



ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION

RAPPORT ANNUEL

2025



TABLE DES MATIÈRES

Le mot des présidents	1
Faits saillants de l'année 2025	3
<i>Ports de Trois-Rivières et Bécancour</i>	3
<i>Port de Montréal</i>	5
<i>Port d'Hamilton</i>	8
<i>Port de Toronto</i>	9
<i>Technologies de l'information</i>	10
<i>Finances et comptabilité</i>	10



LE MOT DES PRÉSIDENTS



Nicola Dolbec
Président

L'année 2025 a été marquée par l'engagement du personnel de l'AEM et la consolidation de nos fondations, dans un contexte opérationnel en constante évolution. Nous avons poursuivi la mise à niveau de nos systèmes, tant en finances qu'en technologies de l'information, ce qui a permis d'améliorer la qualité des données, la rapidité d'exécution et l'efficacité globale de nos processus.

En ce qui concerne les activités au cœur de notre mission, plusieurs avancées ont été réalisées afin de faire progresser les relations de travail. À Montréal, le processus de médiation spéciale avec le Syndicat des débardeurs s'est transformé en arbitrage de différend, une étape importante qui témoigne de notre volonté d'améliorer l'environnement de travail afin d'optimiser les possibilités d'affaires. C'est dans un climat de grande confiance, qu'à Trois-Rivières et Bécancour, les négociations ont mené à une entente solide, tandis qu'à Hamilton, la signature de la convention collective en début d'année a permis de compléter le cycle de renouvellement pour l'ensemble des Grands Lacs.

Le contexte économique actuel force les organisations à s'adapter rapidement et efficacement aux réalités changeantes des marchés. L'AEM s'est toujours positionnée comme un acteur agile et essentiel dans l'industrie maritime au Québec et en Ontario. En poursuivant la modernisation de nos pratiques, nous renforçons notre capacité à soutenir la croissance de l'organisation tout en maintenant les hauts standards de productivité et d'efficacité qui inspirent confiance à nos clients nationaux et internationaux et leur procurent la stabilité recherchée.

Je profite de cette occasion pour remercier l'ensemble des employés de leur professionnalisme et leur capacité d'adaptation dans une année marquée par des changements internes. Tout au long de l'année 2025, nous avons bâti une fondation solide qui nous permettra de poursuivre notre engagement envers l'excellence.

LE MOT DES PRÉSIDENTS



Chris Fournier

Président du conseil
d'administration

Au nom du conseil d'administration, je suis heureux de présenter le rapport annuel 2025. D'abord, je tiens à souligner l'engagement des employés de l'AEM qui, sous le leadership du président Nicola Dolbec, ont contribué de manière déterminante à la mise en œuvre des orientations établies par le conseil.

Qu'il s'agisse de moderniser nos outils, de renforcer nos pratiques de gestion ou de soutenir les opérations dans un environnement portuaire en transformation, le professionnalisme et la rigueur des équipes corporatives de l'AEM ont permis de mener à bien plusieurs projets structurants, tout en maintenant un haut niveau de service auprès de nos membres. Malgré une organisation plus compacte, nous avons gagné en productivité et en agilité, soutenant ainsi nos opérations dans un marché marqué par des changements significatifs de tonnage liés aux tensions géopolitiques et aux variations tarifaires.

Je souhaite également remercier les opérateurs de terminaux et nos partenaires pour leur collaboration continue. Ensemble, nous avons traversé une année exigeante, mais porteuse de progrès tangibles.

FAITS SAILLANTS DE L'ANNÉE 2025

Ports de Trois-Rivières et Bécancour

L'année 2025 a marqué une étape importante pour les ports de Trois-Rivières et Bécancour, où l'AEM a consolidé ses capacités opérationnelles. En santé et sécurité, un jalon majeur a été franchi : l'internalisation des tests d'ajustement des appareils de protection respiratoire (Fit Test). Cette nouvelle autonomie a permis d'améliorer la conformité réglementaire, d'accroître la réactivité opérationnelle et d'assurer un suivi personnalisé directement sur les sites.

Nos équipes ont assuré un suivi rigoureux auprès des employés victimes d'accidents de travail afin de leur offrir une assignation temporaire leur permettant de maintenir leur plein salaire et de préserver leur lien d'employabilité.

