ANNEXE 2

CONVENTION COLLECTIVE (2024-2028)

(Version corrigée 14 octobre 2026)

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES ET

LE SYNDICAT DES DÉBARDEURS, SCFP
SECTION LOCALE 375

Expiration : 31 décembre 2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE **PAGE**

Article 1 Reconnaissance et juridiction 1
Article 2 Objet de la convention 7
Article 3 Droits de la direction 8
Article 4 Discipline 9
Article 5 Procédure de griefs et d'arbitrage 12
Article 6 Principe d'ancienneté 15
Article 7 Production de listes et procédure d'appels 16
Article 8 Procédure de déploiement 20
Article 9 Effectifs et composition de la main-d'œuvre 30
Article 10 Efficacité des méthodes de travail 38
Article 11 Santé et sécurité 39
Article 12 Salles de toilettes et salles de repos 48
Article 13 Sécurité d'emploi et embauche d'employés 49
Article 14 Heures d'appels et périodes de travail 53
Article 15 Régime de sécurité d'emploi 65
Article 16 Première réserve de soutien 70
Article 17 Jours fériés 72
Article 18 Pension et bien-être 74
Article 19 Classifications et formation 77
Article 20 Garantie d'hiver 85
Article 21 Paie 87
Article 22 Préposés aux amarres 89
Article 23 Vacances annuelles 94
Article 24 Conditions de travail particulières 100
Article 25 Interdiction de grèves, lock-outs et ralentissements 103
Article 26 Changements technologiques – nouvelles opérations – Nouvelles méthodes de travail 104

Article 27 Grands-contremaîtres..... 105

Article 28 Hommes d'entretien 106

Article 29 Lésions professionnelles et personnelles 114

Article 30 Déploiement de la main-d'œuvre..... 117

Article 31 Charpentiers doubleurs 118

Article 32 Déduction des cotisations syndicales 119

Article 33 Salaires..... 120

Article 34 Durée de la convention collective et dispositions transitoires..... 121

ANNEXE « A » 122

Liste des employés couverts par la sécurité d'emploi – Groupe I 122
Liste des employés couverts par la sécurité d'emploi – Groupe II 122
Liste des employés accédant à la sécurité d'emploi après la signature de la convention collective – Groupes III et IV 122
Liste des employés couverts par le régime de sécurité d'emploi des hommes d'entretien (R.S.E.H.E.)..... 122

ANNEXE « B » 123

Liste des employés de la première réserve de soutien..... 123
Liste des employés de la deuxième réserve de soutien..... 123
Liste des employés de la réserve de soutien des hommes d'entretien 123

ANNEXE « C » Taux de salaire en vigueur pour les années 2024, 2025, 2026, 2027, 2028….124

ANNEXE « D » Régime de prestations supplémentaires de chômage pour les employés membres de la section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique... 128

ANNEXE « E » Programme d'aide aux employés 132

ANNEXE « F » Dispositions transitoires..... 135

ANNEXE « G » Code de discipline..... 138

ANNEXE « H » Conditions d'application des congés volontaires..... 141

ANNEXE « I » Embauche de nouveaux employés 142

LETTRES D'ENTENTE # 1 À 25……..147

No. 1 - Entente de partenariat et de création d'un comité conjoint de relations de travail……..147
No. 2 - Procédure de seine – Secteur de Contrecoeur..... 148
No. 3 - Séquence d'assignation du travail de seine..... 149
No. 4 - Salles de toilettes et salles de repos..... 151
No. 5 - Secteur Contrecoeur - amarres..... 152
No. 6 - Grues portiques 153
No. 7 - Mandat du comité de classifications (article 8.01 h)..... 154
No. 8 - Température extrême..... 155
No. 9 - Procédure d'avis d'absence - Hommes d'entretien..... 156

No. 10 - Article 18.01 a) 157
No. 11 - Procédure d'embauche 158
No. 12 - Secteur Contrecoeur et Vrac - Café 159
No. 13 - Utilisation d'équipement loué / Secteur Vrac - Logistec 160
No. 14 - Équipement loué (art. 109 a) 24)) Camions loués sans opérateur (art. 1.09 a) 25)) Sous-traitance dans les garages (art. 1.09 a) 22)) 161
No. 15 - Déclencheur de réduction de sécurité d'emploi (soupape) 162
No. 16 - Régime de sécurité d'emploi et régime de sécurité sociale du Syndicat 164
No. 17 - Ententes particulières des différents garages 166
No. 18 - Comité spécial sur les écosystèmes des secteurs vrac et conventionnel 188
No. 19 - Nouveau terminal à conteneurs de Contrecoeur 189
No. 20 - Arbitrage express 190
No. 21 - Assemblée syndicale port fermé 193
No. 22 - Termont – Shuntage conteneurs vides 195
No. 23 - Test amarreurs 197
No. 24 - Travaux du comité de classifications – vision stéréoscopique et monoculaire 199
No. 25 – Échange d'assignations régulières 200

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Association des employeurs maritimes reconnaît le Syndicat des débardeurs, S.C.F.P. section locale 375, ci-après nommé le Syndicat, comme seul agent négociateur et seul représentant des employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles.

1.02 Le Syndicat des débardeurs, S.C.F.P. Section locale 375, reconnaît l'Association des employeurs maritimes, ci-après nommée l'A.E.M., comme seul agent négociateur et seul représentant des compagnies.

1.03

a) Dans les trente (30) jours qui suivent celui de la signature de la convention collective, le Syndicat informe l'A.E.M. par écrit du nom de ses agents syndicaux et des membres du Comité de Griefs. La gérance reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou de choisir les représentants syndicaux et consent à reconnaître chacune de ces personnes**,** leurs remplaçants**,** ainsi que le conseiller syndical du Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.) aux fins d'administration de la présente convention collective. Toutefois, il est entendu que ces personnes ne doivent 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 collective.

L'A.E.M. autorise les représentants du Syndicat à s'absenter pour des fins syndicales, à condition qu'elle en soit avisée au moins deux heures trente minutes avant le début de la période de déploiement téléphonique prévue à l'article 8.04.

b) L'A.E.M. et les compagnies membres autorisent l'accès aux terrains avec leur véhicule, aux bâtisses, aux installations et navires sous leur responsabilité ou juridiction, aux représentants syndicaux afin de leur permettre de s'acquitter de leur responsabilité en rapport avec la présente convention collective. Ces visites ne doivent pas ralentir l'exécution du travail.

Les représentants syndicaux s'identifient à l'aide d'une pièce d'identité uniformisée.

Lorsqu'un véhicule se trouve sur le terrain d'une compagnie, le représentant syndical doit activer le gyrophare réglementaire.

L'A.E.M. et les compagnies membres s'engagent à informer leurs représentants respectifs et les autorités portuaires du Port de Montréal (sécurité, police du port).

Aucune disposition de la présente convention collective ne doit être interprétée comme permettant à tout membre du Comité de Griefs ou tout autre officier du Syndicat de donner des ordres aux contremaîtres ou aux employés en rapport avec leur travail. L'A.E.M., ni aucune des compagnies et le Syndicat n'adopteront aucune directive, règlement ou résolution qui soit à l'encontre des dispositions de la présente convention collective.

c) La version originale française de cette convention collective est reconnue par les parties comme étant la seule officielle; il est aussi convenu que les parties reconnaissent la langue française comme seule langue officielle dans leurs communications écrites.

La gérance reconnaît le français comme étant la langue de travail.

d) L'A.E.M. octroie au Syndicat à chaque année de calendrier une banque de trois mille deux cent cinquante (3 250) heures qui est utilisée pour des activités d'éducation et de formation syndicale.

À cette fin, le Syndicat avise l'A.E.M. au plus tard le jour précédant la ou les journées visées par ladite demande, lorsqu'il entend utiliser les heures d'absences rémunérées par la banque, et ce au minimum deux heures trente minutes avant le début de la période de déploiement téléphonique prévue à l'article 8.04. Le Syndicat fait savoir le nom de chaque employé et la durée de son absence.

L'A.E.M. transmet mensuellement au Syndicat le solde des heures dans la banque d'heures.

1.04 La convention collective s'applique à toutes les personnes employées et assignées, conformément aux clauses de la présente convention collective, à l'exécution d'un travail sous la direction de la gérance en rapport avec le chargement et le déchargement de navires océaniques et côtiers sur l'ensemble du territoire géographique du Port de Montréal.

1.05 Sous réserve de l'article 1.07, aucune autre personne, sauf celles incluses dans l'unité de négociation, n'a droit d'accomplir les travaux qui relèvent de ladite unité de négociation. Néanmoins, une pièce de machinerie en démonstration peut être opérée par un employé de la compagnie qui fabrique ou qui vend cet équipement à un employeur sur le port.

1.06 Les parties reconnaissent que les débardeurs, membres du Syndicat, sont assignés au travail couvert par cette convention collective, exclusivement aux entreprises qui sont membres de l'Association des employeurs maritimes.

1.07

a) Lorsque tous les employés disponibles couverts par la sécurité d'emploi et dont les noms apparaissent à l'Annexe « A » ont été assignés, les employés disponibles de la première réserve de soutien suivis des employés disponibles de la deuxième réserve de soutien dont les noms apparaissent à l'Annexe « B » peuvent alors être assignés.

b) Si tous les employés disponibles précités ont été assignés, l'employeur peut alors assigner au travail par l'entremise du Centre de déploiement les personnes faisant partie du groupe de travailleurs occasionnels.

c) Si tous les employés disponibles précités ont été assignés, l'employeur peut alors assigner au travail par l'entremise du Centre de déploiement les personnes de la liste de disponibilité possédant le privilège de solliciter du travail d'appoint.

d) Si tous les employés disponibles précités ont été assignés, l'employeur peut alors assigner au travail par l'entremise du Centre de déploiement la main-d'œuvre requise en donnant un avis immédiat au Syndicat.

1.08 La présente convention collective s'applique aux grands-contremaîtres et aux contremaîtres qui sont employés par les compagnies, avec l'entente que le Syndicat n'édicte aucune directive ou règlement qui peut rendre les grands-contremaîtres ou contremaîtres passibles d'une pénalité ou d'une sanction en raison de toute action exécutée par eux dans l'exercice de leurs fonctions.

1.09

a) Lorsque les travaux ci-après énumérés sont requis par la gérance et sous son contrôle, ils doivent être exécutés par des membres du Syndicat, sujet aux dispositions des clauses 1.05, 1.07 et 1.10.

Le chargement et le déchargement des marchandises à bord d'un navire; incluant le travail de vrac, la manutention des marchandises à être chargées à bord d'un navire et/ou qui sont à être déchargées et/ou qui ont été déchargées d'un navire ce qui comprend les travaux et les opérations suivantes:

1. Le travail consistant soit à déposer si nécessaire, à détacher et/ou attacher, à fixer ou disposer solidement des marchandises sur le pont ou dans les cales d'un navire, y compris le transport, le chargement, le déchargement et la manutention des matériaux et équipements nécessaires à ces travaux à bord du navire;

2. La manutention du matériel de fardage utilisé pour l'opération de chargement dans le navire, sur les ponts, ses cales, ainsi que le démontage de ce matériel lorsque nécessaire pour effectuer le déchargement du navire; la manutention et l'installation pour l'empilage de cargaisons sur le quai dans les hangars et sur les sections;

3. Le balayage et le ramassage des débris dans le navire, ses ponts et cales;

4. Le recouvrage, le sécurage et l'arrimage des cargaisons à bord d'un navire, ses ponts et cales lorsque le navire est à quai;

5. Le transport de l'équipement d'arrimage, des agrès et des carburants;

6. La fabrication, la mise en place ou le démontage des séparations temporaires en bois dans les cales d'un navire, des passerelles (cat- walks) temporaires en bois à bord d'un navire;

7. Tout travail relatif au chargement, au déchargement et à l'arrimage du bétail et des rebuts ainsi que le nettoyage nécessaire pour ces marchandises;

8. Tout travail relatif au chargement, au transbordement d'un navire à un autre, à l'arrimage du grain, à l'installation des « fittings » et des toiles pour séparer le grain;

9. L'opération des élévateurs sur les navires trans-roulants (Ro-Ro) uniquement lorsqu'il y a chargement ou déchargement de la cargaison du navire;

10. Le chargement et le déchargement de bagages de passagers lorsque manutentionnés dans la cale du navire y compris lorsqu'un convoyeur est employé, son installation et son opération; le transport des bagages de cabine des passagers entre le pont du navire et le quai (et vice-versa) qui n'est pas effectué par les passagers, doit être fait par les débardeurs;

11. La fabrication, la réparation et l'installation des doubles planchers en bois;

12. Le montage et le démontage des ponts temporaires en bois;

13. La manutention, le déplacement, le chargement, le déchargement des conteneurs dans un navire, dans ses cales et ponts, sur le quai, sur les sections ou dans les hangars, le remplissage et/ou le vidage des conteneurs dans l'un de ces lieux, ce qui comprend les opérations et travaux suivants :

- le travail consistant à détacher et/ou attacher, fixer ou disposer solidement des marchandises à l'intérieur d'un conteneur;
- l'attachage/détachage des conteneurs à bord d'un navire;
- la préparation des wagons de chemin de fer pour recevoir les conteneurs (ex: barres, etc.);
- le chargement et le déchargement des conteneurs sur les wagons de chemin de fer;

14. Le chargement, le déchargement et le sécurage des wagons de chemin de fer;

15. Le chargement, le déchargement des camions au niveau de la plate-forme arrière (tailgating);

16. Le chargement et le déchargement de wagons de chemin de fer qui requièrent l'utilisation d'une pièce d'équipement de capacité de vingt-cinq (25) tonnes ou plus, incluant les grues mobiles;

17. La manutention, empilage, déplacement, sécurage de cargaison dans les hangars, sur les sections, sur le quai, dans le navire, ses ponts et cales et dans les conteneurs, sujet aux dispositions de l'article 1.11;

18. L'engerbage des marchandises à bord d'un navire, ses ponts et cales, sur le quai, sur les sections ou dans les hangars, sujet aux dispositions de l'article 1.11;

19. L'ensachage de cargaison à être chargée à bord d'un navire ou qui a été déchargée d'un navire (y compris lorsque l'ensachage se fait à bord du navire).

20. La manutention des amarres des navires dont le travail d'arrimage est couvert par cette convention collective;

21. Le nettoyage et le balayage manuel des garages, hangars et sections, y inclus le ramassage de bois et de débris;

22. L'entretien, y compris préventif, de l'équipement d'arrimage qui appartient à l'employeur. Cependant, la direction a le droit de sous-traiter le travail d'entretien et de réparation à sa discrétion, en conformité avec la lettre d'entente # 14. Une fois l'étude par le comité complétée, les recommandations dudit comité prévalent;

23. Le déneigement des conteneurs, l'opération de l'équipement appartenant à la compagnie d'arrimage lorsqu'utilisé pour le déneigement est fait par les débardeurs;

24. L'opération de toute pièce d'équipement qui appartient à l'employeur pour effectuer les travaux couverts par la présente convention collective. La gérance convient d'employer la main-d'œuvre qualifiée régie par cette convention collective pour l'opération de toute pièce d'équipement louée à un de ses membres quand le locateur consent à ce que la machinerie soit actionnée par les employés du locataire, en conformité avec la lettre d'entente # 14. Une fois l'étude par le comité complétée, les recommandations dudit comité prévalent;

25. Cependant, lors de l'utilisation régulière de camions loués pour le transport de cargaison à l'intérieur d'un terminus dans le cadre des opérations de chargement ou déchargement de navires, la gérance utilise la main-d'œuvre qualifiée régie par cette convention collective, pour l'opération de ces camions, sauf dans le cas de camions spécialisés, en conformité avec la lettre d'entente # 14. Une fois l'étude par le comité complétée, les recommandations dudit comité prévalent;

26. Tout le travail de vérification, mesurage, marquage, planification d'emplacement ("stowage"), relatif à la cargaison côtière, y inclus le travail de tonnelier ("cooper");

27. Tout le travail relié au chargement, déchargement et à la manutention du sel, sucre et charbon;

28. Tout le travail relié au chargement et déchargement des rebuts de métal;

29. La manutention, le déplacement, le chargement, le déchargement du Vrac dans un navire, dans ses cales et ponts, sur le quai, sur les sections, dans les wagons de chemins de fer ou dans les hangars;

30. Les signaleurs lors du chargement, déchargement d'un navire auto-déchargeur;

31. L'inspection des conteneurs.

b) Les parties conviennent que les travaux suivants ne sont pas régis par la présente convention collective :

Le lavage et le nettoyage des cales de vrac, le nettoyage de gros réservoirs à l'aide de produits chimiques, ainsi que le nettoyage au moyen d'équipement spécialisé, tel que le système "Butterworth"; la manœuvre de tout équipement loué à moins d'ordre spécifique contraire; le chargement, le déchargement et la manutention des matériaux et fournitures qui sont destinés à l'usage du navire, de l'équipage ou des passagers; le déchargement des matériaux de camions lesquels matériaux seront employés à bord du navire;

c) Il est convenu que les employés faisant partie de l'unité de négociation ne peuvent réclamer le travail ou les positions qui ne sont pas mentionnées à l'article 1.09(a) en utilisant la procédure d'arbitrage prévue à l'article 5 à moins qu'ils ne soient requis directement par un employeur. Il est entendu que ce qui précède ne restreint pas le droit du Syndicat de s'adresser au Conseil canadien des relations industrielles.

i) L'A.E.M. consent à discuter, par le biais du Comité conjoint des relations de travail, toutes questions relatives à l'application de l'article 1;

ii) De plus, l'A.E.M. consent à ce que soit discuté, par le biais dudit Comité conjoint, toutes autres questions en rapport avec le chargement et le déchargement de cargaisons n'étant pas sous la juridiction syndicale, mais pouvant le devenir. En cas de litige à ce sujet, les parties doivent s'en remettre au Conseil canadien des relations industrielles.

1.10 Les dispositions de l'article 1.09 ne s'appliquent pas lorsque d'autres syndicats ou sections locales sont accrédités pour exécuter lesdits travaux, en tout ou en partie. En cas de litige à ce sujet, les parties doivent s'en remettre au Conseil canadien des relations industrielles.

1.11 Il est entendu que l'engerbage des cargaisons océaniques (strapping) qui est effectué à quai, n'est pas effectué par les membres du Syndicat, excepté lorsqu'il s'agit de cargaison sur des plates-formes de chargement (Mafis), de "sécurage" dans les conteneurs et de "preslung".

ARTICLE 2

OBJET DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention collective a pour objet de favoriser l'harmonie des rapports et la coopération entre les compagnies, l'A.E.M. et le Syndicat, d'améliorer le climat de travail, d'assurer la protection des biens et de fixer les conditions de travail qui seront observées par toutes les parties, afin de garantir justice et sécurité à tous les intéressés.

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

2.02 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exerce de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale, de la situation d'une personne graciée (à la suite d'une condamnation) ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir des tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît aux compagnies le droit de diriger et d'exploiter leurs installations, leurs machines et leur outillage et de diriger leurs opérations, et à l'A.E.M. 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 présente convention collective et des lois qui s'appliquent. L'A.E.M. consent à discuter, par le biais du Comité conjoint des relations de travail, toutes questions relatives aux relations de travail et conditions de travail.

ARTICLE 4

DISCIPLINE

4.01 Le Syndicat s'engage à ne pas soutenir l'incompétence, le refus de travailler, l'absentéisme, le chapardage ou les avaries aux marchandises, la consommation d'alcool au travail, la présence au travail en état d'ivresse, ou l'usage de drogues prohibées, de plus le Syndicat favorise le suivi des dispositions relatives à la santé et sécurité. Un employé peut être passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement selon la décision de l'A.E.M., pour un des délits susmentionnés, ou pour toute autre cause juste et suffisante (voir Annexe « G » - Code de discipline), mais la sanction disciplinaire peut faire l'objet d'un grief.

Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent de collaborer à la recherche de solutions aux problèmes sociaux tels ceux engendrés par l'alcoolisme ou la toxicomanie et privilégient une approche d'aide et de support aux employés confrontés à ces problèmes et ce, conformément à l'entente qui apparaît à l'Annexe « E » de la convention collective.

4.02

i) Toute convocation par l'Employeur à une rencontre pour une enquête suivant l'article 4 de la convention collective sera transmise au Syndicat et à l'employé et inclura des informations relatives aux motifs de la rencontre, au lieu et à la date de l'événement enquêté. Cette convocation doit avoir lieu un jour ouvrable.

ii) Cette convocation est considérée comme une assignation et est rémunérée conformément aux dispositions des listes d'appels de l'article 7, sauf pour une convocation d'absentéisme.

iii) Par ailleurs, cette convocation visée par l'article 4.02 ne peut modifier l'assignation subséquente de l'employé pour les jours qui suivent ladite convocation.

4.03 Une convocation est considérée comme une assignation et est rémunérée conformément aux dispositions des listes d'appels de l'article 7, sauf pour une convocation d'absentéisme.

La rencontre est tenue au minimum le troisième jour ouvrable suivant l'envoi de la convocation.

L'employé est informé de l'heure de la rencontre lors de la prise de son assignation la journée précédente. Un employé ayant travaillé sur le quart de travail de soir ne pourra être convoqué avant 9h00. Un employé ayant travaillé sur le quart de nuit ne pourra être convoqué avant 14h00.

4.04 Nonobstant les dispositions de l'article 4.06 d), l'employé suspendu pour enquête est rémunéré au taux applicable, conformément aux dispositions des listes d'appels de l'article 7.

4.05 Les sanctions disciplinaires entraînant le renvoi ou la suspension d'un employé peuvent être réglées en ratifiant la décision de l'A.E.M. ou, le cas échéant, en suivant la procédure prescrite à l'article 4.07, ou en rétablissant l'employé dans sa fonction en l'indemnisant complétement du temps perdu, ou par toute autre solution considérée juste et équitable par les parties ou par la décision de l'arbitre.

4.06

a) Dans le but de réduire les sanctions disciplinaires relatives au déploiement, l'employeur s'engage à communiquer avec le Syndicat afin que celui-ci puisse lui soumettre, dans les quarante-huit (48) heures, tout motif relatif à ce non-respect.

Toute sanction disciplinaire doit être décidée et communiquée par l'A.E.M.. Les faits et motifs de cette sanction, doivent être communiqués par écrit à l'employé concerné, par courrier, et au Syndicat par courriel, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la connaissance de l'infraction; autrement, la sanction est considérée nulle. Toutefois, les faits et motifs d'une suspension d'une durée d'une (1) semaine ou plus, d'un congédiement, d'un congédiement administratif ou d'une rétrogradation, doivent être communiqués par écrit à l'employé concerné par courrier recommandé et au Syndicat, par courriel, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la connaissance de l'infraction; autrement, la sanction est considérée nulle.

Si le Syndicat ou l'employé conteste la décision, il doit soumettre un grief selon la procédure prévue.

b) Toute sanction disciplinaire d'une durée d'une (1) journée ne sera servie que s'il y a récidive.

c)

i) Avant d'imposer une suspension d'une durée d'une semaine ou plus, un congédiement, un congédiement administratif, ou une rétrogradation, l'employeur avise le Syndicat et l'employé de son intention.

ii) Avant que la sanction ne soit mise à exécution, une rencontre doit avoir lieu dans les cinq (5) jours ouvrables entre le représentant de l'employeur, le Syndicat et l'employé impliqué.

iii) Pour les fins de l'application de l'article 4.06 c) (ii), cette rencontre est considérée comme une assignation et est rémunérée conformément aux dispositions des listes d'appels de l'article 7.

iv) Par ailleurs, cette rencontre ne peut modifier l'assignation subséquente de l'employé pour les jours qui suivent ladite convocation.

v) L'employé est informé de l'heure de la rencontre lors de la prise de son assignation la journée précédente. Un employé ayant travaillé sur le quart de soir ne pourra être convoqué avant 9h00. Un employé ayant travaillé sur le quart de nuit ne pourra être convoqué avant 14h00.

vi) La décision finale doit être communiquée par courrier recommandé à l'employé concerné et au Syndicat par courriel dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre prévue au sous-paragraphe ii) précédent.

vii) Lorsqu'un employé est convoqué à une rencontre en vertu du paragraphe ii) du présent article et est subséquemment suspendu, la journée de la rencontre est comptée dans les jours de suspension.

d) Dans le cas d'une accusation de sabotage, de vol et d'assaut grave, la procédure prévue à l'alinéa c) précédent s'applique et l'employé peut être suspendu sans salaire jusqu'à ce que la décision finale soit prise.

e) Pour les fins d'application de la présente convention collective, les expressions "jours ouvrables" excluent :

– du début du quart de jour le samedi à la fin du quart de nuit le dimanche;

et

– du début du quart de jour du jour férié à la fin du quart de nuit du jour férié;

4.07 Les sanctions prévues au Code de discipline (Annexe « G ») constituent les peines maxima. L'arbitre de grief a juridiction pour rendre toute décision qu'il considère juste, compte tenu des circonstances de l'affaire. Il peut maintenir, modifier ou annuler la sanction disciplinaire décidée par l'employeur.

4.08

a) Les sanctions disciplinaires relatives au déploiement ou pour avoir quitté le travail sans permission sont retirées du dossier de l'employé le 31 décembre de l'année en cours.

b) Les sanctions disciplinaires relatives à l'ébriété et à l'usage de drogues sont retirées du dossier de l'employé le 31 décembre de l'année en cours.

c) Les sanctions disciplinaires relatives à toutes autres mesures disciplinaires sont retirées du dossier de l'employé après une période de 24 mois de la date de l'infraction.

ARTICLE 5

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Tout litige relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective constitue un grief au sens de ladite convention collective. Les griefs sont présentés et réglés conformément à la procédure suivante :

5.01 PREMIÈRE ÉTAPE – PLAINTE OU GRIEF

a) Toute plainte, d'un ou de plusieurs employés ou du Syndicat, est communiquée le plus rapidement possible au représentant de l'employeur et de l'A.E.M.

b) Grief patronal

Les dispositions du présent article s'appliquent "mutatis mutandis" aux griefs présentés par la gérance.

5.02 DEUXIÈME ÉTAPE – DÉPÔT DU GRIEF

a) Si le litige n'est pas réglé à la satisfaction des parties lors de l'étape précédente, le Syndicat doit présenter un grief par écrit, remis de main à main ou transmis par courriel, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement, aux représentants autorisés de l'A.E.M. dans le port. Dans le cas d'une sanction disciplinaire, le délai s'applique à compter de la réception par le Syndicat de ladite sanction. Toute plainte dont la connaissance de l'événement est liée à la réception de la paye, peut faire l'objet d'un grief dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de ladite paye.

b) Le Syndicat doit faire parvenir à l'A.E.M. la confirmation de transmission pour les griefs acheminés par courriel dans les sept (7) jours qui suivent. La page couverture de transmission doit indiquer le numéro des griefs inclus dans ladite transmission.

c) Le grief doit obligatoirement contenir les informations suivantes : la date, le quart de travail et l'endroit, s'il y a lieu, où le litige a pris naissance ainsi qu'un exposé sommaire du litige faisant l'objet du grief.

d) Il est aussi indiqué, lorsque possible et pertinent, l'heure et le nom du représentant de l'employeur avec qui une discussion est intervenue lors de l'étape précédente.

5.03 TROISIÈME ÉTAPE – COMITÉ DE GRIEFS

Les parties conviennent de constituer un Comité de griefs formé de représentants de chacune d'elles (A.E.M. et Syndicat).

a) Le Comité de griefs doit se réunir au minimum deux (2) fois par mois pour discuter et tenter de régler tous les griefs en suspens, sauf pour les mois de juillet et août. Les griefs sont normalement discutés selon l'ordre établi par le Syndicat. L'ordre établi doit être communiqué aux représentants de l'AEM au minimum sept

(7) jours avant la tenue du Comité de griefs. Les rencontres du Comité ont lieu à des dates convenues entre les parties. À moins d'une entente entre les parties, les rencontres se tiennent dans un lieu neutre. Les frais de location de salle sont partagés à parts égales entre les deux parties. Dans le cas d'annulation, les frais de location de salle sont à la charge de la partie qui a effectué la demande. Si l'annulation est de consentement, les frais de location de salle sont partagés à parts égales entre les deux parties.

b) Lorsque les parties le juge opportun, un représentant d'une compagnie visée par les griefs discutés peut être invité à participer à la réunion du Comité de griefs.

c) Dans le but de favoriser un règlement rapide des griefs, l'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre les personnes ressources qu'elles jugent nécessaires.

d) À cette étape, un grief peut être discuté jusqu'à un maximum de trois (3) rencontres.

5.04 ARBITRAGE

a) Dans le cas où le litige n'est pas réglé à l'une ou l'autre des étapes précédentes, chacune des parties peut soumettre son grief à l'arbitrage.

b) Contenu de la soumission

La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage le fait en énonçant le point en litige. Elle doit faire parvenir ledit avis de soumission à l'autre partie.

c) Délai

La partie qui porte le grief à l'arbitrage doit soumettre ledit grief à un arbitre dans les soixante (60) jours suivant la troisième rencontre où le grief a été discuté ou suite à la communication écrite de la position finale et donner copie de cet avis à l'autre partie. À défaut de se faire, le grief est considéré retiré.

d) Pour un grief relatif à un congédiement ou une suspension de trente (30) jours ou plus, il est loisible au Syndicat d'utiliser une date d'arbitrage déjà prévue dans un autre de ses griefs pour y substituer ce grief en avisant l'AEM au moins soixante (60) jours avant cette date. Le grief substitué par le Syndicat doit être référé au même arbitre. Lorsque le Syndicat utilise les dispositions du présent paragraphe pour un grief de congédiement, les parties s'entendent pour trouver des dates dans les six (6) mois qui suivent le début de l'audition pour la poursuite de l'arbitrage en excluant les mois de juillet et août.

e) Retrait automatique des griefs

Tout grief visant des sanctions disciplinaires relatives au déploiement ou pour avoir quitté le travail sans permission n'ayant pas entraîné de journée de suspension et qui n'a pas été réglé ou référé à un arbitre trente (30) jours après la période d'amnistie du 31 décembre de chaque année est considéré retiré.

5.05 ARBITRE DE GRIEFS

Les arbitres sont Maureen Flynn, Serge Brault, Nathalie Massicotte, Éric Lévesque, Nathalie Faucher et Amal Garzouzi. Dans le cadre de la procédure normale, les griefs leur sont référés à tour de rôle.

Au cas où les arbitres désignés sont dans l'impossibilité d'agir, un autre arbitre est choisi par les parties ou, à défaut d'accord, par le Ministre fédéral du Travail.

Au plus tard le 1er mai de chaque année, les arbitres doivent fournir une (1) date de disponibilité pour l'année qui suit. Il est entendu que l'A.E.M. peut réserver une (1) seule de ces dates par période de deux (2) ans de calendrier. Le Syndicat peut faire usage de la date réservée par l'A.E.M. si cette dernière n'a pas référé de grief patronal au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant celle-ci. Le Syndicat avise l'A.E.M. au moins soixante (60) jours à l'avance du grief référé à l'arbitre.

5.06 JURIDICTION DE L'ARBITRE

L'arbitre a juridiction pour décider de toute question relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, ainsi qu'aux modalités d'application et d'exécution d'une décision d'arbitrage, mais il n'est pas autorisé à modifier, à compléter ou à supprimer aucune disposition de la présente convention collective.

En matière disciplinaire l'arbitre a juridiction pour annuler ou modifier toute décision de la gérance. Il doit tenir compte de toutes les circonstances de l'affaire, de la fréquence et de la gravité de l'infraction reprochée.

5.07 DÉCISION FINALE

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

5.08 CONDITIONS DE TRAVAIL PENDANT LA PROCÉDURE

En attendant que le litige soit réglé, conformément à la procédure d'arbitrage, les employés travaillent selon les instructions des compagnies, sous réserve des dispositions contenues aux présentes quant à la santé et la sécurité et aux différentes lois qui s'appliquent.

5.09 HONORAIRES DES ARBITRES

Les honoraires et les frais de l'arbitrage sont défrayés à part égale par les parties.

ARTICLE 6

PRINCIPE D'ANCIENNETÉ

L'A.E.M. reconnaît le rang d'ancienneté indiqué à l'Annexe « A », ainsi que le rang d'ancienneté révisé que fournit le Syndicat au début de chaque année.

Le rang d'ancienneté d'un employé absent, lors de la signature de la convention, ou qui s'absente pour un temps indéterminé ou un temps déterminé, en raison d'une maladie ou d'un accident non occupationnel, d'un accident de travail ou maladie professionnelle, d'absence autorisée, est maintenu comme s'il avait toujours été au travail.

Un employé perd son ancienneté quand il est congédié pour une raison juste et suffisante ou quand il quitte volontairement son emploi ou pour toutes autres raisons énumérées à l'article 13.03.

Un employé congédié qui est réintégré au travail à la suite d'une décision d'un arbitre, se voit remettre le rang d'ancienneté qu'il aurait détenu s'il n'avait pas été congédié.

ARTICLE 7

PRODUCTION DE LISTES ET PROCÉDURE D'APPELS

7.01 Avant midi, le mercredi de chaque semaine, l'A.E.M. fournit au Syndicat, pour les employés couverts par le régime de sécurité d'emploi et les équipes, les listes de déploiement suivantes :

A) Listes de déploiement pour les fins de semaine et les jours fériés, prévus à l'article 17, établies comme suit :

i) Les employés restreints à une assignation de jour seulement (horaire spécial de 06 h 00, 07 h 00, 08 h 00, 12 h 00 ou 13 h 00) pour un jour férié survenant du lundi au vendredi;

ii) Les heures travaillées et offertes, limitées aux samedis, dimanches et jours fériés, pour tous les employés, excluant les heures travaillées suite à une démarche volontaire;

iii) Rang d'ancienneté.

B) Listes de déploiement des employés pour les jours de semaine

i) *Séquence de déploiement des employés restreints à une assignation de jour*

a) Les heures avancées cumulatives comptant pour la détermination du niveau de garantie de chaque employé, tel que prévu à l'article 15, ou l'article 20, selon le cas. La préférence d'emploi pour les employés restreints à une assignation de jour seulement (horaire spécial de 05h00, 06h00, 07h00, 08h00, 11h00, 11h30, 12h00 ou 13h00) est donnée à ceux qui ont accumulé le plus d'heures;

b) Rang d'ancienneté;

ii) *Séquence de déploiement des employés non restreints à une assignation de jour*

a) La liste susmentionnée comprend les assignations cumulatives travaillées et offertes sur les quarts de 15 h 00, 15 h 30, 16 h 30, 17 h 00 et 23 h 00 tel que mentionné aux articles 14.03 et 14.04. La préférence d'emploi pour les employés assignés à l'horaire spécial de 06 h 00, 07 h 00, 08 h 00, 11 h 00, 11 h 30, 12 h 00 ou 13 h 00) est donnée à ceux qui ont accumulé le plus d'assignations sur les quarts de 15 h 00, 15 h 30, 16 h 30, 17 h 00 et 23 h 00, sujet à la priorité des employés restreints à une assignation de jour seulement (horaire spécial de 06 h 00, 07 h 00, 08 h 00, 11 h 00, 11 h 30, 12 h 00 ou 13 h 00). La préférence d'emploi pour les employés assignés à 15 h 00, 15 h 30, 16 h 30, 17 h 00 et 23 h 00

est donnée à ceux qui ont accumulé le moins d'assignations sur ces quarts;

b) Rang d'ancienneté;

C) Listes de déploiement dans le cas des équipes travaillant au chargement et déchargement de marchandises conventionnelles pour les jours de semaine

i) La liste susmentionnée comprend les assignations cumulatives travaillées et offertes sur les quarts de 15 h 00, 15 h 30, 16 h 30 et 17 h 00, (assignation de 4 heures – opération côtière), tel que mentionné aux articles 14.03 et 14.04. La préférence d'emploi pour les équipes assignées à 07 h 00 est donnée à celles qui ont accumulé le plus d'assignations sur les quarts de 15 h 00, 15 h 30, 16 h 30 et 17 h 00 (assignation de 4 heures – opération côtière). La préférence d'emploi pour les équipes assignées à 15 h 00, 15 h 30, 16 h 30 et 17 h 00 (assignation de 4 heures – opération côtière) est donnée à celles qui ont accumulé le moins d'assignations sur ces quarts;

ii) Le rang de priorité de l'équipe tel qu'établi entre les parties;

D) Listes de déploiement dans le cas des équipes travaillant au chargement et déchargement de marchandises conventionnelles pour les fins de semaine et les jours fériés aux termes de l'article 17

i) La liste susmentionnée comprend les heures travaillées et offertes, limitées aux samedis, dimanches et jours fériés, pour toutes les équipes;

ii) Le rang de priorité de l'équipe tel qu'établi entre les parties.

E) Pour fins d'application des paragraphes 7.01 B) ii) et 7.01 C) i), les appels de 2ème et 3ème quarts du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés, sont comptabilisés hebdomadairement sur une liste, un appel de quatre (4) heures comptant pour .5 assignation, un appel de 2ème quart comptant pour 1 assignation et un appel de 3ème quart comptant pour 1 assignation.

7.02

a) Le travail est assigné selon les listes mentionnées plus haut, en tenant compte des classifications et sujet à l'article 14.06;

b) De plus, lorsqu'il s'agit de travaux sur les quarts, les règles qui suivent s'appliquent :

1. les assignations pour le travail mentionné aux articles 14.03 et 14.04 sont données dans l'ordre pour l'horaire spécial de 06 h 00-07 h 00-08 h 00, 11 h 00-11 h 30-12 h 00-13 h 00 lorsqu'applicable, 15 h 00-15 h 30-16 h 30, 17 h 00 lorsqu'applicable et 23 h 00;

2. pour les fins de déploiement de la main-d'œuvre et de la compilation qui en découle, autant en ce qui concerne le travail que la non-disponibilité,

toute journée commence au début du quart de jour et se termine à la fin du quart de nuit le lendemain;

Pour les fins d'application du paragraphe précédent, l'horaire spécial débutant à 06 h 00 est considéré comme commençant à 07 h 00.

3. La compilation des heures travaillées ou offertes, de la liste mentionnée à l'article 7.01 A), pour les employés ayant travaillé sur les quarts ainsi qu'à l'article 7.01 D) pour les équipes travaillant sur les quarts, se fait pour la période qui débute au début du quart de jour le samedi et qui se termine à la fin du quart de nuit le lundi ainsi que pour la période qui débute au début du quart de jour le jour férié et qui se termine à la fin du quart de nuit le lendemain;

4. Pour les jours de semaine, excepté les fins de semaine et les jours fériés, les employés requis dans leur classification primaire sont assignés de façon à assurer une distribution équitable de ceux-ci à chacune des périodes de travail et ce, au prorata du nombre d'employés requis à chacune desdites périodes;

Cependant, pour les classifications primaires préposés aux barres (BARRE) ou de préposés à la cale-conteneurs (PECON) le prorata s'applique à compter du quart de soir, suivi du quart de nuit et du quart de jour;

De plus, dans l'esprit de respecter la répartition proportionnelle, les compagnies ne commandent pas de classifications dites « générales » telles OLETR, OTRTR, OTUGM et autres, lorsqu'il existe des classifications spécifiques auxdites compagnies;

5. Pour les jours de semaine, excepté les fins de semaine et les jours fériés, les employés requis dans leurs classifications secondaires d'opérateur de camions ou de travail manuel sont assignés dans l'ordre à 15 h 00-15 h 30-16 h 30, 17 h 00, 23 h 00, 06 h 00, 07 h 00-08 h 00, 11 h 00-11 h 30-12 h 00-13 h 00.

6. Les employés détenant une classification primaire d'opérateur de grue mobile ne peuvent être assignés sur le quart de 23 h 00, sauf pour ce qui est des postes d'opérateur de grue mobile.

7. Les employés détenant une classification primaire relative aux opérations de chargement de navires de grain ne peuvent être assignés sur le quart de 23h00, sauf pour ce qui est des postes dans une opération de chargement de navire de grain.

