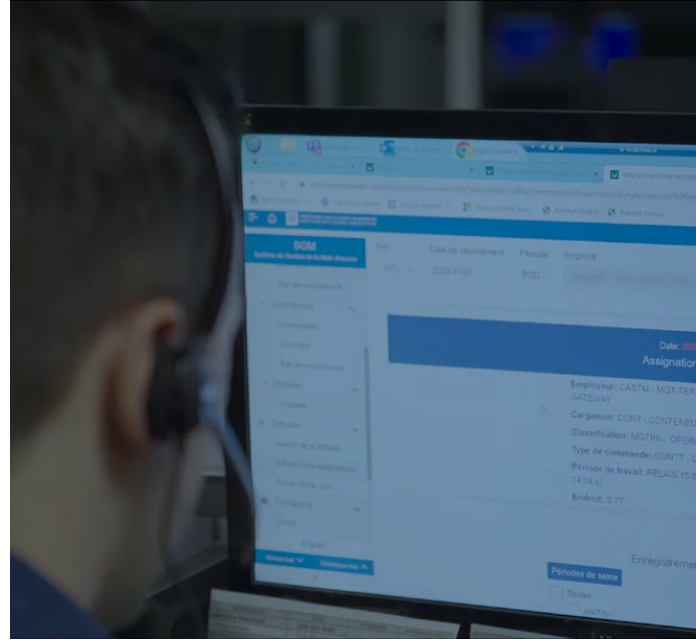


Heures de formation

	Montréal	Trois-Rivières et Bécancour	Hamilton et Toronto
2024	15 190	8 310	2 879

Centre de services partagés

L'année 2024 a été marquée par une collaboration accrue entre l'équipe du Centre de services partagés (CSP) et celle des technologies de l'information, entre autres à travers la mise en service du nouveau système intégré de déploiement et paie pour Trois-Rivières et Bécancour sur UKG. Grâce aux efforts des équipes, tous les déploiements de main-d'œuvre ont eu lieu suivant la mise en service. La paie de tous les employés a été traitée et les arrérages ont été corrigés. Le traitement des feuilles de temps a été plus complexe qu'anticipé, mais nous avons su nous adapter aux enjeux soulevés.



L'évolution de nos pratiques de communication interne, notamment l'introduction de messages clés et d'une diffusion plus systématique de l'information auprès des commis et répartiteurs du CSP, a renforcé la cohérence et la fluidité de nos interventions. Le tout contribue à un service encore plus efficace auprès de nos différentes clientèles.

L'AEM a misé sur l'optimisation des données pour développer des tableaux de bord relevant des informations percutantes et pertinentes pour les compagnies membres ainsi que le conseil d'administration. Nous avons notamment suivi de façon régulière l'utilisation des jours de congé payé pour raisons médicales par les débardeurs et les défis opérationnels engendrés.

Technologies de l'information

Au cours de la dernière année, l'équipe des technologies de l'information a poursuivi d'importantes initiatives stratégiques visant à moderniser nos infrastructures, optimiser la gestion des données et renforcer la conformité réglementaire.

Nous avons poursuivi la migration de notre charge de travail BI vers Microsoft Fabric, ayant comme prochaines étapes l'intégration des rapports vers cette nouvelle plateforme.

L'intégration des ports de Trois-Rivières et Bécancour au système de gestion de la main-d'œuvre suit son cours. Cette transition a nécessité des ajustements ainsi qu'un soutien et une formation approfondis pour nos équipes et les opérateurs de Trois-Rivières et Bécancour.

Sur le plan technologique, nous avons déployé notre environnement Sage dans Azure, désormais pleinement opérationnel. L'optimisation des coûts dans Azure demeure une priorité, tout en maintenant une expérience utilisateur optimale. La consolidation des licences Microsoft a débuté et a permis d'optimiser la gestion des fournisseurs, de renforcer la conformité et de réaliser des gains d'efficacité.

Enfin, nos efforts de mise en conformité avec la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* ou Loi 25 ont considérablement progressé. Une politique de gestion des données sensibles a été rédigée et sera mise en place en 2025.

Communications et relations gouvernementales

En 2024, l'équipe des communications et des affaires publiques a concentré ses efforts sur le renforcement des liens avec les employés et les partenaires, favorisant ainsi une **collaboration accrue et un engagement mutuel**.

TRANSPARENCE ET MISE À JOUR CONTINUE

Dans le cadre des négociations en cours, une mise à jour de la section *Info-négo* sur le site Web de l'AEM a été réalisée, permettant à nos membres et partenaires d'avoir accès aux dernières informations. De plus, une FAQ a été développée afin de répondre aux préoccupations courantes de nos clientèles.

En plus d'assurer une veille médiatique active pour nos membres, nous avons poursuivi nos rencontres avec plusieurs groupes économiques et d'autres parties prenantes pour les informer.

Le développement de contenu et les interactions avec les communautés sur nos médias sociaux nous ont permis de renforcer notre visibilité auprès de nos parties prenantes.

RAYONNEMENT

L'AEM a été très active dans la promotion du métier de débardeur et l'éducation du public sur les opérations portuaires. Les membres de toutes les équipes ont été sollicités pour représenter l'organisation, notamment dans le cadre de conférences liées aux TI, au secteur maritime, au développement de l'Est de Montréal, à l'industrie portuaire, etc.