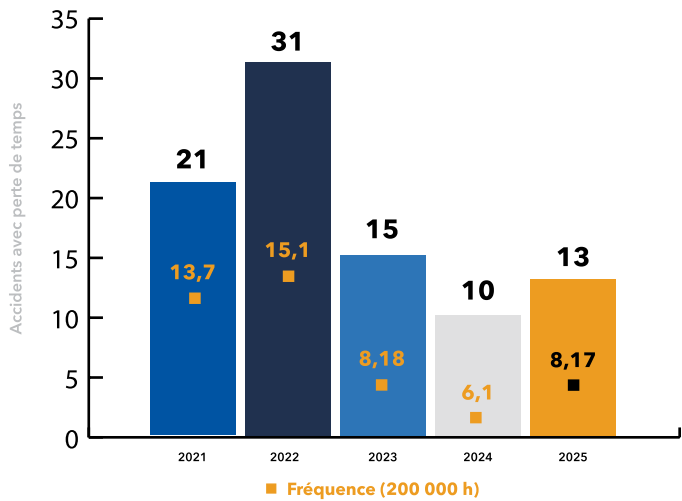
Le recrutement est demeuré un pilier central. Dix-huit débardeurs ont été embauchés à Trois-Rivières et Bécancour, auxquels se sont ajoutés une quarantaine de travailleurs occasionnels mobilisés durant l'été afin de répondre à la forte demande et de maintenir la fluidité des opérations lors des périodes de pointe. Pour soutenir les efforts de recrutement, des initiatives ciblées, incluant du matériel promotionnel, des campagnes sur les médias sociaux et une mise à jour du site Web ont été réalisées pour mieux refléter les informations organisationnelles.

L'engagement envers les travailleurs s'est également manifesté par des activités de reconnaissance et de participation communautaire : tournoi de baseball au profit de la Fondation du rein organisé par un débardeur, invitation aux Lions de Trois-Rivières en hiver et aux Aigles de Trois-Rivières en été. Parallèlement, l'AEM a réaffirmé sa politique de tolérance zéro envers l'intimidation, une position confirmée par une décision arbitrale, envoyant un message clair quant à l'importance d'un climat de travail sain et sécuritaire.

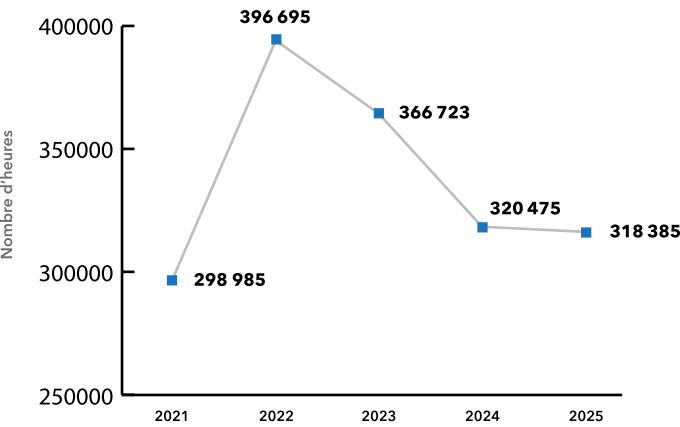
Sur le plan opérationnel, l'arrivée de deux nouveaux portiques de déchargement pneumatique aux installations de Trois-Rivières a constitué un investissement stratégique majeur. Ces équipements optimisent le déchargement de l'alumine destinée à l'aluminerie de Deschambault. L'AEM a joué un rôle central dans l'affichage des postes, la sélection des candidats et l'organisation des premières formations.



Accidents de travail avec perte de temps aux ports de Trois-Rivières et Bécancour



Heures de débardage aux ports de Trois-Rivières et Bécancour



Enfin, l'année s'est conclue par un exercice de négociation déterminant. Débutées en février, les discussions pour le renouvellement de la convention collective se sont déroulées dans un climat de respect et de collaboration. Une entente de principe est intervenue avant la fin de l'année 2025, et la majorité des griefs en suspens ont été réglés, assurant stabilité et prévisibilité pour les six prochaines années.