7.03

a) Avant le début de chaque période saisonnière de garantie d'emploi mentionnée aux articles 15 et 20, les employés couverts par la sécurité d'emploi (Annexe « A ») ne faisant pas partie des équipes sont divisés en trois (3) groupes égaux (sem. 1, sem. 2, sem. 3) sur la base de leur classification primaire. Sur une base hebdomadaire du lundi au vendredi inclusivement, chaque groupe à tour de rôle ne peut être assigné que sur une période de jour (horaire spécial de 06h00, 07h00, 08h00, 11h00, 11h30, 12h00 ou 13h00) avec les prolongations qui s'y appliquent

le cas échéant. Ce groupe a priorité d'assignation durant la période de jour en question et n'est pas disponible pour assignation au cours de la fin de semaine qui suit la semaine en question;

b) Avant le début de chaque période saisonnière de garantie d'emploi mentionnée aux articles 15 et 20, les équipes pour la manutention de marchandise conventionnelle sont divisées en trois (3) groupes égaux (sem. 1, sem. 2, sem. 3). Sur une base hebdomadaire du lundi au vendredi inclusivement, chaque groupe à tour de rôle ne peut être assigné que sur une période de jour (07h00, 11h00, 11h30 et 12h00) avec les prolongations qui s'y appliquent le cas échéant. Ce groupe a priorité d'assignation durant la période de jour en question et n'est pas disponible pour assignation au cours de la fin de semaine qui suit la semaine en question;

c) Les employés ne sont déployables que sur les quarts débutant à 06 h 00, 07 h 00, 08 h 00, 11 h 00, 11 h 30, 12 h 00 ou 13 h 00 le dimanche précédant leur semaine de jour.

7.04 Sujet à l'article 7.03, tous les employés faisant partie du régime de sécurité d'emploi ainsi que les employés de la première réserve de soutien doivent être disponibles du dimanche au samedi inclusivement et doivent téléphoner au Centre de déploiement ou consulter le portail web de l'A.E.M. sous la rubrique « diffusion des assignations » pendant les heures prescrites d'appels**.**

Nonobstant ce qui précède, seuls les employés requis pour le travail de fins de semaine et les jours fériés sont requis d'être disponibles pour les samedis, dimanches et jours fériés.

7.05 Tout employé qui ne se rapporte pas au début d'une période de travail est considéré absent pour la journée. Il est entendu qu'après une telle éventualité un employé ne peut donner sa disponibilité de seine pour ladite journée.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employé qui fait partie du Groupe « B » d'hiver ou qui est membre de la réserve de soutien, non disponible en raison de l'application des articles 8.05 e), 14.06, 16.01 ou 20.06 n'est pas considéré absent pour la journée.

7.06 Pour les assignations de fin de semaine, la préférence d'emploi est donnée à celui qui a accumulé le moins d'heures offertes à temps double sur la liste de l'article 7.01 A) depuis le début de la saison de sécurité d'emploi. En cas d'un nombre d'heures égal, l'ancienneté prévaut.

7.07 Pour les assignations de fin de semaine, la préférence d'emploi est donnée à l'équipe qui a le moins d'heures offertes à temps double sur la liste de l'article 7.01 D) depuis le début de la saison de sécurité d'emploi. En cas d'un nombre d'heures égal, la priorité d'équipe prévaut.

7.08 L'A.E.M. transmet par communication informatique au Syndicat une copie de l'image des assignations simultanément à l'ouverture de la diffusion des assignations. L'A.E.M. transmet par communication informatique au Syndicat le résultat du déploiement quotidien aussitôt ce dernier finalisé.

Toutes les modifications effectuées par la suite en raison de besoins opérationnels sont transmises au Syndicat dans les meilleurs délais.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE DÉPLOIEMENT

8.01 Organisation des classifications existantes

Pour les fins de déploiement les classifications sont organisées comme suit :

a) Chaque classification est divisée en deux (2) groupes distincts nommés « primaire » et « secondaire »;

b) Les classifications des employés, tant primaires que secondaires, sont celles qu'ils détiennent à la date de la signature de la convention collective.

Cependant, pendant la durée de la présente convention collective, l'octroi et les variations des classifications, tant primaires que secondaires s'effectuent avec comme seul critère l'ancienneté.

Le critère de l'ancienneté s'applique également à tout mouvement de personnel ;

Le nombre minimum de classifications secondaires pour chaque employé s'établit avec la règle de l'ancienneté en conformité avec le tableau suivant (sont exclus du nombre les débardeurs de statut 3 et 7).

ANCIENNETÉ	NOMBRE
1 à 50	2
51 à 100	4
101 à 150	5
151 à 200	6
201 à 250	7
251 à 300	8
301 à 350	9
351 à 450	10
451 à 550	11
551 à 650	12
651 et plus	13

Dans tous les cas, un employé ayant une ancienneté inférieure ou égale à 400 doit posséder un nombre suffisant de classifications secondaires pour que le nombre d'heures de travail de l'employé soit plus ou moins égal à la moyenne des heures travaillées par les employés ayant une ancienneté inférieure ou égale à 400.

Dans tous les cas, un employé ayant une ancienneté supérieure à 400 doit posséder un nombre suffisant de classifications secondaires pour que le nombre d'heures de travail de l'employé soit plus ou moins égal à la moyenne des heures travaillées par les employés ayant une ancienneté supérieure à 400.

c) Chaque employé doit nécessairement posséder une seule classification primaire;

d)

i) Tous les employés doivent posséder la classification de ‘’préposé à la cale’’ (PCALE), sauf les employés qui ont cumulé vingt-cinq (25) années de service qui peuvent, à leur demande, se voir retirer la classification de ‘’préposé à la cale’’ (PCALE) et les autres classifications impliquant du travail dans les cales de navires (CAIDE, EPAND et PLIFT) ainsi que les classifications dites de ‘’sécurage’’ (CHARP, OLASH, PRAIL et SECCO). Le retrait des classifications ci-haut mentionnées s’applique également aux employés ayant atteint l’âge de cinquante-cinq (55) ans;

De plus, l’A.E.M. accorde une exemption pour des raisons médicales valables, laquelle exemption cesse lorsque l’employé est rétabli. Le refus d’accorder telle exemption donne ouverture à la procédure de grief.

ii) Les employés peuvent, à leur demande, être exemptés du travail de nuit. Un maximum de cinquante (50) employés du 01 avril au 31 octobre et un maximum de soixante (60) employés du 01 novembre au 31 mars peuvent se prévaloir de cette exemption, selon le critère de l’ancienneté. Toutefois, le comité A.E.M./Syndicat de classifications discute du nombre limite d’employés à y être admissible par classification;

iii) Un maximum de cinquante (50) employés doivent détenir la classification « OTRTR ».

iv) Tous les employés détenant une classification d’opérateur de grue de bord ou de grue mobile doivent détenir la classification de signaleur de grue mobile.

e) La gérance décide seule des effectifs requis au niveau primaire et/ou secondaire d’une classification et elle peut à cette fin augmenter ou diminuer le nombre d’employés requis dans chaque classification au niveau primaire ou secondaire, ou simplement supprimer telle classification et ce, tout en respectant la règle de l’ancienneté;

f) S’il devient nécessaire d’augmenter le nombre d’employés dans une classification primaire, la gérance affiche les postes disponibles dans les trois secteurs en suivant la procédure prévue à l’article 8.03. Les postes disponibles sont octroyés par ordre d’ancienneté. Toutefois, les employés des secteurs Vrac et Contrecœur Vrac qui sont de ces secteurs au moment de la parution des affichages ont priorité d’affichage sur les postes disponibles dans leurs secteurs respectifs;

La gérance peut, s’il n’y a pas suffisamment de candidats suite à l’affichage, combler ses besoins en choisissant, par ordre inverse d’ancienneté.

g) Si la gérance décide de diminuer le nombre d’employés au primaire d’une classification, c’est l’employé qui a le moins d’ancienneté comme membre de l’unité de négociation qui est déplacé. Les employés ainsi déplacés se voient offrir des postes en primaire dans une classification de leur choix, à condition qu’ils possèdent l’ancienneté nécessaire pour accéder à cette classification.

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, l'employé ainsi déplacé conserve tous les droits de sécurité d'emploi dont il bénéficie.

h) Il est formé un comité A.E.M./Syndicat de classification dont le mandat de soumettre toutes suggestions relatives aux classifications, aux effectifs de main-d'œuvre et au déploiement est défini à la lettre d'entente #7.

Nonobstant ce qui précède, toute décision finale appartient à l'employeur en conformité avec la convention collective.

8.02 Nouvelles classifications

La gérance a le droit de créer toutes nouvelles classifications et d'octroyer, par le procédé de l'affichage, lesdites nouvelles classifications en primaire, en respect avec la règle de l'ancienneté.

8.03 Procédure d'affichage

a) Cette procédure s'applique pour tout affichage de poste en conformité avec l'article 8.01 ci-avant ainsi que tout affichage de formation en conformité avec l'article 19 ci-après.

b) Un avis décrivant la position à combler ainsi que les qualifications et/ou l'expérience requises par la gérance est affiché sept (7) jours ouvrables dans les salles de repos, les ateliers, les différents secteurs, et le Centre de déploiement ainsi que sur le portail web de l'A.E.M.;

c) Les employés couverts par la sécurité d'emploi peuvent postuler pour ces postes. Toute application pour un poste affiché doit être soumise le Centre de déploiement durant la période d'affichage établie au paragraphe b) ci-avant.

Les employés non disponibles pour cause de maladie prolongée, d'accident de travail ou faisant partie de la liste « C » d'hiver reçoivent par la poste les avis d'affichage décrits au paragraphe précédent. Ceux-ci doivent appliquer sur ces postes suivant la procédure décrite au paragraphe précédent.

d) L'AEM peut afficher l'ensemble des classifications primaires selon les nombres requis prévus au plan d'effectifs. Lors d'un tel affichage général, les employés couverts par la sécurité d'emploi peuvent postuler pour un maximum de dix (10) classifications en priorisant leurs sélections.

Pendant la durée d'un affichage général, l'octroi et les variations des classifications s'effectuent avec comme seul critère l'ancienneté. Le critère de l'ancienneté s'applique également à tout mouvement de personnel.

La durée d'un affichage général est d'au plus vingt-quatre (24) mois à moins d'entente contraire entre les parties. Les parties conviennent de discuter de la date de l'entrée en vigueur d'un nouvel affichage général lors des discussions prévues à la lettre d'entente #7.

e) Une copie de tout affichage et des résultats de chacun sont fournis au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la dernière journée de la période d'affichage.

f) L'employeur s'engage à combler tous les postes qui ont été affichés.

8.04 Assignations

1.

a) Chaque employé couvert par la sécurité d'emploi (Annexe « A ») et membre de la première réserve de soutien (Annexe « B ») doit appeler le Centre de déploiement ou consulter le portail web de l'A.E.M. sous la rubrique « diffusion des assignations » entre 18h00 et minuit (13h00 et minuit le samedi) afin de connaître son assignation pour les vingt-quatre (24) heures qui suivent.

b) Lors de leur appel, les employés sont avisés de leur classification (compagnie, quart de travail, nom du navire, écoutille, hangar, terminus, le type de cargaison et, s'il y a lieu, de la possibilité de manipulation de cargaison dangereuse). Les mêmes informations sont disponibles lorsque l'employé prend son assignation sur le portail web de l'A.E.M.

c) S'ils désirent effectuer du travail de seine pour le lendemain, ils doivent le déclarer lors de leur appel ou consultation tel que prévu au sous-paragraphe 8.04 (1)(a) et rappeler ou consulter à nouveau le portail web de l'A.E.M. sous la rubrique « diffusion des assignations » entre 04h00 et 06h00 pour connaître leur assignation de seine le cas échéant, ou entre 4h00 et 11h00 pour les assignations de seine débutant à 12h00, 13h00, 15h00, 15h30, 16h00, 16h30, 17h00 et 23h00. (Les assignations seront disponibles sur le portail web de l'AEM à partir de 02h00 a.m.).

d) L'employeur peut offrir aux employés de déclarer leur disponibilité pour du travail de seine dans une classification spécifique à tous ceux qui détiennent ces classifications.

2.

a) Un employé qui s'absente pour quelque raison que ce soit, devenant ainsi dans l'impossibilité d'accepter un travail qui lui serait normalement octroyé, voit les heures correspondantes lui être attribuées comme des heures offertes.

b) Lorsqu'un employé est de retour d'une absence justifiée (plus de deux (2) jours), ses heures de « pick » sont ajustées en fonction de la moyenne des appels de 2ème et 3ème quart et de la moyenne des heures à taux double de sa classification primaire, pour la période traitée. Néanmoins, les heures perdues en raison d'une mesure disciplinaire sont considérées comme des heures offertes.

c) Lorsqu'un employé change de classification primaire, ses heures de « pick » sont ajustées en fonction de la moyenne des appels de 2ème et 3ème quart et de la moyenne des heures à taux double des employés détenant cette classification en primaire.

8.05

a) Les employés membres du Syndicat dont les noms apparaissent à l'Annexe « B », composent la réserve de soutien;

b)

i) Les employés membres des équipes sont assignés en priorité avec leur équipe lorsque celle-ci est requise;

ii) Les employés de la première réserve de soutien sont assignés lors du déploiement quotidien de la main-d'œuvre à la suite des employés couverts par le régime de sécurité d'emploi selon les rotations quotidiennes (roulettes);

iii) Au cours de la période qui précède la période estivale de vingt (20) semaines décrite à l'article 16.03, ainsi que la période qui la suit, les employés de la première réserve de soutien, non membres des équipes peuvent se rendre non disponibles au déploiement quotidien en appelant le Centre de déploiement pour indiquer la durée de leur non disponibilité.

Il est entendu qu'un employé doit appeler avant 12 h 00 du dimanche au vendredi ou 10 h 00 le samedi afin d'enregistrer sa non disponibilité du lendemain;

c) Les employés de la première réserve et de la deuxième réserve de soutien qui désirent effectuer du travail de seine doivent appeler le Centre de déploiement ou consulter le portail web de l'A.E.M. sous la rubrique « diffusion des assignations » entre 18 h 00 et 24 h 00 pour déclarer leur disponibilité pour du travail de seine pour toutes les périodes de travail du lendemain;

d) Ils doivent rappeler ou consulter le portail web de l'A.E.M. sous la rubrique « diffusion des assignations » le lendemain entre 04h00 et 06h00 pour connaître leur assignation de la journée le cas échéant; (Les assignations seront disponibles sur le portail web de l'AEM à partir de 02h00 a.m.).

e) Les employés de la première et de la deuxième réserve de soutien n'ont droit qu'à une seule journée par semaine où ils peuvent recevoir deux (2) assignations dans la même journée. Toutefois, la période de repos minimum prévue aux articles 14.06 et 16.01 continuent de s'appliquer lors du déploiement régulier.

8.06 Tout employé qui déclare sa disponibilité pour du travail de seine et qui omet de rappeler ou de consulter le portail web de l'A.E.M. sous la rubrique « diffusion des assignations » entre 04 h 00 et 06 h 00 ou 04 h 00 et 11 h 00, pour connaître son assignation le cas échéant, est sujet à une mesure disciplinaire. (Les assignations seront disponibles sur le portail web de l'AEM à partir de 02 h 00 a.m.).

8.07 Continuité au travail

a) Quand un employé couvert par la sécurité d'emploi est assigné à un travail sur de la cargaison conventionnelle, il y demeure jusqu'à ce que l'une des circonstances suivantes survienne :

1. qu'il ait terminé son travail;

2. qu'il soit requis dans une classification supérieure; ou

3. qu'il ait complété quarante-quatre (44) heures de travail dans la semaine;

4. qu'un autre employé possédant en primaire la classification requise soit disponible;

b) L'article 8.07 a) est appliqué en respectant les listes de déploiement prévues à l'article 7.01;

8.08 Conditions selon lesquelles les absences doivent être rapportées

a) Tout employé disponible qui, pour une raison légitime, se trouve dans l'impossibilité de venir travailler, doit aviser le Centre de déploiement durant la période d'appels ou entre 04h00 et 06h00 ou au moins une heure avant le début du quart de travail auquel il est assigné;

b) Si son absence doit se prolonger pour plus d'une (1) journée, il doit en aviser le Centre de déploiement. À son retour, il doit aviser le Centre de déploiement en remplissant un formulaire à cet effet;

c) L'A.E.M. doit fournir un système de communication adéquat afin de recevoir de chaque absent la communication de son absence à partir du temps normal d'appel, ou entre 04 h 00 et 06 h 00 ou à tout moment avant le début du quart de travail auquel il est assigné;

d) Les parties conviennent qu'un dispositif d'écoute enregistre tous les appels effectués par les employés régis par la présente convention collective lors de leurs communications avec le Centre de déploiement. Il est aussi convenu que le numéro de confirmation donné lors de la diffusion des assignations sur le portail web de l'A.E.M. constitue l'équivalent du dispositif d'écoute prévu ci-haut.

Lors de telles communications, la seule mention de l'identité d'un employé suffit pour que l'obligation de la gérance soit remplie.

L'A.E.M. n'est jamais tenue responsable de faux appels ou des conséquences de substitution de personnes lors de communications téléphoniques ainsi que de substitution d'identité lors de la diffusion des assignations sur le portail web de l'A.E.M.

8.09

a) Aucun employé n'obtient de travail sans être assigné par le Centre de déploiement ou par tout autre moyen approuvé par l'A.E.M., c'est-à-dire par son personnel, les surintendants et les grands-contremaîtres, en avisant le Centre de déploiement.

L'employeur ne peut offrir et un employé couvert par la sécurité d'emploi ne peut recevoir une assignation lorsque celle-ci ne respecte pas la règle du délai du dix (10) et douze (12) heures de repos prévue aux articles 8.05 e), 14.06 et 20.06.

Cette limitation ne s'applique pas lorsqu'il s'agit d'une assignation de seine et selon les dispositions de l'article 16.01.

b) Les parties conviennent que tout employé dont le nom est inscrit à l'Annexe « A »

et à la première et à la deuxième réserve de soutien de l'Annexe « B » régies par cette convention collective, doit informer l'A.E.M. de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone;

Tels changements doivent être communiqués, par l'employé concerné, au service de déploiement à l'occasion de son appel quotidien.

Les parties reconnaissent que l'A.E.M. ne peut être tenue responsable de toute conséquence préjudiciable découlant de la négligence d'un employé à se conformer aux stipulations de cet article.

8.10 Les employés assignés à la salle d'embauche lors de l'appel régulier doivent consulter le portail web de l'A.E.M. sous la rubrique « diffusion des assignations » ou appeler le Centre de déploiement entre 04h00 et 06h00 en vue d'être réassignés. Un maximum de trente-cinq (35) employés pour les quarts de jour peuvent être assignés au centre de déploiement.

8.11 Les employés assignés au Centre de déploiement ou en quête de travail doivent être présents dans la salle avant le commencement du déploiement, à moins d'être avisés de se rendre ailleurs.

8.12

a) Il relève uniquement de la gérance de déterminer les classifications qui font partie du groupe conventionnel et celles qui font partie du groupe spécialisé. De plus, il relève uniquement de la gérance de déterminer l'ordre d'importance des classifications, selon ses besoins.

b) Le déploiement des employés couverts par la sécurité d'emploi dans les classifications conventionnelles du secteur Montréal s'effectue comme suit :

i) En suivant l'ordre des classifications tel qu'établi par la gérance, le déploiement dans le cas de chacune des classifications se fait en suivant l'ordre de la liste applicable prévue à l'article 7.01, sujet aux règlements de l'article 7.02 en procédant dans l'ordre suivant :

<u>Premier groupe</u>

Les employés couverts par la sécurité d'emploi possédant une classification primaire conventionnelle du secteur Montréal parmi ceux qui détiennent en primaire la classification requise, puis en secondaire.

<u>Deuxième groupe</u>

Les employés couverts par la sécurité d'emploi possédant un primaire du secteur Vrac ou du secteur Contrecoeur non déployé dans leur secteur respectif parmi ceux qui détiennent en secondaire la classification requise.

<u>Troisième groupe</u>

Les employés couverts par la sécurité d'emploi possédant un primaire spécialisé du secteur Montréal non déployé dans une classification spécialisée du secteur Montréal parmi ceux qui détiennent en secondaire la classification requise.

ii) Les employés qui n'ont pas accumulé quarante (40) heures offertes

pendant les jours à temps simple et les jours fériés de la semaine en cours, ont une priorité d'assignation sur les autres employés pour les jours à temps simple.

c) Le déploiement des employés couverts par la sécurité d'emploi dans les classifications spécialisées du secteur Montréal s'effectue comme suit :

En suivant l'ordre des classifications tel qu'établi par la gérance, le déploiement dans le cas de chacune des classifications se fait en suivant l'ordre de la liste applicable prévue à l'article 7.01, sujet aux règlements de l'article 7.02 en procédant dans l'ordre suivant :

Premier groupe

Les employés couverts par la sécurité d'emploi possédant une classification primaire spécialisée du secteur Montréal parmi ceux qui détiennent en primaire la classification requise, puis en secondaire.

Deuxième groupe

Les employés couverts par la sécurité d'emploi possédant une classification primaire conventionnelle du secteur Montréal, un primaire du secteur Vrac ou un primaire du secteur Contrecoeur qui ne sont pas déployés respectivement dans une classification conventionnelle du secteur Montréal ou dans leur secteur, parmi ceux qui détiennent en secondaire la classification requise.

d) Le déploiement des employés couverts par la sécurité d'emploi dans les classifications du secteur Vrac s'effectuera comme suit :

En suivant l'ordre des classifications tel qu'établi par la gérance, le déploiement dans le cas de chacune des classifications se fait en suivant l'ordre de la liste applicable prévue à l'article 7.01, sujet aux règlements de l'article 7.02 en procédant dans l'ordre suivant :

Premier groupe

Les employés couverts par la sécurité d'emploi possédant une classification primaire du secteur Vrac parmi ceux qui détiennent en primaire la classification requise, puis en secondaire.

Deuxième groupe

Les employés couverts par la sécurité d'emploi possédant une classification primaire du secteur Contrecoeur qui ne sont pas déployés dans leur secteur parmi ceux qui détiennent en secondaire la classification requise.

Troisième groupe

Les employés couverts par la sécurité d'emploi possédant un primaire du secteur Montréal non déployé dans une classification du secteur Montréal parmi ceux qui détiennent en secondaire la classification requise.

e) Le déploiement des employés couverts par la sécurité d'emploi dans les classifications du secteur Vrac Contrecoeur s'effectue comme suit :

En suivant l'ordre des classifications tel qu'établi par la gérance, le déploiement dans le cas de chacune des classifications se fait en suivant l'ordre de la liste applicable prévue à l'article 7.01, sujet aux règlements de l'article 7.02 en procédant dans l'ordre suivant :

Premier groupe

Les employés couverts par la sécurité d'emploi possédant une classification primaire du secteur Contrecoeur parmi ceux qui détiennent en primaire la classification requise, puis en secondaire.

Deuxième groupe

Les employés couverts par la sécurité d'emploi possédant une classification du secteur Vrac qui ne sont pas déployés dans leur secteur parmi ceux qui détiennent en secondaire la classification requise.

Troisième groupe

Les employés couverts par la sécurité d'emploi possédant un primaire du secteur Montréal non déployé dans une classification du secteur Montréal parmi ceux qui détiennent en secondaire la classification requise.

f) Le déploiement des équipes travaillant au chargement et déchargement de marchandises conventionnelles s'effectue comme suit :

i) Le déploiement dans le cas de chacune des équipes requises se fait en suivant l'ordre de la liste applicable prévue à l'article 7.01 et sujet aux règlements de l'article 7.02;

ii) Nonobstant le paragraphe précédent, la gérance peut à sa discrétion continuer une équipe sur une même assignation durant les journées à temps simple de la semaine;

iii) Lorsqu'une équipe n'est pas requise, les membres de cette équipe faisant partie du régime de sécurité d'emploi peuvent être assignés par la procédure régulière de déploiement.

Toutefois :

1. du dimanche au vendredi, l'assignation des employés faisant partie des équipes du groupe de jour est limitée aux quarts de 07 h 00, 08 h 00, 12 h 00 et 13 h 00.
2. l'assignation du dimanche au samedi des employés faisant partie des équipes des autres groupes est limitée aux quarts de 07 h 00, 08 h 00, 12 h 00,13 h 00, 15 h 00, 15 h 30, 16 h 30 et 17 h 00.

g) Le déploiement de la main-d'œuvre s'effectue selon les règles prévues aux paragraphes précédents en donnant priorité d'assignation aux employés dans le secteur où ils détiennent leur classification primaire.

8.13 Les employés peuvent être assignés dans leur classification primaire pour une période de cinq (5) jours sur le même quart de travail du lundi au vendredi (à l'exception des jours fériés

prévus à l'article 17.01). L'employé ainsi assigné en est avisé lors de son appel du dimanche soir et n'a plus l'obligation d'appeler le Centre de déploiement du lundi au jeudi pour connaître ses assignations.

8.14 Postes permanents – lundi au vendredi

L'employeur détermine exclusivement le nombre de postes permanents sur les quarts de jour et de soir du lundi au vendredi incluant les jours fériés si requis.

La sélection des employés s'effectue selon la procédure d'affichage reconnue à l'article 8.03.

Les employés requis par un employeur, en surplus de ses employés permanents, sont assignés conformément à la procédure de déploiement prévue aux articles 7 et 8.

L'employeur a le droit en tout temps d'augmenter ou de diminuer le nombre d'employés permanents. Toutefois, dans le cas d'une diminution, un avis écrit est donné cinq (5) jours à l'avance au Syndicat et aux employés concernés. Les employés ainsi déplacés se voient offrir des postes en primaire dans une classification de leur choix, à condition qu'ils possèdent l'ancienneté nécessaire pour accéder à cette classification.

Les employés en vacances, ou absents pour raisons médicales, CNESST, congé sans solde et activités syndicales couvertes par les banques d'heures, sont remplacés conformément à la procédure de déploiement prévue aux articles 7 et 8.

ARTICLE 9

EFFECTIFS ET COMPOSITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

9.01

a) Pour charger le grain lors des opérations de coulage, on emploie un contremaître ainsi que le nombre d'employés suivant :

1 tour en opération :	2 employés + 1 relève
2 tours en opération :	2 employés + 2 relèves
3 tours en opération :	3 employés + 3 relèves

b) Pour charger le grain lors d'opération d'épandage, on emploie le nombre d'employés suivant :

1 épandeuse en opération :	3 employés + 2 relèves
2 épandeuses en opération :	6 employés + 4 relèves
3 épandeuses en opération :	9 employés + 6 relèves

9.02 La gérance a droit d'appeler autant d'employés qu'elle a besoin pour exécuter tout autre travail se rapportant au chargement du grain, i.e., ériger les séparations, installer les chutes, niveler, ensacher dans la cale, etc.

9.03 Lors des chargements de grain, on emploie un (1) contremaître au minimum par navire. Lorsque les épandeuses sont utilisées, on emploie un (1) contremaître par épandeuse.

9.04 Pour tout type de cargaison (à l'exception des secteurs Vrac et Vrac-Contrecoeur) :

a) On emploie deux (2) élingueurs, excepté pour les cargaisons en vrac. Lorsque l'on utilise des plates-formes élévatrices, on emploie un (1) élingueur;

b)

1. Sur le pont, quand les treuils ou grues de bord du navire sont actionnés, on emploie deux (2) treuillistes ou deux (2) opérateurs de grue de bord.

Un treuilliste peut être requis d'opérer deux (2) treuils à la fois.

Sujet à la disposition de l'article 9.04 c), quand les treuils ou grues de bord du navire sont actionnés, le travail de signaleur est effectué par le deuxième treuilliste ou opérateur de grue de bord;

2. Lorsqu'on utilise une grue portique, une grue de bord ou une grue mobile pour le chargement et/ou déchargement d'un navire mais que l'opération n'est pas couverte par l'article 9.16 b), on emploie deux (2) opérateurs pour chaque grue;

3. Quand les treuils ou les grues de bord du navire ne sont pas actionnés et que l'on utilise une grue à quai, on emploie deux (2) signaleurs sur le pont, qui effectuent le travail de signaleur en relève;

4. Lors de l'utilisation de grue mobile en tandem, on emploie deux (2) signaleurs.

c) Cependant, durant la période du 1er décembre au 1er mars de chaque année, on emploie un (1) treuilliste ou opérateur de grue de bord supplémentaire par mouvement d'élingue qui agit comme relève;

d) Importation - Exportation

Cargaison générale	8 débardeurs dans la cale (manuelle)
Cargaison en sacs*	8 débardeurs dans la cale (manuelle)
Cargaison réfrigérée	8 débardeurs dans la cale
Cargaison papier carré	8 débardeurs dans la cale
Cargaison papier rond	6 débardeurs dans la cale
Cargaison papier rond	4 débardeurs dans la cale (chariot élévateur)
Cargaison palettisée	4 débardeurs dans la cale
Cargaison par unité	4 débardeurs dans la cale
Acier	4 débardeurs dans la cale plus 1 débardeur sur la section
Automobiles	4 débardeurs dans la cale
*Cargaison en sacs (exportation)	10 débardeurs sont requis

e) Nonobstant ce qui précède, dans le cas de chargement et déchargement de navires trans-roulants, on emploie un (1) contremaître et un minimum de quatre (4) débardeurs par navire;

f) Nonobstant ce qui précède, les effectifs pour les opérations de chargement et/ou déchargement des conteneurs d'un navire sont comme suit :

i) lorsqu'on utilise une grue portique, on emploie deux (2) signaleurs par grue;

ii) lorsqu'on utilise une grue autre que portique ou les appareils de levage du navire, on emploie deux (2) signaleurs;

iii) lorsqu'il s'agit d'une cale non cellulaire, on emploie pas moins d'un (1) contremaître, et deux (2) débardeurs dans la cale;

iv) lorsqu'on utilise un porte-conteneur (spreader) non automatique, on n'emploie pas moins de deux (2) élingueurs;

g) Pour les équipes de manutention de la marchandise conventionnelle, il est convenu qu'une compagnie peut transférer jusqu'à un maximum de deux (2) employés de cale dans toutes autres classifications qu'ils possèdent lors des opérations suivantes :

– chargement et le déchargement d'acier en rouleau avec crochet spécial ou chaîne;

– chargement en place (drop stow) dans le cas d'unité "pré-slung" lorsque l'élingue est constituée d'une unité.

9.05 Pour toute opération de chargement et de déchargement d'un navire, tout groupe de débardeurs qui manipule de la cargaison dans une cale comporte un (1) contremaître, sauf dans le cas prévu à l'article 9.03.

9.06

a) La surveillance de tous les travaux exécutés dans un ensemble de hangars ou un complexe de hangars est confiée à un grand-contremaître ou à un contremaître, lesquels peuvent, au gré de la gérance, être assistés d'autant de chefs de groupe qu'elle juge nécessaire;

b) Tous les travaux à bord du navire et sur le terminus relatifs au chargement et au déchargement d'une cargaison en vrac sont surveillés par un contremaître ou un grand-contremaître. Les dispositions de cet article s'appliquent au grain et au sucre;

c) Pour les opérations de terminus à conteneurs côtiers seulement, lorsqu'il y a cinq (5) hommes ou plus (à l'exception des employés préposés au chargement et/ou déchargement du navire), on emploie un (1) contremaître vérificateur pour diriger les travaux du terminus à conteneurs. Le contremaître vérificateur est choisi parmi les vérificateurs-opérateurs;

9.07 Tous les ordres et directives aux débardeurs sont communiqués par les grands-contremaîtres ou les contremaîtres ou les chefs de groupe, membres du Syndicat.

9.08 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 du Syndicat, à défaut de quoi, l'employeur verse au Syndicat l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux applicable.

Nonobstant l'alinéa précédent, les contremaîtres et les grands-contremaîtres peuvent travailler pour expliquer le travail à effectuer.

9.09

a) L'employeur peut demander à un employé d'exécuter tout travail connexe à la classification dans laquelle il est déployé;

b) Les employés peuvent être déplacés d'un navire à un autre, d'une écoutille à une autre, d'un travail à un autre, d'une classification à une autre, de la cale au hangar et vice-versa durant une période de travail;

c) Cette règle n'autorise un transfert à une cale réfrigérée que si les débardeurs déplacés effectuaient déjà leur travail dans une telle cale;

d) Les employés assignés au travail de cargaison réfrigérée peuvent, durant une période de travail, être transférés à de la cargaison non réfrigérée;

e) Le temps employé au déplacement est traité comme du temps au travail. Aucun déplacement ne peut être effectué durant l'heure des repas;

f) Pour les fins de cette entente, une période de travail signifie du début jusqu'à l'heure de repas.

g) Les dispositions des articles a) à f) s'appliquent à toutes les opérations et tous les horaires prévus à la convention collective.

9.10 Les employés appelés au travail dans une cale réfrigérée doivent en être avisés la veille.

Dans l'éventualité qu'un groupe d'employés soit assigné à la cargaison réfrigérée et qu'il n'y ait pas de cargaison réfrigérée, tel groupe d'employés doit être payé la prime pour une durée de quatre (4) heures. Si les employés travaillent sur la cargaison réfrigérée, ils reçoivent la prime correspondante pour le temps réellement travaillé. Toute fraction de quart d'heure compte pour quinze (15) minutes dans le calcul du paiement de la prime.

9.11 Taux applicables pour le travail effectué durant les heures de repas

Si les employés sont gardés au travail durant l'heure de repas et au-delà, le taux applicable, par tranches de trente (30) minutes, s'établit comme suit, soit :

a) maintien pour la période subséquente du taux horaire applicable à l'heure de repas,

ou

b) le double du taux applicable à la période qui suit l'heure de repas, le taux le plus élevé des deux est alors payé.

Dans le cas où les employés ont travaillé durant l'heure de repas et qu'on leur attribue, par la suite, une (1) heure pour aller manger, cette dernière fait partie intégrante de la période de quatre (4) heures de travail. En d'autres termes, au cours d'une journée régulière, les employés qui ont travaillé de 07 h 00 à 12 h 00 sans arrêt, peuvent aller manger de 12 h 00 à 13 h 00 et ensuite revenir au travail de 13 h 00 à 16 h 00 et sont rémunérés comme suit :

07 h 00 à 11 h 00 .....temps simple
11 h 00 à 12 h 00 .....temps double
13 h 00 à 16 h 00 .....temps simple

9.12 Effectifs et composition des charpentiers-doubleurs

a) Pour tous les travaux des charpentiers-doubleurs à bord d'un navire, un (1) contremaître et un nombre quelconque de charpentiers-doubleurs peuvent être employés en nombre suffisant pour assurer leur sécurité, ainsi que l'efficacité au travail.

b) Pour tous les travaux des charpentiers-doubleurs autres qu'à bord d'un navire, un nombre quelconque de charpentiers-doubleurs peuvent être employés en nombre suffisant pour assurer leur sécurité, ainsi que l'efficacité au travail.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que les charpentiers doubleurs ne peuvent être requis de travailler qu'en équipe de deux (2) employés minimum.

9.13 Passagers

Pour les travaux relatifs aux bagages dans le cas de navires passagers, on emploie un (1) contremaître et un minimum de quatre (4) débardeurs par navire.

9.14 Établissement des équipes pour la manutention de la marchandise conventionnelle

a) Des équipes permanentes sont formées pour effectuer le chargement et le déchargement de marchandises conventionnelles.

b)

i) Chaque équipe est composée de neuf (9) employés possédant en primaire les classifications suivantes :

1 CM
2 ELING
2 OGBOR/SGNGM
4 PLIFT

ii) Chaque équipe peut comprendre un certain nombre d'employés de la première réserve de soutien;

iii) L'équipe est indissociable sauf dans le cas où il est nécessaire de transférer un employé afin de combler une pénurie dans une classification essentielle au début des opérations dans une autre équipe;

iv) Les fonctions de OLIFT / OTRTR à l'intérieur desdites équipes sont, selon le nombre requis par la compagnie, comblées par les employés assignés comme opérateur de 25 tonnes à ladite compagnie ou des OLIFT ou OTRTR assignés par le système de déploiement ou la salle d'embauche;

v) Dans le but de combler une pénurie dans une classification essentielle au début des opérations dans une équipe, l'employeur peut transférer un employé, à l'intérieur du terminal où il est assigné, d'une cale à une autre, du terminal au navire et du navire à un autre parmi la main-d'œuvre déployée chez ledit employeur, incluant les employés possédant cette classification en secondaire. Ceci n'empêche en aucun cas l'utilisation de l'article 9.09 pour effectuer le transfert des employés non assignés dans une équipe;

vi) Lorsqu'il y a utilisation de plates-formes élévatrices, le deuxième élingueur peut être assigné à toute autre tâche requise par l'employeur où l'équipe est assignée;

c)

i) Au plus tard le 1er décembre de chaque année, l'employeur avise le Syndicat de ses besoins relativement aux équipes permanentes pour l'année suivante;

Au plus tard le 1er mars de chaque année, l'employeur avise le Syndicat de ses besoins relativement aux équipes supplémentaires pour la période de garantie d'emploi d'été prévue à l'article 15.

Le 1er mars, l'employeur procède à l'affichage des équipes supplémentaires conformément à la procédure d'affichage prévue à l'article 8.03 de la convention collective;

ii) **a)** Les employés qui postulent sur les classifications au sein des équipes supplémentaires doivent satisfaire aux exigences suivantes :

1. faire partie du groupe d'employés couverts par la sécurité d'emploi ou être membre de la première réserve de soutien;

2. posséder, quel que soit leur primaire, les classifications PCALE et OLIFT à l'exception des employés qui ont une classification primaire de contremaître ou la classification OGBOR;

b) Le choix des candidats pour les équipes se fait en suivant la procédure prévue à l'article 8.01 f);

c) Des employés de la première réserve de soutien peuvent être intégrés à chacune des équipes permanentes et supplémentaires;

d)

i) Il est créé un comité A.E.M. /Syndicat des équipes qui est composé de deux représentants de chaque partie;

ii) Le comité a pour fonction de :

a) participer au choix des candidats ayant postulé pour un poste au sein d'une équipe et suggérer le nom d'un remplaçant en cas de vacance au sein d'une équipe;

b) participer à la désignation des membres de chacune des équipes;

c) conseiller l'employeur quant à l'évolution desdites équipes et au bon fonctionnement du système d'équipes;

d) toute décision finale appartient à l'employeur.

e)

i) Toute absence d'un contremaître d'équipe est comblée par l'attribution du poste à un employé détenant la classification CM en primaire lequel demeure au poste jusqu'au retour du contremaître d'équipe;

ii) Lorsqu'un contremaître d'équipe est temporairement requis comme grand-contremaître, il est remplacé selon la procédure mentionnée à l'article 9.14 e) i).

9.15

a) Les effectifs et composition de la main-d'œuvre des secteurs Vrac et Vrac-Contrecœur sont déterminés par les employeurs en nombre suffisant pour assurer la sécurité et l'efficacité du travail, en conformité avec la pratique passée dans ces secteurs;

De plus, il est entendu que la pratique passée s'applique lorsqu'aucune relève n'est requise pour la manutention de ladite cargaison.

b) Toutefois la main d'œuvre suivante s'applique lorsqu'il y a utilisation de relève pour la manutention de cargaison de vrac.

i) lors de l'utilisation de chargeur sur roue, de bulldozer, de pelle hydraulique, de signaleur et de grue de bord.

2 employés pour 1 poste de travail
3 employés pour 2 postes de travail
5 employés pour 3 postes de travail
6 employés pour 4 postes de travail
8 employés pour 5 postes de travail
9 employés pour 6 postes de travail
11 employés pour 7 postes de travail
12 employés pour 8 postes de travail
14 employés pour 9 postes de travail
15 employés pour 10 postes de travail
etc.

ii) lors de l'utilisation de grue mobile;

2 opérateurs par appareil

iii) lors de l'utilisation de main-d'œuvre manuelle;

2 employés pour 1 poste de travail
3 employés pour 2 postes de travail
4 employés pour 3 postes de travail
5 employés pour 4 postes de travail
7 employés pour 5 postes de travail
8 employés pour 6 postes de travail
9 employés pour 7 postes de travail
10 employés pour 8 postes de travail
etc.