À l'occasion du 55^e anniversaire de l'AEM, nous avons produit et diffusé une série de capsules historiques mettant en lumière les moments marquants de notre organisation et du secteur maritime. Puis, lors d'un événement organisé par le Musée Pointe-à-Callière, nous avons tenu un kiosque qui a été l'un des plus populaires de la semaine.



Nous avons multiplié les initiatives pour rassembler les employés et leurs familles à travers diverses activités dont le premier match de soccer du Forge FC organisé pour nos familles à Hamilton; et la toute première Journée familiale des débardeurs à Bécancour.

Grâce à notre politique de commandites, nous avons soutenu plusieurs organismes et événements tout au long de l'année.

ENGAGEMENT STRATÉGIQUE DE LA COALITION MARITIME CANADIENNE



Notre implication au sein de la Coalition maritime canadienne nous permet de mettre en lumière les enjeux critiques liés à la chaîne d'approvisionnement, aux infrastructures portuaires et à la compétitivité du secteur en sensibilisant un public plus large.

Tout au long de l'année, la Coalition a surveillé et pris part activement aux discussions entourant plusieurs projets de loi et dossiers ayant un impact sur l'industrie maritime canadienne.

Finances et comptabilité

Au cours de la dernière année, l'équipe des finances et comptabilité a mené une transformation significative dans la gestion des comptes payables, des fournisseurs, des dépenses internes et de l'archivage, qui sont désormais entièrement numérisés et automatisés. Cette transition vers des processus sans papier améliore non seulement notre efficacité, mais aussi notre empreinte écologique.

Un suivi rigoureux du processus de facturation et des comptes clients a été mis en place, avec une conciliation complète des ventes pour les exercices 2023 et 2024. Par ailleurs, nous avons amorcé l'automatisation de plusieurs processus financiers et initié des changements dans la production des rapports financiers, notamment les états financiers.

Un effort soutenu a également été déployé pour assurer la conciliation des sous-livres comptables avec le grand livre, renforçant ainsi l'exactitude et la fiabilité de nos données financières. Enfin, notre processus budgétaire a été revu pour mieux s'adapter aux besoins de l'organisation et assurer une planification financière plus stratégique.

Ressources humaines

En 2024, des avancées en matière de gestion des ressources humaines ont été réalisées, reflétant notre engagement à améliorer l'expérience employé et à optimiser nos processus internes.

Nous avons mis en place le Programme d'accès à une allocation, une initiative visant à offrir un soutien financier mieux adapté aux besoins de nos employés. Par ailleurs, des changements stratégiques ont été apportés à certains de nos services, notamment avec la transition du programme d'aide aux employés et du volet à cotisation déterminée de notre régime de retraite, garantissant ainsi un service optimisé et aligné avec les meilleures pratiques du marché. Le module « Rémunération » de UKG a été optimisé pour faciliter la gestion et le suivi des rémunérations. En parallèle, le nouveau comité sur l'équité salariale a été mis sur pied afin que l'AEM se conforme à la réglementation dans ce domaine.

En développant le nouveau comité de la langue française, nous avons travaillé à l'obtention de la certification de l'Office québécois de la langue française, une reconnaissance importante de nos efforts pour promouvoir le français au sein de notre organisation.

Des initiatives visant à renforcer le sentiment d'appartenance ont également été mises sur pied, notamment la distribution de manteaux identifiant nos valeurs aux employés des bureaux, la mise à jour du Manuel des employés, l'élaboration d'outils graphiques valorisant les conditions de travail et les avantages offerts.



Quels sont les avantages de travailler à l'AEM?

CARRIÈRE ET CULTURE

- Environnement en évolution qui encourage l'innovation
- Milieu inclusif et représentatif de sa communauté
- Politique sur les événements de vie
- Programme de reconnaissance
- Événements organisés pour les employés (BBQ, tournoi de golf, party de Noël...)

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- Politique de télétravail
- Horaire flexible selon les équipes
- Horaire hybride d'été de mai à septembre
- 12 fériés + 2 journées de congé + 35 h de congés mobiles
- 3 semaines de vacances le 1^{er} mai
- Programme d'accès à une semaine de vacances supplémentaire
- Stationnement gratuit

RÉMUNÉRATION

- Possibilité d'augmentation salariale annuelle
- Programme de développement professionnel et gestion de la performance avec un SIGRH
- Salaire concurrentiel
- Régime de retraite (cotisation combinée de l'employeur et de l'employé jusqu'à un maximum de 18 % du salaire)

AVANTAGES

- Prime de référencement de 1 500 \$
- PAEF 24/7 et télé médecine
- Programme d'accès à la justice à tarif réduit
- Prime d'assurances payée à 75 % par l'employeur (aucune franchise annuelle)
- Programme d'accès à une allocation trimestrielle (à partir de 75 \$)

L'AEM travaille à devenir un employeur maritime au caractère humain, agile et résilient qui fait la promotion de normes de qualité élevées.

COURAGE

RESPECT

EXCELLENCE

BIENVEILLANCE

NOS EMPLOYÉS FONT BOUGER LES PORTS