Heures de formation

Trois-Rivières et Bécancour	
2025	4 800
2024	8 310
2023	4 000
2022	13 343
2021	8 654



Port de Montréal

En 2025, l'AEM a déployé une initiative structurante visant à renforcer la gestion proactive des griefs au Port de Montréal. À la suite de consultations menées auprès de plusieurs membres, un mécanisme amélioré de suivi des différends a été instauré. Cette approche collaborative a offert une meilleure visibilité sur les enjeux en cours et permis une résolution plus rapide, plus ciblée et mieux coordonnée des dossiers.

Les travaux entourant le renouvellement de la convention collective des débardeurs de la section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) se sont également poursuivis. Pendant quatre mois, un médiateur nommé par le Conseil canadien des relations industrielles a accompagné les parties afin de soutenir les discussions. Bien que cette étape n'ait pas mené à une entente négociée, le dossier progresse désormais dans le cadre d'un arbitrage de différend. Plusieurs séances d'audition et de médiation ont déjà eu lieu, et un dénouement est anticipé en 2026.

Dans ce contexte exigeant, l'organisation a assuré la diffusion de communications publiques claires et cohérentes, mis à jour la section Info négó et la chronologie des négociations sur le site Web, et effectué des suivis auprès de partenaires concernant le processus d'arbitrage. Des rencontres avec des chambres de commerce et d'autres intervenants ont également permis de maintenir un dialogue actif et de préserver la crédibilité de l'organisation.

En parallèle, l'AEM a collaboré avec les vérificateurs de la section locale 1657 de l'Association internationale des débardeurs (AID) pour mettre sur pied des comités conjoints de relations de travail ciblant des enjeux précis. Ces comités ont renforcé

la communication, réglé divers irritants opérationnels et harmonisé certaines pratiques, contribuant à un climat de travail plus stable et prévisible.

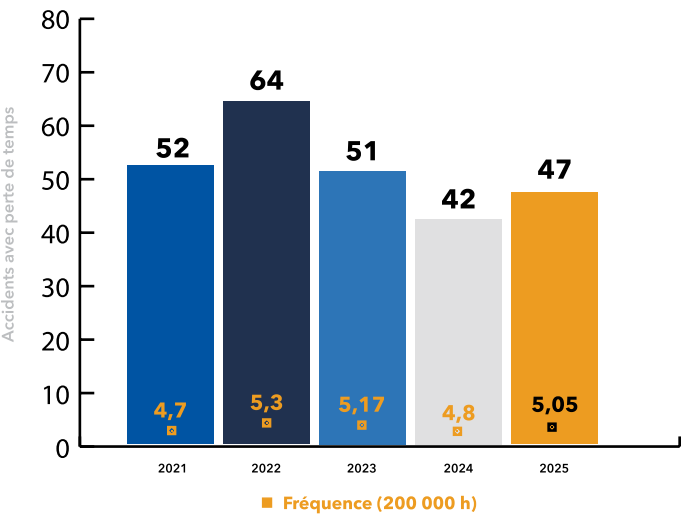
L'organisation a aussi adopté une nouvelle politique encadrant l'usage des médias sociaux par les débardeurs et vérificateurs du Port de Montréal. Cette politique précise les comportements attendus et vise à réduire les comportements problématiques observés sur les plateformes numériques, tout en protégeant l'image professionnelle du milieu portuaire.

Les relations avec les employés ont occupé une place importante en 2025. L'AEM a collaboré à des tournages mettant en valeur la réalité du travail sur le terrain, organisé deux activités de rapprochement lors de matchs des Alouettes et offert des contributions à certaines activités organisées pour les débardeurs, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance et la proximité avec les équipes.



Enfin, afin de soutenir efficacement les opérations et les relations de travail, l'année a été marquée par des avancées importantes en matière de gestion des données et de modernisation des outils. L'automatisation du calcul des cotisations de pension et de bien-être pour le Syndicat des débardeurs de Montréal à l'aide de Power BI a permis de sécuriser le traitement de ces informations essentielles, de réduire les risques d'erreurs manuelles et d'assurer une conformité rigoureuse aux obligations sociales de l'organisation. Nous avons communiqué et déployé le support aux employés portuaires de Montréal, de Trois-Rivières et de Bécancour pour la transition vers la nouvelle application unifiée UKG. Cette transition s'est déroulée en douceur.