9.16

a) Il est convenu que la gérance peut, à sa discrétion, faire exécuter sans interruption les travaux reliés aux opérations de types suivants :

- roll-on/roll-off
- terminus à conteneurs
- navires passagers
- cargaisons en vrac (y compris sucre et rebuts)

b) Les opérateurs de grues portiques, de grues mobiles, de bulldozers et d'appareils de levage lourds, ainsi que les signaleurs de grues portiques si requis de travailler sans interruption, sont relevés de la façon suivante :

i) *Grue portique, grue mobile, bulldozer et signaleur de grue portique*

2 débardeurs par appareil ou poste de travail

ii) *Appareils de levage lourds*

2 débardeurs pour 1 appareil
3 débardeurs pour 2 appareils
5 débardeurs pour 3 appareils
6 débardeurs pour 4 appareils
8 débardeurs pour 5 appareils
9 débardeurs pour 6 appareils
11 débardeurs pour 7 appareils
12 débardeurs pour 8 appareils
14 débardeurs pour 9 appareils
15 débardeurs pour 10 appareils
etc.

c) Dans le cas des employés qui ne sont pas affectés à la conduite des pièces d'équipement mécanisé, la relève est déterminée en suivant la même proportion que celle décrite à l'article 9.16 b) pour « appareil de levage lourd ».

9.17 Pendant la durée de la convention collective, et dans le meilleur intérêt du port, les parties s'engagent à discuter pour tenter de régler toute question relative à de nouvelles opérations qui peuvent être effectuées selon la méthode du travail à relais. En cas de désaccord à ce sujet, les parties conviennent de soumettre le différend à l'arbitrage.

9.18 Tous les conteneurs consignés aux compagnies de navigation maritime sont remplis ou vidés dans les limites du port.

ARTICLE 10

EFFICACITÉ DES MÉTHODES DE TRAVAIL

10.01 Les marchandises d'un cargo peuvent être cerclées, palettisées ou mises dans des conteneurs, dans les hangars, sur le quai et dans la cale du navire.

10.02 Le travail peut être effectué dans les quatre (4) coins de la cale à la fois, en autant qu'il s'effectue dans le respect des normes et règlements en matière de santé et sécurité au travail.

10.03 Plus d'un chariot à moteur peut être utilisé dans une cale, pourvu que les règlements et les normes de sécurité touchant les émanations de l'oxyde de carbone et les autres conditions de travail soient entièrement respectées.

10.04 L'équipage du navire peut, sans pénalité, ouvrir et fermer les écoutilles et installer l'équipement, avant, pendant ou après toute période de travail. Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher les employés qui en sont requis d'effectuer ce travail durant une période de travail.

10.05 Les élingues, les appareils de levage, le matériel et les méthodes de travail doivent satisfaire aux normes applicables qui sont décrites dans le règlement régissant les appareils de levage et le règlement sur l'outillage de la Loi de la marine marchande du Canada, ainsi qu'à toutes les décisions arbitrales rendues concernant la sécurité des débardeurs à cet égard.

10.06 Tout litige portant sur l'établissement raisonnable de la dimension ou de la pesanteur d'une charge d'élingue sera traité conformément à la Partie II du *Code canadien du travail*.

10.07 L'utilisation des apparaux du navire pour installer le matériel sur le navire ou hors du navire, ou pour ouvrir et fermer les écoutilles, ne sera pas considérée comme faisant partie du travail de chargement ou de déchargement des marchandises.

ARTICLE 11

SANTÉ ET SÉCURITÉ

11.01 ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Les parties reconnaissent que les dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail* et les règlements qui en découlent font partie intégrante de la présente convention collective. Les parties considèrent que ces dispositions législatives constituent un minimum et que des efforts sont constamment déployés afin d'éliminer à la source tout danger pour la sécurité et l'intégrité physique des employés et collaborent en ce sens.

L'A.E.M. et les compagnies reconnaissent que les représentants syndicaux en santé et sécurité sont des interlocuteurs essentiels à la poursuite et à la réalisation de cet objectif.

Le Syndicat reconnaît que les interventions aux débardeurs en matière de santé et sécurité, incluant notamment le port des équipements de protection individuelle, peuvent être effectuées par des représentants de l'AEM ou des employeurs représentés par l'AEM.

11.02 FORMATION DES COMITÉS LOCAUX DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

a) Les parties conviennent de former des comités de santé et sécurité pour chacun des lieux de travail suivants :

S.T.M.G.	Termont
Logistec Montréal	A.E.M. (Amarreur)
Logistec Contrecœur	Viterra
Empire - QSL	

et à tout nouveau lieu de travail apparaissant pendant la durée de la convention collective, y compris ceux résultant d'une décision du Conseil canadien des relations industrielles élargissant la juridiction du syndicat.

11.03 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, et ce tant lors des réunions du comité local qu'en dehors de celle-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. Le délégué désigné peut agir en tant que membre du comité local lors d'une enquête d'accident de travail.

Les membres des comités locaux de santé et sécurité représentant les employés sont désignés par le syndicat parmi les délégués à la santé et sécurité. Les

représentants des employés ne peuvent agir à ce titre lorsqu'ils sont assignés à un travail de grue;

b) Les délégués à la santé et sécurité suivent des cours offerts par l'A.E.M. 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 d'entre eux;

c) Chacun des comités locaux de santé et de sécurité sont composés d'un maximum de trois (3) représentants de chacune des parties;

i) Les représentants du Syndicat peuvent être des débardeurs ou employés d'entretien, sont libérés pour le quart de travail pendant lequel la réunion a lieu et sont rémunérés à raison de huit (8) heures au taux applicable du quart de la réunion. Un maximum d'un (1) employé d'entretien peut être rémunéré par l'employeur. La libération d'un employé d'entretien doit être demandée au minimum une (1) semaine à l'avance.

d) Le comité local de la compagnie Logistec Montréal comprend un (1) membre représentant le secteur vrac et un (1) membre représentant le secteur conventionnel;

e) Chaque comité local a un coprésident désigné par le Syndicat, parmi les membres du comité représentant les employés et un coprésident désigné par l'employeur;

f) Le syndicat avise l'employeur du nom des représentants des employés sur lesdits comités dans les cinq (5) jours de leur nomination et doit remplacer les postes vacants dans les trente (30) jours;

g) Chaque compagnie met à la disposition des représentants des employés au comité, un local pour les réunions. Le local est pourvu de table, chaises et classeurs et être convenablement aménagé;

h) L'employeur rémunère un (1) employé afin d'assister aux réunions des comités locaux de santé et sécurité, sauf dans les comités locaux de Logistec, S.T.M.G. et Termont.

11.04 RAISON D'ÊTRE DES COMITÉS LOCAUX DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Les comités locaux se donnent comme raison d'être la prévention de tous les problèmes de santé, de sécurité, d'hygiène du travail et d'intégrité physique qui sont spécifiques à leur milieu de travail au sein des employés qu'ils représentent.

11.05 FONCTIONS DES COMITÉS LOCAUX DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Les comités locaux :

a) reçoivent, prennent en considération et disposent rapidement des plaintes et suggestions relatives à la santé et sécurité des employés qu'ils représentent;

b) gardent un registre des décisions relatives aux plaintes formulées par les employés qu'ils représentent;

c) coopèrent avec les services de santé professionnelle qui desservent le lieu de travail;

d) font la promotion des programmes de prévention et de formation en matière de santé et de sécurité et en assurent le suivi dans leur lieu de travail;

e) participent à toutes les enquêtes, investigations et inspections qui touchent la santé et la sécurité du travail et requièrent, si nécessaire, les conseils des personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour ce faire;

f) font la promotion des mesures et des procédures visant la protection et l'amélioration de la santé et de la sécurité du travail;

g) surveillent, sur une base régulière, les programmes, mesures et procédures se rapportant à la santé et à la sécurité du travail;

h) s'assurent que les registres des accidents de travail, des blessures au travail et des risques pour la santé sont tenus, et contrôlent les données qui s'y rapportent;

i) sont avisés de tous les accidents de travail survenus dans leur secteur, étudient les causes et recommandent les mesures préventives appropriées;

j) coopèrent et collaborent avec les agents de sécurité, les représentants de Emploi et développement social Canada (EDSC), Transport Canada ainsi qu'avec le comité de coordination;

k) obtiennent de l'A.E.M. et des compagnies les renseignements qu'ils jugent nécessaires afin d'identifier les risques présents ou éventuels que peuvent présenter dans les lieux de travail les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement;

l) ont accès sans restriction aux rapports de l'État sur la santé et la sécurité du travail relatif aux employés qu'ils représentent, sauf les dossiers médicaux d'une personne, à moins que celle-ci n'y consente;

m) font parvenir copie de toute recommandation, rapport, enquête ou tout autre document au comité de coordination en santé et sécurité au travail;

n) participent à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les employés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les lieux de travail;

o) recommandent au comité de coordination les équipements et moyens de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des employés du lieu de travail;

p) reçoivent les rapports d'inspection et les instructions de Emploi et développement social Canada (EDSC), Transport Canada, les étudient et s'assurent de leur suivi.

q) à l'égard de la circulation sur les terminaux portuaires, notamment la limite actuellement prescrite de 20 km/h, les comités locaux de santé et sécurité

participent à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'application de programmes de prévention des risques reliés aux règles établies.

11.06 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 cela à la date décidée par les deux (2) co-présidents du comité local.

Nonobstant le premier paragraphe, chacun des comités locaux se réunit en d'autres circonstances, selon le besoin et cela même en dehors des heures de travail.

Le quorum des comités locaux de santé et sécurité est constitué par un représentant de chacune des parties.

L'employeur est tenu de veiller à ce que le comité local ou le représentant inspecte chaque mois tout ou partie du lieu de travail, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une (1) fois par année.

11.07 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 les minutes des discussions;
- rédiger et distribuer le procès-verbal;
- rédiger le rapport annuel sous la direction des deux coprésidents;
- voir à ce que soit mise à la disposition du comité local une salle pour la réunion;
- son rôle se limite aux fonctions décrites ci-haut.

11.08 PERSONNES RESSOURCES

D'un commun accord, les deux (2) co-présidents d'un comité local s'adjoignent 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.

11.09 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.

11.10 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 Canada (EDSC) et Transport Canada à leur demande.

11.11 SALAIRE ET AVANTAGES SOCIAUX

Les membres 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.

11.12 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 7 de la présente convention collective et ce sans égard à leur fonction de délégué ou de membre d'un comité.

11.13 COURS DE PRÉVENTION 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 est communiquée au syndicat.

11.14 TROUSSE DE PREMIERS SOINS

Chaque compagnie met à la disposition des employés, sur chaque lieu de travail, une trousse de premiers soins en conformité des règlements concernant la santé et la sécurité au travail, à un endroit facilement accessible en tout temps.

11.15 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 maximum de trois (3) représentants de chaque partie. Les représentants de chacune des parties peuvent s'adjoindre 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 sur demande de l'une ou l'autre des parties 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 au syndicat;

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. au taux de salaire prévu à la convention collective lors des réunions ou travaux du comité.

11.16 RAISON D'ETRE DU COMITÉ DE COORDINATION

Le comité de coordination se donne comme raison d'être la prévention de tous les problèmes de santé, de sécurité, d'hygiène du travail et d'intégrité physique qui sont spécifiques à leur milieu de travail au sein 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.

11.17 FONCTIONS DU COMITÉ DE COORDINATION

a) approuve le programme de prévention et de formation en matière de santé et de sécurité du travail;

b) dans 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 Canada (EDSC) et Transport Canada les informations que ceux-ci requièrent;

f) reçoit copie des instructions ou des rapports d'inspection de Développement Emploi et développement social 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 occasionné 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;

11.18 PROCES-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 Canada (EDSC) et Transport Canada à leur demande.

11.19 PERSONNES RESSOURCES

D'un commun accord, le comité de coordination s'adjoint 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.

11.20 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. Les vêtements d'hiver sont fournis avant le 15 novembre ;

b) L'employeur rembourse pour tous les employés couverts par le régime de sécurité d'emploi les employés de la première réserve de soutien, ainsi que les employés de la deuxième réserve de soutien ayant travaillé un minimum de quatre cent quatre-vingt (480) heures dans celle-ci, à l'exception des employés couverts par les articles 28 et 31, la somme de trois cents dollars (300,00 $) maximum, pour l'achat de chaussures de protection approuvées, à tous les deux ans à partir de la date de signature de la présente convention collective, sur présentation de preuves d'achat;

Tous les employés décrits dans le précédent paragraphe, à l'exception des employés prévus à l'alinéa 11.20 c), peuvent utiliser cette somme pour l'achat de couvre chaussures de caoutchouc;

c) Des couvre chaussures de caoutchouc sont fournis aux employés détenant une classification primaire nécessitant de travailler dans la boue ou dans l'eau aux secteurs Contrecœur et vrac;

d) Dans l'exercice de leurs fonctions tous les employés ont l'obligation d'utiliser le matériel, l'équipement, les dispositifs et vêtements réglementaires de sécurité que leur fournit l'employeur et qui sont choisis par le comité de coordination, pour assurer leur protection;

e) En l'occurrence de dommages occasionnés aux vêtements d'un employé, au cours du travail, la gérance, sur présentation de preuve, dédommage l'employé concerné dans un délai maximum d'une (1) semaine.

Chaque fois que de tels dommages surviennent, l'employé concerné avertis sur-le-champ son supérieur immédiat.

Toute divergence entre les parties quant à la valeur des dommages peut faire l'objet d'un grief.

11.21 REPRÉSENTANT A 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. Le salaire du représentant à la prévention est l'équivalent de quarante-huit (48) heures par semaine au taux de base et demi à la seule fin de lui permettre d'effectuer son travail.

L'employeur rembourse au syndicat la somme de mille deux cents dollars (1 200 $) maximum annuellement, sur présentation de pièces justificatives, afin de permettre au représentant à la prévention d'assister à des conférences et colloques sur la santé et sécurité, le code I.S.P.S. et/ou le conseil consultatif de la marine canadienne (C.C.M.C.).

De plus, l'employeur rembourse au Syndicat la somme de soixante-dix dollars (70 $) maximum mensuellement, sur présentation de pièces justificatives, pour les frais d'utilisation d'un téléphone cellulaire par le représentant à la prévention.

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) il seconde les représentants des employés dans l'exercice de leurs mandats en santé et sécurité du travail;

c) le représentant à la prévention 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 la 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 requière, si nécessaire, les conseils des personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour ce faire.

11.22 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 détection utiles à l'exercice de leur mandat et intervention.

Une liste de tous les équipements disponibles est fournie au syndicat sur demande.

11.23 FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

a) L'A.E.M. et les compagnies reconnaissent l'importance de la formation en matière de santé et sécurité du travail. Une banque annuelle de deux mille (2 000) heures, excluant les heures de formation dispensées par Emploi et développement social Canada (EDSC) et les cours de base en secourisme, est mise à la disposition du Syndicat pour des activités de formation en matière de santé et de sécurité du travail.

Cette banque d'heures est utilisée pour la formation des représentants désignés par le Syndicat dans les différents comités locaux et au comité de coordination.

Les heures non utilisées pour la formation des représentants aux différents comités sont utilisées pour des sessions de formation en santé et sécurité, à l'intention des employés, données par le Syndicat.

11.24 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.

11.25 PROCÉDURE DE CADENASSE

Les cadenas et les clefs qui sont utilisés pour la procédure de cadenasse (l ockout procédure) sont fournis à tous les employés qui recourent à cette procédure, en conformité avec la Partie II du *Code Canadien du travail*.

ARTICLE 12

SALLES DE TOILETTES ET SALLES DE REPOS

12.01 Des salles de repos doivent être mises à la disposition des employés dans les hangars ou les bâtiments situés près des quais, aux fins d'entreposage de leurs vêtements, outils et boîtes à lunch.

12.02 Ces salles doivent être conformes à la réglementation existante et elles doivent comprendre un nombre suffisant d'armoires en métal pour satisfaire aux exigences des débardeurs qui travaillent dans ce secteur. Il n'y a que les employés occupés au chargement et au déchargement et les amarreurs qui auront accès à ces salles de repos.

12.03 Les salles de repos seront pourvues de douches, tout au moins celles qui sont situées dans des secteurs de manutention de grain, des marchandises malpropres ou des marchandises en vrac.

ARTICLE 13

SÉCURITÉ D'EMPLOI ET EMBAUCHE D'EMPLOYÉS

A) Liste des employés couverts par la sécurité d'emploi

13.01

a) Tous les employés dont les noms apparaissent à l'Annexe « A » constituent le groupe des employés présentement couverts par le régime de sécurité d'emploi.

Cette liste compte neuf cent vingt-sept (927) employés et tout départ, décès, retraite ou préretraite est remplacé suivant les termes de la convention collective.

Cependant, ce remplacement ou ajout ne peut être effectué tant que le nombre déterminé à l'article 16.01 n'a pas été comblé à l'exception des candidats dont l'embauche n'a pas été finalisée pour des raisons médicales.

b) Il est convenu qu'à la fin de chacune des années de calendrier l'A.E.M. révise le nombre d'employés à être sur la liste des employés couverts par le régime de sécurité d'emploi prévu à l'article 13 pour la période s'échelonnant du début de la saison d'été à venir jusqu'à la fin de la saison d'hiver subséquente. Le nombre d'employés est déterminé selon la méthode suivante, ce nombre ne pouvant être inférieur à 750 employés :

i) Le nombre d'heures de travail de référence du lundi au vendredi est établi à 1 170 935 heures basé sur sept cent cinquante (750) employés.

ii) Les heures de travail sont celles travaillées du lundi au vendredi par les employés réguliers (statut 1), permanents (statut 3), première réserve de soutien (statut 4-1, 4-2), deuxième réserve de soutien (statut 4-4), liste de disponibilité (statut 8), les occasionnels ainsi que les cartes blanches (statut 9).

De plus, les heures de travail du paragraphe précédent sont définies de la façon suivante :

- les heures travaillées du lundi au samedi comptant dans le calcul de la sécurité d'emploi pour les employés réguliers (statut 1) couverts par une garantie d'emploi de six (6) jours. Les heures de travail du samedi (excluant la seine) ajoutées aux heures du lundi au vendredi servant au calcul de la sécurité d'emploi tel que défini aux articles 15.02 et 15.03 ne peuvent excéder le niveau de garantie d'emploi hebdomadaire de l'employé.

- les heures travaillées du Dimanche au Samedi comptant dans le calcul de la sécurité d'emploi pour les employés réguliers (statut 1) couverts par une garantie d'emploi de sept (7) jours. Les heures de travail du samedi et dimanche (excluant la seine) ajoutées aux heures du lundi au vendredi servant au calcul de la sécurité

d'emploi tel que défini aux articles 15.02 et 15.03 ne peuvent excéder le niveau de garantie d'emploi hebdomadaire de l'employé.

iii) Si le nombre d'heures de travail de l'année de calendrier écoulée est inférieur au nombre d'heures de travail de référence prévu au paragraphe i) précédent, alors la différence entre les deux nombres susmentionnés est divisée par 2 500. Le résultat de ce calcul soustrait de 750 constitue le nombre d'employés devant être couverts par le régime de sécurité d'emploi (minimum 750).

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. procède à l'embauche nécessaire.

iv) Si le nombre d'heures de travail de l'année de calendrier écoulée est supérieur au nombre d'heures de travail de référence prévu au paragraphe i) précédent, alors la différence entre les deux nombres susmentionnés est divisée par 2 500. Le résultat de ce calcul ajouté à 750 constitue le nombre d'employés devant être 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. procède à l'embauche nécessaire.

v) Aucun départ, décès, retraite ou préretraite n'est remplacé pour la période s'échelonnant du début de la saison d'été à venir jusqu'à la fin de la saison d'hiver subséquente, à moins que le nombre d'employés couverts par le régime de sécurité d'emploi ne soit inférieur au calcul des paragraphes iii) ou iv) précédents.

vi) Aucun départ, décès, retraite ou préretraite n'est remplacé au cours de la période s'échelonnant du 1er décembre jusqu'au 31 décembre si le nombre d'heures de travail effectué au 30 novembre de l'année en cours est inférieur au nombre d'heures de travail effectué au 30 novembre de l'année précédente.

vii) Aucun départ, décès, retraite ou préretraite n'est remplacé au cours de la période s'échelonnant du 1er janvier jusqu'au début de la sécurité d'emploi d'été, si le nombre d'heures de travail effectué au 30 novembre de l'année en cours est inférieur au nombre d'heures de travail effectué au 30 novembre de l'année précédente.

13.02 Un membre de la section locale 375 remplit toutes les conditions d'admissibilité à la sécurité d'emploi quand il est un représentant syndical payé à plein temps par le Syndicat. Il est entendu que ces personnes ne peuvent recevoir des bénéfices du régime de la sécurité d'emploi pendant l'année durant laquelle ils détiennent un poste d'officier du Syndicat. Ces personnes sont admissibles au régime de sécurité d'emploi après avoir quitté leur poste d'officier du Syndicat. Le même principe s'applique à tous les employés couverts par la sécurité d'emploi et qui ont une permission écrite d'être absent pour parfaire leurs études.

Un employé couvert par la sécurité d'emploi peut, avec la permission de l'employeur, agir comme représentant syndical à temps partiel; une telle permission n'est pas indûment refusée. Toutes les heures ainsi travaillées comme représentant syndical à temps partiel sont considérées comme des heures travaillées conformément aux conditions de cette convention collective.

Les dispositions des paragraphes précédents s'appliquent aussi aux employés régis par la présente convention collective qui détiennent des postes permanents au service du Régime de Sécurité Sociale ou de la Caisse Desjardins des employé(e)s du secteur industriel (Montréal).

13.03 Tout employé couvert par la sécurité d'emploi qui :

a) démissionne volontairement, ou

b) est démis de ses fonctions et n'est par réinstallé par la procédure de griefs, ou

c) excède sa période de congé permise sans motif valable, ou

d) prend sa retraite,

cesse d'être couvert par la sécurité d'emploi.

13.04 En autant que la Loi le permet, 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.

13.05

a) S'il devient nécessaire, de l'avis de la gérance, d'augmenter le nombre d'employés sur la sécurité d'emploi pendant la durée de la convention collective, ces derniers sont choisis parmi les employés de la première réserve de soutien de l'Annexe « B », en respectant le rang de priorité.

b) Les employés nouvellement admis à la sécurité d'emploi bénéficient de la garantie mentionnée à l'article 15.01 c) ou d). Ils font partie du groupe III ou IV de la liste prévue à l'Annexe « A ».

B) <u>Embauche de nouveaux employés</u>

13.06 Pour les fins de recrutement de nouveaux employés, l'AEM applique les dispositions de la lettre d'entente signée par les parties le 11 mars 2015 (Annexe « I »), pourvu 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*).

Les parties reconnaissent que l'employeur est le seul responsable de l'embauche de nouveaux employés y compris la responsabilité et l'administration sous tous ses aspects de la procédure et des programmes d'embauche.

13.07 La procédure administrative décrite ci-après s'applique à l'embauche de tout nouvel employé à l'exception des employés spécialisés prévu à l'article 28 de la convention collective. Un nouvel employé est toute personne qui à la date de la signature de la convention collective n'est pas inscrite aux Annexes « A » ou « B » ou qui n'est pas un employé occasionnel :

a) après avoir complété un formulaire à cet effet, les nouveaux employés sont embauchés dans le groupe des employés occasionnels lorsque l'employeur, après consultation avec le Syndicat, le juge nécessaire;

b) les candidats sont requis de se soumettre avec succès à l'évaluation de leurs qualifications pour l'opération d'équipement et leur aptitude à recevoir éventuellement une formation pour opérer de la machinerie lourde; les procédures d'évaluation sont déterminées par l'employeur après consultation avec le Syndicat et les résultats sont communiqués au Syndicat;

c) les candidats doivent satisfaire les exigences physiques et médicales établies par l'employeur pour le travail de débardage;

d) les candidats qui passent avec succès tous les tests, entrevues, examens et l'évaluation de la formation d'opérateur de chariot élévateur et d'opérateur de camion sont ajoutés à la liste de la deuxième réserve de soutien de l'Annexe « B ».

L'administration et le contenu des tests d'évaluation auxquels sont soumis les nouveaux employés incombent uniquement à l'employeur.

13.08

a) Tous les employés de l'Annexe « B » faisant partie respectivement de la première réserve de soutien et de la deuxième réserve de soutien, doivent détenir les classifications de OLIFT, OTUGM et toutes classifications manuelles.

b) La formation et l'entraînement d'un employé de la première réserve, de la deuxième réserve de soutien ou occasionnel de l'Annexe « B », à l'exception de la classification de chariot-élévateur (OLIFT), est faite pendant les heures de travail et est rémunérée.

13.09 Seul tout nouvel employé qui passe avec succès les divers tests, entrevue et examens mentionnés dans les paragraphes précédents devient membre du Syndicat.

13.10 Tout nouvel employé est soumis à une période de probation de 480 heures travaillées.

ARTICLE 14

HEURES D'APPELS ET PÉRIODES DE TRAVAIL

14.01 Le port est fermé lors de la tenue d'assemblées syndicales, aux dates suivantes :

Troisième mercredi de février	(19 h 00 à 23 h 00)	2024	2025	2026	2027	2028
Troisième dimanche d'avril	(07 h 00 à 11 h 00)	2024	2025	2026	2027	2028
Troisième mercredi de juin	(19 h 00 à 23 h 00)	2024	2025	2026	2027	2028
Troisième mercredi de septembre	(19 h 00 à 23 h 00)	2024	2025	2026	2027	2028
Troisième dimanche de novembre	(07 h 00 à 11 h 00)	2024	2025	2026	2027	2028

Nonobstant le paragraphe précédent, les parties conviennent que le Syndicat avisera l'Employeur au plus tard le 31 octobre relativement à la date de la tenue de l'assemblée syndicale prévue pour le mois d'avril ou de son déplacement au dimanche précédant ou au dimanche suivant en raison d'un conflit avec la journée de Pâques.

Pour les assemblées syndicales qui auront lieu les dimanches, les appels pour une durée de quatre (4) heures sans heure de repas avec possibilité de prolongation prévus à l'article 14.03 sont faits pour 11 h 00, 11 h 30, 12 h 00 et 13 h 00. En ce qui a trait au travail à relais, l'appel est signifié pour 11 h 00.

Pour les assemblées syndicales qui auront lieu les mercredis, le présent paragraphe ne trouvera pas application relativement aux prolongations.

Nonobstant le paragraphe précédent, le chargement ou déchargement des navires passagers peut s'effectuer pendant les assemblées syndicales. Un avis de soixante-douze (72) heures est donné au syndicat sauf en cas d'urgence, auquel cas l'A.E.M. doit faire parvenir l'avis le plus rapidement possible.

De plus, l'employeur peut baisser les mâts et faire démarrer les équipements pour permettre au travail de débuter lors de l'arrivée des employés.

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) payables au taux de base, excepté les appels en vertu des articles 14.01 (qui comportent une garantie de quatre (4) heures) et 14.04, lesquels ne comportent que quatre (4) heures de garantie. De plus, lesdites garanties ne s'appliquent pas quand les dispositions des articles 24.05 b) et 24.05 c) s'appliquent.

14.03 Les heures de travail, de repos et de repas pour les opérations s'établissent comme suit :

A) Travail de terminus, conventionnel et conteneurs (océaniques et côtiers):

Note: Il s'agit des travaux autres que ceux qui constituent du chargement ou déchargement des navires

1. Terminus conventionnel (océaniques et côtiers)

i) <u>HORAIRE D'ÉTÉ : (du 2 mars au 30 novembre)</u>

Période de travail	Période de repos	Période de repas
07 h 00 à 11 h 00 12 h 00 à 16 h 00*	08 h 30 à 09 h 00 13h45 à 14h15	11 h 00 à 12 h 00

* prolongation pour la réception et la livraison de la cargaison conventionnelle uniquement (non-conteneurisée) soit de 16 h 00 à 17 h 00.

<u>ou</u>

Période de travail	Période de repas	Période de repos
07 h 00 à 10 h 30 11 h 30 à 15 h 00*	10 h 30 à 11 h 30	15 h 00 à 16 h 00
15 h 00 à 18 h 30 19 h 30 à 23 h 00	18 h 30 à 19 h 30	23 h 00 à 24 h 00

* prolongation pour la réception et la livraison de la cargaison conventionnelle uniquement (non-conteneurisée) soit de 15 h 00 à 16 h 00.

ii) <u>HORAIRE D'HIVER (du 1er décembre au 1er mars)</u>

Période de travail	Période de repos	Période de repas
07 h 00 à 11 h 00 12 h 00 à 16 h 00*	08 h 30 à 09 h 00 13h45 à 14h15	11 h 00 à 12 h 00

***** prolongation pour la réception et la livraison de la cargaison conventionnelle uniquement (non-conteneurisée) soit de 16 h 00 à 17 h 00.

<u>ou</u>

Période de travail	Période de repos	Période de repas
07 h 00 à 12 h 00 13 h 00 à 15 h 30*	09 h 00 à 09 h 30	12 h 00 à 13 h 00
15 h 30 à 17 h 30 18 h 30 à 24 h 00	21 h 00 à 21 h 30	17 h 30 à 18 h 30

* prolongation pour la réception et la livraison de la cargaison conventionnelle uniquement (non-conteneurisée) soit de 15 h 30 à 16 h 30.

2. <u>Terminus conteneur (océaniques et côtiers)</u>

Note : Il s'agit des travaux autres que ceux qui constituent du chargement ou déchargement des navires.

Période de travail	Période de repos	Période de repas
07 h 00 à 11 h 00 12 h 00 à 16 h 00	08 h 30 à 09 h 00 13 h 45 à 14 h 15	11 h 00 à 12 h 00

<u>ou</u>

Période de travail	Période de repos	Période de repas
07 h 00 à 12 h 00 13 h 00 à 15 h 30	09 h 00 à 09 h 30	12 h 00 à 13 h 00
15 h 30 à 17 h 30 18 h 30 à 24 h 00	21 h 00 à 21 h 30	17 h 30 à 18 h 30

B) <u>Travaux conventionnels en général (océaniques, passagers et côtiers)</u>

i) <u>HORAIRE D'ÉTÉ (du 2 mars au 30 novembre)</u>

Période de travail	Période de repas	Période de repos
07 h 00 à 10 h 30 11 h 30 à 15 h 00*	10 h 30 à 11 h 30	15 h 00 à 16 h 00
15 h 00 à 18 h 30 19 h 30 à 23 h 00*	18 h 30 à 19 h 30	23 h 00 à 24 h 00

* prolongation pour finition de navire seulement

soit: 15 h 00 à 16 h 00
23 h 00 à 24 h 00
(1 heure garantie)

ou

16 h 00 à 19 h 30
24 h 00 à 03 h 30
(4 heures garanties)

ii) HORAIRE D'HIVER (du 1er décembre au 1er mars)

Période de travail	Période de repos	Période de repas
07 h 00 à 12 h 00 13 h 00 à 15 h 30*	09 h 00 à 09 h 30	12 h 00 à 13 h 00
15 h 30 à 17 h 30 18 h 30 à 24 h 00*	21 h 00 à 21 h 30	17 h 30 à 18 h 30

* prolongation pour finition de navire seulement

soit: 15 h 30 à 16 h 30
24 h 00 à 01 h 00
(1 heure garantie)

ou

16 h 30 à 20 h 00
01 h 00 à 04 h 30
(4 heures garanties)

C) Travaux conteneurs côtiers

Période de travail	Période de repas	Période de repos
07 h 00 à 15 h 30* 15 h 30 à 24 h 00*	12 h 00 à 13 h 00 17 h 30 à 18 h 30	09 h 00 à 09 h 30 20 h 30 à 21 h 00

* prolongation pour finition de navire seulement :

soit: 15 h 30 à 16 h 30
24 h 00 à 01 h 00
(1 heure garantie)

16 h 30 à 20 h 00
01 h 00 à 04 h 30
(4 heures garanties)

D) Travail à relais

I- Opération selon l'article 9 (Conteneurs, Ro-Ro, vrac, sucre et passagers)

Période de travail	Prolongation pour finition de navire seulement	
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 heure ou deux heures pour la réception et la livraison de conteneurs par camions de ville soit de 15h00 à 16h00 (1 heure garantie) ou de 15h00 à 17h00 (2 heures garanties). Lors de ces prolongations, les employés déployés sur les classifications « J » seront priorisés. La pratique continuera de s'appliquer lors de l'utilisation des prolongations. La présente prolongation ne pourra s'appliquer lorsqu'il y a un quart de soir.

1. L'employeur peut se prévaloir de la première période de prolongation de deux (2) heures à la suite d'une période de travail autre que celle prévue pour la finition du navire dans la mesure où la date de départ prévue du navire peut être compromise inévitablement, et ce dans les cas suivants :

i) Événement grave et de force majeure ou une suite d'événements graves et de force majeure et totalement hors du contrôle de l'employeur se produisant pendant la période de travail et qui affecte de façon significative et déterminante les opérations de chargement et de déchargement du navire pendant ce quart de travail;

ii) Bris de la grue portique ou de la grue mobile utilisée pendant cette période de travail pour le chargement ou le déchargement du navire et se produisant pendant la période de travail et qui affecte de façon significative et déterminante les opérations de chargement et de déchargement du navire pendant ce quart de travail. Aucun autre bris d'équipement ou de machinerie ne peut justifier une prolongation;

iii) Bris d'équipement du navire essentiel à l'opération se produisant pendant la période de travail et qui affecte de façon significative et déterminante les opérations de chargement ou de déchargement du navire pendant ce quart de travail;

Dans les cas ci-haut prévus, les employés concernés sont avisés au moins deux (2) heures à l'avance.

2. <u>Horaire spécial – livraison / réception des conteneurs par « camions de ville » pour terminus à conteneurs</u>

L'employeur peut faire usage pour ses opérations de livraison et de réception de conteneurs par « camion de ville » sur les terminus à conteneurs de l'horaire de travail de 05 h 00 à 15 h 00 ou 06 h 00 à 15 h 00 selon les termes et conditions mentionnées ci-après. Au plus tard le 30 novembre de chaque année, l'Employeur doit faire connaître son choix de l'un ou des deux horaires qu'il entend utiliser pour la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année qui suit. Un employeur ne peut choisir les deux horaires de travail sur un même terminal :

i) L'usage de cet horaire de travail pour la livraison / réception exclut la possibilité pour l'employeur de faire usage d'un autre horaire pour sa livraison / réception sauf celui prévu à l'article 14.03 D) ci-haut;

ii) L'usage de l'horaire choisi, lorsque requis, doit se faire pour une période minimale de cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi;

Si l'un de ces jours est un jour férié aux termes de la présente convention, il est loisible à l'employeur d'exclure celui-ci de la période minimale d'usage de cet horaire s'il prévoit n'effectuer aucune livraison / réception de conteneurs;

iii) Le nombre d'employés requis dans la même classification lors de l'usage de cet horaire ne peut varier au cours d'une même semaine;

iv) Les employés sont assignés dans la même proportion qu'à l'article 9.16 b);

v) Les employés ainsi déployés ne peuvent être assignés entre 05 h 00 et 07 h 00 ou 06 h 00 et 07 h 00 qu'à la livraison / réception de conteneurs par « camions de ville »;

vi) Aucun employé du quart de nuit ne peut être transféré à d'autres fonctions entre 05 h 00 et 07 h 00 ou 06 h 00 et 07 h 00 en raison de l'usage de l'horaire spécial;

vii) L'assignation est offerte selon la procédure régulière de déploiement;

viii) Un nombre suffisant de classifications secondaires est offert par ancienneté;

ix) Lors de l'usage de cet horaire spécial, il est entendu que l'employé ainsi requis en primaire ne peut être déployé que sur le quart de jour la journée précédente;

x) L'employé requis en primaire sera avisé lors de la prise de son assignation l'avant-veille du début de l'usage de l'horaire spécial;

xi) Une (1) heure additionnelle de travail entre 06 h 00 et 07 h 00 ou deux (2) heures additionnelles de travail entre 05 h 00 et 07 h 00 sont apparentées à une prolongation et ne sont donc pas des heures de seine;

xii) L'heure additionnelle de travail entre 06 h 00 et 07 h 00 ou les deux (2) heures additionnelles de travail entre 05 h 00 et 07 h 00 sont rémunérées au taux double du taux de base;

xiii) Les périodes de prolongation d'une ou deux heures prévues à l'article 14.03 D), pour la livraison ou la réception sont disponibles pour cet horaire spécial. Ces heures sont rémunérées à taux et demi du taux de base;

xiv) L'employé possédant la classification primaire correspondante à l'horaire spécial fait partie de l'un des groupes prévus à l'article 7.03.

xv) L'employé couvert par le présent article n'est pas disponible pour du travail régulier les samedis et dimanches. Cependant, il est loisible à l'employé couvert par le présent article de se rendre disponible pour du travail les samedis et dimanches.

xvi) Lorsque la classification correspondante à celle d'un employé couvert par le présent article est requis pour du travail un samedi, dimanche ou jours fériés, l'employé couvert par le présent article qui s'est rendu disponible pour du travail régulier est assigné immédiatement après les employés en primaire de la classification correspondante.

xvii) Il est également loisible à un employé couvert par cet article de travailler exclusivement sur une assignation de jour, lors des fins de semaine et jours fériés. L'employé se prévalant de cette disposition doit aviser le Centre de déploiement avant 15h00, la journée précédant la fin de semaine ou jour férié.

xviii) Dans le cas d'un changement d'horaire prévu à l'article 14.03 (D) (2), il est loisible aux employés d'être déplacés dans un autre poste primaire, en signifiant leur demande dans les dix (10) jours suivant la communication du nouvel horaire choisi par l'Employeur. Un employé ainsi déplacé se voit offrir un poste en primaire dans une classification de son choix, à condition qu'il possède l'ancienneté nécessaire pour accéder à cette classification.

E) <u>Travail relatif au grain</u>

Période de travail	Période de repos	Périodede repas
07 h 00 à 11 h 00 12 h 00 à 16 h 00*	08 h 30 à 09 h 00 13h45 à 14h15	11 h 00 à 12 h 00

* prolongation suivant besoins :

<u>soit</u>: 16 h 00 à 17 h 00
(1 heure garantie)

<u>ou</u>

17 h 00 à 21 h 00
(4 heures garanties avec période de repos de 18h45 à 19h15)

Période de travail	Prolongation	Prolongation additionnelle finition seulement
07 h 00 à 15 h 00 15 h 00 à 23 h 00 23 h 00 à 07 h 00	15 h 00 à 17 h 00 23 h 00 à 01 h 00 07 h 00 à 09 h 00 (2 heures garanties)	17 h 00 à 19 h 00 01 h 00 à 03 h 00 09 h 00 à 11 h 00 (2 heures garanties)

F) **Secteurs Vrac et Vrac-Contrecœur**

Période de travail	Prolongation pour navire seulement	Prolongation pour navire seulement
07 h 00 à 15 h 00 15 h 00 à 23 h 00 23 h 00 à 07 h 00	15 h 00 à 17 h 00 23 h 00 à 01 h 00 07 h 00 à 09 h 00 (2 heures garanties)	17 h 00 à 19 h 00 01 h 00 à 03 h 00 09 h 00 à 11 h 00 (jusqu'à un maximum de 2 heures garanties)

Période de repos : Une période de repos de 15 minutes par tranche de quatre (4) heures de travail pour les employés ne bénéficiant pas de relève.

Période de repas : 20 minutes entre 11 h 00 et 12 h 00
20 minutes entre 17 h 30 et 18 h 30
20 minutes entre 02 h 30 et 03 h 30

Lors de l'utilisation de ces horaires, il est entendu que la main-d'œuvre décrite à l'article 9.15 b) s'applique pour tout poste relié au chargement ou déchargement d'un navire de vrac nécessitant un travail continu de plus de quatre (4) heures.

G) Les périodes de travail des employés affectés aux secteurs Vrac et Vrac-Contrecoeur peuvent être retardées d'une (1) heure sans altérer le taux horaire.

Si l'employeur se prévaut d'une période de travail retardée, il ne peut jumeler deux (2) horaires de travail lors d'un même quart de travail.