Accidents de travail avec perte de temps au Port de Montréal



Nos équipes ont assuré un suivi rigoureux auprès des employés victimes d'accidents de travail afin de leur offrir une assignation temporaire leur permettant de maintenir leur plein salaire et de préserver leur lien d'employabilité. Plusieurs rencontres ont également été tenues pour soutenir les dossiers d'employés en arrêt de travail couvert par la CNESST, en collaboration

étroite avec les opérateurs et le Centre de données maritimes. Par ailleurs, des suivis ont été réalisés auprès des employés absents depuis plus de deux ans afin de mettre à jour leur dossier médical et d'explorer, dans une approche humaine et structurée, les possibilités d'un retour au travail.

En santé et sécurité, l'ensemble des vérificateurs a bénéficié d'une formation couvrant les exigences réglementaires, la reconnaissance des dangers et les pratiques sécuritaires.

L'AEM a créé un système de suivi des périodes d'inactivité des opérateurs affectés à la machinerie afin d'identifier les périodes prolongées d'inactivité et de mettre en place des mesures adaptées, telles que des formations de remise à niveau.

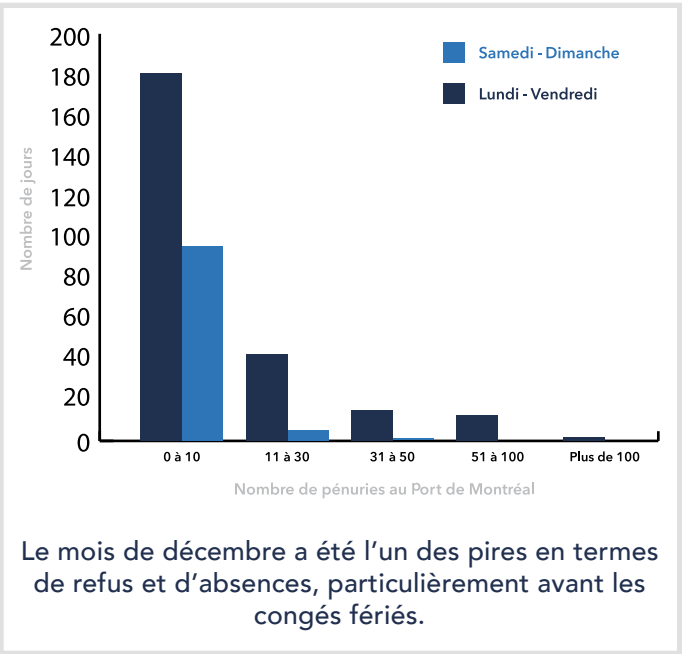
Un programme de lunettes de sécurité destiné aux employés d'entretien a été mis en place en collaboration avec les compagnies membres.

Heures de formation

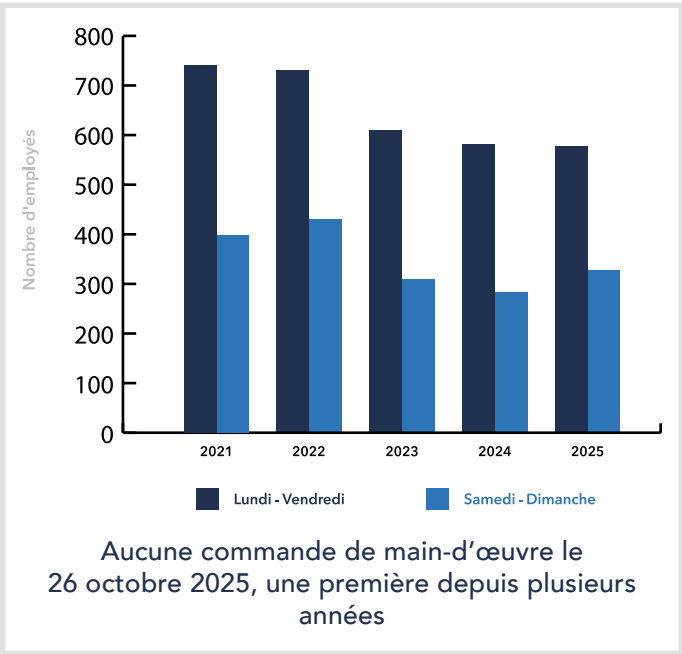
Montréal	
2025	16 480
2024	15 190
2023	44 000
2022	43 000
2021	22 244

Le programme de formation et de développement des opérateurs portuaires, amorcé en 2024, a continué à générer des résultats encourageants. Des standards communs ont été établis avec les formateurs de grues, et une formation destinée aux formateurs a été mise en place.

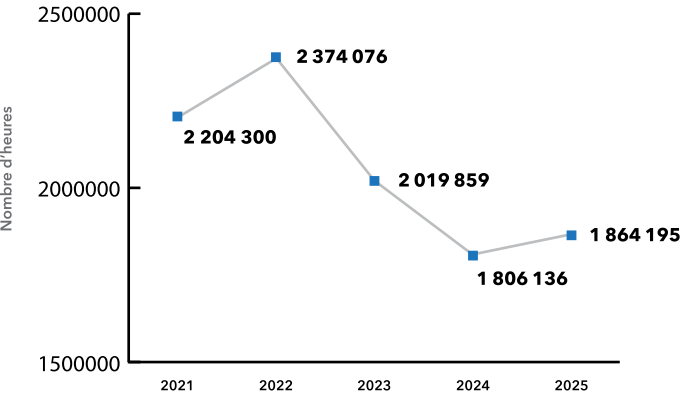
Port de Montréal - Pénuries de main-d'œuvre



Port de Montréal - Commandes de main-d'œuvre



Heures de débardage au Port de Montréal

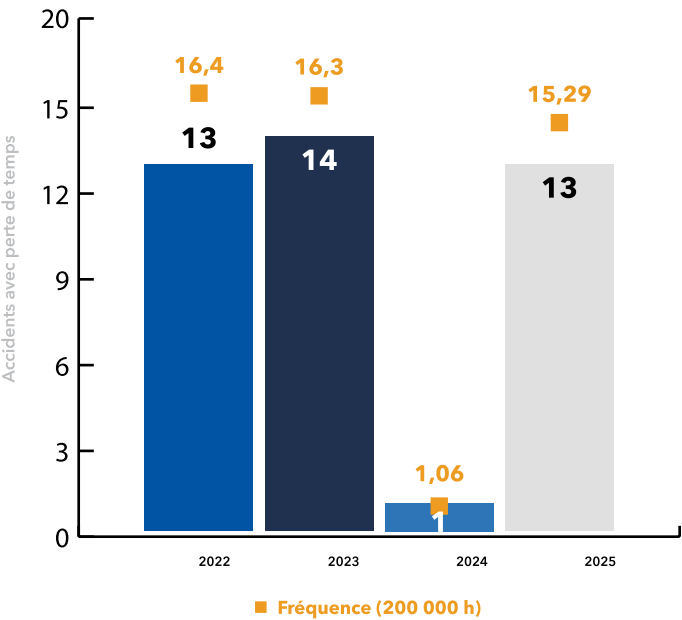


Port d'Hamilton

En 2025, le Port d'Hamilton a réalisé des progrès significatifs dans le renforcement des relations de travail et le soutien à la stratégie opérationnelle. L'un des accomplissements majeurs a été le renouvellement et la consolidation de la convention collective avec la section locale 1654 de l'AID, fusionnant deux conventions distinctes en une seule entente en vigueur jusqu'au 31 mars 2028. Cette modernisation accroît la flexibilité opérationnelle tout en préservant les dispositions essentielles propres à chaque groupe.

Le Comité de productivité, réunissant syndicat, AEM et employeurs, a poursuivi ses travaux sur la planification de la main-d'œuvre, l'amélioration de l'assiduité et l'optimisation des approches de formation. Ces efforts ont été particulièrement importants dans un contexte de changements sans précédent dans les profils de cargaison, incluant la réduction significative de la manutention des plaques d'acier et l'augmentation des cargaisons en vrac.