H) **Travaux relatifs aux navires passagers**

Période de travail	Période de repos	Période de repas
08 h 00 à 13 h 00 14 h 00 à 16 h 30*	10 h 00 à 10 h 30	13 h 00 à 14 h 00
16 h 30 à 18 h 30 19 h 30 à 01 h 00*	21 h 30 à 22 h 00	18 h 30 à 19 h 30

* prolongation pour finition seulement

soit: 16 h 30 à 17 h 30
01 h 00 à 02 h 00
(1 heure garantie)

ou

17 h 30 à 21 h 00
02 h 00 à 05 h 30
(4 heures garanties)

14.04 Navires côtiers et passagers

a) Les assignations pour les opérations côtières et de passagers ainsi que le travail de terminus se rapportant aux opérations côtières seulement comporte une garantie de 4 heures pour 3½ heures consécutives de travail, sauf lorsque les articles 24.05 b) et 24.05 c) s'appliquent. Ces assignations peuvent débuter à 07 h 00, 08 h 00, 11 h 00, 11 h 30, 12 h 00, 13 h 00 et 17 h 00. Il n'y a pas de prolongation à la fin de ces assignations de quatre (4) heures;

b) Un employé ne peut recevoir du Centre de déploiement qu'une seule assignation de 4 heures à la fois pour la journée suivante;

c) Nonobstant ce qui précède, le travail relatif aux navires passagers peut aussi être exécuté selon l'horaire de travail de 08 h 00 à 12 h 00 – 13 h 00 à 17 h 00 décrit ci-dessous. La période de repos peut être déplacée à la fin du quart de travail.

d)

Période de travail	Période de repos	Période de repas
08 h 00 à 12 h 00 13 h 00 à 17 h 00*	09 h 30 à 10 h 00 14h45 à 15h15	12 h 00 à 13 h 00

14.05 Nonobstant ce qui précède, la période de travail des employés affectés aux travaux relatifs aux navires passagers, peut être avancée ou retardée d'un temps allant jusqu'à soixante (60) minutes. L'appel pour ce genre d'assignation comporte quatre (4) heures de garantie. Lorsqu'il y a ainsi un décalage, l'heure du repas et du début de la prochaine période de travail de quatre (4) heures sont aussi décalées pour la même période de temps.

Les périodes de travail des employés affectés à toutes les opérations côtières prévues à l'article 14 peuvent être retardées d'une heure. L'appel pour ce type d'opérations comporte une garantie de quatre (4) heures ou huit (8) heures, selon le cas échéant. Lorsqu'il y a ainsi un décalage dans un quart de travail comportant une période de repas, l'heure du repas et la ou les pauses sont aussi décalées pour la même période de temps.

14.06 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 autre période de travail. Toutefois, suite à un travail à relais dans un terminal à conteneurs et ce, pour des cargaisons océaniques et côtières, ainsi que pour des assignations côtières-conteneurs de quatre (4) heures, et pour toutes assignations débutant sur le quart de nuit, cette période de repos minimum est de douze (12) heures. La limitation dans les deux (2) cas ne s'applique pas lorsqu'il s'agit d'assignation de seine. Cependant, lors

d'assignation régulière du dimanche soir au lundi matin, la période de repos minimum pour les employés de la première réserve de soutien est de huit (8) heures, tel que prévu à l'article 16.01.

14.07 Si au cours d'une période de travail, y inclus une prolongation pour finition, des conditions climatiques défavorables ou un bris d'équipement essentiel à l'opération en cours ou une panne d'électricité empêche la finition d'un navire prévue pour cette période de travail, l'employeur peut alors requérir la main-d'œuvre nécessaire pour continuer le chargement ou le déchargement du navire pour le prochain quart en avisant le Syndicat. Ces heures de travail sont attribuées lors du deuxième (2e) déploiement de seine de 05 h 00 à 06 h 00.

Cette main-d'œuvre requise peut aussi être assignée directement de la salle d'embauche avant le début du quart. Ces heures de travail ainsi attribuées (garanties 8 heures) sont des heures de seine sauf pour les employés qui avaient originalement été assignés à la salle d'embauche sur le quart de 07 h 00 et qui sont ultimement assignés sur cette opération.

14.08 Une prolongation pour finition peut être effectuée même si l'arrimage (securing) du navire n'a pas débuté ou est en cours.

14.09 Les opérateurs de grue (à l'exception des grues de bord) peuvent être requis de débuter une (1) heure avant le début du quart de travail.

14.10 Il est possible pour l'employeur de commander des extras via la salle d'embauche si au cours d'un quart de travail il se produit des circonstances incontrôlables.

14.11 Livraison du sel

Nonobstant les règles prévues aux articles 8, 17.01 et 20.13, les employés requis pour effectuer la livraison de sel pour la période d'hiver peuvent être appelés selon les modalités prévues à l'article 14.12. Ce travail est sur une base volontaire.

Ces assignations comportent une garantie minimum de huit (8) heures et les heures travaillées sont non incluses dans le calcul de la sécurité d'emploi.

14.12 La procédure pour la livraison du sel prévue à la présente convention collective à l'article 14.11 s'adresse aux LCHAR primaires et secondaires.

a) La liste de priorité d'appel est établie comme suit pour chacune des périodes durant lesquelles il y a possibilité de livraison du sel pour l'hiver :

SAISON D'ÉTÉ

Liste de priorité établie par ancienneté pour les deux (2) premières semaines et par ordre inverse d'heures converties par la suite ;

À valeur égale, l'ancienneté prévaut;

SAISON D'HIVER

Priorité :
1. réguliers – liste d'hiver « B »;
2. réguliers – liste d'hiver « A »;

Liste de priorité établie par ancienneté pour les deux (2) premières semaines et par ordre inverse d'heures converties par la suite ;

À valeur égale, l'ancienneté prévaut;

b) S'il y a pénurie parmi les LCHAR primaires et secondaires volontaires, l'employeur peut alors assigner au travail toute autre main-d'œuvre.

La procédure d'appel pour la livraison du sel s'applique en tout temps, y compris les jours fériés non-ouvrables et les assemblées syndicales (port fermé) s'il y a lieu;

Les appels aux LCHAR volontaires sont effectués directement par les surintendants ou autre personnel de gérance de la compagnie Logistec, en respectant les listes de priorité d'appels.

Les employés volontaires sont limités à deux assignations de seine de seine par semaine sauf si leur statut leur permet d'être appelés plus d'une fois (vacances, groupe d'hiver
«B», etc…).

c) Une garantie minimum de huit (8) heures s'applique à ces appels.

Il y a possibilité pour la compagnie de prolonger la période initiale de huit (8) heures d'une (1) période additionnelles de quatre (4) heures soit un maximum de douze (12) heures.

Les périodes de repos et de repas de l'horaire du secteur vrac sont utilisées lors de la période initiale de huit (8) heures.

Une période de repos de trente (30) minutes est accordée avant la période additionnelle de quatre (4) heures.

Les horaires de travail pour les périodes de travail de huit (8) heures sont les suivants :

07 h 00 à 15 h 00
11 h 00 à 19 h 00
15 h 00 à 23 h 00
19 h 00 à 03 h 00
23 h 00 à 07 h 00
03 h 00 à 11 h 00

Les employés sont rémunérés selon les taux applicables prévus à l'Annexe « C » de la présente convention collective pour chaque tranche de quatre (4) heures.

d) Les appels sont strictement limités à la livraison du sel à l'exception que les employés peuvent être appelés à déneiger leur lieu de travail et les endroits où s'effectue la manutention du sel, dans le cas d'appels durant la nuit ou s'il n'y a pas déjà de quart de travail d'assigné sur la même période.

e) Les listes d'appels sont applicables du dimanche au samedi.

Les listes d'appels sont affichées à la salle de repos des employés du secteur vrac à partir du vendredi.

Il sera de la responsabilité du débardeur d'aviser s'il a déjà effectué son assignation de seine dans la semaine ou s'il est en période de repos de 10 ou 12 heures entre deux (2) assignations.

f) Les employés volontaires ont la possibilité de laisser des numéros de téléphone additionnels (pagette, cellulaire, etc.).

Les employés ont la possibilité d'ajouter ou de retirer leur nom de la liste en tout temps.

Lorsque le nom d'un débardeur est ajouté, celui-ci est considéré inscrit sur la liste le dimanche suivant sa demande, si celle-ci parvient avant le jeudi matin.

L'employé qui voit son nom ajouté à la liste, se voit accorder la moyenne des heures travaillées par les autres employés sur la liste, afin de se retrouver en milieu de liste.

g) Les débardeurs LCHAR primaires et secondaires sont contactés à partir du 15 octobre par le personnel de l'AEM afin de leur demander s'ils sont intéressés à être contactés en tout temps pour des appels de seines volontaires sur le sel pour la période de livraison du sel pour l'hiver.

La procédure leur est expliquée et pour toutes questions additionnelles, ils sont référés aux agents syndicaux.

Les listes sont prêtes le dernier vendredi d'octobre et prennent effet le 1er dimanche de novembre de chaque année.

ARTICLE 15

RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

15.01

a) Il est garanti à chaque employé dont le nom apparaît à la liste du Groupe I de l'Annexe « A », l'équivalent de mille six cents (1600) heures durant une période s'étendant sur quarante (40) semaines qui se termine le dernier samedi de décembre de chaque année;

b) Il est garanti à chaque employé dont le nom apparaît à la liste du Groupe II de l'Annexe « A » l'équivalent de mille quatre cent quarante (1440) heures durant une période s'étendant sur quarante (40) semaines qui se termine le dernier samedi de décembre de 2010 et 2011.

Les employés du Groupe II sont couverts par une garantie hebdomadaire de trente-six (36) heures durant les quarante (40) semaines qui se terminent le dernier samedi de décembre 2011. Par la suite, la garantie hebdomadaire se poursuit selon les conditions suivantes :

1. À compter de 2012, la sécurité d'emploi hebdomadaire des employés du groupe II est révisée aux trois (3) mois selon les modalités suivantes :

i) Lorsque le total d'heures des douze (12) derniers mois est supérieur aux heures de l'année de référence 2009, la différence divisée par mille six cent (1600) heures indique le nombre d'employés passant à la sécurité d'emploi prévue à l'article 15.01 a).

ii) Advenant que le nombre d'heures soit inférieur à l'année de référence 2009, le nombre d'employés demeurant couvert par la sécurité d'emploi de 1440 heures, garantie hebdomadaire de trente-six (36) heures durant les quarante (40) semaines qui se terminent le dernier samedi de décembre, est maintenue.

2. Advenant que le nombre d'heures soit inférieur à l'année de référence 2009, le nombre d'employés demeurant couvert par la sécurité d'emploi de 1440 heures, garantie hebdomadaire de trente-six (36) heures durant les quarante (40) semaines qui se terminent le dernier samedi de décembre, est maintenue.

3. L'année de référence sur laquelle les calculs sont basés est l'année de calendrier 2009. Les heures de travail sont celles travaillées du lundi au vendredi par des employés réguliers, permanents, première réserve de soutien, deuxième réserve de soutien, liste de disponibilité, les apprentis ainsi que les cartes blanches. Le nombre d'heures de travail du lundi au vendredi pour l'année de calendrier 2009 est établi à 1 159 605 heures.

4. À compter de 2012, tout employé du Groupe II dont le rang d'ancienneté est inférieur ou égal à 760 est couvert par une garantie d'emploi de mille six cents (1600) heures prévue à l'article 15.01 a).

c) Il est entendu que tous les employés de l'Annexe « A » identifiés comme ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi ainsi que les employés ayant accédé à la première réserve de soutien avant le 31 décembre 2012 qui accèdent à la sécurité d'emploi après la signature de la convention collective constitue le groupe III de l'Annexe « A ».

La sécurité d'emploi des employés du groupe III est établie selon les modalités suivantes :

1) Un (1) à neuf (9) ans inclusivement sur le régime de sécurité d'emploi :

Il est garanti à chaque employé du groupe III ayant d'un (1) à neuf (9) ans inclusivement sur le régime de sécurité d'emploi l'équivalent de mille quatre cent quarante (1440) heures. Ces employés sont couverts par une garantie hebdomadaire de trente-six (36) heures répartie sur six (6) jours soit du lundi au samedi inclusivement, durant une période s'étendant sur quarante (40) semaines qui se termine le dernier samedi de décembre de chaque année.

2) Dix (10) ans et plus sur le régime de sécurité d'emploi :

Il est garanti à chaque employé du groupe III ayant complété neuf (9) ans sur le régime de sécurité d'emploi l'équivalent de mille six cent (1600) heures. Ces employés sont couverts par une garantie hebdomadaire de quarante (40) heures répartie sur cinq (5) jours soit du lundi au vendredi, durant une période s'étendant sur quarante (40) semaines qui se termine le dernier samedi de décembre de chaque année.

d) Il est entendu que tout employé accédant à la sécurité d'emploi après la signature de la convention collective autre que ceux définis au paragraphe précédent constitue le groupe IV de l'Annexe « A ».

La sécurité d'emploi des employés du groupe IV est établie selon les modalités suivantes :

1) Un (1) à quatre (4) ans inclusivement sur le régime de sécurité d'emploi :

Il est garanti à chaque employé du Groupe IV ayant d'un (1) à quatre (4) ans inclusivement sur le régime de sécurité d'emploi l'équivalent de mille deux cent quatre-vingt (1280) heures. Ces employés sont couverts par une garantie hebdomadaire de trente-deux (32) heures sur six (6) jours soit du lundi au samedi inclusivement, durant une période s'étendant sur quarante (40) semaines qui se termine le dernier samedi de décembre de chaque année.

2) Cinq (5) à neuf (9) ans inclusivement sur le régime de sécurité d'emploi :

Il est garanti à chaque employé du Groupe IV ayant de cinq (5) à neuf (9) ans inclusivement sur le régime de sécurité d'emploi l'équivalent de mille quatre cent quarante (1440) heures. Ces employés sont couverts par une garantie

hebdomadaire de trente-six (36) heures sur six (6) jours soit du lundi au samedi inclusivement, durant une période s'étendant sur quarante (40) semaines qui se termine le dernier samedi de décembre de chaque année.

3) Dix (10) ans et plus sur le régime de sécurité d'emploi :

Il est garanti à chaque employé du groupe IV ayant complété neuf (9) ans sur le régime de sécurité d'emploi l'équivalent de mille six cent (1600) heures. Ces employés sont couverts par une garantie hebdomadaire de quarante (40) heures répartie sur cinq (5) jours soit du lundi au vendredi, durant une période s'étendant sur quarante (40) semaines qui se termine le dernier samedi de décembre de chaque année.

15.02 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, du lundi au samedi inclusivement ou du dimanche au samedi inclusivement selon le cas échéant, durant les quarante (40) semaines de la garantie d'emploi, comptent dans la détermination du niveau de la garantie. Cependant, les heures de seine travaillées suite à une démarche volontaire ainsi que les heures de prolongation ne sont pas comptées.

Les employés sont limités à deux assignations de seine par semaine, à l'exception des employés qui sont en vacances. Ces derniers sont toutefois assujettis à un seul non-respect par semaine de la règle du dix (10) à douze (12) heures de repos entre les assignations. Pour tous les employés, incluant ceux en vacances, la semaine de seine s'échelonne du dimanche au samedi.

S'ils ont offert leur disponibilité, les employés n'ayant pas effectué leur première assignation de seine de la semaine ont priorité.

15.03 Les garanties mentionnées ci-haut à l'article 15.01 a), b), c) et d) sont réduites pour toute cause de non-disponibilité, incluant les causes suivantes.

a) les jours fériés à raison 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 sont réduits à raison de pas moins de quatre (4) heures ou de huit (8) heures par jour selon l'assignation et, si applicable, en multiple de quatre (4) heures ou de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement , du lundi au samedi inclusivement ou du dimanche au samedi inclusivement selon le cas échéant ;

e) les absences à cause de maladie prolongée ou d'accident du travail compensables par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, ou d'accident compensable par la Régie de l'assurance automobile ou en vertu de la loi d'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 15.07 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.

15.04 Administration

Tout employé couvert par le régime de sécurité d'emploi reçoit 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 15.03, s'il y a lieu. Un employé en mise à pied, tel que défini à l'article 15.08, n'a pas le droit à des avances pour chaque semaine de mise à pied.

15.05 Les employés reçoivent chaque semaine un état de compte de leur statut relatif au régime de sécurité d'emploi.

15.06 Limite des obligations financières

L'engagement financier décrit dans cet article n'engage ni la responsabilité personnelle des administrateurs de l'A.E.M., ni la responsabilité des compagnies qu'ils représentent au sein de l'A.E.M.

15.07 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.

15.08 L'A.E.M. peut, chaque semaine, mettre à pied les employés de l'Annexe « A » couverts par le régime de sécurité d'emploi qui ne sont pas requis. Le statut d'employé en mise à pied s'applique aussi à chaque employé de l'Annexe « A » qui, pendant une période de sept (7) jours, du dimanche au samedi, n'est pas assigné au travail. Les employés mis à pied ne peuvent être rappelés au cours de ladite semaine.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'A.E.M. ne met pas à pied les employés déployables détenant le rang d'ancienneté de 1 à 450. Par contre, si parmi ce groupe certains veulent profiter du programme de mise à pied, l'A.E.M. s'engage à considérer en priorité ceux-ci.

Les mises à pied sont effectuées parmi les employés détenant le rang d'ancienneté de 451 et plus, en priorisant l'ordre inverse d'ancienneté dans chacune des classifications primaires selon les besoins de main-d'œuvre prévus ou selon les recommandations du comité de classification. Par contre, si parmi ce groupe certains veulent profiter du programme de mise à pied sur une base volontaire, l'A.E.M. s'engage à considérer en priorité ceux-ci.

Cependant, l'A.E.M. maintient en vigueur le régime de prestations supplémentaires de chômage qui prévoit, 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 rémunération de base.

Par contre, lors du délai de carence, les employés sont rémunérés par l'A.E.M. l'équivalent de trente-deux (32), trente-six (36) ou quarante (40) heures selon le niveau de garantie, à taux simple, moins la partie couverte par l'assurance emploi prévue à la semaine suivant le délai de carence.

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-chômage, dont copie apparaît à l'Annexe « D » de la présente convention collective.

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.

15.09 Le régime de sécurité d'emploi dans la convention collective est fondé sur l'admissibilité des employés à des bénéfices 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 règlements, abolit l'un ou l'autre de ces régimes, les parties conviennent que la convention collective est ouverte dans son entier et sujette à négociation.

15.10 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 entre le premier et le dernier jour ouvrable de mars;

2. L'A.E.M. détermine le nombre d'employés par classification primaire et le nombre d'employés total pouvant bénéficier de ce régime particulier. L'employeur accepte dans ce régime les employés en suivant l'ordre d'ancienneté. L'employeur confirme sa réponse aux employés requérants au plus tard le 15 avril;

3. Il est 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 selon le niveau de garantie 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 15.03 s'applique au présent régime particulier sauf pour les dispositions des paragraphes b) et e) de l'article 15.03;

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-emploi prévu à l'Annexe « D »;

6. L'employé se prévalant du régime n'a pas droit aux semaines de vacances prévues à la convention collective mais reçoit pour cette période de travail une paie de vacances équivalente au pourcentage de vacances applicable. Le paiement sera effectué le jeudi suivant le 1er dimanche de mai;

7. L'employé se prévalant du régime est limité à deux assignations de seine par semaine durant les cinquante-deux (52) semaines du régime;

8. L'employé qui ne désire plus bénéficier de ce régime doit en aviser par écrit l'employeur au moins soixante (60) jours avant l'expiration des trente-deux (32) semaines. L'employé qui n'avise pas est automatiquement reconduit pour un nouveau cycle de cinquante-deux (52) semaines (20/32).

ARTICLE 16

PREMIÈRE RÉSERVE DE SOUTIEN

16.01 La liste des employés de la première réserve de soutien compte un maximum de cent trente-cinq (135) employés.

Les employés de la première réserve de soutien sont déployés selon un déploiement linéaire en ordre numérique, regroupé dans une seule roulette globale.

16.02 La période de repos entre deux (2) assignations pour les employés de la première réserve de soutien peut être raccourcie à huit (8) heures en présence de pénuries sur le quart de jour.

L'application dans le déploiement de l'abrégement de la période de repos entre deux (2) assignations pour combler les pénuries sur le quart de jour est appelé un surcroît.

Le surcroît s'applique uniquement avec la présence de pénuries sur le quart de jour.

Le surcroît s'applique exclusivement du quart de soir vers le quart de jour.

Un employé de la première réserve de soutien ne peut effectuer qu'un (1) seul surcroît du dimanche au samedi.

Le déploiement en surcroît des employés de la première réserve de soutien s'effectue de façon linéaire selon l'ordre numérique.

Le surcroît est permis, sans limites, pour combler les pénuries du quart de jour parmi les employés de la première réserve qui ne sont pas assignés le lendemain sur les quarts de soir ou de nuit.

Le surcroît est annoncé lors de la prise d'assignation quotidienne entre 18h et 24h.

Un nombre maximum de vingt-cinq (25) membres de la première réserve de soutien pourra être assigné le dimanche sur le quart de nuit lors du déploiement régulier.

16.03 Les employés faisant partie de la première réserve de soutien doivent être disponibles pendant toute la période estivale de vingt (20) semaines débutant le premier dimanche de mai de chaque année.

En contrepartie de cette disponibilité, il est assuré aux membres de la première réserve de soutien un minimum de neuf-cent (900) heures travaillées ou offertes pour la période de cinquante-deux (52) semaines se terminant le dernier samedi de décembre de chaque année.

Les employés n'ayant pas accumulé 1 280 heures de travail ont priorité d'assignation. Cette règle s'applique jusqu'à ce que tous les employés de la première réserve aient accumulé 900 heures travaillées ou offertes.

16.04 Un employé de la première réserve de soutien peut détenir la classification secondaire de chargeur sur roues suite à un affichage non comblé par les employés couverts par le régime de sécurité d'emploi. Un nombre suffisant sera établi par le comité de classifications via le plan

d'effectifs. Les postes ainsi non comblés seront octroyés aux employés de la première réserve de soutien par ancienneté de façon volontaire.

16.05 Durant la période estivale, l'employé de la première réserve de soutien qui travaille dix-neuf (19) jours consécutifs a droit à deux (2) jours consécutifs de repos qui lui sont accordés les prochains jours de semaine (du lundi au vendredi) suivant le dix-neuvième (19ème) jour.

À l'extérieur de la période estivale de vingt (20) semaines, l'employé de la première réserve de soutien est soumis aux mêmes règles d'absentéisme que l'ensemble des débardeurs couverts par le régime de sécurité d'emploi.

16.06 Les heures travaillées ou offertes mentionnées à l'article 16.03 incluent les jours fériés à raison de huit (8) heures par jour si celui-ci est payé à l'employé; l'imposition de mesures disciplinaires à raison d'un minimum de huit (8) heures par jour, conformément au Code de discipline; les refus ou absences au travail sont réduits à raison de pas moins de quatre (4) heures ou de huit (8) heures par jour selon l'assignation et, si applicable, en multiple de quatre (4) heures ou de huit (8) heures; les absences à cause de maladie prolongée ou d'accident du travail compensables par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, ou d'accident compensable par la Régie de l'assurance automobile ou en vertu de la loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, à raison de pas plus de huit (8) heures par jour pour les jours où l'employé aurait été assigné; le cas prévu à l'article 16.09 à raison de pas plus de huit (8) heures par jour.

16.07 Administration

Tout employé de la première réserve de soutien éligible au bénéfice prévu à l'article 16.03 reçoit un montant maximum équivalant à neuf cent (900) heures de travail moins les heures prévues à l'article 16.06 le premier jeudi suivant la période de cinquante-deux (52) semaines prévue à l'article 16.01.

16.08 Limite des obligations financières

L'engagement financier décrit dans cet article n'engage ni la responsabilité personnelle des administrateurs de l'A.E.M., ni la responsabilité des compagnies qu'ils représentent au sein de l'A.E.M.

16.09 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 de cet article.

16.10 Avant midi, le jeudi de chaque semaine, l'A.E.M. fournit au Syndicat, pour les employés de la première réserve de soutien, la liste des heures travaillées ou offertes servant au calcul de l'article 16.07.

ARTICLE 17

JOURS FÉRIÉS

17.01 Les jours suivants sont des jours fériés aux termes de la présente convention collective :

1. Le Jour de l'An (non ouvrable)
2. Le Vendredi Saint
3. La journée nationale des patriotes
4. La Fête nationale (non ouvrable)
5. La Fête de la Confédération
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)

Nonobstant le paragraphe précédent, le chargement ou déchargement des navires passagers peut s'effectuer lors des jours fériés non ouvrables.

17.02 S'il arrive que l'un de ces jours fériés tombe un samedi ou un dimanche, le jour ouvrable suivant est considéré comme jour férié aux termes du présent article.

Lorsque deux de ces jours fériés tombent un samedi et un dimanche consécutifs, le jour férié du samedi est reporté au premier jour ouvrable suivant et le jour férié du dimanche est reporté au deuxième jour ouvrable suivant. Lesdites journées ouvrables sont considérées comme jours fériés aux termes du présent article.

Si l'un de ces jours fériés tombe un autre jour de la semaine et est reporté au lundi par le gouvernement, ce dit lundi est considéré jour férié.

17.03 Lorsqu'un employé est de retour au travail à la suite d'une lésion professionnelle, d'une maladie ou d'un accident qui est ou a été couvert par le plan de bien-être ou l'assurance-emploi les heures perdues sont considérées comme des heures travaillées pour fin d'application de l'article 19 du « Règlement du Canada sur les normes du travail ».

De plus les heures perdues qui sont justifiées par un congé de maternité, un congé parental ou par un retrait préventif de la femme enceinte tel que défini à l'article 29, sont également considérées comme des heures travaillées pour fin d'application du même règlement.

17.04 La période de vacances annuelles est 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 est considéré comme n'ayant pas cessé de travailler, et si un jour férié tombe durant sa période de vacances, il est payé pour ce jour férié.

17.05 L'employeur applique la Partie III du *Code canadien du travail* pour les diverses absences ou congés sociaux qui y sont autorisés en tenant compte des exemptions applicables en raison de la présente convention collective.

Un employé a droit et se voit accorder, un congé d'au plus cinq (5) jours en cas de décès d'un proche parent.

Ces congés peuvent être pris sur plus d'une période commençant le jour du décès et se terminant six (6) semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif du membre de sa famille immédiate, selon celle qui est la plus éloignée. Les trois (3) premiers jours de congés sont rémunérés.

17.06 Chaque année, les employés déployables couverts par le régime de sécurité d'emploi disposent de cinq (5) jours de congés non rémunérés qui sont assujettis aux conditions contenues à l'Annexe « H ».

ARTICLE 18

PENSION ET BIEN-ÊTRE

18.01

a) L'employeur verse au Régime de sécurité sociale qui prévoit des prestations de pension et de bien-être, pour chaque membre du Syndicat couvert par le régime de sécurité d'emploi, les montants suivants pour chaque heure reconnue telle que définie à l'article 18.01b).

Nonobstant ce qui précède, l'employeur ne verse que les montants prévus aux items déficit actuariel (pension), cotisation horaire spéciale (pension), pension et bien-être pour les membres du Syndicat faisant partie de la réserve de soutien des hommes d'entretien, au moment de la signature de la présente convention collective.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur ne verse que les montants prévus aux items déficit actuariel (pension), cotisation horaire spéciale (pension), et à l'item pension pour les membres du Syndicat faisant partie de la première réserve de soutien. Toutefois, l'employeur verse au Régime de sécurité sociale un montant correspondant respectivement à 50 %, 75 % et 100 % du montant de bien-être lors de leur première, deuxième et troisième année de service.

Pour les employés de la première réserve de soutien, on entend par « année de service » une période d'un (1) an (12 mois) débutant à la date d'admission à la première réserve de soutien.

	Pension	**Bien-être**	**Co-assurance des retraités**
Pour l'année 2024 :	8.93 $	4.24 $	0.67 $
Pour l'année 2025 :	9.27 $	4.40 $	0.69 $
Pour l'année 2026 :	9.61 $	4.57 $	0.72 $
Pour l'année 2027 :	9.97 $	4.74 $	0.75 $
Pour l'année 2028 :	10.37 $	4.92 $	0.78 $

(*) Voir les mesures transitoires – dispositions diverses

Pour financer le programme d'assurance-vie, l'A.E.M. s'engage à payer pour chaque employé couvert par le régime de sécurité d'emploi à la signature de la convention collective un montant de 4 000 $ lorsque celui-ci atteint l'âge de 65 ans. Lorsqu'un employé opte de continuer d'être couvert par le régime de sécurité d'emploi jusqu'au 31 décembre de l'année où il a atteint l'âge de 65 ans, le montant devient dû et payable le 31 décembre.

i) Pour aider à combler le déficit actuariel (pension) révélé par l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2011, l'A.E.M. effectue mensuellement, jusqu'au 31 décembre 2013, un paiement correspondant à 0,50 $ de l'heure selon les termes et conditions contenus à la lettre d'entente # 10 concernant le déficit actuariel.

À compter du 1er janvier 2014, l'A.E.M. effectue mensuellement un paiement correspondant à 0,75 $ de l'heure selon les termes et conditions contenus à la lettre d'entente # 10 concernant le déficit actuariel.

b) Heures reconnues

Les heures reconnues sont la somme des heures travaillées et des heures équivalentes.

Les heures travaillées sont celles qui sont effectivement travaillées ou celles qui sont payées par le régime de sécurité d'emploi conformément aux articles 15 et 20 de la convention collective.

Une heure additionnelle est reconnue à l'item pension pour une assignation sur un quart de travail à titre d'opérateur de grue portique.

Les heures équivalentes sont :

i) **les heures en mise à pied** – ce sont celles pour lesquelles sont versées des prestations du régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage (PSAC) lors d'une mise à pied et qui correspondent aux heures garanties par le régime de sécurité d'emploi;

ii) **les heures en absence CNESST** – ce sont celles pour lesquelles sont versées des prestations de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) et qui correspondent aux heures garanties par le régime de sécurité d'emploi;

iii) **les heures en absence d'invalidité** – ce sont celles pour lesquelles sont versées des prestations d'invalidité du régime de bien-être, Ressources Humaines et Développement des compétences du Canada (RHDCC) ou de la Société de l'assurance-automobile du Québec (SAAQ), et qui correspondent aux heures garanties par le régime de sécurité d'emploi.

Le Syndicat fournit mensuellement à l'employeur une liste des employés en absence d'invalidité. La liste indique la date du début et de la fin de la période d'absence d'invalidité de chacun des employés dont le nom apparaît sur la liste;

iv) **les heures en libération syndicale** – ce sont les heures pour lesquelles l'employé est libéré pour activité syndicale suite à l'approbation de l'A.E.M.

ou les heures pour lesquelles l'employé agit à titre d'employé permanent du Syndicat ou du Régime de Sécurité Sociale. Si l'employé est libéré pour une période de sept (7) jours du dimanche au samedi, il est considéré comme un employé permanent.

Le Syndicat fournit mensuellement à l'employeur une liste des employés libérés pour agir à titre d'employés permanents du Syndicat ou du Régime de Sécurité Sociale ainsi que les heures pour chacun d'eux.

18.02 L'employeur verse mensuellement au Régime de Sécurité Sociale du Syndicat, les contributions prévues aux articles 18.01 a) et 18.01 b) le deuxième jeudi suivant le dernier samedi de chaque mois.

18.03 Le Régime de Sécurité Sociale est enregistré en vertu de la loi sur les normes des prestations de pension et agréé par le Ministère du Revenu national aux fins d'exonération d'impôt. Il est administré conformément à toute législation applicable.

18.04 Il est entendu que les contributions spécifiques de l'employeur, telles que prévues à l'article 18.01, sont 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.

18.05 Le Régime de Sécurité Sociale continue d'être administré par des fiduciaires nommés par le Syndicat. L'employeur reçoit des exemplaires des documents officiels concernant la fiducie, y compris les états financiers de revenus et de dépenses.

18.06 Il est entendu que, puisque le Régime de Sécurité Sociale est administré par des fiduciaires nommés par le Syndicat, l'employeur devient « ipso facto » dégagé de toute responsabilité découlant du Régime de Sécurité Sociale.

18.07 Il est de plus entendu que le fait même de verser les montants prévus aux articles 18.01 a) et b) au Régime de Sécurité Sociale 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.

18.08 Il est convenu 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.

ARTICLE 19

CLASSIFICATIONS ET FORMATION

Pour les fins de cet article, l'ancienneté s'applique exclusivement aux employés de l'Annexe « A ».

19.01 CLASSIFICATIONS

a) Les classifications décrites ci-dessous, sujettes aux dispositions de l'article 8, sont utilisées par l'employeur, afin de classifier en primaire et en secondaire les employés, conformément aux dispositions prévues pour le Comité des classifications :

CODE	CLASSIFICATIONS	
Grues		
Grues portiques		
OPONE	Opérateur de grue portique	Empire
MGGRU	Opérateur de grue portique	STMG
SGANT	Opérateur de grue portique	Termont
Grues mobiles		
GRULO	Opérateur de grue mobile	Logistec
LOGRU	Opérateur de grue mobile	Logistec
CGRUR	Opérateur de grue mobile sur rails	Contrecoeur
Grues de bord		
OGBOR	Opérateur de grue de bord	
Transtainers		
MGTRJ	Opérateur de transtainer – jour	STMG
MGTRN	Opérateur de transtainer	STMG
TRANS	Opérateur de transtainer	Termont
TRNSJ	Opérateur de transtainer – jour	Termont
TRMG	Opérateur de grue de terminal	Termont
Chariots élévateurs		
ELIFT	Opérateur de chariot élévateur 13 t. et moins dans la cale	Empire
ETOP	Opérateur de Top handler	Empire
FRONJ	Opérateur de Front end loader – jour	Termont
FRONT	Opérateur de Front end loader	Termont
MGTOJ	Opérateur de Top handler - jour	STMG

MGTOP	Opérateur de Top handler	STMG	
OBLOC	Opérateur de chariot-élévateur 13 t. et moins et Préposé aux blocs		
OLIFT	Opérateur de chariot-élévateur 13 t. et moins		
OTREM	Opérateur de chariot-élévateur 13 t. et +	Empire	
OTRLO	Opérateur de chariot-élévateur 13 t. et +	Logistec	
OTRMG	Opérateur de chariot-élévateur 13 t. et +	STMG	
OTRTR	Opérateur de chariot-élévateur 13 t. et +		
PLIFT	Opérateur de chariot-élévateur 13 t. et moins dans la cale		
TSTAK	Opérateur de Reach stacker	Termont	
TSTKJ	Opérateur de Reach stacker – jour	Termont	

Signaleurs

COCOU	Homme d'écoutille	Contrecoeur	
LOCOU	Homme d'écoutille	Logistec	Vrac
LSUN	Signaleur de navire auto-déchargeur	Logistec	Vrac
MGTSI	Signaleur de grue portique	STMG	
SGNGM	Signaleur de grue mobile		
SGNGP	Signaleur de grue mobile prioritaire		
SGSAG	Signaleur de grue mobile navires passagers		
SPONE	Signaleur de grue portique	Empire	
SPORT	Signaleur de grue portique	Termont	

Camions

CHASI	Opérateur de camion	Termont	
EMTRU	Opérateur de camion	Empire	
MGTRU	Opérateur de camion	STMG	
OTUGM	Opérateur de camion		
RECUL	Opérateur de camion pour navire Ro-Ro	Empire	

Chargeurs

CCALE	Opérateur de chargeur cale	Contrecoeur	
CCHAR	Opérateur de chargeur sur roue	Contrecoeur	
CTRAC	Opérateur de bulldozer	Contrecoeur	
LCHAR	Opérateur de chargeur sur roue	Logistec	Vrac
LTRAC	Opérateur de bulldozer	Logistec	Vrac

Pelles hydrauliques

CPELL	Opérateur de pelle hydraulique	Contrecoeur	
LPELL	Opérateur de pelle hydraulique	Logistec	Vrac

Convoyeurs

CPREP	Préposé au chargement / convoyeur	Contrecoeur	
LCONV	Opérateur de convoyeur	Logistec	Vrac

Contremaîtres et grands-contremaîtres

CM	Contremaître cargaison conventionnelle		
CMA	Contremaître côtier	Empire	
CMC	Contremaître charpentier		
CMG	Contremaître grain		
CMGT	Contremaître	STMG	
CMLOG	Contremaître	Logistec	
CMSAG	Contremaître – navires passagers		
CMT	Contremaître	Termont	
CM62	Contremaître	STMG	
CM77	Contremaître	STMG	
GCMC	Grand contremaître	Contrecoeur	
GCMEM	Grand-contremaître	Empire	
GCMEN	Grand-contremaître – Navire	Empire	
GCMET	Grand-contremaître – Terminal	Empire	
GCMLO	Grand-contremaître	Logistec	
GCMMG	Grand-contremaître	STMG	
GCMTE	Grand-contremaître	Termont	
GCMLV	Grand-contremaître Vrac	Logistec	Vrac
GCMTV	Grand-contremaître Terminal Vrac	Logistec	Vrac
GCM62	Grand-contremaître	STMG	
GCM77	Grand-contremaître	STMG	

Travail manuel

AMAR	Amarreur		
BARRE	Préposé aux barres		
CAIDE	Aide	Contrecoeur	
CHARP	Charpentier		
CPCON	Préposé à la cale – conteneur		
ELING	Élingueur		
EPAND	Épandeur	Logistec	Vrac
GRAIN	Employé sur le grain		
LCOUR	Homme de cour	Logistec	Vrac
ELASH	Préposé au sécurage	Empire	
OLASH	Préposé au sécurage		
PASAG	Préposé aux navires passagers		
PCALE	Préposé à la cale		
PECON	Préposé à la cale – conteneur		
PGREM	Préposé aux agrès *	Empire	
PGRLO	Préposé aux agrès *	Logistec	
SCHRP	Charpentier – seine		
SECCO	Préposé au sécurage		

Travail clérical

VESTO	Vérificateur stowage	Empire	
CVERI	Vérificateur	Contrecoeur	

Autres classifications

NDISP	Employé non-disponible indéfiniment
OTUGX	Employé avec limitation fonctionnelle – conteneur
OTUGY	Employé avec limitation fonctionnelle – conventionnel, vrac et Contrecoeur

N.B. Les classifications de l'entretien sont indiquées à l'article 28.

* Ces classifications ne peuvent être accordées qu'en secondaire. Les employeurs ont le droit exclusif d'accorder les classifications primaires et secondaires de préposé aux agrès. Les employés sélectionnés doivent faire partie de l'Annexe « A ».

b) Chaque employé se voit attribuer les classifications dans lesquelles il est capable de se qualifier, sujet aux dispositions de l'article 8.

c) L'employeur pourra exiger que les employés détenant certaines classifications qui nécessitent des aptitudes physiques particulières se soumettent sur une base régulière à un examen médical incluant un examen de la vue.

19.02 CONSEILLER SYNDICAL À LA FORMATION

Une banque annuelle de deux mille quatre cent quatre-vingt-seize (2 496) heures payable une fois et demi le taux de base est mise à la disposition du Syndicat afin de permettre au Conseiller syndical à la formation d'effectuer son travail.

19.03 FORMATION PROFESSIONNELLE

L'employeur et le syndicat reconnaissent que la formation professionnelle est nécessaire afin d'assurer le plein emploi, d'obtenir une meilleur utilisation de la main-d'œuvre, de préparer la relève et de faire face aux changements technologiques et aux nouvelles opérations . L'employeur met sur pied, un régime de formation professionnelle au bénéfice des employés de l'Annexe « A » et de la réserve de soutien.

L'employeur convient de former suffisamment d'employés à l'avance afin qu'aucun non-membre ne soit requis pour du travail couvert par cette convention. À cet effet, l'Association des employeurs maritimes utilise les formateurs fournis par le Syndicat et issus de l'unité de négociation.

1. <u>PROGRAMME DE FORMATION</u>

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) Il est formé un comité de formation. Ce comité est composé de deux (2) représentants de chaque partie et a pour mission de conseiller l'Association des employeurs maritimes 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) est ensuite transmis au comité de formation pour étude et commentaires. Les débardeurs formateurs de la classification pour laquelle le cours est élaboré ou des débardeurs ayant acquis une expérience particulière dans cette classification peuvent être invités à faire partie du comité sur une base ad hoc;

d) Le comité de formation formule ses commentaires relativement à tous les éléments du cours proposé et propose, 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'Association des employeurs maritimes finalise la préparation du cours de formation et en transmet copie au comité de formation;

f) Le comité de formation peut, à la demande des parties, réviser un cours de formation ou proposer des modifications à un tel cours;

g) Lorsque l'A.E.M. détermine qu'un besoin de perfectionnement est requis dans une classification, le processus prévu au présent sous-paragraphe s'applique à l'élaboration du programme de perfectionnement;

h) Lorsque l'Association des employeurs maritimes 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'applique;

i) L'Association des employeurs maritimes peut, lorsqu'elle le juge nécessaire, soumettre un employé qui possède déjà une classification à un processus de rafraîchissement de ses connaissances lorsque cet employé n'a pas travaillé dans cette classification pour une période de temps.

2. PROCESSUS DE SÉLECTION

a) Lorsqu'une formation est requise à l'ouverture d'un poste dans une classification, ou suite à l'identification d'un besoin futur de formation dans une classification, l'Association des employeurs maritimes procède 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 et/ou à un test d'aptitude physique, uniquement dans le cas de classifications nécessitant une exigence physique particulière à l'opération de la pièce de machinerie;

De plus, certaines classifications peuvent exiger que l'employé se soumette sur une base régulière à un examen de la vue.

L'avis est affiché pendant sept (7) jours ouvrables dans les salles de repos, les ateliers, les différents secteurs et au Centre de déploiement.

b) Tout refus en raison d'un échec à l'examen médical, le cas échéant, peut 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 soumettent 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. peut combler ses besoins en choisissant par ordre inverse d'ancienneté;

e) Le présent sous-paragraphe traitant du processus de sélection ne s'applique pas dans le cas d'un cours de perfectionnement prévu à l'article 19.03 1) g).

3. <u>PROCESSUS DE FORMATION</u>

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.

Afin d'accélérer le processus de formation, l'employé ainsi retenu voit son tiers (lettre de jour) modifié pour s'accorder à celle de son formateur.

Advenant une suspension du processus de formation ou une pénurie dans sa classification primaire, l'employé en formation peut être momentanément réintégré dans la procédure de déploiement à sa classification primaire ainsi qu'à son tiers de travail original.

b) Aux fins de la présente convention collective, les heures de formation sont considérées comme des heures travaillées.

c) L'employé qui a complété avec succès toutes les étapes de la formation se voit attribuer, pendant la durée de la période d'adaptation de deux-cent-quarante (240) heures travaillées, la classification primaire pour laquelle il avait soumis sa candidature.

Malgré ce qui précède, l'employé obtient la classification primaire pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours après avoir complété avec succès toutes les étapes de la formation.

Toutefois, le délai maximum est de cent quatre-vingts (180) jours pour un employé quittant une classification primaire de tous types de grues, de pelle hydraulique et de camion pour navire Ro-Ro (RECUL).

Durant la période d'adaptation, un employé peut être assigné prioritairement sur la classification primaire visée de tous types de grues, de transtainers, de reach stackers ou des pelles hydrauliques, peu importe son rang parmi les listes de déploiement, durant les quarts de travail de jour, du lundi au vendredi, et ce, en déplaçant un employé assigné en secondaire.

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

Dans la mesure où une situation problématique relative à la formation d'un employé est signalée en cours de période d'adaptation, les parties s'engagent à se rencontrer afin d'élaborer des solutions permettant d'éviter dans la mesure du possible, la mise en application du paragraphe d) suivant.

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.

d) En cas d'échec durant la période de formation, au terme de celle-ci ou pendant la période d'adaptation, l'employé concerné est 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.

4. FORMATEUR

a) Le Syndicat fournit les noms des employés désirant agir en qualité de formateurs.

b) L'employé qui accepte d'agir à titre de formateur détient :

– 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 est soumis à un processus de formation de formateur adulte;

d) L'employé requis d'agir comme formateur est, 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 peut être momentanément réintégré dans la procédure de déploiement à sa classification primaire;

e) Le taux de salaire horaire pour les formateurs est de une fois et demi 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.

f) Les heures travaillées à titre de formateur sont inscrites sur les listes de déploiement prévues à l'article 7.

19.04 Les dispositions de l'article 19.03 s'appliquent dans le cas de formation au niveau secondaire.

19.05 Tout employé qui est promu de façon temporaire ou qui est nommé à une fonction au sein du Syndicat, a le droit de réintégrer son emploi antérieur et sa classification, à la fin de ladite promotion ou de son mandat pour le syndicat.

19.06 L'employé qui ne travaille pas suffisamment dans une classification qu'il possède peut être soumis à un processus de rafraîchissement de ses habiletés.

ARTICLE 20

GARANTIE D'HIVER

20.01 Au début de septembre de chaque année, l'employeur dresse des listes « A », « B » et « C » d'employés conformément aux dispositions prévues aux articles suivants.

20.02

a) Une fois le processus décrit à l'article 20.03 complété, l'employeur établit la liste «A» d'hiver laquelle s'établit à partir du nombre d'employés le plus élevé des deux (2) options suivantes moins cent (100): (i) le nombre d'employés calculé de la saison d'été précédente suivant l'article 13.01 b) ou (ii) le nombre déterminé et appliqué par l'Employeur en date du 1er décembre pour la saison d'été précédente;

b) En tout temps, la liste B d'hiver ne peut dépasser 100 employés.

c) Le critère applicable pour l'établissement de la liste « A » est l'ancienneté.

20.03 Afin d'établir la liste « C » d'hiver, le Syndicat fournit avant la fin de la période 40 de chaque année une liste qui contient les noms de cent (100) employés au maximum qui, pour des raisons de santé, ne désirent pas travailler durant l'hiver. Cette liste peut être modifiée avant le début de la garantie d'hiver en appliquant la règle de l'ancienneté.

Advenant le cas où des pénuries sont anticipées dans certaines classifications au niveau primaire, suite à la confection de la liste « C » d'hiver, l'employeur peut, par l'entremise du comité de classifications A.E.M./Syndicat, remplacer la totalité ou une partie des employés dans ces classifications pour la durée de la période de garantie d'hiver.

20.04 Dans le cas où le nombre d'employés qui ont manifesté leur volonté de ne pas travailler l'hiver, pour des raisons de santé, est inférieur à cent (100), l'employeur forme une liste « B » d'hiver par ordre inverse d'ancienneté jusqu'à que la différence soit comblée.

20.05 Chaque employé de la liste « A » jouit 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 15.01.

20.06 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, du lundi au samedi inclusivement ou du dimanche au samedi inclusivement, selon le cas échéant, comptent dans la détermination du niveau de la garantie. Cependant, les heures de seine travaillées suite à une démarche volontaire ainsi que les heures de prolongation ne sont pas comptées.

Les employés sont limités à deux assignations de seine par semaine, à l'exception des employés qui sont en vacances ou qui font partie du Groupe d'hiver « B ». Ces derniers sont toutefois assujettis à un seul non-respect par semaine de la règle du dix (10) à douze (12)

heures de repos entre les assignations. La semaine de seine des employés en vacance s'échelonne du dimanche au samedi.

S'ils ont offert leur disponibilité, les employés n'ayant pas effectué leur première assignation de seine de la semaine ont priorité.

20.07 Nonobstant ce qui précède, les garanties décrites à l'article 20.05 sont réduites pour toutes causes de non disponibilité, incluant les causes décrites à l'article 15.03, ainsi que celles décrites aux articles 20.11, 20.12 et 20.13.

20.08 L'article 15.08 s'applique aussi à la garantie d'hiver pour les employés sur la liste « A » uniquement.

20.09 La procédure administrative de la garantie d'hiver est identique à celle décrite aux articles 15.06 et 15.10.

20.10 Il est convenu que les limites de responsabilité décrites aux articles 15.06 et 15.07 s'appliquent de la même façon aux paiements effectués durant la saison d'hiver.

20.11 En plus des dispositions de l'article 15.07, il est entendu que si un navire ne peut pas accoster au port en raison de l'état des glaces, une telle situation libère la gérance de ses obligations en ce qui a trait à la sécurité d'emploi.

20.12 De plus, la gérance est libérée de ses obligations relatives à la sécurité d'emploi si un embâcle ferme le fleuve Saint-Laurent à la navigation et empêche n'importe quel navire de se rendre au port.

20.13 Le 2 janvier est un jour non ouvrable qui est déduit du calcul de la sécurité d'emploi, du lundi au vendredi.

20.14 Seules les heures travaillées sont payées aux employés de la liste « B », ces employés ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi d'hiver. La gérance fait son possible pour accorder du travail jusqu'au vendredi à ceux qui sont appelés au travail le lundi.

20.15 Les employés formant les listes « A » et « B » sont tenus d'observer toutes les dispositions et règles de la convention collective.

20.16 <u>Régime particulier de sécurité d'emploi</u>

L'employé qui veut bénéficier de ce régime particulier doit en faire la demande avant le 1er décembre précédant la garantie d'emploi d'hiver en question.

Cet employé, couvert par le régime de sécurité d'emploi peut être mis à pied par ancienneté sans prestations supplémentaires d'assurance emploi (PSAC) à partir du début de la garantie d'hiver spécifiée à l'article 20.05.

L'A.E.M. détermine le nombre d'employés par classification primaire et le nombre d'employés total pouvant bénéficier de ce programme. Les employés participant au programme peuvent être en mise à pied pour une période allant de quatre (4) à douze (12) semaines maximum.

Les employés bénéficiant de ce régime particulier font partie de la liste « A » d'hiver prévue à l'article 20.02, ce qui n'influence pas le calcul de la liste « B » d'hiver prévue à l'article 20.04.

ARTICLE 21

PAIE

21.01

a) Les employeurs membres de l'A.E.M. effectuant des travaux régis par cette convention collective, sont aussi membres du Centre de données maritimes, qui agit comme bureau central de paie et qui émet les chèques en paiement des salaires aux employés, conformément aux dispositions de la présente convention collective;

b) Le Centre de données maritimes n'émet, à l'ordre des employés couverts par la présente convention collective, que des chèques comportant obligatoirement leur propre numéro d'employé, leur numéro d'assurance sociale, ainsi que le numéro de code identifiant le Port de Montréal;

c) Malgré ce qui précède, les chèques émis pour les seuls cas de paies dites rejetées, l'alinéa b) ne s'applique pas. Cependant, l'A.E.M. avise le Syndicat à chaque semaine de la codification utilisée dans de tels cas.

21.02 Le Centre de données maritimes transmet les informations de paye aux institutions bancaires afin que la paie soit versée par le biais d'un dépôt direct au plus tard le jeudi de chaque semaine. Si un jour de paie coïncide avec un congé bancaire, le Centre de données maritimes transmet les informations de paye afin que le dépôt direct s'effectue le jour bancaire ouvrable précédent.

Le bulletin de paie électronique contient les renseignements suivants pour la semaine de travail se terminant le samedi :

– Dans la première section, un relevé détaillé des heures travaillées et payées chez chaque employeur ainsi que les heures payées par le régime de sécurité d'emploi ;

– Dans la deuxième section, les heures payées, le salaire brut, les déductions pour fins d'impôt, d'assurance-chômage, de pension, de cotisations syndicales et autres retenues à la source ainsi que le salaire net.

– Toutes les informations mentionnées dans la deuxième section sont aussi cumulées pour l'année fiscale en cours.

– Dans la troisième section, un relevé détaillé des heures travaillées chez chaque employeur, des heures de non-disponibilité ainsi que le calcul de sécurité d'emploi pour la semaine;

– Les informations relatives au calcul de la sécurité d'emploi sont aussi cumulées pour la saison de sécurité d'emploi en cours.

– Le bulletin de paie est disponible électroniquement sur le « portail employés » du Centre de données maritimes. Sur demande de l'employé, une copie imprimée lui est remise dans un délai de trois (3) jours ouvrables.

21.03 La gérance ne prive pas le Syndicat de l'accès raisonnable à tous les renseignements qui se rapportent à la présente convention collective. Un refus de ce faire de la part de la gérance sera sujet à la procédure de griefs.

21.04 À la fin de chaque année financière, la gérance fournit au Syndicat, une liste à date de tous les montants non réclamés, indiquant le nom et le numéro de l'employé.

21.05 Toutes les périodes de paie se terminent le samedi soir à minuit.

21.06 Le Centre de données maritimes et l'Association des employeurs maritimes font parvenir au Syndicat, par système informatique, toutes les informations contenues dans toutes les sections du bulletin de paie hebdomadaire de chaque employé incluant le bulletin de PSAC.

21.07 La gérance effectue, sans frais, les retenues salariales demandées par le Syndicat, sur présentation de preuve de consentement écrit.

21.08 Dans le cas où le Centre de données maritimes doit récupérer des montants payés en trop à un employé, un maximum de 20 % du salaire brut de l'employé est retenu à la source à chaque semaine et ce jusqu'au remboursement complet de la somme due.

Dans le cas d'une erreur de plus de cinquante (50) dollars, l'employé reçoit un avis explicatif écrit sept (7) jours avant le début de la récupération.

ARTICLE 22

PRÉPOSÉS AUX AMARRES

22.01 Il ne peut être utilisé moins de cinq (5) employés pour l'arrivée au quai, le départ ou le déplacement des navires.

22.02

a)

i) Quatre (4) groupes de cinq (5) amarreurs réguliers sont formés parmi les employés. Les membres de ces groupes sont choisis selon les dispositions de l'article 19. Ce qui précède n'empêche pas une compagnie de se pourvoir d'employés au Centre de déploiement, si requis. Si personne n'est disponible, l'A.E.M. ou le chef d'équipe peut appeler les employés directement à domicile.

ii) L'A.E.M. nomme, après consultation avec le syndicat, un chef d'équipe à l'intérieur de chacun des quatre groupes d'amarreurs.

Entre autres, le chef d'équipe a pour mandat de faciliter l'organisation du travail des amarreurs qui font partie du groupe dont il est représentant, en regard aux différentes règles en vigueur.

b) Les amarreurs réguliers sont équipés d'un système de communication (du type « pagette ») par lequel ils reçoivent leurs appels pour le travail;

c) Les groupes d'amarreurs alternent sur les quarts, de semaine en semaine, soit une semaine sur le quart 1, une semaine sur le quart 2, une semaine sur le quart 3 et une semaine sur le quart 4, ainsi de suite;

d) Ces groupes d'amarreurs doivent être disponibles pour appel au travail à tour de rôle, par périodes de quart de six (6) heures avec garantie de huit (8) heures payables aux taux de salaires prévus à l'article 22.03. Les périodes de quart sont, établies selon les tableaux suivants :

e)

Lundi

Quarts	Heures supplémentaires de disponibilité	Heures prioritaires de disponibilité	Heures supplémentaires de disponibilité
1	s/o	08 h 00 à 14 h 00	14 h 00 à 16 h 00
2	10 h 00 à 14 h 00	14 h 00 à 20 h 00	20 h 00 à 22 h 00
3	16 h 00 à 20 h 00	20 h 00 à 02 h 00	02 h 00 à 04 h 00
4	22 h 00 à 02 h 00	02 h 00 à 08 h 00	*08 h 00 à 10 h 00*

Mardi au jeudi

Quarts	Heures supplémentaires de disponibilité	Heures prioritaires de disponibilité	Heures supplémentaires de disponibilité
1	*04 h 00 à 08 h 00*	08 h 00 à 14 h 00	14 h 00 à 16 h 00
2	10 h 00 à 14 h 00	14 h 00 à 20 h 00	20 h 00 à 22 h 00
3	16 h 00 à 20 h 00	20 h 00 à 02 h 00	02 h 00 à 04 h 00
4	22 h 00 à 02 h 00	02 h 00 à 08 h 00	*08 h 00 à 10 h 00*

Vendredi

Quarts	Heures supplémentaires de disponibilité	Heures prioritaires de disponibilité	Heures supplémentaires de disponibilité
1	*04 h 00 à 08 h 00*	08 h 00 à 14 h 00	14 h 00 à 16 h 00
2	10 h 00 à 14 h 00	14 h 00 à 20 h 00	20 h 00 à 22 h 00
3	16 h 00 à 20 h 00	20 h 00 à 02 h 00	02 h 00 à 04 h 00
4	22 h 00 à 02 h 00	02 h 00 à 08 h 00	s/o

Samedi et dimanche6

Quarts	Heures supplémentaires de disponibilité	Heures prioritaires de disponibilité	Heures supplémentaires de disponibilité
1	s/o	s/o	s/o
2	*04 h 00 à 08 h 00**	08 h 00 à 08 h 00	08 h 00 à 10 h 00**
3	s/o	s/o	s/o
4	08 h 00 à 08 h 00	s/o	08 h 00 à 08 h 00

* : samedis seulement
** : dimanche seulement

Note : Les heures supplémentaires de disponibilité en *italique* réfèrent à la journée précédente ou subséquente, le cas échéant.

f)

i) Les employés du groupe travaillant sur le quart 2 doivent être disponibles en priorité pour le travail effectué les samedis et les dimanches ainsi que les vendredis de 04h00 à 08h00 et les lundis de 08h00 à 10h00, en heures supplémentaires de disponibilité. Ils reçoivent alors un minimum de deux (2) heures par navire, payables au taux de base doublé. Une garantie de douze (12) heures au taux applicable est octroyée à l'équipe en heures prioritaires de disponibilité la fin de semaine.

Il est entendu que les appels du vendredi et du lundi en heures supplémentaires de disponibilité de même que tout travail après 08h00 le lundi matin sont exclus des heures de garanties.

ii) Les employés du groupe travaillant sur le quart 4 agissent à titre d'équipe offrant les heures supplémentaires de disponibilité pour le travail effectué les samedis et les dimanches. Ils reçoivent alors un minimum de deux (2) heures par navire, payables au taux décrit à l'article 22.04.

g) Les amarreurs ayant travaillé six (6) heures ne sont jamais requis pour du travail additionnel dépassant six (6) heures (quatre (4) heures de disponibilité avant les heures prioritaires et deux (2) heures de disponibilité après les heures prioritaires), sauf pour finir un travail déjà commencé ou retardé en raisons de cause imprévisibles. Tel travail additionnel est rémunéré selon l'article 22.02 k);

h) Une liste est rédigée des amarreurs surnuméraires qui sont assignés en rotation, quand le nombre d'amarreurs réguliers et supplémentaires est insuffisant en raison du travail à faire;

i) Il est convenu que l'amarrage comprend aussi l'enlèvement ou l'installation de passerelles et des travaux connexes;

j) Tous les salaires correspondant aux périodes mentionnées dans l'article 22 sont garantis par les employeurs.

k) Toute opération se poursuivant après les heures supplémentaires de disponibilité, qui suivent le quart de travail régulier, est rémunérée par tranche de trente (30) minutes au taux applicable.

l) Du lundi au vendredi, les employés requis d'effectuer une opération d'amarrage débutant avant leurs heures prioritaires de disponibilités, reçoivent un minimum de deux (2) heures par navire, pour un paiement maximum de quatre (4) heures, payables aux taux décrits à l'article 22.03.

22.03

a) Les taux de salaires suivants sont payés aux amarreurs :

Sur semaine (lundis aux vendredis, excluant les jours fériés) :

- Sur semaine (lundis aux vendredis, excluant les jours fériés) :
- Quart 1 : 8 heures au taux de base + 1,25 $ de prime
- Quart 2 : 8 heures au taux de base + 2,00 $ de prime
- Quart 3 : 8 heures au taux de base + 2,50 $ de prime
- Quart 4 : 8 heures au taux de base + 2,50 $ de prime

Samedis, dimanches, jours fériés et assemblées syndicales (article 14.01) :

- Taux de base doublé

Les taux de salaires ci-haut mentionnés s'appliquent aussi lorsque des amarreurs additionnels sont employés.

b) Les taux de salaire pour les chefs d'équipes :

Sur semaine (lundis aux vendredis, excluant les jours fériés) :

- Quart 1 : 8 heures au taux de base + 3,20 $ de prime
- Quart 2 : 8 heures au taux de base + 3,70 $ de prime
- Quart 3 : 8 heures au taux de base + 4,20 $ de prime
- Quart 4 : 8 heures au taux de base + 4,20 $ de prime

Samedis, dimanches, jours fériés et assemblées syndicales (article 14.01) :

- Taux de base doublé + 2,50 $ de prime

22.04 Lors de l'entrée en vigueur de la convention collective, la pratique passée relative aux opérations d'amarrage dans le secteur Contrecœur continue de s'appliquer.

a) Il ne peut être utilisé moins de six (6) employés pour la manutention des amarres lors de l'arrivée de navires océaniques ou côtiers et quatre (4) employés lors du départ;

b) Ces employés reçoivent comme salaire un minimum de quatre (4) heures au taux horaire de base ou le nombre d'heures effectivement travaillées à deux (2) fois le taux régulier, soit le salaire le plus favorable des deux;

c) Pendant leur quart de travail garanti, les employés peuvent être employés pour manipuler les cordages pendant l'amarrage et/ou le détachage des navires;

d) Une liste d'amarreurs est rédigée et comprend le nom des employés du secteur Contrecœur qui le désirent. Ces amarreurs sont assignés en rotation pour le travail d'amarrage ou détachage en dehors de leurs périodes d'assignation au travail.

Cette liste cumule les heures travaillées comme amarreurs incluant les heures refusées, le temps refusé étant considéré comme ayant été effectué par les employés qui refusent;

e) Les heures effectuées lors de la manutention des amarres sont considérées comme des heures de seine et sont exclues du calcul de la sécurité d'emploi.

22.05 Un nombre maximum de cinq (5) amarreurs peuvent partir simultanément en vacances. Toutefois, pas plus de deux (2) amarreurs par équipe peuvent partir simultanément en vacances.

22.06 La pratique passée continue de s'appliquer pour la fourniture de tout vêtement ou équipement de protection.

22.07 La pratique passée touchant le paiement lors de l'annulation ou le report d'appels continue de s'appliquer pour les appels de semaine et de fin de semaine.

22.08 Une fois par année, l'Employeur organise une rencontre afin de discuter notamment des procédures et des opérations avec l'Administration portuaire de Montréal. Lors de cette rencontre, les amarreurs et le Syndicat pourront déléguer un (1) représentant chacun.

22.09 Le remplissage en essence des camions d'amarreurs est la responsabilité de l'A.E.M..

ARTICLE 23

VACANCES ANNUELLES

23.01 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, a droit à une paie de vacances équivalente à 7 % de son salaire annuel.

23.02 Tout employé ayant de quinze (15) à dix-neuf (19) ans (inclusivement) de service continu à son actif, a droit à une paie de vacances équivalente à 8 % de son salaire annuel.

23.03 Tout employé ayant de vingt (20) à vingt-quatre (24) ans (inclusivement) de service continu à son actif, a droit à une paie de vacances équivalente à 9 % de son salaire annuel.

23.04 Toute employé ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service continu à son actif, a droit à une paie de vacances équivalente à 10 % de son salaire annuel.

23.05 Nonobstant les dispositions des articles 23.01, 23.02, 23.03 et 23.04, tout employé qui, lors de l'entrée en vigueur de la convention collective, est couvert par le régime de sécurité d'emploi prévu aux articles 15.01 a) ou b) et 20.02 ou celui des hommes d'entretien de l'article 28 a droit à une paie de vacances telle que décrite ci-après aux tableaux qui suivent.

Tout employé qui est couvert par le régime de sécurité d'emploi depuis moins d'un an reçoit, à titre de vacances, l'équivalent de 7 % de son salaire annuel.

TABLEAU 1

EMPLOYÉS	EMPLOYÉS COUVERTS SELON LES ARTICLES 15.01 A) OU B) ET 20.02	EMPLOYÉS COUVERTS SELON L'ARTICLE 15.01 A) OU B) SEULEMENT
1 à 4 ans sur le régime de sécurité d'emploi avant la période 52 de l'année où il part en vacances	Le montant le plus élevé des deux montants suivants : 7% de son salaire annuel ou La valeur monétaire de quatre (4) semaines calculées à raison de trente-deux (32), trente-six (36) ou quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base.	Le montant le plus élevé des deux montants suivants : 7% de son salaire annuel ou La valeur monétaire de deux (2) semaines calculées à raison de trente-deux (32), trente-six (36) ou quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base.

TABLEAU 2

EMPLOYÉS	EMPLOYÉS COUVERTS SELON LES ARTICLES 15.01 A) OU B) ET 20.02	EMPLOYÉS COUVERTS SELON L'ARTICLE 15.01 A) OU B) SEULEMENT
5 à 9 ans sur le régime de sécurité d'emploi avant la période 52 de l'année où il part en vacances	Le montant le plus élevé des deux montants suivants : 8% de son salaire annuel ou La valeur monétaire de quatre (4) semaines calculées à raison de quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base.	Le montant le plus élevé des deux montants suivants : 8% de son salaire annuel ou La valeur monétaire de deux (2) semaines calculées à raison de quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base.

TABLEAU 3

EMPLOYÉS	EMPLOYÉS COUVERTS SELON LES ARTICLES 15.01 A) OU B) ET 20.02	EMPLOYÉS COUVERTS SELON L'ARTICLE 15.01 A) OU B) SEULEMENT
10 à 19 ans sur le régime de sécurité d'emploi avant la période 52 de l'année où il part en vacances	Le montant le plus élevé des deux montants suivants : 10% de son salaire annuel ou La valeur monétaire de cinq (5) semaines calculées à raison de quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base.	Le montant le plus élevé des deux montants suivants : 10% de son salaire annuel ou La valeur monétaire de trois (3) semaines calculées à raison de quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base.

TABLEAU 4

EMPLOYÉS	EMPLOYÉS COUVERTS SELON LES ARTICLES 15.01 A) OU B) ET 20.02	EMPLOYÉS COUVERTS SELON L'ARTICLE 15.01 A) OU B) SEULEMENT
20 ans et plus sur le régime de sécurité d'emploi avant la période 52 de l'année où il part en vacances	Le montant le plus élevé des deux montants suivants : 12% de son salaire annuel ou La valeur monétaire de six (6) semaines calculées à raison de quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base.	Le montant le plus élevé des deux montants suivants : 12% de son salaire annuel ou La valeur monétaire de quatre (4) semaines calculées à raison de quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base.

23.06 Les employés couverts par le régime de sécurité d'emploi lors de l'entrée en vigueur de la convention collective ne peuvent obtenir moins de bénéfices de vacances que ceux qu'ils détiennent au moment de la signature de la convention collective.

23.07

a)

i) Tous les employés couverts par le régime de sécurité d'emploi décrit à l'article 15, sont convoqués au plus tôt le 1er lundi de février et le processus se terminera au plus tard le dernier vendredi de février de chaque année pour déterminer leurs périodes de vacances pour la période de vacances d'été qui suit;

ii) Tous les employés couverts par le régime de sécurité d'emploi décrit à l'article 20, sont convoqués au plus tôt le 1er mardi de septembre et le processus se terminera au plus tard le dernier vendredi de septembre de chaque année pour déterminer leurs périodes de vacances pour la période de vacances d'hiver qui suit;

iii) Tous les employés couverts par le régime d'heures de travail garanties à l'intention de la première réserve de soutien décrit à l'article 16, sont convoqués entre la période 3 et la période 4 de chaque année pour déterminer leurs périodes de vacances pour l'année;

b) La gérance peut exiger que les vacances soient prises selon le volume de travail dans le port et elle détermine le nombre d'employés qui partent en vacances d'une période à l'autre, sauf pour les périodes prioritaires des articles 23.08 (a) et (b);

c) Les vacances sont attribuées selon l'ancienneté et les besoins de chaque classification, la priorité de choix des dates étant réservée aux plus anciens.

23.08

a) Pour les fins de vacances, la période de vacances d'été s'établit de la période quinze (15) à la période quarante-quatre (44) et la période prioritaire de vacances d'été comporte quatorze (14) semaines dont le début coïncide avec le début de la douzième (12^{e}) semaine de la saison d'été, tel que décrit à l'article 15.01. Un minimum de dix pourcent (10%) des employés peuvent partir en vacances à chaque semaine pendant la période prioritaire de vacances d'été;

b) Pour les fins de vacances, la période de vacances d'hiver s'établit de la période quarante-cinq (45) à la période quatorze (14) et la période prioritaire de vacances d'hiver comporte seize (16) semaines dont le début coïncide avec le dimanche suivant le dernier samedi du mois de novembre. Un minimum de dix pour cent (10 %) des employés peuvent partir en vacances à chaque semaine pendant la période prioritaire de vacances d'hiver;

c) Lorsque les périodes de vacances prioritaires décrites dans les deux paragraphes précédents ont été attribuées, s'il reste des semaines de vacances disponibles (le maximum n'ayant pas été atteint), il est loisible aux employés en suivant les règles de l'article 23.07, de modifier ou ajouter à leur période de vacances en utilisant les semaines disponibles qui restent.

d) Le nombre maximum d'employés pouvant partir en vacances selon les paragraphes a) et b) sont déterminés en fonction du nombre de huit cents (800) employés couverts par le régime de sécurité d'emploi. Une variation du nombre d'employés couverts par le régime de sécurité d'emploi entraîne une variation correspondante du nombre d'employés pouvant partir en vacances à chaque semaine.

e) Lorsqu'un employé prend sa retraite, il peut reporter ses semaines de vacances dans les semaines précédant la date de sa retraite. Avant de reporter ses vacances, l'employé doit présenter une preuve écrite de la date officielle de sa retraite.

23.09

a) Les employés visés par les tableaux 1 et 2 de l'article 23.05 qui sont couverts par les articles 15.01 a) ou b) et 20.02 peuvent, par ancienneté, obtenir quatre (4) semaines de vacances durant la période de vacances d'été et/ou d'hiver.

Ces employés ont droit à un bloc de une (1) ou deux (2) semaines durant la période de vacances d'été et un bloc de deux (2) ou trois (3) semaines durant la période de vacances d'hiver, sujet aux articles 23.07 et 23.08;

b) Les employés visés par les tableaux 1 et 2 de l'article 23.05 qui sont couverts par les articles 15.01 a) ou b) seulement peuvent, par ancienneté, obtenir deux (2) semaines de vacances durant la période de vacances d'été. Toutefois, un employé ayant cumulé plus de six (6) ans de service continu obtient trois (3) semaines de vacances.

Ces employés ont droit à un bloc de deux (2) semaines durant la période de vacances d'été, sujet aux articles 23.07 et 23.08;

23.10

a) Les employés visés par le tableau 3 de l'article 23.05 qui sont couverts par les articles 15.01 a) ou b) et 20.02 peuvent, par ancienneté, obtenir cinq (5) semaines de vacances durant la période de vacances d'été ou d'hiver.

Ces employés ont droit à un bloc de deux (2) ou trois (3) semaines durant la période de vacances d'été et un bloc de deux (2) ou trois (3) semaines durant la période de vacances d'hiver, sujet aux articles 23.07 et 23.08;

b) Les employés visés par le tableau 3 de l'article 23.05 qui sont couverts par les articles 15.01 a) ou b) seulement peuvent, par ancienneté, obtenir trois (3) semaines de vacances durant la période de vacances d'été.

Ces employés ont droit à un bloc de deux (2) ou trois (3) semaines durant la période de vacances d'été, sujet aux articles 23.07 et 23.08;

23.11

a) Les employés visés par le tableau 4 de l'article 23.05 qui sont couverts par les articles 15.01 a) ou b) et 20.02 peuvent, par ancienneté, obtenir six (6) semaines de vacances durant la période de vacances d'été ou d'hiver.

Ces employés ont droit à trois (3) ou quatre (4) semaines durant la période de vacances d'été, sujet aux articles 23.07 et 23.08, selon l'une des formules suivantes :

i) un bloc de trois (3) semaines, ou;

ii) deux (2) blocs non consécutifs de deux semaines.

Ces employés ont droit à un bloc de deux (2) ou trois (3) semaines durant la période de vacances d'hiver.

b) Les employés visés par le tableau 4 de l'article 23.05 qui sont couverts par les articles 15.01 a) ou b) seulement peuvent, par ancienneté, obtenir quatre (4) semaines durant la période de vacances d'été, sujet aux articles 23.07 et 23.08, selon l'une des formules suivantes :

i) un bloc de trois (3) semaines, ou;

ii) deux (2) blocs non consécutifs de deux semaines.

23.12 Les employés visés par l'article 16 peuvent, par ancienneté, obtenir deux (2) ou trois (3) semaines de vacances (selon l'application du *Code canadien du travail*) entre la 6^{e} et la 18^{e} semaine de l'année et entre la 41^{e} et la 52^{e} semaine de l'année.

23.13 Les employés qui ne travaillent que pour une seule compagnie et qui ne sont pas requis d'appeler le Centre de déploiement pour leur assignation quotidienne doivent faire leur choix de

vacances auprès de leur employeur respectif mais selon les mêmes règles et conditions mentionnées ci-haut.

23.14 Les indemnités de vacances prévues ci-haut doivent être 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 termine le troisième (3e) samedi de mars de chaque année.

Pour la période de vacances d'été, le paiement des indemnités de vacances est effectué en versant un montant égal à chacune des semaines de vacances de l'employé.

23.15 Tout en respectant les limites maximum prévues aux articles 23.08 a) et b), s'il survient des circonstances spéciales de pénuries de main-d'œuvre dans une classification donnée, l'employeur peut changer, modifier ou déplacer les choix et semaines de vacances de tout employé si jugé nécessaire après avis au Syndicat. L'employeur attribue des vacances à tous ceux qui n'ont pas fait de choix au 1er décembre.

23.16 La pratique relative au choix de vacances dans les secteurs Vrac et Contrecœur lors de l'entrée en vigueur de la convention collective continue de s'appliquer.

ARTICLE 24

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

24.01

a) Les taux de salaires, tels que déterminés à l'article 2 de l'Annexe « C » ci-annexée, doivent être payés pour la manutention de nitrate, soufre en vrac, minerai en vrac, potasse, soda ash en sac, phosphate de sodium en sac, fish meal, noir de fumée ou noir de carbone en sac, chaux en sac, ciment en sac, cargaisons complètes d'argile à porcelaine et d'engrais chimiques, peaux vertes en sac, en paquet ou détachées, baryum ou succédané, néphatine, abstine de syémite, vertoline, poudre de cacao, farine de tapioca et teintures de toutes sortes. Ces mêmes taux sont payés pour le déplacement du charbon de la soute ou pour le nettoyage des cales dans lesquelles lesdites marchandises sont transportées.

b) Les taux de salaires prévus à l'article 2 de l'Annexe « C » ci-annexée, sont payés pour la manutention de viande, bacon, beurre, poisson gelé et autres cargaisons congelées. Les taux de salaire pour la manutention d'autres cargaisons réfrigérées sont ceux de l'article 1 de l'Annexe « C » ci-annexée, excepté lorsque cette cargaison est placée dans un compartiment qui contient de la cargaison sujette aux taux prévus à l'article 2, auquel cas le taux le plus élevé est payé pour toute la cargaison dans le compartiment.

c) Les taux de salaires prévus à l'article 3 de l'Annexe « C » ci-annexée sont payés pour l'arrimage du grain (incluant l'arrimage du grain avec les machines automatiques pour arrimer le grain), la mise en sac et le coupage des sacs de grain. Le coulement du grain dans les tuyaux doit être arrêté pendant que les débardeurs descendent au fond de la cale pour travailler, et deux (2) débardeurs doivent demeurer sur le pont, si nécessaire.

d) Lorsque le travail est accompli dans un entrepont ouvert où le grain coule à travers une écoutille raccordée avec ledit entrepont, les taux de salaire, tels que déterminés à l'article 3 de l'Annexe « C » ci-annexée, sont payés pour toute l'équipe. Ceci ne s'applique pas lorsque des débardeurs travaillent dans d'autres cargaisons au fond de la cale.

e) Les dispositions de l'article 24.01 ne s'appliquent pas aux secteurs Contrecœur et Vrac. Cependant, les taux de salaires, tels que déterminés à l'article 2 de l'Annexe « C » ci-annexée, sont payés lors du déchargement de sucre aux employés du secteur de Montréal qui y sont assignés.

24.02 CHARGEMENT DANGEREUX

a) Les taux de salaires prévus à l'article 3 de l'Annexe « C » ci-annexée doivent être payés pour la manutention des marchandises enduites de créosote, du navire d'ammonium, ou fertilisant, ou de toute autre cargaison hasardeuse 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 sur les bateaux sur lesquels cette marchandise est ou a été chargée.

b) Au début du quart de travail, l'employeur donne aux employés les consignes de sécurité applicables à la manutention des produits visés par cet article.

24.03 CHARGEMENT HAUTEMENT EXPLOSIFS OU AUTREMENT DANGEREUX

a) Le taux horaire courant de tous les employés manipulant des explosifs correspondant aux descriptions des divisions 1.1, 1.2 et 1.3 de la Classe I du Code maritime international des marchandises dangereuses (IMDG) est doublé par tranche de trente (30) minutes.

b) Lorsque des explosifs correspondant à la désignation décrite à l'article 24.03 a) sont chargés sur un navire ou qu'ils en sont déchargés, tous les autres employés sont rémunérés aux taux s'appliquant à la manipulation des explosifs, tels que ces taux ont été mentionnés à l'article 24.03 a). Lorsque l'on charge ou décharge des explosifs, d'une cale de navire, dépourvus de caissons, tous les employés travaillant sur ledit navire sont rémunérés aux taux mentionnés à l'article 24.03 a), jusqu'à ce que les panneaux d'écoutille soit remis en place. Lesdits taux ne s'appliquent pas lorsque les explosifs sont sous caissons.

c) Les taux, tels qu'ils sont mentionnés à l'article 24.03 a), s'appliquent aux travaux exécutés sur des navires en mouillage dans le port et dont le chargement est en feu. Les taux s'appliquent cependant aux seules écoutilles touchées par l'incendie, la fumée, la vapeur ou les émanations.

d) Les taux mentionnés à l'article 24.03 a) s'appliquent quand :

i) le pont, l'entrepont et/ou le fond de la cale est recouvert d'eau, de telle façon que le port de bottes de caoutchouc soit nécessaire;

ii) la cargaison baigne dans un liquide ou en est imbibée.

e) Au début du quart de travail, l'employeur donne aux employés les consignes de sécurité applicables à la manutention des produits visés par cet article.

24.04 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 sont 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 sont rémunérées au taux prévu à cet effet.

24.05 TEMPÉRATURE

a) 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 128.

b) Si une compagnie exige que les employés restent disponibles durant des conditions climatiques défavorables, les employés sont payés par la compagnie durant une telle période.

c) S'il devient impossible de travailler à cause de conditions climatiques défavorables, les employés sont 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 effectifs 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 et les assignations de quatre (4) heures.

Pour les fins de cet article, une période commence soit à 06 h 00, 07 h 00, 08 h 00, 11 h 30, 12 h 00, 13 h 00, 15 h 00, 15 h 30, 16 h 30, 17 h 00, 19 h 30, 21 h 30 et 23 h 00, selon le cas.

Toute déficience dans la garantie est comblée par le régime de sécurité d'emploi conformément aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 25

INTERDICTION DE GRÈVES, LOCK-OUTS ET RALENTISSEMENTS

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

ARTICLE 26

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES – NOUVELLES OPÉRATIONS – NOUVELLES MÉTHODES DE TRAVAIL

26.01 DÉFINITIONS

Dans la présente convention collective :

– le terme « changement technologique » signifie toute adoption par une compagnie, dans le cadre des activités couvertes par la présente convention collective, d'équipement ou de matériel différent par leur nature ou leur mode d'opération de ceux qu'elle utilisait antérieurement qui modifie les conditions de travail des employés;

– le terme "nouvelle opération" signifie une opération de débardage non prévue à la présente convention collective;

– le terme "nouvelle méthode de travail" signifie une manière d'effectuer une opération qui n'a jamais été utilisée au Port de Montréal et qui modifie les conditions de travail des employés.

26.02 PARTICIPATION DES EMPLOYÉS

L'A.E.M. reconnaît l'importance que les employés soient impliqués dans tout changement technologique, dans l'implantation d'une nouvelle opération ou nouvelle méthode de travail. Le comité conjoint des relations de travail est mandaté pour discuter et résoudre toutes questions relatives à l'introduction d'un changement technologique, d'une nouvelle opération ou nouvelle méthode de travail tel que défini à l'article 26.01.