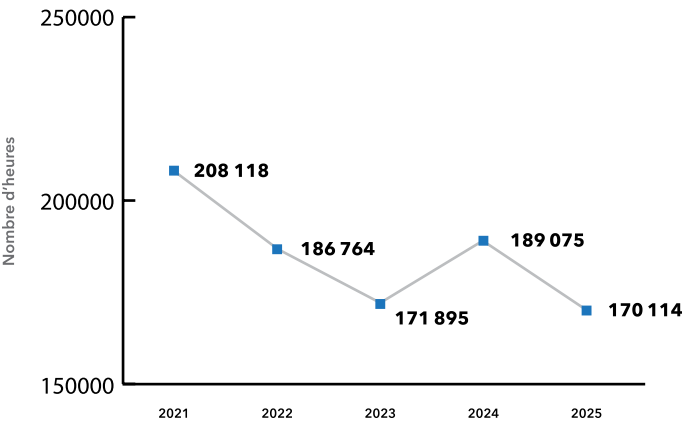
Accidents de travail avec perte de temps au Port d'Hamilton



La santé et la sécurité sont demeurées une priorité centrale. Des initiatives ciblées ont été déployées pour renforcer les pratiques de prévention, incluant des exigences plus strictes en matière d'équipements de protection individuelle et l'amélioration de divers protocoles de sécurité. Des communications mensuelles ont été mises en place pour sensibiliser les employés et promouvoir une culture de prévention.

En collaboration avec l'Administration portuaire d'Hamilton-Oshawa, l'AEM a également organisé une activité de reconnaissance réunissant employés et familles lors d'un match des Tiger Cats en septembre.

Heures de débardage au Port d'Hamilton



Port de Toronto

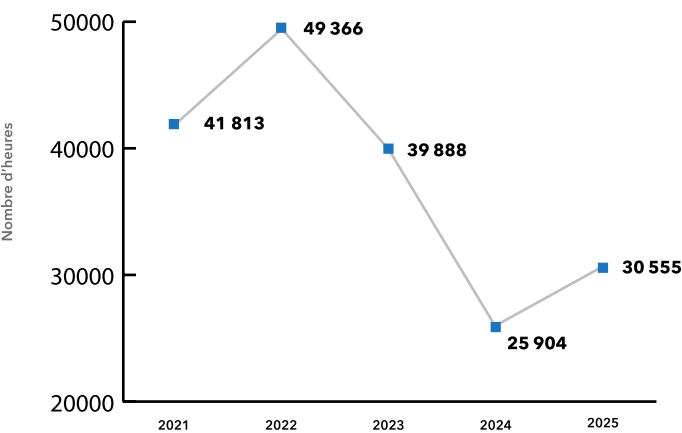
En 2025, la convention collective des débardeurs de Toronto (section locale 1842 de l’AID) a été officiellement signée, assurant un cadre de travail stable et prévisible jusqu’au 31 mars 2028. Malgré l’incertitude entourant les tarifs, l’année a enregistré une croissance notable de plus de 15 % des revenus liés au tonnage, démontrant la résilience des activités et la capacité du secteur à maintenir une performance solide dans un contexte changeant.

Heures de formation

Hamilton et Toronto	
2025	2016
2024	2 879
2023	1 966
2022	812
2021	2 236

L’AEM a poursuivi ses activités de formation afin de soutenir le développement des compétences et de renforcer les bonnes pratiques au sein de l’industrie, contribuant au maintien de standards élevés en efficacité opérationnelle et en sécurité.

Heures de débardage au Port de Toronto



PortsToronto

Technologies de l'information

En 2025, l'organisation a poursuivi une trajectoire de modernisation soutenue, alignée sur les objectifs d'efficacité, d'innovation et de conformité. Chaque trimestre a été marqué par des avancées concrètes visant à renforcer les systèmes, améliorer la qualité des données et soutenir directement les activités opérationnelles.

L'évolution de l'intelligence d'affaires a constitué un axe majeur. Les processus automatisés Legacy ont été réécrits, tandis que de nouveaux tableaux de bord Power BI ont été développés pour soutenir la prise de décision dans des domaines clés tels que la formation, la santé et sécurité et la gestion du personnel. L'intégration des rapports financiers et l'automatisation du calcul des pensions ont renforcé la précision des données, appuyées par une validation parallèle garantissant une transition sécurisée vers l'automatisation complète.