26.03 AVIS

L'A.E.M. doit aviser le Syndicat au moins quatre (4) mois à l'avance lors de l'introduction d'un changement technologique, d'une nouvelle opération ou nouvelle méthode de travail. Le comité conjoint des relations de travail doit se réunir dans la semaine qui suit cet avis pour discuter des modalités à apporter, le cas échéant, suite à l'apparition de ce changement technologique, nouvelle opération ou nouvelle méthode de travail.

26.04 MÉSENTENTE

S'il survient une mésentente au sujet d'un changement technologique, d'une nouvelle opération ou d'une nouvelle méthode de travail tel que défini à l'article 26.01, elle sera soumise à la procédure d'arbitrage en la manière prévue dans la présente convention collective.

26.05 MAINTIEN DES EFFECTIFS

Il est entendu qu'il n'y aura aucune mise à pied résultant d'un changement technologique, de l'introduction d'une nouvelle opération ou d'une nouvelle méthode de travail.

ARTICLE 27

GRANDS-CONTREMAÎTRES

a) Les employeurs ont le droit exclusif de choisir les grands-contremaîtres qui sont rattachés en permanence à l'entreprise.

b) Tous les grands-contremaîtres possèdent la classification secondaire « contremaître ».

c) La gérance a le droit exclusif de choisir les contremaîtres et les grands-contremaîtres assignés par le Centre de déploiement.

d) Les employés qui occupent les fonctions de grands-contremaîtres de façon non-permanente sont déployés en conformité avec les articles 7 et 8.

Toutefois, un employé requis comme grand-contremaître et assigné par le biais de la seine peut être présent au travail dès le début du quart, sans avoir à passer physiquement au Centre de déploiement avant ladite assignation.

e) Les grands-contremaîtres choisis doivent faire partie des employés de l'Annexe « A » et y avoir cumulé un minimum de quatre mille (4 000) heures depuis leur accession.

ARTICLE 28

HOMMES D'ENTRETIEN

28.01 Les employés affectés aux fonctions d'entretien des agrès et de machinerie nécessaire aux travaux de débardage ne sont pas assujettis au même régime de travail que les débardeurs. De plus, ils ne peuvent être admissibles à des postes de débardage qu'après avoir suivi la procédure d'embauche prévue à l'article 13 de la convention collective.

Cependant, les dispositions de la convention collective s'appliquent sauf lorsque autrement prévu par les dispositions de l'article 28.

Les classifications décrites ci-dessous sont utilisées par l'employeur pour les hommes d'entretien :

ELECT	Électricien	
ELECM	Électromécanicien	
MECIN	Mécanicien industriel	
MECNO	Mécanicien	
PAGRE	Préposé aux agrès	
PGREM	Préposé aux agrès	Empire
PGRLO	Préposé aux agrès	Logistec
SERVI	Employé de service	
SOUD	Soudeur	
CELEC	Électricien	Contrecoeur
CMECN	Mécanicien général	Contrecoeur
CMEMO	Mécanicien de moteur	Contrecoeur
CSOUD	Soudeur	Contrecoeur

Les parties conviennent que cette liste n'est pas limitative.

Les hommes d'entretien peuvent être formés, selon des programmes certifiés et accrédités, afin de détenir d'autres classifications d'hommes d'entretien.

a) La main-d'œuvre spécialisée, telle que les techniciens en mécanique ou en électricité, est recrutée par les employeurs en dehors des rangs du Syndicat, si ce dernier n'en compte pas parmi ses membres suite à un affichage. Toutefois, si les circonstances exigent que l'employeur doit faire effectuer des travaux nécessitant de la main-d'œuvre spécialisée pour du travail de garage et d'entretien, telle que technicien en mécanique ou en électricité, il peut utiliser une main-d'œuvre extérieure au Syndicat;

b) Le syndicat doit déposer une demande écrite directement à la compagnie en question, s'il désire être informé sur les travaux prévus au paragraphe précédent. Les informations concernant la nature et la durée des travaux, ainsi que l'identité et les compétences particulières de la main-d'œuvre requise sont alors transmises dans les soixante-douze (72) heures suivant la demande via l'avis prescrit.

c) Les candidats doivent satisfaire les exigences physiques et médicales établies par l'employeur pour le travail d'entretien;

d) Les candidats qui passent avec succès la procédure d'embauche déterminée par l'employeur sont considérés comme main-d'œuvre occasionnelle et sont soumis à une période de probation de trois (3) mois. Pendant sa période de probation, il est interdit à un candidat de poser sa candidature pour tout affichage.

e) Après avoir complété, à la satisfaction de l'employeur, la période de probation mentionnée précédemment, le candidat est ajouté à la liste de l'Annexe « B-3 » - liste des employés qui font partie de la réserve de soutien des hommes d'entretien;

28.02 Régime de sécurité d'emploi des hommes d'entretien (RSEHE) (Annexe « A-3 »)

a) La liste des soixante (60) employés dont les noms apparaissent à l'Annexe « A-3 » constitue le groupe des employés présentement couverts par le régime de sécurité d'emploi propre aux hommes d'entretien appelé : « RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI DES HOMMES D'ENTRETIEN » (RSEHE);

b) Nonobstant le paragraphe précédent, tous les employés dont les noms apparaissent à l'Annexe « A-3 » font partie de la liste des employés couverts par le régime de sécurité d'emploi prévue aux articles 13 et 15 et de la liste des employés couverts par la garantie d'hiver à l'article 20 de la convention collective;

c) Le nombre total d'employés apparaissant à l'Annexe « A-3 » est maintenu jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective conformément aux règles suivantes :

d) Tout départ, décès, retraite ou préretraite d'un employé de l'Annexe « A-3 » est comblé par ancienneté par l'employé suivant provenant de l'Annexe « B-3 » – Liste des employés qui font partie de la réserve de soutien des employés d'entretien;

e) Tout employé couvert par le RSEHE bénéficie jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective d'une garantie de quarante (40) heures de travail par semaine réparties du lundi au vendredi à huit (8) heures par jour de travail. La garantie est réduite pour toute cause de non-disponibilité telle que prévu aux articles 15.03 a) à f) et 20.07.

28.03 Réserve de soutien des hommes d'entretien (Annexe « B-3 »)

a) La liste des employés dont les noms apparaissent à l'Annexe « B-3 » constitue le groupe des employés de la réserve de soutien des hommes d'entretien. Ce nombre peut varier selon les besoins des employeurs.

Cette liste comprend les hommes d'entretien non couverts par le RSEHE et qui travaillent exclusivement pour l'employeur qui a approuvé leur embauche.

Le rang occupé sur cette liste détermine l'accès au RSEHE de même que l'ordre des réductions d'heures ou de mise à pied dans un emploi donné pour cet employeur;

b) Tout nouveau travail nécessitant plus de vingt-cinq (25) semaines de travail annuellement, à raison de quarante (40) heures par semaine ou 1600 heures annuellement nécessite un affichage.

c) Nonobstant le paragraphe précédent, tout travail relatif à l'acquisition ou à l'entretien de nouveaux équipements y est exclus.

28.04 Mise à pied des hommes d'entretien

a) Un préavis de quatorze (14) jours est transmis au Syndicat et aux employés concernés lors de diminution temporaire d'activités.

b) Un préavis de trente (30) jours est transmis au Syndicat et aux employés concernés lors d'une cessation totale d'activités.

c) Tout employé couvert par le RSEHE peut, en cas de mise à pied, déplacer un employé parmi la réserve de soutien des hommes d'entretien pourvu qu'il détienne les compétences techniques équivalentes ou supérieures. Prioritairement, il déplace un employé parmi la réserve de soutien des hommes d'entretien chez le même employeur.

Si un déplacement parmi les employés de la réserve de soutien des hommes d'entretien est impossible, l'employé peut déplacer un autre employé couvert par le RSEHE, prioritairement à l'intérieur du même garage, en second lieu chez le même employeur et finalement parmi l'ensemble des employés du même statut, à condition que l'employé détienne les compétences techniques équivalentes ou supérieures pour le poste en question.

d) S'il ne peut déplacer un employé parmi la réserve de soutien des hommes d'entretien ou un employé couvert par le RSEHE, l'employé est couvert suivant les dispositions du régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.A.C.) prévues à l'article 15.08 et ce pour une période de douze (12) mois uniquement.

e) De plus, cet employé possède un droit de rappel de trente-six (36) mois chez l'employeur qui a approuvé son embauche.

f) En cas d'affichage pour un poste pour lequel il détient les compétences, la candidature de l'employé mis à pied est automatiquement considérée. Ceci ne crée pas une obligation d'embauche pour l'employeur qui a procédé à l'affichage.

g) Durant sa période de rappel, l'employé demeure sur la liste des employés couverts par le RSEHE.

h) En cas de mise à pied, tout employé non-couvert par le RSEHE possède un droit de rappel de trente-six (36) mois chez l'employeur qui a approuvé son embauche.

Tout employé non couvert par le RSEHE peut, en cas de mise à pied, déplacer un employé parmi la réserve de soutien des hommes d'entretien, pourvu qu'il détienne les compétences techniques équivalentes ou supérieures pour le poste en question. Le déplacement d'un employé parmi la réserve de soutien des hommes d'entretien se fait premièrement chez le même employeur et deuxièmement à l'intérieur de la même compagnie et finalement parmi l'ensemble des employés du même statut.

28.05 Affichage

a) Seuls les employés d'entretien avec un minimum de huit (8) années de service à titre d'employé d'entretien peuvent postuler lors d'affichage pour des postes d'employés d'entretien uniquement. L'avis est affiché durant sept (7) jours ouvrables dans les salles de repos. L'affichage est valide pour une durée de douze (12) mois. Ceci ne crée pas une obligation d'embauche pour l'employeur qui a procédé à l'affichage.

b) Lorsqu'un employé d'entretien obtient un nouveau poste suite à un affichage, il est soumis à une période de probation de trois (3) mois. Cependant, il conserve son statut ainsi que ses bénéfices et avantages sociaux durant cette période. L'employé qui perd son nouveau poste au cours de la période de probation est automatiquement reconduit dans l'ancien poste qu'il détenait préalablement à l'affichage.

c) L'employeur de l'employé sortant peut utiliser les services de sous-traitants couvrant la totalité de la période de probation. Une prolongation de six (6) mois pour l'utilisation de sous-traitants est également disponible si l'employeur s'engage à combler le poste par un affichage aussitôt la fin de la période de probation. Ces heures sont exclues du calcul prévu à l'article 28.03 b).

d) Dans le cas où un employé quitte son poste dans un garage, il est uniquement possible de soumettre sa candidature pour ce même poste si les conditions d'embauche sont modifiées et ce, tout au long de la convention collective en vigueur.

e) Dans le cas où une compagnie exploite plus d'un endroit pour la maintenance de ses équipements, le transfert d'employés non couverts par le RSEHE est possible pour pallier à tout travail. Pour ce qui est du transfert d'employés couverts par le RSEHE n'ayant pas appliqué sur un affichage non restrictif, un avis de soixante-douze (72) heures à l'avance doit être transmis à l'employé. Ce délai n'est pas nécessaire en cas de travaux d'urgence.

28.06 Horaires de travail

Les heures de travail des employés régis par cet article peuvent s'effectuer selon trois régimes aux modalités suivantes :

a) le régime des travaux de débardage, soit de 07 h 00 à 15 h 00 ou 08 h 00 à 16 h 00 ou 08 h 00 à 17 h 00 ou de 08 h 00 à 16 h 30, pour les heures régulières avec autant de rappels requis;

b) un régime de quarts (shift) qui débute aux heures suivantes : 08 h 00, 16 h 00 et 24 h 00.

c) un régime de quarts (shift) qui débute aux heures suivantes : 07 h 00, 15 h 00 et 23 h 00.

Le choix du régime est déterminé par l'employeur qui doit en aviser le Syndicat quinze (15) jours de calendrier avant la mise en œuvre.

28.07 La mise en œuvre du régime de quarts ne comporte pas nécessairement l'établissement d'un quart de nuit (minuit); en l'occurrence de la décision d'établir ou d'annuler un quart de nuit, un avis d'une durée de quinze (15) jours de calendrier doit être communiqué au Syndicat. Les effectifs des quarts sont déterminés exclusivement par les employeurs.

28.08 Lorsqu'un employeur opère avec un système de trois (3) quarts, il doit y avoir suffisamment d'employés pour que l'on puisse faire la rotation de ces trois (3) quarts pour permettre une semaine de cinq (5) jours, ce qui permet à tous les employés d'avoir quarante- huit (48) heures consécutives de congé durant une période de sept (7) jours.

28.09 Lorsqu'un employeur utilise deux (2) quarts, les employés alternent de façon équitable sur les quarts de travail de jour (7 h 00 à 15 h 00 et 8 h 00 à 16 h 00) et de soir (15 h 00 à 23 h 00 et 16 h 00 à 24 h 00). En raison des dispositions prévues à l'article 28.07, l'alternance peut être effectuée à chaque semaine ou aux deux (2) semaines. Le choix des employés en rotation se fait par leur ancienneté et leur affichage d'origine ou selon l'entente locale prévue à la lettre d'entente # 17. Conformément aux articles 28.05 et 28.07, l'employeur privilégie la présence d'effectifs faisant partie du syndicat pour combler les postes sur les horaires de rotation.

28.10 Dans tous les cas, que ce soit sous un système de deux (2) ou de trois (3) quarts, les employés d'entretien sont en fonction durant huit (8) heures consécutives; il est néanmoins convenu qu'une (1) heure (60 minutes consécutives) pour manger et se détendre leur est accordée durant la journée de huit (8) heures.

Ces heures de repas débutent au plus tôt à 11 h 00 et au plus tard à 13 h 00 pour le quart de jour. L'heure de repas pour les quarts de soir et de nuit est accordée au plus tôt trois (3) heures et au plus tard cinq (5) heures après le début du quart de travail.

Cela n'empêche pas un employeur d'avoir des employés travaillant sur les trois (3) quarts décrits aux articles 28.06 a), b) et c).

La pratique actuelle quant aux pauses-café est maintenue.

28.11 Les employés régis par cet article peuvent être requis, par communication directe de l'employeur, de se rendre au travail n'importe quand pour parer à toute urgence.

Si les effectifs le permettent, un employé qui désire sortir à l'extérieur du terminal pour son temps de repas peut s'absenter pour le temps autorisé.

28.12 La surveillance des travaux d'entretien s'effectue à la discrétion des employeurs. Les articles 9.07 et 9.08 ne s'appliquent pas en ce qui a trait aux travaux régis par cet article.

28.13 Les employés assignés au travail selon l'article 28.06 a), b) ou c), peuvent être requis de travailler en temps supplémentaire selon un des deux (2) horaires suivants : deux périodes de deux (2) heures pour un maximum de quatre (4) heures, avec une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque deux (2) heures ou par période de quatre (4) heures ininterrompues à la fois. Une pause-café de trente (30) minutes est allouée au début de la période supplémentaire de quatre (4) heures.

Cependant, ces employés ne sont pas assignés au travail pour plus de quarante-huit (48) heures en moyenne au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines, débutant le 1er janvier de chaque année.

28.14

a) Les heures de travail sur l'horaire de 15 h 00 à 23 h 00 ou 16 h 00 à 24 h 00 sont payées une fois et demie (1 ½) le taux horaire de base;

b) Le taux de salaire pour les employés travaillant sur le quart de 23 h 00 à 07 h 00 ou 24 h 00 à 08 h 00 est le double du taux horaire de base;

c) On paie une allocation annuelle d'outils de 750 $ aux hommes d'entretien qui travaillent avec leurs outils. Celle-ci leur est versée à la dernière paie de novembre de chaque année;

d) Tout travail exécuté les samedis, dimanches et jours fériés est rémunéré à deux (2) fois le taux horaire de base;

e) Tout travail exécuté en appel d'urgence est rémunéré à une fois et demie (1½) le taux applicable. Il s'agit d'un appel d'une durée minimale de quatre (4) heures et peut être prolongé jusqu'à la cumulation maximale de huit (8) heures. Une période de repos de trente (30) minutes pour chaque tranche de quatre (4) heures est allouée à la fin des périodes de travail.

f) Tout travail exécuté au-delà de huit (8) heures par jour et au cours d'un quart, est rémunéré au taux et demi du taux applicable au quart original;

g) Pour du travail exécuté en plus de douze (12) heures par jour, le double du taux applicable pour le quart original est payé;

h) Lorsqu'un employeur emploie tous ses employés assignés sous l'article 28.06 a), ces derniers peuvent se porter volontaires pour du travail supplémentaire sur tous les quarts de travail et ce, à plusieurs reprises par semaine.

L'employeur peut, en raison de la présence d'un navire, poursuivre ses opérations par des périodes de rappel pour le quart de soir ainsi que procéder à un quart de nuit en temps supplémentaire.

Toutes affectations sur le quart de nuit sont rémunérées au double du taux horaire de base.

i) Lorsque les employés assignés sous l'article 28.06 a) sont requis de terminer leur quart de travail une (1) heure après la fin du quart normal, ils sont rémunérés au double du taux de base pour cette heure. Lorsque les employés sont requis de

commencer leur quart une (1) heure avant le début de leur quart normal, ils sont rémunérés au taux double pour ces heures.

j) Tout travail supplémentaire de jour, de soir, de nuit ou de fin de semaine, doit être comblé par une ‘’liste de pick’’. Cette liste est produite et affichée. Cette liste reflète toutes les heures de temps supplémentaire converties en heures à taux simple. L’ancienneté sert uniquement à l’établissement des listes pour trancher en cas d’égalité d’heures de temps supplémentaire.

k) Chaque employeur maintient sa pratique passée relativement à la fourniture de vêtements requis pour le travail des hommes d’entretien.

l) L’employeur rembourse pour tous les employés d’entretien des Annexes « A-3 » et « B-3 » la somme de cinq cents dollars (500,00 $) maximum, pour l’achat de chaussures de protection approuvées, de couvre-chaussures et de vêtements de travail, à tous les ans à partir de la date de signature de la présente convention collective, sur présentation de preuves originales d’achat.

m) Chaque employeur maintient sa pratique passée relativement au temps octroyé pour le lavage des mains.

n) Du lundi au vendredi, l’employeur peut ajouter au début d’un quart de travail une période de huit (8) heures aux horaires de travail prévus aux articles 28.06 b) et c). Cette période de huit (8) heures ajoutée au début du quart de travail est rémunérée au double du taux horaire de base. L’employé a le choix d’accepter ou de refuser un tel ajout à l’horaire. L’employé qui accepte a toutefois l’obligation de travailler son quart de travail original de huit (8) heures qui sera rémunéré au triple du taux horaire de base pour le premier quatre (4) heures et au quadruple du taux horaire de base pour le dernier quatre (4) heures.

o) Du lundi au vendredi, l’employeur peut déplacer hebdomadairement un employé sur un autre quart de travail selon les horaires de travail prévus aux articles 28.06 b) et c). Ces heures sont rémunérées au taux horaire du quart originalement prévu. L’employé a le choix d’accepter ou de refuser un tel changement d’horaire. En cas de prolongation, la rémunération prévue aux articles 28.14 f) et g) s’applique selon le taux horaire du quart travaillé.

p) Au cours d’une fin de semaine, un employé qui décide de jumeler volontairement deux (2) quarts de travail dans une même journée est rémunéré aux taux horaires prévus. Conséquemment, les dispositions des articles 28.14 f) et g) ne s’appliquent pas.

28.15 Les pratiques et les conditions de travail existant lors de l’entrée en vigueur de la convention collective des employés d’entretien des secteurs Vrac et Contrecœur continuent de s’appliquer.

28.16 Les différentes conditions de travail apparaissant au présent article ne peuvent être modifiées qu’après entente entre les parties. Toutes ententes particulières à chacun des garages sont intégrées à la présente convention collective, tel que prévu à la lettre d’entente # 17.

28.17 Tous les employés des Annexes « A-3 » et B-3 » qui ont un minimum d'une (1) année de service au 3e samedi du mois de mars sont éligibles aux paiements prévus aux tableaux de vacances 1, 2, 3 et 4 de l'article 23.05 et ce, en fonction de leur date d'embauche.

28.18 Avant le 1er novembre de chaque année, les employés couverts par le RSEHE peuvent formuler une demande afin de ne pas travailler durant la saison d'hiver.

L'employé éligible à ne pas travailler durant la saison d'hiver ne peut pas bénéficier des prestations supplémentaires d'assurance emploi (PSAC).

Les employés participant au programme peuvent être en mise à pied pour une période allant de quatre (4) à douze (12) semaines maximum.

Il relève de l'employeur d'accepter ou non les demandes de non-disponibilité.

Les heures de sous-traitance en lien avec le remplacement d'un homme d'entretien bénéficiant d'un congé de non-disponibilité prévue à cette disposition, ne sont pas sujettes aux modalités de l'article 28.01 b).

ARTICLE 29

LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET PERSONNELLES

29.01 Les employeurs sont assujettis à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

29.02

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'A.E.M. lui verse 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'A.E.M. verse 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 première réserve de soutien de l'Annexe « B », le calcul des quatorze (14) jours prévus ci-haut se fait sur la base du nombre de fois qu'ils auraient été assignés au travail pendant cette période, présumant qu'ils auraient été disponibles pour chacune de ces assignations.

c) L'A.E.M. convient 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'A.E.M. et qu'il ait rempli le formulaire prescrit par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et intitulé « Réclamation du travailleur ». Ces avances sont versées à l'employé à l'époque où son salaire aurait été normalement versé.

29.03 Ces avances sont égales à l'indemnité de remplacement du revenu calculée par la Commission 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 Commission de la santé et de la sécurité du travail. En cas de majoration de l'indemnité par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, les avances sont majorées en conséquence.

29.04 Advenant le cas où la décision de l'agent d'indemnisation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail 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 sont 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.

29.05 Le remboursement des avances d'indemnité s'effectue 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 29.04 le droit à l'indemnité

de replacement du revenu serait refusé ou accepté en partie seulement, par l'agent d'indemnisation de la C.N.E.S.S.T.

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 C.N.E.S.S.T. ou d'une cessation d'emploi, une lettre recommandée est envoyée à l'employé concerné l'informant que le montant dû doit être remboursé à l'A.E.M. 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 $) par semaine.

29.06 Toute autre modalité de remboursement doit être approuvée par l'A.E.M.

29.07 Les parties conviennent de favoriser la réintégration au travail de toute personne victime de lésion professionnelle.

À cet effet, l'A.E.M., de concert avec le Syndicat, s'engage à considérer le retour au travail d'un accidenté du travail atteint de limitations fonctionnelles permanentes. Dans de tels cas, le Comité de classifications évalue la possibilité de réintégration, à partir de l'octroi d'une ou plusieurs classifications nécessaires à l'accomplissement d'un nombre d'heures plus ou moins égal aux autres employés détenant des classifications similaires.

Dans le cas d'un employé victime d'une lésion professionnelle permanente et qui bénéficie d'une entente d'accommodement, l'A.E.M. consent à attribuer la classe OTUGX ou OTUGY pour une période indéterminée jusqu'au moment où il pourra détenir un primaire selon ses limitations. De plus, l'employé est automatiquement mis en candidature pour les postes primaires parmi les classifications qui peuvent lui être attribuées.

Les ententes intervenues avec les parties relatives à l'accommodement des employés sont consignées par écrit. Ces ententes peuvent être modifiées par les parties advenant un changement de la situation de l'employé accommodé y compris une aggravation de son incapacité.

De plus, un employé qui effectue un retour au travail mais qui ne peut, en raison de restrictions médicales temporaires, exercer l'ensemble des classifications qu'il détenait avant son absence du travail, pourra se voir permettre d'exercer qu'une partie de ces classifications, pendant la période où les restrictions médicales sont en vigueur :

1. de sa classification primaire
2. attribution de OTUGX ou OTUGY selon son secteur
3. de ses classifications secondaires (dans son secteur primaire)
4. de ses classifications secondaires (hors de son secteur primaire)
5. dans la mesure où si toutes les mesures précédentes ne sont pas possibles, l'employé pourra se voir attribuer la classification OTUGM et toutes autres classifications de camions que son ancienneté lui permettra de posséder.

29.08 Tout employé couvert par la sécurité d'emploi qui cesse d'être disponible en raison d'un accident ou d'une maladie personnelle, 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, au

moyen d'une preuve médicale, à la satisfaction de l'A.E.M., qu'il est en mesure d'accomplir efficacement le travail de toutes les classifications qu'il détenait avant sa période de non disponibilité.

De plus, l'A.E.M. et le Syndicat conviennent que dans le cas d'une maladie personnelle ou d'un accident personnel, les parties vont tenter d'appliquer les principes de l'article 29.07.

29.09 RETRAIT PRÉVENTIF DE LA FEMME ENCEINTE

L'employée enceinte qui bénéficie de prestations relatives au retrait préventif du Régime de sécurité sociale du Syndicat est indemnisée par l'A.E.M. pour une période maximum de dix-sept semaines ou jusqu'à l'accouchement suivant les quinze semaines de retrait préventif payées par le Régime de sécurité sociale du syndicat.

L'indemnisation payée par l'A.E.M. correspond à soixante pourcent (60 %) du taux de salaire à temps simple selon le groupe de garantie de l'employée, tel que prévu aux articles 15 et 20 de la convention collective.

Ces heures sont des heures reconnues à l'article 18.01 b) iii).

ARTICLE 30

DÉPLOIEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les parties reconnaissent que le déploiement de la main-d'œuvre relève exclusivement de la gérance.

ARTICLE 31

CHARPENTIERS DOUBLEURS

31.01 Tous les travaux de « securing » de marchandises à l'intérieur d'un conteneur, à quai ou dans les hangars, dans les navires ou tout autre endroit touchant la juridiction tel que prévu à l'article 1, sont exécutés par les seuls charpentiers-doubleurs, sauf dans le cas d'un travail mineur clairement accessoire au travail effectué par les débardeurs.

31.02 L'A.E.M. paye à chacun des charpentiers primaires une allocation d'outils au montant de deux cent quatre-vingt dollars (280 $). Ce montant est payé en deux versements de cent quarante dollars (140 $) aux mois de juin et décembre de chaque année.

L'employeur rembourse aux charpentiers primaires la somme de cinq cents dollars (500 $) annuellement pour l'achat de chaussures de protection approuvée et de vêtements de travail sur présentation de preuve d'achat.

ARTICLE 32

DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

L'A.E.M. retient sur le salaire de tous les employés, le montant des cotisations syndicales actuelles, ou son équivalent dans le cas des employés non membres, et fait remise au Syndicat, à toutes les semaines, des sommes ainsi perçues. À la fin de chaque année fiscale, l'A.E.M. doit fournir à tous les débardeurs, en même temps que leurs formules d'impôt (T/4), un état des montants ainsi retenus.

Toutes modifications aux cotisations syndicales s'effectuent dans les vingt-et-un (21) jours suivants une demande écrite du Syndicat à l'A.E.M.

ARTICLE 33

SALAIRES

Les taux de salaires applicables sont ceux déterminés aux tableaux annexés aux présentes comme Annexe « C »

ARTICLE 34

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES

34.01

a) La convention collective prend effet à compter de 08h00 le deuxième dimanche suivant la sentence arbitrale, et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2028 et continue d'être en vigueur d'année en année.

b) Dans le cas où l'une ou l'autre des parties fait parvenir un avis de terminaison ou de révision en vertu du paragraphe 34.01, toutes les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la convention collective subséquente ou jusqu'à l'avènement de l'obtention du droit de grève ou de lock-out tel que prévu à l'article 89 du *Code canadien du travail*.

c) La partie qui désire faire parvenir un avis de terminaison ou de révision de cette convention collective doit le faire dans les quatre (4) mois précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

Dans cette même période chaque partie fait parvenir à l'autre partie le texte des amendements qu'elle entend apporter à la présente convention collective.

d) Le Mémoire d'Entente (Annexe « F ») quant aux dispositions transitoires, les lettres d'entente et Annexes apparaissant dans la convention collective font partie intégrante de celle-ci.

ANNEXE « A »

À PARFAIRE

GROUPE I

Liste des employés actifs en date de la sentence arbitrale à ajouter

GROUPE II

Liste des employés actifs en date de la sentence arbitrale à ajouter.

GROUPE III

Liste des employés actifs en date de la sentence arbitrale à ajouter.

GROUPE IV

Liste des employés actifs en date de la sentence arbitrale à ajouter.

Liste des employés couverts par le régime de sécurité d'emploi des hommes d'entretien (R.S.E.H.E.)

Liste des employés actifs en date de la sentence arbitrale à ajouter.

ANNEXE « B »

À PARFAIRE

Liste des employés de la première réserve de soutien

Liste des employés actifs en date de la sentence arbitrale à ajouter.

Liste des employés de la deuxième réserve de soutien

Liste des employés actifs en date de la sentence arbitrale à ajouter.

Liste des employés de la réserve de soutien des hommes d'entretien

Liste des employés actifs en date de la sentence arbitrale à ajouter.

ANNEXE « C »

TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR POUR LES ANNÉES 2024, 2025, 2026, 2027, 2028

Les taux horaires de base sont majorés de la façon suivante :

1er janvier au 31 décembre 2024 (3,75%) - taux horaire de base 44,65 $

1er janvier au 31 décembre 2025 (3,75%) - taux horaire de base 46,33 $

1er janvier au 31 décembre 2026 (3,75%) - taux horaire de base 48,07 $

1er janvier au 31 décembre 2027 (3,75%) - taux horaire de base 49,87 $

1er janvier au 31 décembre 2028 (4,00%) - taux horaire de base 51,86 $

(*) Voir les mesures transitoires – dispositions diverses

a) **Heures de repas**

Lorsque les débardeurs sont requis de travailler durant une heure de repas, et continue à travailler après cette heure de repas, le taux de salaire qui doit leur être payé pendant les heures suivant l'heure de repas, est le taux de l'heure de repas, ou le double du taux en vigueur durant les heures suivant l'heure de repas. Le plus élevé de ces taux leur est payé. L'heure de prolongation prévue à l'article 14.03 a) concernant la réception et livraison de la cargaison conventionnelle uniquement (non-conteneurisée) est payée à une fois et demi (1½) le taux applicable précédant ladite période de prolongation.

b) **Taux de salaire pour les chefs de groupe**

Toutes les heures travaillées ou payées par la sécurité d'emploi, rémunérées à 0,10 $ supplémentaire pour chaque heure. Il est entendu que la prime de 0,10 $ est augmentée en conformité avec les taux pour le temps supplémentaire.

c) **Taux de salaire pour les contremaîtres**

Toutes les heures travaillées ou payées par la sécurité d'emploi, rémunérées à 1,00 $ supplémentaire pour chaque heure. Il est entendu que la prime de 1,00 $ est augmentée en conformité avec les taux pour le temps supplémentaire.

d) **Taux de salaire pour les contremaîtres grain**

Toutes les heures travaillées ou payées par la sécurité d'emploi, rémunérées à 1,00 $ supplémentaire pour chaque heure. Il est entendu que la prime de 1,00 $ est augmentée en conformité avec les taux pour le temps supplémentaire. Deux (2) heures supplémentaires à taux double est versée par assignation.

e) **Taux de salaire et conditions de travail pour les grands-contremaîtres**

Les taux de salaires et les conditions de travail des grands-contremaîtres sont ceux indiqués ci-dessous :

LOGISTEC :

Grand-contremaître permanent et primaire :
(vrac et conventionnel)
- toute heure travaillée à temps double
- seine à temps double

Grand-contremaître secondaire:
(vrac et conventionnel)
- 8 heures à temps et demi et 1 heure à temps double

MGT :

Grand-contremaître permanent et
Grand-contremaître suppléant :
- 9 heures à temps double par jour plus 3,00 $ supplémentaire par heure
- les grands-contremaîtres qui détiennent un horaire de 6 h 00 à 15 h 00 reçoivent

10 heures à taux double plus 3,00 $ supplémentaire par heure

- les grands-contremaîtres qui détiennent un horaire de 5 h 00 à 15 h 00 reçoivent 11 heures à taux double plus 3,00 $ supplémentaire par heure

<u>TERMONT</u> :

Grand-contremaître permanent et
Grand-contremaître suppléant (déployable) :

- 9 heures à temps double par jour plus 3,00 $ supplémentaire par heure

- les grands-contremaîtres qui détiennent un horaire de 6 h 00 à 15 h 00 reçoivent 10 heures à taux double, plus 3,00 $ supplémentaire par heure

- les grands-contremaîtres qui détiennent un horaire de 5 h 00 à 15 h 00 reçoivent 11 heures à taux double, plus 3,00 $ supplémentaire par heure

<u>EMPIRE</u> :

Grand-contremaître permanent :

<u>Travaux navires</u>

- 4 heures à temps et demi et 4 heures à temps double

- Lorsqu'un grand-contremaître fait une prolongation suivant une assignation de jour, du lundi au vendredi, il est rémunéré au taux double pour cette prolongation

- seine à temps double

<u>Travaux terminus</u>

- 8 heures à temps et demi et 1 heure à temps double sur assignation de jour

- 8 heures à temps double sur assignation de soir

- 9 heures à temps double sur assignation de nuit et de fin de semaine

- Lorsqu'un grand-contremaître fait une prolongation suivant une assignation de jour, du lundi au vendredi, il est rémunéré au taux double pour cette prolongation

Grand-contremaître suppléant :

<u>Travaux navires</u>

- 4 heures à temps et demi et 4 heures à temps double sur assignation de jour
- 8 heures à temps double sur assignation de soir
- 9 heures à temps double sur assignation de nuit et de fin de semaine
- Lorsqu'un grand-contremaître fait une prolongation suivant une assignation de jour, du lundi au vendredi, il est rémunéré au taux double pour cette prolongation

<u>Travaux terminus</u>

- 8 heures à temps et demi et 1 heure à temps double sur assignation de jour
- 8 heures à temps double sur assignation de soir
- 9 heures à temps double sur assignation de nuit et de fin de semaine
- Lorsqu'un grand-contremaître fait une prolongation suivant une assignation de jour, du lundi au vendredi, il est rémunéré au taux double pour cette prolongation

f) Les différents taux de salaire et les conditions de travail apparaissant à la présente Annexe « C » ne peuvent être modifiés qu'après entente entre les parties.

ANNEXE « D »

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE POUR LES EMPLOYÉS MEMBRES DE LA SECTION LOCALE 375 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

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 collective.

1.2 « Date d'expiration », la date d'expiration de l'entente collective.

1.3 « Employeur », l'A.E.M.

1.4 « Employé », chaque débardeur 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 », le local 375 du S.C.F.P.

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-chômage », 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-chômage » sont celles payables au titre d'assurance-chômage.

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 est effectué par le Centre de 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 a pas de fonds à distribuer.

ARTICLE III – ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS

3.1 Demande de prestations

Aucun employé n'est 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 est admissible aux prestations, en cas de mise à pied temporaire uniquement en raison d'un 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'un 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 a 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 a droit à des prestations durant le délai de carence.

3.3 Formalités

Les formalités à remplir par l'employé sont les suivantes :

a) l'employé transmet à l'employeur la preuve de son droit à des prestations d'assurance-chômage pour la mise à pied en question, conformément aux dispositions de l'article 3.2;

b) après avoir ainsi remis des preuves, l'employé peut demander les prestations auxquelles il a droit en vertu du régime.

3.4 Perte du droit aux prestations

Un employé perd 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 DE PRESTATIONS ET DURÉE DE L'INDEMNISATION

4.1 Montant

Les prestations payables par semaine pour chaque semaine complète de mise à pied s'élèvent à :

« une somme qui, ajoutée au taux hebdomadaire de prestations d'assurance-chômage de l'employé au titre de ladite semaine, égale 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 sont 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 retient 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'a 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-chômage; 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 n'est pas tenu de verser des prestations autres que celles prévues au régime et il n'est aucunement tenu de prévoir des prestations autres que celles énoncées dans le régime.

5.2 Non-acquisition de l'intérêt

Aucun employé n'a 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 peut 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 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

Développement des ressources humaines 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 « E »

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

1. Énoncé de principe

La présente annexe a pour objectif d'établir un Programme d'aide aux employés auquel participent l'A.E.M., les employés et le syndicat et qui a pour but d'aider, en toute confidence, les employés à résoudre des problèmes personnels, sociaux, financiers ou de santé.

L'A.E.M. conjointement avec le Syndicat reconnaissent que ces problèmes peuvent être réglés en autant qu'ils soient décelés rapidement et que les personnes qui vivent ces problèmes soient acheminées vers les ressources appropriées.

Nous sommes à même de constater que l'alcoolisme, la toxicomanie et les problèmes personnels, sociaux, financiers ou de santé affectent le milieu dans lequel nous intervenons. À cette fin, l'A.E.M. et le Syndicat endossent l'avis médical définissant l'alcoolisme et la toxicomanie, le cas échéant, comme des maladies à caractère progressif qui, si elles restent sans traitement, peuvent entraîner une incapacité permanente et même la mort. Ces maladies peuvent être traitées dans la mesure où les personnes en souffrant acceptent un traitement et jouissent du support de leur milieu.

En conséquence, nous reconnaissons :

a) qu'un employé souffrant de ces maladies recevra la même attention et la même considération qu'un employé atteint de toute autre maladie;

b) que la responsabilité première pour résoudre ces problèmes appartient à l'employé et qu'il peut être aidé s'il en formule le désir;

c) que son consentement à suivre un traitement de réhabilitation ne nuira nullement à sa sécurité d'emploi;

d) qu'il touchera des prestations d'assurance-maladie au cours de la phase de traitement et de réhabilitation, tout comme s'il s'agissait de n'importe quelle autre maladie;

e) que les employés qui s'inscrivent au programme ne bénéficieront d'aucun privilège spécial quant à l'application de pratiques courantes;

f) que rien dans cet énoncé ne déroge aux droits de la direction d'imposer des mesures disciplinaires ni aux droits de grief du Syndicat.

2. But du programme

Le but du programme est marqué par notre volonté d'aider les personnes qui vivent ces problèmes à retrouver un mieux-être et un rendement satisfaisant au travail par la création d'un comité conjoint. Le programme est d'autant plus efficace puisque :

a) l'aide apportée est confidentielle;

b) les personnes qui veulent bénéficier du programme le font sur une base volontaire;

c) en aucun cas la sécurité d'emploi n'est mise en cause du fait qu'une personne s'inscrive au programme.

3. Responsabilités du comité conjoint

Le comité conjoint (chaque partie délègue deux (2) représentants) assure la bonne marche du programme et se penche sur les mesures correctives qui peuvent y être apportées. Il supervise le travail du coordonnateur, de même que les programmes de formation et d'information et les mesures de prévention qui peuvent inclure des programmes de recyclage professionnel.

4. Responsabilités du coordonnateur du programme

Les responsabilités du coordonnateur sont :

a) sous la direction du comité conjoint, voir à la mise en œuvre du programme en conformité avec les principes et les buts dudit programme;

b) bien comprendre le régime d'assurance-santé en vigueur, applicable au programme conjoint d'aide;

c) acheminer au comité conjoint les données statistiques générales, par exemple le nombre de personnes qui participent au programme, le nombre de références fournies aux personnes en difficulté, le taux de réussite quant au règlement de ces problèmes, etc.… Mais cela doit se faire de telle sorte que la confidentialité ne soit en aucune façon menacée.

Ce programme d'aide aux employés est conjointement mis sur pied par l'A.E.M. et le Syndicat, afin de permettre aux employés concernés de retrouver leur dignité et de fournir un meilleur rendement au travail.

5. Salaire du responsable du programme d'aide aux employés

Le salaire hebdomadaire du responsable de l'application du programme est l'équivalent de quarante-huit (48) heures par semaine au taux de base et demi. De plus, les dépenses encourues par celui-ci dans le cadre de son travail sont remboursables jusqu'à concurrence de cent quarante dollars (140 $) par semaine sur présentation à l'Association des employeurs maritimes de pièces justificatives.

L'employeur rembourse au syndicat la somme maximum de mille deux cents dollars (1 200 $) annuellement, sur présentation de pièces justificatives, pour permettre au responsable du programme d'aide aux employés d'assister à des conférences et colloques en rapport avec les sujets mentionnés dans l'énoncé de principe.

De plus, l'employeur rembourse au Syndicat la somme de soixante-dix dollars (70 $) maximum mensuellement, sur présentation de pièces justificatives, pour les frais d'utilisation d'un téléphone cellulaire par le responsable du programme d'aide.

Le responsable peut être remplacé ou assisté périodiquement par un autre employé, membre du syndicat, pour une période n'excédant pas quatre (4) mois en tout par année.

De plus, des ressources additionnelles peuvent être ajoutées et à cet effet, une banque de deux mille (2 000) heures à taux simple par année de calendrier est créée.

Le syndicat informe l'Association des employeurs maritimes par écrit, de l'identité du responsable de ce programme dès la signature de la convention collective. Il fait de même pour son remplaçant.

ANNEXE « F »

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Plan d'effectifs

Il est convenu que l'A.E.M., après consultation avec le comité de classification prévu à la lettre d'entente # 7, révisera le plan d'effectifs.

Le nombre d'employés faisant partie de la deuxième réserve est de cent (100). Ce nombre est maintenu après l'entrée en vigueur de la convention collective et est ajusté afin de répondre aux besoins réels de main-d'œuvre.

L'A.E.M. s'engage à former parmi les employés les moins anciens un nombre de détenteurs de la classification OTRTR permettant de maintenir l'effectif déterminé à l'article 8.01 d) iii).

2. Banque de temps

Toutes les banques de temps prévues à la convention collective échue et qui sont reconduites par la présente convention, soit aux articles 1.03 d), 11.21, 11.23, 19.02 et Annexe « E » continuent d'être compilées en tenant compte des heures déjà utilisées pendant la partie de l'année 2026 déjà écoulée.

3. Pension et bien-être

a) La contribution horaire pour la pension, le bien-être et la coassurance est augmentée à compter du 1er janvier 2024. À la date d'entrée en vigueur de la convention collective, il y ajustement entre les sommes déjà versées par l'A.E.M. à titre de pension, bien-être et co-assurance et les obligations financières de l'A.E.M. décrites à l'article 18.01 a) pour tous les employés couverts par le régime de sécurité d'emploi, employés de la première réserve de soutien et ceux, faisant partie de la réserve de soutien des employés d'entretien qui sont à l'emploi depuis le 1er janvier 2024, et aux employés qui ont pris leur retraite depuis cette date, ainsi qu'aux ayants droit des employés qui sont décédés.

b) Les paiements de rétroactivité ci-haut mentionnés sont effectués dans les soixante jours (60) jours suivant la sentence arbitrale.

4. Rétroactivité

Le taux horaire de base est majoré à compter du 1er janvier 2024 et la rétroactivité est payée à tous les employés couverts par le régime de sécurité d'emploi, aux employés de la première réserve de soutien et ceux faisant partie de la réserve de soutien des employés d'entretien qui sont à l'emploi depuis le 1er janvier 2024, et aux employés qui ont pris leur retraite depuis cette date, ainsi qu'aux ayants droit des employés qui sont décédés.

Il y aura rétroactivité sur les vacances de 2024, 2025 et pour l'année 2026 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, pour tous les employés qui sont à l'emploi à la date de la sentence arbitrale et qui sont (i) couverts par le Régime de sécurité d'emploi inscrits à l'annexe « A », (ii) ceux faisant partie de la première réserve de soutien,

(iii) ceux faisant partie de la réserve de soutien des employés d'entretien et (iv) aux employés ayant pris leur retraite depuis le 1er janvier 2024 et aux ayants droit des employés qui sont décédés.

Les paiements de rétroactivité ci-haut mentionnés sont effectués dans les soixante (60) jours suivant la sentence arbitrale. Le versement de la rétroactivité sera accompagné d'un bulletin de paie détaillé pour chaque personne concernée.

5. Dispositions diverses

a) Chaussures de protection approuvées

Toutes les sommes prévues à la convention collective échue concernant l'achat de chaussures personnelles de protection continuent de s'appliquer en tenant compte des sommes utilisées depuis le 1er avril 2025.

b) Mise en application des changements au système de déploiement

Il est entendu que la mise en application des changements au système de déploiement s'effectuera au plus tard quatre (4) mois suivant la date de la sentence arbitrale.

6. Griefs en suspens

Tous les griefs en suspens sont soumis à une procédure de médiation offerte par le Service fédéral de médiation et de conciliation.

Ceux-ci sont traités dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

Advenant un échec du processus de médiation, le grief qui demeure toujours en litige est soumis à la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective.

ANNEXE « G »

CODE DE DISCIPLINE

1) Cette liste d'infractions n'est pas limitative et l'employeur peut imposer des sanctions pour toute autre cause juste et suffisante en tenant compte de la fréquence et de la gravité de l'infraction.

2) Il est entendu que toute suspension en plus de la journée du délit est cédulée par la gérance, en conformité avec les dispositions de l'article 4.

3) Il est entendu que l'A.E.M. ne peut imposer des sanctions disciplinaires que pour des infractions reliées aux activités prévues à la convention collective.

INFRACTION	**1re OFFENSE**
Insubordination	Suspension pour le restant de la journée, plus trois (3) jours
Sabotage	Congédiement
Ébriété au travail et usage de drogues	Retrait préventif sans salaire pour le restant de la journée plus premier avis
Vol	Congédiement
Intimidation ou menace	Suspension de soixante (60) jours
Assaut	Congédiement

INFRACTION	**2e OFFENSE**
Insubordination	Suspension pour le restant de la journée, plus trois (3) jours
Sabotage	----------
Ébriété au travail et usage de drogues	Retrait préventif sans salaire pour le restant de la journée plus deuxième avis *
Vol	----------
Intimidation ou menace	Congédiement
Assaut	----------

INFRACTION	**3e OFFENSE**
Insubordination	Congédiement
Sabotage	----------
Ébriété au travail et usage de drogues	Retrait préventif sans salaire pour le restant de la journée plus trois (3) jours *
Vol	----------
Intimidation ou menace	----------
Assaut	----------

INFRACTION	**4e OFFENSE**
Ébriété au travail et usage de drogues	Retrait préventif sans salaire pour le restant de la journée plus une (1) semaine *

INFRACTION	**5e OFFENSE**
Ébriété au travail et usage de drogues	Congédiement

* Dans tous les cas d'infractions relatives à l'ébriété au travail et usage de drogues, une rencontre doit avoir lieu entre l'employé, son représentant syndical et le représentant patronal pour établir l'approche appropriée.

INFRACTION	**1re OFFENSE**
N'a pas téléphoné Refus d'assignation	Suspension pour le restant de la journée
Ne s'est pas rapporté	Suspension pour le restant de la journée

INFRACTION	**2e OFFENSE**
N'a pas téléphoné Refus d'assignation	Suspension pour le restant de la journée
Ne s'est pas rapporté	Suspension pour le restant de la journée, plus trois (3) jours

INFRACTION	**3e OFFENSE**
N'a pas téléphoné Refus d'assignation	Suspension pour le restant de la journée, plus un (1) jour

Ne s'est pas rapporté	Suspension pour le restant de la journée, plus une (1) semaine
INFRACTION	**4e OFFENSE**
N'a pas téléphoné Refus d'assignation	Suspension pour le restant de la journée, plus deux (2) jours
Ne s'est pas rapporté	Suspension pour le restant de la journée, plus deux (2) semaines
INFRACTION	**5e OFFENSE**
N'a pas téléphoné Refus d'assignation	Suspension pour le restant de la journée, plus trois (3) jours
Ne s'est pas rapporté	Suspension pour le restant de la journée, plus une (1) mois

ANNEXE « H »

CONDITIONS D'APPLICATION DES CONGÉS VOLONTAIRES

1. Les employés déployables couverts par le régime de sécurité d'emploi peuvent disposer de 5 jours de congés volontaires par année.

2. Ces congés peuvent être pris du lundi au vendredi, pendant les semaines 2 à 8, 11 à 17 et 38 à 49 et par tranche de huit heures lorsque l'employé n'est pas limité à une assignation de jour.

3. L'employé qui désire se prévaloir d'un congé doit en faire la demande à l'A.E.M. en adressant celle-ci au centre de déploiement entre 09 h 00 et 16 h 30, du lundi au vendredi, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

4. L'A.E.M. détermine pour chaque jour le nombre d'employés par classification primaire et le nombre d'employés total pour le port pouvant bénéficier du présent programme.

   Un minimum de dix (10) employés et un maximum de trente (30) employés par jour peuvent bénéficier du présent programme.

ANNEXE « I »

EMBAUCHE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS

Considérant que les parties reconnaissent qu'il est dans leur intérêt d'obtenir les meilleurs candidats afin d'assurer la prospérité économique du Port de Montréal;

Considérant que, sans admission de responsabilités de quelque nature que ce soit et dans le seul et unique but d'éviter un litige entre les parties, ces derniers s'entendent pour régler tous les litiges mentionnés aux paragraphes 19 et 20;

EN CONSÉQUENCE DE QUOI, LES PARTIES CONVIENNENT DE QE QUI SUIT

1) Le préambule et les Annexes « A », « B » et « C » font partie intégrante de la présente entente;

2) Il est entendu qu'un nouveau groupe d'employés nommé « employés occasionnels » est créé et remplace la liste des apprentis prévue à l'article 1.07 b);

3) Les employés occasionnels seront déployés après les employés de la deuxième réserve de soutien et avant les détenteurs d'une carte blanche (articles 1.07 c) et d));

4) Aucune nouvelle carte blanche ne sera émise à compter de la date de signature de la présente entente (articles 1.07 c) et 1.07 d));

5) Sous réserve de ce qui suit, l'A.E.M. appliquera les dispositions des articles 13.06 et 13.07 pour l'embauche d'employés occasionnels;

6) Les parties s'entendent à l'effet que s'il devient nécessaire, de l'avis de l'A.E.M., de recruter des employés occasionnels, l'A.E.M. considérera pour son processus de dotation, tous les candidats qui lui seront référés par le Syndicat dans une proportion de cinquante pour cent (50 %), tel que décrit ci-dessous;

7) L'autre cinquante pour cent (50 %) des candidats retenus seront recrutés au seul gré de l'A.E.M.;

8) Quand l'A.E.M, détermine qu'il y a lieu d'embaucher d'autres employés occasionnels :

   a. Elle s'assure que la proportion suite à cette nouvelle embauche respectera la proportion 50 %-50 % des candidatures tel que décrit ci-dessus;

   b. Pour ce faire elle tient compte de la provenance initiale des employés occasionnels encore à l'emploi à titre d'employé occasionnel;

9) Suivant une demande écrite de l'A.E.M. en vertu de l'alinéa 6), le Syndicat devra fournir une liste des candidats dans un délai de quatre (4) semaines;

10) Il est entendu que la lettre d'entente signée par les parties le 12 février 2014 n'est plus appliquée;

11) Nonobstant l'alinéa 10), les parties conviennent que le diplôme d'études secondaires (DES) ou l'équivalent ainsi que le permis de conduire (classe 5) sont des critères obligatoires à l'embauche d'employés occasionnels;

12) Si des candidatures du Syndicat sont rejetées par l'A.EM. à la suite d'un échec à une des étapes du processus de dotation et qu'il manque des candidats pour atteindre la portion du Syndicat, l'A.E,M. demandera au Syndicat de lui référer d'autres candidats en lui donnant un délai de cinq (5) jours;

13) Il est entendu que les actuels détenteurs d'un statut de bagagistes mentionnés à l'Annexe « C » ne sont pas considérés comme des employés occasionnels ou des cartes blanches aux lins de la présente entente. Ils demeurent bagagistes et pourront être assignés à du travail de bagagiste lorsque requis et ce, jusqu'à la fin de la saison des navires de passagers pour l'année 2015. Cependant, ils peuvent soumettre leur candidature au Syndicat;

14) Le comité de classification sera responsable d'apporter tout changement ou amélioration pour permettre un service efficace aux navires passagers;

15) Lorsque l'A.E.M. embauche dans la deuxième réserve de soutien, les candidatures proviendront du groupe des employés occasionnels en alternant (1 pour 1) entre les candidats issus des candidatures référées par le Syndicat et celles choisies au seul gré de l'A.E.M.. Il est entendu que pour les candidats référés par le Syndicat, l'A.E.M. respectera les rangs de candidature établis par le Syndicat;

16) Afin d'accéder à la liste de la deuxième réserve de soutien les candidats devront avoir passé avec succès l'évaluation de la formation d'opérateur de chariot-élévateur et d'opérateur de camion, conformément aux deux premiers paragraphes de l’article 19.03;

17) En ce qui concerne les candidats référés par le Syndicat, un minimum de vingt pourcent (20 %) des personnes embauchées suite à une référence du Syndicat est constitué de femmes et/ou de minorités visibles;

18) Il est entendu que les heures de travail des employés occasionnels seront comptabilisées dans le calcul prévu à l’article 13.01 b) ii) premier paragraphe;

19) L'A.E.M. se désiste des dossiers suivants :

- Grief 2014-0002
- Grief 2014-0003 et
- CCRI 30695-C;

20) Le Syndicat se désiste des dossiers suivants :

- Grief 14-08-237;
- Grief 14-09-287;
- Grief 14-10-318;
- CCRI 30623-C;
- CCRI 30624-C;
- CCRI 30727-C;
- CCRI 30755-C;
- Cour d'appel fédérale A-483-14 et
- Cour d'appel fédérale A-495-14.

ANNEXE « A »

Statut 8 – Cartes blanches prioritaires

35149 Charles Olscamp
35233 Eduardo Napolano

Statut 9 – Cartes blanches

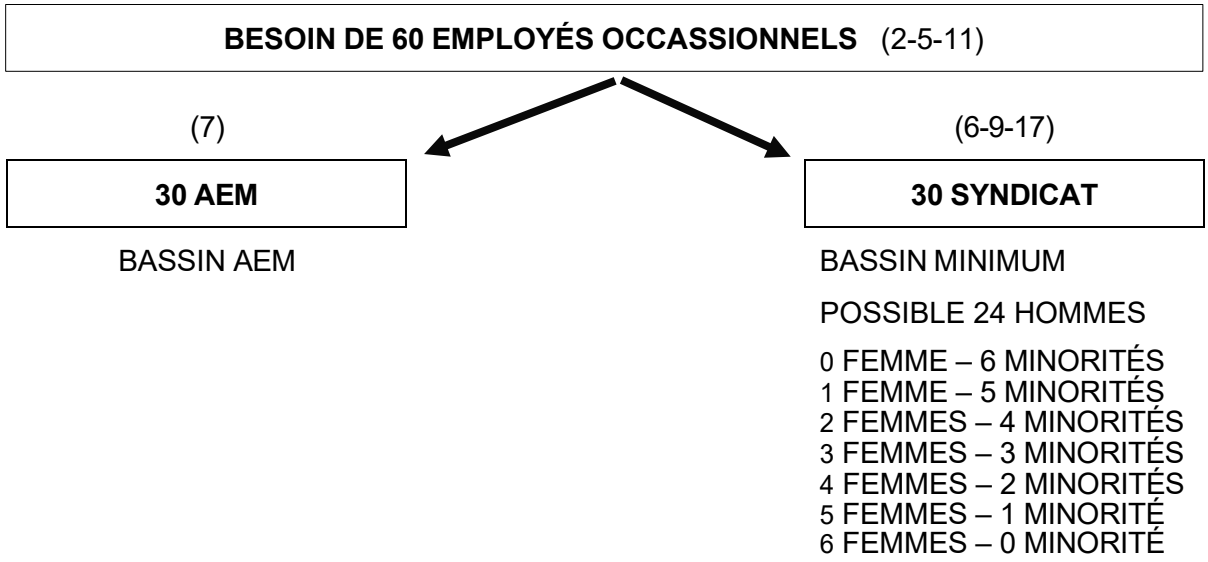
34381 Mario Gauthier
35103 Réjean Stebenne
35230 Pierre Beauvillier
35336 Manon Houle
35420 Michel Robillard
35442 Marcel Daigneault
35572 Edgardo Arevalo
35573 Vincent Lefebvre
35576 Diane Jarry
35584 Sylvie Guérard
35603 Claude Lefebvre

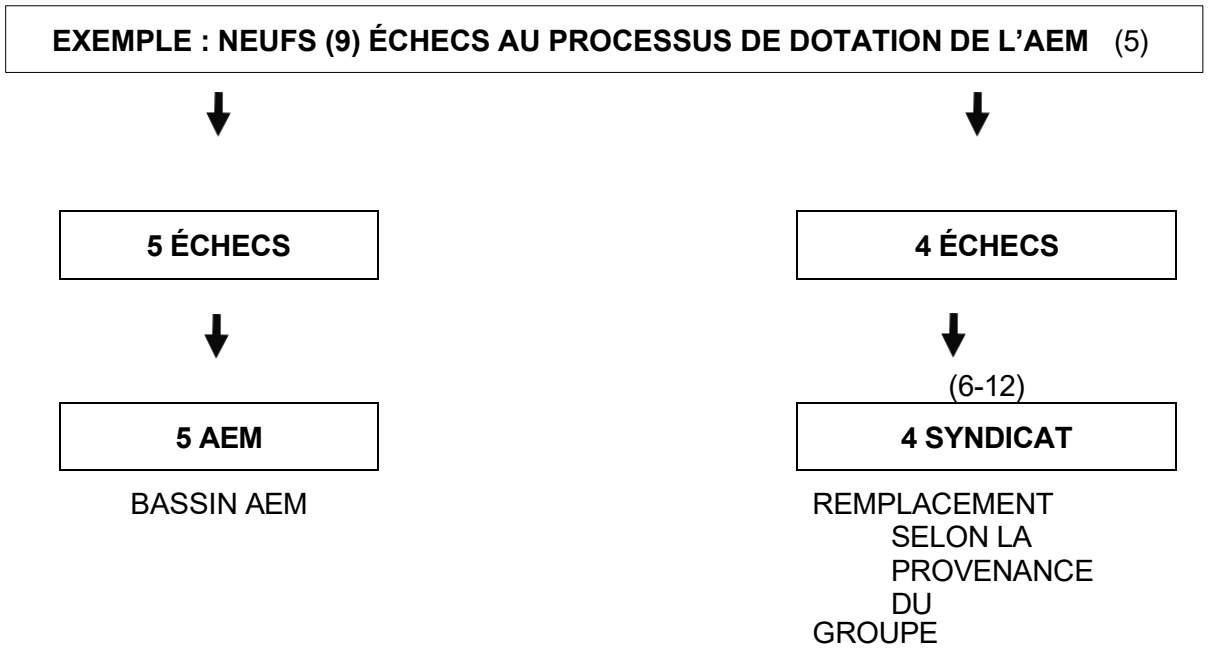
N.B. : Les détenteurs actuels d'une carte blanche au Port de Montréal ne seront pas remplacés. L'Annexe « A » sera éliminée lorsqu'il n'existera plus aucun détenteur d'une carte blanche actif. Par conséquent, les articles 1.07 c) et 1.07 d) seront biffés de la convention collective.

ANNEXE « B »

SHÉMA EXPLICATIF (à titre d'exemple)

Les numéros correspondent aux différents points contenus dans le projet d'entente





AJOUT DE 20 EMPLOYÉS DANS LA DEUXIÈME RÉSERVE (15-17)



10 AEM

BASSIN AEM

10 SYNDICAT

BASSIN MINIMUM

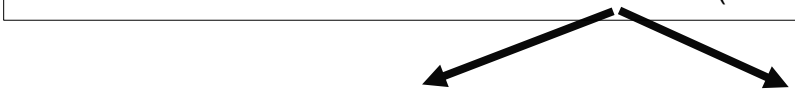
POSSIBLE 8 HOMMES

0 FEMME – 2 MINORITÉS
1 FEMME – 1 MINORITÉ
2 FEMMES – 0 MINORITÉS

ACCESSION À LA DEUXIÈME RÉSERVE (16)

EXEMPLE : DÉMISSION D'UN EMPLOYÉ OCCASSIONNEL SYNDICAL (8b)

20 NOUVELLES EMBAUCHES D'EMPLOYÉS OCCASSIONNELS / BALANCE LES GROUPES 50 % - 50 % (5-8-11)



(8a-17)

10 AEM

BASSIN AEM

11 (10+1) SYNDICAT

BASSIN MINIMUM

POSSIBLE 9 HOMMES

0 FEMME – 2 MINORITÉS
1 FEMME – 1 MINORITÉ
2 FEMMES – 0 MINORITÉ

LETTRES D'ENTENTE # 1 À 25

ENTRE : L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES

ET : LE SYNDICAT DES DÉBARDEURS, SCFP SECTION LOCALE 375

****

LETTRE D'ENTENTE # 1

OBJET : Entente de partenariat et de création d'un comité conjoint de relations de travail

a) La présente entente s'inscrit dans le cadre d'une volonté des parties d'instaurer de nouvelles pratiques en matière de relations de travail, le Syndicat étant conscient du besoin de l'entreprise de se positionner face aux défis actuels et futurs et l'employeur reconnaissant l'importance du Syndicat et des débardeurs dans la réalisation des objectifs communs des parties, ces derniers étant le maintien et le développement des activités de l'entreprise et de l'emploi, des conditions de travail et de vie des débardeurs qu'ils sont étroitement liés à la satisfaction des besoins de la clientèle.

b) Afin de créer un climat favorable à la réalisation de la présente entente, le renouvellement de la convention collective, les parties conviennent de former un comité conjoint formé des véritables décideurs de chacune des parties. Le comité travaillera avec une approche de résolution de problèmes basée sur cinq (5) points fondamentaux :

i) traiter séparément les questions de personnes et le différend;

ii) se concentrer sur les intérêts en jeu pour faciliter une ou des solutions judicieuses;

iii) imaginer un grand éventail de solutions avant de prendre une décision, dans un esprit de concertation;

iv) exiger que le résultat repose sur des critères objectifs.

v) chercher et proposer des alternatives à l'organisation du travail afin de maintenir et d'améliorer l'efficacité du travail et la qualité de vie des débardeurs.

c) Le comité se réunira sur une base trimestrielle.

LETTRE D'ENTENTE # 2

OBJET : Procédure de seine – Secteur de Contrecœur

La procédure de seine suivante s'applique au secteur de Contrecœur **:**

a) les pénuries résultant du déploiement régulier, les refus d'assignation ainsi que les extras sont traités lors du déploiement de seine de 04 h 00 à 06 h 00, puis par le déploiement de seine de 06 h 30 à la salle d'embauche;

b) lorsqu'un ou des employés ne se présentent pas au début d'un quart de travail;

   i) une liste téléphonique des employés résidant à proximité du terminus de Contrecœur désirant effectuer du travail de seine est établie;

   ii) l'employeur communique par téléphone avec les employés de cette liste en conformité avec les listes d'appels applicables;

c) Nonobstant ce qui précède, les deux parties s'entendent pour revoir la procédure de seine via le comité de classifications en concordance avec l'arrivée des bornes informatiques.

LETTRE D'ENTENTE # 3

OBJET : SÉQUENCE D'ASSIGNATION DU TRAVAIL DE SEINE

Il est entendu que l'attribution du travail de seine aux employés s'effectue selon les séquences suivantes :

1. PÉRIODE DE GARANTIE D'EMPLOI D'ÉTÉ :

A) Classifications conventionnelles pour les quarts de travail débutant à 07 h 00, 08 h 00, 11 h 00, 11 h 30, 12 h 00 ou 13 h 00 du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés

i) Employés membres de la première réserve de soutien;

ii) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi possédant une classification primaire conventionnelle;

iii) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi possédant une classification primaire autre que conventionnelle;

iv) Employés membres de la deuxième réserve de soutien.

B) Toutes autres classifications que celles spécifiées au paragraphe A) pour les quarts de travail débutant à 07 h 00, 08 h 00, 11 h 00, 11 h 30, 12 h 00 ou 13 h 00 du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés

i) Employés membres de la première réserve de soutien;

ii) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi;

iii) Employés membres de la deuxième réserve de soutien.

C) Toutes les classifications pour tout autre quart de travail que ceux spécifiés aux paragraphes A) et B)

i) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi;

ii) Employés membres de la première réserve de soutien;

iii) Employés membres de la deuxième réserve de soutien;

2. PÉRIODE DE GARANTIE D'EMPLOI D'HIVER

A) Classifications conventionnelles pour les quarts de travail débutant à 07h00, 08h00, 11h00, 11h30, 12h00 ou 13h00 du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés

i) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi étant du Groupe « B » d'hiver;

ii) Employés membres de la première réserve de soutien;

iii) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi étant du Groupe « A » d'hiver et possédant une classification primaire conventionnelle;

iv) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi étant du Groupe « A » d'hiver et possédant une classification primaire autre que conventionnelle;

v) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi du Groupe « C » d'hiver;

vi) Employés membres de la deuxième réserve de soutien;

B) Toutes autres classifications que celles spécifiées au paragraphe A), pour les quarts de travail débutant à 07h00, 08h00, 11h00, 11h30, 12h00 ou 13h00 du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés

i) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi étant du Groupe « B » d'hiver;

ii) Employés membres de la première réserve de soutien;

iii) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi étant du Groupe « A » d'hiver;

iv) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi du Groupe « C » d'hiver;

v) Employés membres de la deuxième réserve de soutien.

C) Toutes les classifications pour tout autre quart de travail que ceux spécifiés aux paragraphes A) et B)

i) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi étant du Groupe « B » d'hiver;

ii) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi étant du Groupe « A »d'hiver;

iii) Employés membres de la première réserve de soutien;

iv) Employés couverts par le régime de sécurité d'emploi du Groupe « C » d'hiver;

v) Employés membres de la deuxième réserve de soutien.

L'attribution du travail de seine des employés membres de la première et de la deuxième réserve de soutien est effectuée selon trois (3) rotations quotidiennes (roulettes) respectivement pour les quarts de travail débutant à 07 h 00, 15 h 00 et 23 h 00.

De plus, il est convenu que pour favoriser les membres étant du Groupe « B » d'hiver et de la première réserve de soutien, l'attribution du travail de seine pour les membres visés par les alinéas 1 A) i), 1 B) i), 2 A i), 2 A ii), 2 B i) et 2 B ii) tient compte des classifications générales ou équivalentes.

LETTRE D'ENTENTE # 4

OBJET : SALLES DE TOILETTES ET SALLES DE REPOS

Les parties s'entendent pour se rencontrer en ce qui a trait aux améliorations à apporter aux salles de toilettes et aux salles de repos sous la juridiction des compagnies membres de l'A.E.M., incluant le nettoyage, le mobilier, etc.

De plus, les deux parties s'entendent pour rencontrer les autorités compétentes du Port de Montréal sur les mêmes sujets, lorsque les lieux sont sous leur juridiction.

L'A.E.M. s'engage à faire les représentations nécessaires auprès des intervenants concernés, afin de faciliter la mise en application de correctif à apporter s'il y a lieu.

LETTRE D'ENTENTE # 5

OBJET : Secteur Contrecœur - amarres

Des employés peuvent être embauchés de façon occasionnelle afin de remplacer un employé ou combler une pénurie lors de la manutention des amarres à Contrecœur.

LETTRE D'ENTENTE # 6

OBJET : Grues portiques

COMPTE TENU des dispositions de la convention collective et plus particulièrement l'article 19.02 a) et les lettres d'entente # 1 à 23;

COMPTE TENU de la situation particulière qui s'applique aux classifications de grue portique et de la nécessité pour les parties de trouver une solution qui soit au bénéfice de toutes les parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Tous les employés qui accéderont, suite à un affichage, à une classification de grue portique en primaire (MGGRU, SGANT et OPONE) devront nécessairement être familiarisés et posséderont en secondaire que les autres classifications de grue portique;

2. De plus, lesdits employés pourront, s'ils le désirent, détenir ou non une ou des classifications secondaires autre que celles de grue portique;

3. La présente entente s'applique pour les nouveaux postes de grue portique en primaire à combler dans le cadre du processus d'affichage.

   Il est entendu que les employés qui détiennent, à la signature de la présente entente, une classification de grue portique en primaire, pourront se prévaloir des dispositions des articles 1 et 2, en autant qu'ils possèdent un rang d'ancienneté inférieur à celui du dernier employé se prévalant de la présente entente;

4. L'une ou l'autre des deux (2) parties pourra annuler la présente entente si moins de trente (30) employés (incluant les nouveaux candidats qui en feraient partie) se prévalent de la présente entente;

5. La présente entente n'a pas valeur de précédent, ne pourra en aucun moment être invoquée par l'une ou l'autre des deux parties ou s'appliquer à d'autres classifications, tant primaire que secondaire à moins d'entente mutuelle des parties;

6. La présente entente a préséance sur toute disposition incompatible de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 7

OBJET : Mandat du comité de classifications (article 8.01 h)

Il est prévu à l'article 8.01 h) de la convention collective un comité dont les fonctions sont d'étudier :

1. le plan d'effectifs de l'A.E.M.;
2. les modifications aux classifications;
3. les modifications tant ponctuelles que permanentes effectuées par la gérance au système de déploiement;

et de tenter d'y apporter des solutions.

Le comité aura pour mandat :

Quant au déploiement :

- Étudier les modifications tant ponctuelles que permanentes effectuées par la gérance au système de déploiement dans le but de combler des besoins opérationnels.

- Formuler des propositions de modifications au système de déploiement en fonction des besoins pour maintenir ou améliorer l'efficacité du système actuel et réduire les modifications ponctuelles effectuées au système de déploiement tel que : minimiser l'utilisation de classifications «alternate».
  Ex. : Changer les étapes de déploiement

Quant aux classifications et au plan d'effectifs :

- Étudier et recommander les modifications au plan d'effectifs de l'A.E.M.;

- Informer des modifications aux classifications secondaires, conformes à la convention collective, avant leurs mises en application.

Sont exclues de la présente, les demandes de modifications de classifications issues de l'application de l'article 27.

- Étudier les classifications attribuées aux employés en conformité avec la convention collective et les modifications qui pourraient y être apportées.

Le comité sera composé de deux représentants permanents de chacune des parties.

Le comité se réunira mensuellement, une journée convenue par les parties et, sur une base « ad hoc » lorsqu' une des parties le jugera nécessaire.

Un différend relatif à l'octroi de classifications est discuté au Comité conjoint de relations de travail prévu à la lettre d'entente # 1.

Nonobstant ce qui précède, toute décision finale appartient à l'employeur en conformité avec la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 8

OBJET : Température extrême

L'A.E.M., ses compagnies membres et le syndicat s'entendent pour mandater les comités locaux de santé et sécurité à discuter des mesures à prendre ponctuellement dans le but de protéger les travailleurs lors de conditions de températures extrêmes.

LETTRE D'ENTENTE # 9

OBJET: Procédure d'avis d'absence – Hommes d'entretien

Un employé d'entretien couvert par le régime de travail prévu à l'article 28 de la convention collective doit aviser son employeur de toute absence au travail.

L'employé doit informer avant le début de son quart de travail l'employeur soit en parlant directement à son supérieur immédiat ou, en dehors des heures d'ouverture du garage, en laissant un message téléphonique, message SMS ou courriel à l'intention de ce dernier.

Si aucune boîte téléphonique n'est disponible pour laisser le message mentionné plus haut, l'employé d'entretien pourra alors informer la salle d'embauche avant le début du quart de travail auquel l'employé était assigné.

LETTRE D'ENTENTE # 10

OBJET : ARTICLE 18.01 a)

Considérant le déficit actuariel résultant de l'évaluation actuarielle sur base de continuité du régime pour l'année 2011 et contenu dans le rapport de l'actuaire du régime daté du 6 août 2012;

Le paiement forfaitaire pour aider à combler le déficit actuariel de continuité du régime de retraite mentionnée à l'article 18.01 a) est payé selon les conditions et termes suivants :

L'actuaire du régime de retraite procède à un calcul d'évaluation actuarielle dudit régime en date du 31 décembre 2012. Ce calcul d'évaluation actuarielle est fait sur une base de continuité du régime en utilisant les mêmes hypothèses et méthodes actuarielles ainsi que les mêmes formules et barèmes de prestations utilisés lors de son évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2011, et sous-jacents à la Section 2 de son rapport d'évaluation daté du 6 août 2012. Les résultats de ce calcul doivent être inclus dans un rapport de l'actuaire du régime et transmis annuellement à l'A.E.M. dans les délais décrits ci-dessous :

En ce qui concerne le calcul d'évaluation en date du 31 décembre 2012 décrit précédemment, les résultats de ce calcul doivent être transmis à l'A.E.M. avant le 1er juillet 2013.

En ce qui concerne les évaluations subséquentes, les résultats doivent être transmis à l'A.E.M. dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle l'évaluation s'applique.

Le paiement mensuel correspondant à 0,50 $ de l'heure, mentionné à l'article 18.01 a) i) débute rétroactivement au 1er janvier 2013 et se termine au 31 décembre 2013.

Le paiement mensuel correspondant à 0,75 $ de l'heure, mentionné à l'article 18.01 a) i) débute le 1er janvier 2014.

Les paiements cessent si le résultat d'un des calculs décrits ci-dessus indique que le déficit actuariel identifié dans le rapport actuariel du 31 décembre 2011 daté du 6 août 2012 est éliminé.

LETTRE D'ENTENTE # 11

OBJET : PROCÉDURE D'EMBAUCHE

La procédure d'embauche comprend les étapes suivantes :

1. Entrevue et collecte d'information

   Le nom du candidat est transmis par le syndicat selon la procédure prévue à la convention collective.

   L'employeur procède à la collecte d'informations de base, incluant la vérification d'antécédents criminels incompatibles avec la fonction de débardeur.

2. Vérification d'admissibilité à l'emploi

   Validation du statut du candidat qui a réussi l'étape précédente par la demande d'autorisation d'accès présentée au port de Montréal et vérifiée et approuvée par Transport Canada selon la réglementation en vigueur.

3. Tests d'aptitude

   L'employeur vérifie la capacité et les aptitudes du candidat qui a réussi les étapes précédentes à exercer le métier de débardeur, incluant son aptitude à opérer de la machinerie et à recevoir la formation à cet effet, tel que prévu à la convention collective.

   Lorsque le test d'aptitude prévoit une reprise en cas d'échec, le candidat ayant subi un échec pourra reprendre le test aux conditions prévues par ce dernier. Advenant un deuxième échec, le nom du candidat est rayé jusqu'au renouvellement de la convention collective et un nouveau nom de candidat est soumis par le Syndicat.

   Dans l'éventualité où le nom d'un candidat est soumis de nouveau une fois le renouvellement de la convention collective, le candidat n'a pas droit en cas d'échec à la reprise du test d'aptitude prévu ci-haut.

4. Examen médical

   Le candidat qui a réussi les étapes précédentes se présentera à un examen médical pour déterminer s'il est en mesure de remplir les fonctions de débardeur à la satisfaction de l'employeur.

5. Cours de base en santé/sécurité

   Le candidat devra suivre le cours de base en santé/sécurité.

   Note :

   La séquence des étapes prévues ci-haut peut être modifiée.

LETTRE D'ENTENTE # 12

OBJET : Secteur Contrecœur et Vrac – Café

Il est alloué aux employés une période de temps raisonnable pour prendre le café sans affecter l'efficacité de l'opération.

LETTRE D'ENTENTE # 13

OBJET : Utilisation d'équipement loué / Secteur Vrac - Logistec

Nonobstant la pratique actuelle relativement à l'utilisation de pelles hydrauliques et de payloaders au secteur Vrac de la compagnie Logistec, la présente vient confirmer que l'utilisation des dits équipements est assujettie aux dispositions de l'article 1.09 a) 24) de la convention collective.

En conséquence, la compagnie Logistec louera à l'avenir des équipements sans opérateur.

LETTRE D'ENTENTE # 14

OBJET : Équipement loué (art. 1.09 a) 24))
Camions loués sans opérateur (art. 1.09 a) 25))
Sous-traitance dans les garages (art. 1.09 a) 22))

Les parties conviennent de limiter au niveau actuel l'utilisation de la sous-traitance du Port de Montréal.

Elles conviennent aussi de créer un comité qui aura pour mandat d'étudier les moyens possibles pour parvenir à une diminution de la sous-traitance étant entendu que l'objectif est la réduction de l'utilisation de la main-d'œuvre en sous-traitance pour son remplacement par des membres du Syndicat.

Ce comité aura aussi le mandat d'étudier la problématique relative aux équipements et camions loués avec opérateurs afin d'en limiter l'utilisation aux cas où l'employeur ne peut raisonnablement pas s'en procurer.

LETTRE D'ENTENTE # 15

OBJET : Déclencheur de réduction de sécurité d'emploi (soupape)

1. Plancher d'emploi

   Le plancher d'emploi est le nombre d'employés déterminé au 1er avril 2013, soit 750.

2. Heures de références

   Aux fins de calcul de la réduction de sécurité d'emploi, les heures de référence seront celles entendues entre les parties, soit 1 154 628 heures.

3. Minimum d'heures servant au déclencheur

   Il y aura un déclencheur de réduction de sécurité d'emploi à la suite d'une baisse de 50 000 heures et qui sera calculé sur les heures de travail de l'année de calendrier écoulée tel que stipulé à l'article 13.01 b) ii) iii).

4. Modalité d'application, pour les employés en dessous du plancher emploi

   Pour les employés en dessous du plancher d'emploi au 1er avril 2013, un nombre maximum de 93 employés pourront être touchés par la soupape. Une fois le processus enclenché, chaque baisse de 1 333 heures équivaut à 1 employé assujetti pour la prochaine saison d'été à une sécurité d'emploi calculée sur une journée de plus. Par exemple, un employé couvert actuellement par une sécurité d'emploi de 40 heures sur 5 jours bénéficierait d'une sécurité d'emploi de 40 heures sur 6 jours temporairement jusqu'au prochain calcul annuel.

   Dans l'éventualité où la baisse des heures serait supérieure à 124 000 heures (1 333 heures * 93 employés), l'AEM pourra offrir un programme de contribution horaire spéciale selon une formule entendue entre les parties. Le plancher d'emploi sera réduit pour chacun des employés se prévalant du programme de contribution d'horaire spécial. Les employés embauchés après la signature de la présente convention collective ne seront pas admissibles aux contributions horaires spéciales additionnelles (pension).

   Lors du calcul annuel, dans le cas de chaque augmentation de 1 333 heures, 1 employé récupérera sa sécurité d'emploi originale lors de la prochaine saison d'été. L'employé ayant le plus d'ancienneté est le premier à récupérer sa sécurité d'emploi originale.

5. Procédure pour les employés embauchés après le 1er janvier 2013

   Pour les employés embauchés après le 1er janvier 2013, au-dessus du plancher d'emploi de 750, la modalité d'application sera la suivante :

   Le calcul de la baisse de 50 000 heures se fera sur la durée de la convention collective à partir des heures ayant permis pour chaque année une augmentation du plancher d'emploi tel que stipulé à l'article 13.01 b) ii) ainsi qu'à chaque année où le calcul des heures aura permis l'embauche de nouveaux employés. Le nouveau nombre d'heures

totales équivalentes à leur embauche, diminué de 50 000 heures sera le déclencheur de la soupape de leur sécurité d'emploi.

Une fois le processus enclenché, chaque baisse de 3 000 heures équivaut à 1 employé assujetti pour la prochaine période d'été à une sécurité d'emploi calculée sur une journée de plus.

Lors du calcul annuel, dans le cas de chaque augmentation cumulative de 3 000 heures, 1 employé récupérera sa sécurité d'emploi originale. L'employé ayant le plus d'ancienneté est le premier à récupérer sa sécurité d'emploi originale.

6. Ancienneté et années de service

La présente entente dans son application doit se faire en respectant l'ancienneté, et ce, autant dans le cas d'une réduction des heures de travail que dans le cas d'une hausse.

LETTRE D'ENTENTE # 16

OBJET : RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI ET RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE DU SYNDICAT

Considérant la situation des coûts de la sécurité d'emploi, la situation du déficit actuariel de continuité et de solvabilité du régime de sécurité sociale et les déficits au bien-être, les parties conviennent comme 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 7 662 894 $ se traduit par un paiement forfaitaire versé au Régime de sécurité sociale du Syndicat à titre de contribution patronale aux déficits.