La modernisation des infrastructures a également été au cœur des priorités. Les améliorations apportées à la surveillance et à la résilience des systèmes ont permis d'accroître la réactivité organisationnelle. La gestion efficace d'une panne mondiale temporaire d'Azure, résolue sans perte de données et sans interruption des opérations, a démontré la robustesse des mécanismes de continuité mis en place.

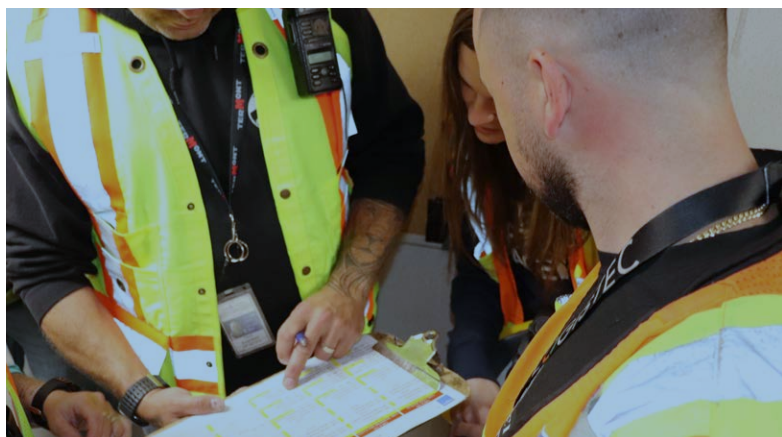
Parallèlement, l'application SGM a fait l'objet d'améliorations continues grâce à l'implication des employés, notamment pour optimiser le traitement de la paie et la planification de la main-d'œuvre. Cette collaboration a permis d'assurer la stabilité du système.

Enfin, la gouvernance et la conformité ont occupé une place centrale. La consolidation des licences, la réalisation d'audits et l'alignement avec les exigences de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* ont renforcé la gestion responsable des ressources technologiques et la culture organisationnelle axée sur la protection des données. L'année témoigne d'un engagement constant envers l'innovation au service des opérations et de la vision stratégique de l'AEM.

Finances et comptabilité

L'AEM a poursuivi son travail d'optimisation en réalisant des avancées majeures dans la précision et l'automatisation des processus financiers. Un nettoyage en profondeur des livres comptables a été effectué, incluant la radiation et la mise à jour des immobilisations. Cette démarche assure désormais que les états financiers reflètent fidèlement la valeur réelle du parc d'actifs.

Sur le plan budgétaire, l'intégration des budgets par fournisseur dans la plateforme Xpens.AI a marqué une étape importante. Ce nouvel outil permet un suivi plus granulaire des dépenses et renforce la capacité de l'organisation à respecter les cibles financières établies pour chaque partenaire d'affaires.



Coalition maritime canadienne

En 2025, l'AEM a poursuivi son implication active au sein de la Coalition maritime canadienne, qui demeure un partenaire stratégique de premier plan pour l'organisation.

Coalition
maritime
canadienne



National
Maritime
Group

La Coalition nous permet d'anticiper les changements, de suivre l'évolution des enjeux du secteur et de collaborer étroitement avec les partenaires de l'industrie. Cette participation contribue à maintenir l'AEM bien informée, influente et favorablement positionnée pour soutenir la réussite et la pérennité du secteur maritime.



Ressources humaines

L'équipe a mené une renégociation majeure du régime d'assurances collectives avec Sun Life. Alors qu'une hausse de 31 % était initialement prévue, une démarche stratégique et quelques ajustements ciblés ont permis d'éliminer cette augmentation, sans compromettre la qualité des protections.

En juin 2025, l'AEM a complété l'exercice d'équité salariale conformément à la Loi sur l'équité salariale. Deux plans distincts ont été élaborés afin de refléter la structure organisationnelle et d'assurer un traitement équitable entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine. Cet exercice garantit une rémunération conforme, équitable et alignée sur les obligations légales de l'employeur.

Finalement, le rapport d'équité requis par Emploi et Développement social Canada a été produit, témoignant de la rigueur de l'AEM dans le maintien d'un environnement de travail structuré, responsable et conforme.