La contribution patronale est versée selon les termes et conditions décrits ci-après :

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 7 662 894 $ par année. À compter du 1er janvier 2019, ce montant est indexé du même pourcentage que les taux de salaire de l'Annexe « C ».

Seuls les éléments suivants, tel que présentés dans le document « Programme de sécurité d'emploi -composantes * local 375* »le 1er septembre 2010, auxquels s'ajoutent les avances pour congés personnels et congés médicaux, à compter du 1er janvier 2026, seront pris en compte dans le calcul du coût de sécurité d'emploi.

- Salle d'embauche **(voir article 8.10)**
- Stand-by température **(voir article 24.05 c)**
- Garantie-900 heures premières réserves **(voir article 16.03)**
- Avances SE
- Avances congés personnels pour les employés déployables
- Avances congés médicaux pour les employés déployables
- PSAC
- Médical préembauche
- Test psychométrique – Honoraires embauches
- CSST
- CSST – MDC adm charges administratives
- MDC – charges administratives
- Banque d'heures article 1.03 d) **(3 250 heures)**
- Banque d'heures article 11.23 a) **(2 000 heures)**
- Banque d'heures Annexe « E » 5) paragraphe 5 (ressources additionnelles PAE) **(2 000 heures)**
- Bénéfices marginaux lorsqu'applicable au taux de 1,33

Le total des éléments précédents est réduit de l'item « Rebates Surplus & Stat. Hol/Vacations ».

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 versée au Régime de sécurité sociale du Syndicat des débardeurs à titre de contribution patronale au déficit actuariel de continuité, un déficit au régime de bien-être ou un déficit au régime de pension, selon les termes et conditions décrits au paragraphe c) ci-après.

Le total de cette contribution et de celle versée selon les termes de la lettre d'entente # 10 ne peut excéder 3 000 000,00 $ par année;

c) Versement de la contribution patronale

La contribution patronale selon les dispositions de la présente est versée au Régime de sécurité sociale des débardeurs 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.

Les paiements sont versés tant qu'un déficit actuariel de continuité, un déficit au régime de bien-être ou un déficit au régime de pension apparaît dans les documents fournis par le Syndicat à l'AEM en vertu de l'article 18.05 négocié entre les parties.

L'Association des employeurs maritimes s'engage à communiquer trimestriellement le document « Maritime Employers Association financial position » modèle 28 avril 2010. Elle s'engage également à communiquer trimestriellement la ventilation des éléments compris au paragraphe a) de la présente.

LETTRE D'ENTENTE # 17

OBJET : ENTENTES PARTICULIÈRES DES DIFFÉRENTS GARAGES

S.T.M.G. - GARAGES

Ces procédures s'appliquent à tous les hommes d'entretien employés par la compagnie STMG qu'ils soient couverts ou non par le RSEHE.

Procédures

Méthode d'octroi du temps supplémentaire sur semaine, fin de semaine, et journée fériée

1. SEMAINE

   i) Pour chaque terminal, le temps supplémentaire de jour est offert en premier lieu aux employés qui travaillent de jour (incluant les employés sous rotation et les employés à horaire fixe et qui possèdent le moins d'heures accumulées.

   ii) En cas d'égalité du nombre d'heures accumulées, l'ancienneté prévaut.

   iii) Advenant un refus de la part d'un employé ayant le pick, le nombre d'heures refusées est inscrit à son pick. Ces heures sont considérées comme lui ayant été offertes.

   iv) À des fins de contrôle et dans le but d'éviter des erreurs, les employés continuent à inscrire les heures de temps supplémentaire sur la feuille prévue à cette effet dans la cantine.

2. FIN DE SEMAINE ET JOURNÉE FÉRIÉE

   Pick pur : selon la priorité identifiée, l'employé travaille d'après son choix de quart.

   i) Chaque semaine, pour chaque terminal, une feuille de disponibilité de fin de semaine est placée sur le babillard, avec le nom de chacun des employés. Ceux-ci doivent inscrire leurs disponibilités en priorisant leur choix de quart de travail. Le tout avant 10 h 00 le jeudi.

   ii) Chaque journée fériée, une feuille de disponibilité est placée sur le babillard, avec le nom de chacun des employés. Ceux-ci doivent inscrire leurs disponibilités en priorisant leur choix de quart de travail. Le tout avant 10 h 00 la journée précédente non fériée.

   iii) Ce pick de fin de semaine est valable pour toute la fin de semaine, soit du samedi 8 h 00 au lundi 7h59. Les heures travaillées la fin de semaine sont comptabilisées le prochain jour non férié.

   iv) Advenant qu'un employé n'identifie aucun quart de disponibilité et qu'il est requis, celui-ci voit son pick augmenter. Ces heures sont considérées comme lui ayant été offertes.

v) Lors d'un jour férié à effectifs complets, tous les employés demeurent sur leur quart de travail respectif. Dans le cas d'effectifs réduits, on identifie les employés nécessaires au travail par le pick des heures de fin de semaine et journée fériée.

vi) À des fins de contrôle et dans le but d'éviter des erreurs, les employés continuent à inscrire les heures de temps supplémentaire sur la feuille prévue à cet effet dans la cantine.

3. ASSIGNATIONS DE FIN DE SEMAINE ET DE NUIT

Un employé sous rotation assigné de nuit couvre sept (7) jours consécutifs à partir du dimanche.

i) La semaine de nuit débute le dimanche à 23 h 00 ou le dimanche à 24 h 00 et se termine le dimanche suivant, à 06 h 59 ou 07 h 59 ou après extension.

ii) Un travailleur (rotation) assigné dans sa semaine de nuit lors de son premier quart le dimanche et de son dernier quart du samedi est considéré non requis le dimanche suivant, peut se rendre disponible pour du travail supplémentaire sur les deux quarts précédents, conditionnellement à ce que son quart de nuit soit NIL. Il est cependant le dernier au pick, mais prioritaire aux employés de l'autre section.

iii) Lors du départ d'un employé en vacances, celui-ci n'est pas tenu d'effectuer la 7^{ième} nuit et son quart de travail de la 6^{ième} journée consécutive se termine à 06 h 59.

4. VACANCES

Les vacances commencent après le quart du vendredi et se terminent lundi dès 06 h 00, 07 h 00 ou 08 h 00.

Suite à une semaine de vacances, un employé assigné sur le quart de nuit, peut reprendre le travail dès le dimanche, à condition d'aviser son supérieur le jeudi précédent à 10 h 00.

i) Un employé peut se rendre disponible pendant ses vacances en inscrivant ses disponibilités sur la ou les feuilles prévues à cet effet, le tout avant 10 h 00 le jeudi. Il s'agit d'une disponibilité pour le travail de semaine, de fin de semaine et pour les appels d'urgence. Il est cependant considéré comme le dernier disponible;

ii) Un employé peut prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives et un maximum de six (6) semaines annuellement sans voir son pick affecté. Toute période supplémentaire impute le pick de l'employé en heures refusées. La période de vacances est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année;

iii) Lorsqu'on doit remplacer un employé en rotation pour ses périodes de vacances, on priorise l'employé sous rotation qui se trouve sur le quart de jour ayant le pick le plus bas, préalablement à l'employé qui travaille de jour uniquement;

iv) Tous les employés ont droit à un minimum de cinq (5) semaines de vacances.

5. MALADIE, C.N.E.S.S.T., ABSENCE AUTORISÉE ET AUTRES ABSENCES

Dans le cas d'une absence de plus de cinq (5) semaines, les heures de pick s'accumulent, puisque l'employé est considéré au travail. À son retour, l'employé voit son pick augmenter d'une heure comparativement à l'employé de son corps de métier qui possède le plus haut pick. Cette règle couvre aussi un employé nouvellement embauché ou un employé transféré d'une compagnie à une autre en cours d'année.

Lorsqu'on doit remplacer un employé en rotation pour une période d'absence autorisée, on priorise l'employé sous rotation qui se trouve sur le quart de jour, préalablement à l'employé qui travaille de jour uniquement.

Au retour d'une suspension, le pick de l'employé est ajusté à la moyenne des heures.

6. CAS PARTICULIERS

i) En cas de pénurie de main-d'œuvre, l'employeur force l'employé qui détient le moins d'heures travaillées en temps supplémentaires parmi tous les employés du même garage.

ii) Le temps supplémentaire effectué est toujours compilé au pick de l'employé indépendamment de l'endroit où il est effectué.

Calcul du temps supplémentaire

1. CONVERSION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

i) Document SEMAINE : lundi au vendredi, toute heure supplémentaire convertie en temps simple;

ii) Document FIN DE SEMAINE et JOURNÉE FÉRIÉE : samedi, dimanche et jour férié, toute heure convertie en temps simple;

iii) Document FIN DE SEMAINE ET JOURNÉE FÉRIÉE est gelé le jeudi à 10 h 00 jusqu'au prochain jour non férié.

iv) En cas d'égalité, l'ancienneté prévaut. Le calcul se fait comme suit : heures travaillées + heures refusées = heures totales du pick. Les heures refusées sont également converties.

2. FEUILLE / LISTE DE DISPONIBILITÉ

i) L'employé doit inscrire une priorité sur chacun des quarts.

ii) La feuille de disponibilité pour la fin de semaine sera retirée le jeudi matin à 10 h 00. Toute omission sera considérée comme de la non-disponibilité.

3. MISE À JOUR DES LISTES DE PICK

Les documents doivent être mis à jour par l'employeur pour le prochain jour non férié suivant le weekend.

4. HEURES DE DISPONIBILITÉ DE L'HORAIRE OFFICIEL

i) Vendredi soir au plus tard à 18 h 00 pour le samedi

ii) Samedi soir au plus tard à 14 h 00 pour le dimanche

iii) Tous les jours fériés au plus tard à 16 h 00 le jour précédent

Tout appel après ces heures est considéré comme un appel d'urgence.

5. APPELS D'URGENCE

La liste de priorité de pick FIN DE SEMAINE ET JOURNÉE FÉRIÉE est l'ordre de référence. La rémunération débute suite à l'appel. En raison du niveau d'urgence, le gestionnaire juge du temps nécessaire et de la distance à parcourir avant que l'employé puisse se présenter sur les lieux.

6. AJUSTEMENT DES HEURES

Le pick est remis à zéro (0) le 1er dimanche de chaque année.

7. TEMPS DE PAUSE

Une pause de trente (30) minutes par quart de travail est allouée. Le superviseur assigne le moment de pause à chaque travailleur en début de quart. En cas de besoins opérationnels, l'employé se voit avisé par le superviseur du changement. Normalement, les temps de pause débutent au plus tôt une heure trente minutes après le début du quart et au plus tard deux heures trente minutes après le début du quart de travail.

8. HEURE DE LUNCH

Jour et soir : lorsque les employés sont requis de travailler durant les heures de repas, ils sont rémunérés au double du taux et ils peuvent reprendre le temps perdu, mais en cumulant un maximum d'une heure. La compagnie assure un minimum de 30 minutes de repos consécutif. Si l'employé est incapable de reprendre sa pause de trente (30) minutes consécutives avant la fin de son quart, la compagnie le libère avant la fin normale du quart.

Nuit : la compagnie octroie deux heures consécutives aux employés afin qu'ils puissent se reposer. Lorsque les employés sont requis de travailler durant les heures de repas durant la première heure, la compagnie paie au double du taux, mais ne paie pas durant la deuxième heure. Peu importe la durée du dérangement durant les deux heures de pause, la compagnie assure un minimum de 30 minutes de repos consécutif. La compagnie accepte que l'employé soit en pause pour un maximum de deux (2) heures.

RÈGLES

1- La semaine normale de travail est du lundi au vendredi, excluant les jours fériés. Tous les autres quarts constituent le temps supplémentaire.

2- Au début de chaque quart de travail, chacun doit signifier sa présence au bureau du superviseur. Toute absence sera considérée pour la journée complète.

3- Le temps alloué pour le lavage des mains est de quinze (15) minutes pour chaque fin de quart et de (5) minutes avant les périodes de repas (départ du plancher).

4- Tout retard ou départ autorisé sera déduit de la paie. Les périodes de repos et de repas ne sont pas monnayables.

5- EXCEPTION : VENDREDI OU SAMEDI QUART DE NUIT ET DU LUNDI AU VENDREDI DE SOIR

Dans le cas où il n'y a pas d'opération de débardage ou que ces opérations soient terminées et qu'il n'y a pas d'opération le lendemain matin (excluant la maintenance), la compagnie autorise le cumul des périodes de repas en plus des (15) minutes pour le lavage des mains, afin que l'employé puisse quitter le plancher à 4h45 ou 21h15. Dans le cas où l'employé a décidé de cumuler ses périodes personnelles et qu'une erreur de production se présente, l'employé en assume l'entière responsabilité.

Si l'employé qui a cumulé ses périodes personnelles est requis pour le déplacement des grues portiques exclusivement après l'heure de départ autorisée, la compagnie le rémunère une (1) heure supplémentaire au double du taux applicable. Si les opérations pour lesquelles il est requis se poursuivent après 6h45, les modalités de prolongation de l'article 28.13 s'appliquent.

Considérant les deux (2) terminaux opérés par la compagnie MGT, si les hommes d'entretien d'une section ne sont pas autorisés à cumuler leurs périodes personnelles en raison des opérations qui auront lieu le lendemain matin, ou qu'ils soient présents en raison d'opérations en cours, ils seront priorisés pour le déplacement des grues portiques aux deux (2) sections, selon les besoins.

Si l'employeur exige qu'un déplacement des grues soit effectué alors que le cumul des pauses est autorisé et qu'il doit recourir aux services des hommes d'entretien qui ont cumulé leurs pauses, un minimum d'un (1) MECNO et un (1) ELECT est requis.

6- Indépendamment de l'horaire utilisé sur semaine, les périodes de travail pour les fins de semaine et jours fériés sont :

Quart: 8 h 00 à 16 h 00	ou	Quart: 7 h 00 à 15 h 00
Quart: 16 h 00 à 24 h 00	ou	Quart: 15 h 00 à 23 h 00
Quart: 24 h 00 à 8 h 00	ou	Quart: 23 h 00 à 7 h 00

Il s'agit de périodes de travail indépendantes, séparées les unes des autres.

7- La fin de semaine, dans le cas où il n'y a pas d'opération de débardage et qu'il n'y a pas d'opération pour le prochain quart (excluant la maintenance), la compagnie autorise le cumul des périodes de repas en plus des (15) minutes pour le lavage des mains.

8- Lorsqu'un employé est requis pour une (1) période de rappel de deux (2) heures, l'employé prend le quinze (15) minutes du lavage de main de son quart précédent avant le début du prochain quart, et peut mettre la période de repos de sa période de (2) heures à la fin, soit la période de repos + le quinze (15) minutes de lavage de mains donc trente (30) minutes.

9- Lorsqu'un employé est requis pour deux (2) périodes de rappel de deux (2) heures, l'employé prend le quinze (15) minutes du lavage de mains de son quart précédent avant le début du prochain quart, et peut mettre la période de repos pour les deux (2) périodes de (2) heures à la fin, soit les deux périodes de repos = 30 minutes + le 15 minutes de lavage de mains = 45 minutes.

10- Lorsqu'un employé est requis pour une (1) période de rappel de quatre (4) heures, l'employé prend le 15 minutes de lavage de mains de son quart précédent avant le début du prochain quart, et peut mettre la période de repos à la fin, soit trente (30) minutes de repos + le quinze (15) minutes de lavage de mains = 45 minutes.

11- Lorsqu'un employé est requis pour deux (2) périodes de rappel de quatre (4) heures, l'employé prend le quinze (15) minutes de lavage de mains avant la fin du quart normal. On attribue les pauses équivalentes à un quart régulier, soit trente (30) minutes à l'intérieur du premier quatre (4) heures, et une (1) heure pour le lunch au début de la deuxième période d'extension. En cas de besoin opérationnels, la compagnie assure que l'employé aura trente (30) minutes pour son lunch-repos, sinon l'employé pourra quitter plus tôt. Il ne s'agit pas d'heure de lunch payable. L'employé prend son quinze (15) minutes de lavage de mains avant la fin de la deuxième période d'extension et peut quitter le plancher.

12- Lorsqu'un employé se trouve en période d'extension pour soutenir les opérations de débardage ou pour effectuer une tâche de maintenance précise et ciblée, la compagnie accepte que l'employé quitte le travail une fois ses obligations professionnelles terminées, comme lors d'une fin normale de quart.

13- Le lendemain d'un congé port fermé, un employé peut être requis au travail une (1) ou deux (2) heures avant son quart de travail régulier pour la préparation des équipements. Le double du taux applicable au quart de travail devancé est rémunéré pour ces heures.

14- Les échanges de quart de travail entre employés d'entretien sont permis, à l'intérieur du même corps de métier, sous approbation et respect des conditions du représentant désigné de l'employeur.

TRANSFERT DU PERSONNEL DE MAINTENANCE ENTRE SECTIONS

1- TRANSFERTS LONG TERME : 30 JOURS ET PLUS

Tout transfert nécessite un préavis de 72 heures parmi les employés transférables.

SÉLECTION :
1- VOLONTAIRE et AFFICHAGE STMG
2- ORDRE INVERSE D'ANCIENNETÉ

2- TRANSFERTS PONCTUELS; AU JOUR LE JOUR
SELECTION :
1- VOLONTAIRE et AFFICHAGE STMG
2- ORDRE INVERSE D'ANCIENNETÉ

3- TRANSFERTS POUR TRAVAIL PARTICULIER/SOUTIEN TECHNIQUE

SÉLECTION :
1- CONVENTION COLLECTIVE (délai de 72 heures selon le statut de l'employé)

L'employé conserve sa position, son horaire et son pick à la section d'embauche initiale.

Les transferts sont conditionnels à une période de familiarisation reçue de cinq (5) jours à l'autre section.

Afin de conserver son privilège de possibilité de temps supplémentaire dans l'autre terminal, un employé doit obligatoirement y effectuer cinq (5) jours de travail annuellement.

Lorsqu'un employé est transféré, la compagnie fournit l'outillage ainsi qu'un casier afin d'y ranger ses effets personnels incluant son casque de sécurité.

EMPIRE STEVEDORING CO. - GARAGE

Ces procédures s'appliquent à tous les hommes d'entretien employés par la compagnie Empire Stevedoring Co. qu'ils soient couverts ou non par le RSEHE.

Procédures

Méthode d'octroi du temps supplémentaire le matin, le soir, la nuit et la fin de semaine ou journée fériée

1. MATIN – SOIR – FINS DE SEMAINE – JOURNÉE FÉRIÉE

   i) Le temps supplémentaire est offert en premier lieu aux employés qui possèdent le moins d'heures accumulées.

   ii) En cas d'égalité du nombre d'heures accumulées, l'ancienneté prévaut.

   iii) Advenant un refus de la part d'un employé ayant le pick, le nombre d'heures refusées est inscrit à son pick. Ces heures sont considérées comme lui ayant été offertes.

2. NUIT

   i) Le temps supplémentaire est offert en premier lieu aux employés qui possèdent le moins d'appels de nuit accumulés.

   ii) En cas d'égalité du nombre d'appels, l'ancienneté prévaut.

   iii) Advenant un refus de la part d'un employé ayant le pick, le nombre d'appels refusés est inscrit à son pick. Ces appels sont considérés comme lui ayant été offerts.

3. VACANCES

Les vacances débutent après le quart du vendredi et se terminent le lundi dès 4 h 00, 6 h 00, 7 h 00 ou 8 h 00.

i) Un employé peut se rendre disponible pendant ses vacances en avisant de ses disponibilités avant son départ de vacances. Il s'agit d'une disponibilité pour le travail de semaine, de fin de semaine et pour les appels d'urgence.

ii) Un employé peut prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives et un maximum de six (6) semaines annuellement sans voir son pick affecté. Toute période supplémentaire impute le pick de l'employé en heures refusées. La période de vacances est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

iii) Tous les employés ont droit à un minimum de cinq (5) semaines de vacances

4. MALADIE, C.S.S.T., ABSENCE AUTORISÉE

Dans le cas d'une absence de plus de cinq (5) semaines, les heures de pick s'accumulent, puisque l'employé est considéré au travail. À son retour, l'employé voit son pick augmenter d'une heure comparativement à l'employé de son corps de métier qui possède le plus haut pick.

Calcul du temps supplémentaire

1. CONVERSION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

i) Document SEMAINE MATIN - SOIR: Heures travaillées, conversion en temps simple;

ii) Document NUIT: toute nuit convertie en nombre d'appels;

iii) Document FIN DE SEMAINE ET JOURNÉE FÉRIÉE : heures travaillées, convertie en temps simple;

iv) En cas d'égalité, l'ancienneté prévaut. Le calcul se fait comme suit : heures travaillées + heures refusées = heures totales du pick. Les heures refusées sont également converties.

2. MISE À JOUR DES LISTES DE PICK

Les documents doivent être mis à jour par l'employeur quotidiennement, à l'exception des journées fériées et de la fin de semaine.

3. APPELS D'URGENCE

Selon le moment où l'appel est fait, la liste de priorité de pick de jour, de soir, de nuit ou de fin de semaine et journée fériée est utilisée pour l'ordre de priorité. La rémunération débute suite à l'appel. En raison du niveau d'urgence, le gestionnaire juge du temps nécessaire et de la distance à parcourir avant que l'employé puisse se présenter sur les lieux.

4. AJUSTEMENT DES HEURES

Le pick est remis à zéro (0) le 1er janvier de chaque année.

5. TEMPS DE PAUSE

Une pause de trente (30) minutes par quart de travail durant la période hivernale, ce temps de pause est normalement de 10 h 00 à 10 h 30 sur le quart de jour. Pendant la période estivale, les employés reportent la pause à la fin du quart. En cas de changements opérationnels nécessitant un réajustement, l'employé se voit avisé par le superviseur.

6. HEURE DE LUNCH

Jour, soir et nuit :
L'employeur accepte que tous les hommes d'entretien mangent simultanément. Il est donc entendu qu'advenant un appel pendant ce temps, les employés s'acquitteront de leur tâches professionnelles sans réclamer les dédommagements prévus à la convention collective.

RÈGLES

1. La semaine normale de travail est du lundi au vendredi, excluant les jours fériés. Tous les autres quarts constituent le temps supplémentaire.

2. Le temps alloué pour le lavage des mains est de dix (10) minutes pour chaque fin de quart et de (5) minutes avant les périodes de repas. Ce temps est relatif à la fin de la période de travail. Il s'agit du moment où l'employé peut ranger ses outils.

3. Lorsque le temps de travail d'un employé d'entretien est supérieur ou égal à seize (16) heures de façon consécutive dans la même journée, sa rémunération pour le travail de la journée suivante est à taux double.

4. Dans le cas où l'employeur ne requiert pas la présence d'un employé pour la journée suivante, l'employé sera rémunéré l'équivalent de huit (8) heures à taux simple pour cette journée. Cette journée doit être prise le lendemain suivant la journée où l'employé a travaillé seize (16) heures ou plus.

5. Toutes les heures travaillées précédemment au quart normal de travail sont exclues du calcul pour les heures consécutives prévues au point 3.

6. Une majoration positive de trente (30) minutes est octroyée aux employés d'entretien après la fin des opérations de débardage pour l'application du calcul des heures consécutives et travaillées prévu au point 3. Une rémunération de huit (8) heures est garantie au-delà de quatre (4) heures d'extension, peu importe le temps de travail réellement effectué.

7. Lorsqu'un employé d'entretien combine un quart de jour et un quart de nuit, il ne sera pas requis pour la journée suivante et il sera rémunéré l'équivalent de huit (8) heures à taux simple pour cette journée. De plus, l'employé requis sur le quart de nuit peut quitter une heure avant la fin de son quart de jour.

8. Toutes périodes d'extension qui se terminent après minuit (24 h 00) impliquent que l'employé ne sera pas requis pour la journée suivante. Il sera rémunéré l'équivalent de huit (8) heures à taux simple pour cette journée.

9. Lorsqu'un employé se trouve en période d'extension pour soutenir les opérations de débardage ou pour effectuer une tâche de maintenance précise et ciblée, la compagnie accepte que l'employé quitte le travail une fois ses obligations professionnelles terminées, comme lors d'une fin normale de quart.

10. Les échanges de quart de travail entre employés d'entretien sont permis, à l'intérieur du même corps de métier, sous approbation et respect des conditions du représentant désigné de l'employeur.

LOGISTEC - GARAGE

Ces procédures s'appliquent à tous les hommes d'entretien employés par la compagnie Logistec qu'ils soient couverts ou non par le RSEHE

Procédures

Méthode d'octroi du temps supplémentaire sur semaine, fin de semaine, et journée fériée

1. SEMAINE

   i) Le temps supplémentaire est offert en premier lieu aux employés sur le quart de travail.

   ii) En cas d'égalité, l'ancienneté prévaut.

2. FIN DE SEMAINE ET JOURNÉE FÉRIÉE

   i) Lors d'une journée fériée à effectif complet, tous les employés demeurent sur leur quart de travail respectif. Dans le cas d'effectifs réduits, on identifie le nombre d'employés nécessaires aux opérations.

3. VACANCES

   Les vacances commencent après le quart du vendredi (les extensions peuvent faire partie du quart normal de travail) et recommencent un lundi dès 4 h 00, 6 h 00, 7 h 00 ou 8 h 00.

   i) Un employé peut se rendre disponible pendant ses vacances en informant son superviseur de ses disponibilités, avant son départ de vacances. Cependant, il est le dernier considéré. Il s'agit d'une disponibilité pour le travail de semaine et de fin de semaine et pour les appels d'urgence.

ii) Un employé peut prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives et un maximum de six (6) semaines annuellement sans voir son pick affecté. Toute période supplémentaire impute le pick de l'employé en heures refusées. La période de vacances est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

iii) Tous les employés ont droit à un minimum de cinq (5) semaines de vacances.

4. MALADIE, C.S.S.T., ABSENCE AUTORISÉE

Dans le cas d'une absence de plus de cinq (5) semaines, les heures de pick s'accumulent, puisque l'employé est considéré au travail. À son retour, l'employé voit son pick augmenter d'une heure comparativement à l'employé de son corps de métier qui possède le plus haut pick.

Calcul du temps supplémentaire

1. MISE À JOUR DES LISTES DE PICK

Aucune liste n'est présentement gérée par l'employeur.

2. HEURES POUR RENDRE L'HORAIRE OFFICIEL

i) vendredi soir au plus tard à 18 h 00 pour le samedi

ii) Samedi soir au plus tard à 14 h 00 pour le dimanche

iii) Tous les jours fériés au plus tard à 16 h 00 le jour précédent

3. APPELS D'URGENCE

L'offre se fait selon la disponibilité des employés. La rémunération débute suite à l'appel. En raison du niveau d'urgence, le gestionnaire juge du temps nécessaire et de la distance à parcourir avant que l'employé puisse se présenter sur les lieux.

4. AJUSTEMENT DES HEURES

Le pick est remis à zéro (0) le 1er janvier de chaque année.

5. TEMPS DE PAUSE

Cantine : Un temps raisonnable est alloué pour la cantine sur l'horaire de 07 h 00 à 15 h 00 ou lors d'une extension inversée.

6. HORAIRES

Jour				
• 08 h 00 à 11 h 30 Travail • 11 h 30 à 12 h 30 Lunch • 12 h 30 à 16 h 00 Travail	ou	• 08 h 00 à 10 h 00 Travail • 10 h 00 à 10 h 30 Pause • 10 h 30 à 13 h 00 Travail • 13 h 00 à 14 h 00 Lunch • 14 h 00 à 16 h 30 Travail	ou	• 07 h 00 à 11 h 30 Travail • 11 h 30 à 12 h 30 Lunch • 12 h 30 à 15 h 00 Travail

Soir				
• 15 h 00 à 18 h 30 Travail • 18 h 30 à 19 h 30 Lunch • 19 h 30 à 23 h 00 Travail	ou	• 16 h 00 à 19 h 30 Travail • 19 h 30 à 20 h 30 Lunch 20 h 30 à 24 h 00 Travail	ou	• 16 h 30 à 18 h 30 Travail • 18 h 30 à 19 h 00 Pause • 19 h 00 à 21 h 30 Travail • 21 h 30 à 22 h 30 Lunch • 22 h 30 à 01h Travail

Nuit
En extension seulement, donc 4h inversés de jour ou 4h supplémentaires de soir Ou Deux extensions de quatre (4) heures suite au quart de soir

La pratique passée continue à s'appliquer pour les quarts de 06 h 00 à 18 h 00 et 18 h 00 à 06 h 00 pour les quarts de nuit.

RÈGLES

1. Les quarts de travail normaux sont du lundi au vendredi, excluant les jours fériés. Tous les autres quarts constituent le temps supplémentaire.

2. Au début de chaque quart de travail, la présence de chacun doit être signifiée au bureau du superviseur. Toute absence sera considérée pour la journée.

3. Le temps alloué pour le lavage des mains est de quinze (15) minutes pour chaque fin de quart et de (5) minutes avant les périodes de repas.

4. Tout retard ou départ autorisé sera déduit de la paie. Les périodes de repos et de repas ne sont pas monnayables.

5. Lorsqu'un employé se trouve en période d'extension pour soutenir les opérations de débardage ou pour effectuer une tâche de maintenance précise et ciblée, l'employeur accepte que l'employé quitte le travail une fois ses obligations professionnelles terminées, comme lors d'une fin normale de quart.

6. Si en raison de la présence d'un navire, l'employeur débute le travail en période d'extension sur un quart de soir et continue ses employés en période de rappel jusqu'à 07h59, les employés pourront être ramenés de soir ou de nuit la journée suivante uniquement en cas de présence de navire.

7. L'employeur avise les employés chaque vendredi de leur quart de travail pour la semaine suivante. Un employé peut uniquement changer de quart de travail hebdomadairement. Un employé assigné de jour pour la semaine, peut travailler de soir uniquement par période d'extension ou pour remplacer un employé absent sur le quart de soir.

8. Lorsque les employés sont requis de commencer leur quart deux (2) heures ou quatre (4) heures avant le début de leur quart normal, ils sont rémunérés au taux applicable pour ces heures. Tout ce qui est prévu à l'article 28.13 s'applique en ce qui a trait aux temps alloué pour les pauses.

9. Les échanges de quart de travail entre employés d'entretien sont permis, à l'intérieur du même corps de métier, sous approbation et respect des conditions du représentant désigné de l'employeur.

TERMONT MONTRÉAL INC. - GARAGE

Ces procédures s'appliquent à tous les hommes d'entretien employés par la compagnie Termont Montreal Inc. qu'ils soient couverts ou non par le RSEHE.

Procédures

Méthode d'octroi du temps supplémentaire sur semaine, fin de semaine, et journée fériée

1. SEMAINE

   i) Le temps supplémentaire de jour est offert en premier lieu aux employés sous rotation qui travaillent de jour et ensuite aux employés à horaire fixe et qui possèdent le moins d'heures accumulées.

   ii) Le temps supplémentaire par extension de soir ou de nuit est offert en premier lieu aux employés qui travaillent sur le quart en question en suivant le pick.

   iii) En cas d'égalité du nombre d'heures accumulées, l'ancienneté prévaut.

   iv) Advenant un refus de la part d'un employé ayant le pick, le nombre d'heures refusées est inscrit à son pick. Ces heures sont considérées comme lui ayant été offertes.

2. FIN DE SEMAINE ET JOURNÉE FÉRIÉE

L'employé a priorité sur son quart de travail du lendemain.

i) Chaque semaine, une feuille de disponibilité de fin de semaine est placée sur le babillard, avec le nom de chacun des employés. Ceux-ci doivent inscrire leurs disponibilités ou le signifier par courrier électronique. Le tout avant 18 h 00 le jeudi.

ii) Ce pick de fin de semaine est valable pour toute la fin de semaine, soit du samedi 7 h 00 au lundi 6h59. Les heures travaillées la fin de semaine sont comptabilisées le prochain jour non férié.

iii) Advenant qu'un employé n'identifie aucun quart de disponibilité et qu'il est requis, celui-ci voit son pick augmenter. Ces heures sont considérées comme lui ayant été offertes.

3. ASSIGNATIONS LA FIN DE SEMAINE ET DE NUIT

Un employé sous rotation assigné de nuit couvre sept (7) jours consécutifs à partir du dimanche.

i) La semaine de nuit débute le dimanche à 23 h 00 ou le dimanche à 24 h 00 et se termine le dimanche suivant, à 7 h 59 ou après extension.

4. VACANCES

Les vacances débutent après le quart du vendredi et se terminent le lundi dès 6 h 00, 7 h 00 ou 8 h 00.

Suite à une semaine de vacances, un employé assigné sur le quart de nuit, reprend le travail dès le dimanche, à condition d'aviser son supérieur avant de quitter pour sa période de vacances.

i) Un employé peut se rendre disponible pendant ses vacances en inscrivant ses disponibilités sur la ou les feuilles prévues à cet effet, avant son départ de vacances. Il s'agit d'une disponibilité pour le travail de semaine, de fin de semaine et pour les appels d'urgence. Il est cependant considéré comme le dernier disponible.

ii) Un employé peut prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives et un maximum de six (6) semaines annuellement sans voir son pick affecté. Toute période supplémentaire impute le pick de l'employé en heures refusées. La période de vacances est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

iii) Lorsqu'on doit remplacer un employé en rotation pour ses périodes de vacances, on priorise l'employé sous rotation qui se trouve sur le quart de jour ayant le pick le plus bas, préalablement à l'employé qui travaille de jour uniquement.

iv) Tous les employés ont droit à un minimum de cinq (5) semaines de vacances.

5. MALADIE, C.N.E.S.S.T., ABSENCE AUTORISÉE ET AUTRES ABSENCES

Dans le cas d'une absence de plus de cinq (5) semaines, les heures de pick s'accumulent, puisque l'employé est considéré au travail. À son retour, l'employé voit son pick augmenter d'une heure comparativement à l'employé de son corps de métier qui possède le plus haut pick. Cette règle couvre aussi un employé nouvellement embauché ou un employé transféré d'une compagnie à une autre en cours d'année.

Lorsqu'on doit remplacer un employé en rotation pour une période d'absence autorisée, on priorise l'employé sous rotation qui se trouve sur le quart de jour, préalablement à l'employé qui travaille de jour uniquement.

Au retour d'une suspension, le pick de l'employé est ajusté à la moyenne des heures.

Calcul du temps supplémentaire

1. CONVERSION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

i) Document SEMAINE : lundi au vendredi, toute heure supplémentaire convertie en temps double;

ii) Document FIN DE SEMAINE et JOURNÉE FÉRIÉE : samedi, dimanche et jour férié, toute heure convertie en temps double;

iii) Document FIN DE SEMAINE ET JOURNÉE FÉRIÉE est gelé après les assignations octroyées le vendredi, jusqu'au prochain jour non férié.

iv) En cas d'égalité, l'ancienneté prévaut. Le calcul se fait comme suit : heures travaillées + heures refusées = heures totales du pick. Les heures refusées sont également converties.

2. FEUILLE / LISTE DE DISPONIBILITÉ

L'employé doit signifier sa disponibilité pour chacun des quarts.

3. MISE À JOUR DES LISTES DE PICK

Les documents doivent être mis à jour par l'employeur quotidiennement pour le prochain jour non férié, le même principe s'applique suivant le weekend.

4. HEURES DE DISPONIBILITÉ DE L'HORAIRE OFFICIEL

i) Dimanche soir - vendredi soir au plus tard à 18 h 00 pour le lendemain

ii) Vendredi soir au plus tard à 18 h 00 pour le samedi.

iii) Samedi soir au plus tard à 14 h 00 pour le dimanche

iv) Tous les jours fériés au plus tard à 18 h 00 le jour précédent

Il est de la responsabilité de l'employé de prendre connaissance de son horaire. Tout appel après ces heures est considéré comme un appel d'urgence.

5. APPELS D'URGENCE

La liste de pick est l'ordre de référence. La rémunération débute suite à l'appel. En raison du niveau d'urgence, le gestionnaire juge du temps nécessaire et de la distance à parcourir avant que l'employé puisse se présenter sur les lieux.

6. AJUSTEMENT DES HEURES

Le pick est remis à zéro (0) le 1er dimanche de chaque année.

7. TEMPS DE PAUSE

Une pause de trente (30) minutes par quart de travail est allouée. En cas de besoins opérationnels, l'employé se voit avisé par la compagnie du changement. Normalement, les temps de pause sont entre 9 h 30 et 10 h 30 sur le quart de jour, à 21 h 00 sur le quart de soir et à 01 h 00 sur le quart de nuit.

8. HEURE DE LUNCH

Jour, soir et nuit :

La compagnie accepte que tous les hommes d'entretien mangent simultanément. Il est donc entendu qu'advenant un appel pendant ce temps, les employés s'acquitteront de leur tâches professionnelles sans réclamer les dédommagements prévus à la convention collective.

RÈGLES

1. La semaine normale de travail est du lundi au vendredi, excluant les jours fériés. Tous les autres quarts constituent le temps supplémentaire.

2. Le temps alloué pour le lavage des mains est de quinze (15) minutes pour chaque fin de quart et de cinq (5) minutes avant les périodes de repas (départ du plancher).

3. Tout retard ou départ autorisé sera déduit de la paie. Les périodes de repos et de repas ne sont pas monnayables.

4. Indépendamment de l'horaire utilisé sur semaine, les périodes de travail pour les fins de semaine et jours fériés sont :

Quart: 8 h 00 à 16 h 00	ou	Quart: 7 h 00 à 15 h 00
Quart: 16 h 00 à 24 h 00	ou	Quart: 15 h 00 à 23 h 00
Quart: 24 h 00 à 8 h 00	ou	Quart: 23 h 00 à 7 h 00

Il s'agit de périodes de travail indépendantes, séparées les unes des autres.

Un employé sous rotation peut, s'il le désire, combler un quart de travail avant ou après son quart régulier. En acceptant un quart de temps supplémentaire préalable à son quart régulier, l'employé s'engage à compléter son quart régulier.

Lorsqu'un employé refuse son quart normal de travail, il perd également sa priorité pour le temps supplémentaire.

5. Lorsqu'un employé se trouve en période d'extension pour soutenir les opérations de débardage ou pour effectuer une tâche de maintenance précise et ciblée, la compagnie accepte que l'employé quitte le travail une fois ses obligations professionnelles terminées, comme lors d'une fin normale de quart.

6. Le lendemain d'un congé port fermé, un employé peut être requis au travail une (1) ou deux (2) heures avant son quart de travail régulier pour la préparation des équipements. Le double du taux applicable au quart de travail devancé est rémunéré pour ces heures;

7. Affichage Terminal Maisonneuve (section 68) et Terminal Viau (section 52)

    i) Tous les ans à la première semaine de décembre un affichage sera fait pour les postes de mécaniciens, électromécaniciens et les électriciens;

    ii) Lors de l'affichage annuel l'employé ayant le plus d'ancienneté peut prendre le poste de l'employé ayant le moins d'ancienneté du terminal 68 vers le terminal 52 et vice et versa;

    iii) Une période d'essai d'un mois sera accordée à l'employé qui change de terminal. Par contre, si l'employé retourne à son terminal suite à la période d'essai, il ne bénéficie pas d'une autre période d'essai;

    iv) Suite à l'affichage si tous les postes ne sont pas comblés le ou les employés ayant le moins d'ancienneté sera ou seront transférés.

8. Les semaines au terminal Viau (52) où il n'y a qu'un seul mécanicien ou un seul électromécanicien-électricien sur un quart (jour, soir ou nuit), un employé de même qualification du terminal Maisonneuve (68) sur le même quart sera transféré pour la semaine selon une méthode à déterminer. Le transfert n'est pas une obligation, l'employeur se garde le droit d'effectuer un transfert ou non;

9. Lors du choix de vacances, l'ancienneté générale incluant les deux terminaux sera utilisée;

10. Pour octroyer le surtemps, la liste de pick en vigueur incluant les deux terminaux sera utilisée;

11. Un employé ayant les connaissances et ne travaillant pas sur le terminal où se trouve un équipement qui est en problème peut et doit être demandé pour diagnostiquer le problème. Un employé peut être appelé en soutien en cas de bris majeur ou de manque de personnel (aucun employé disponible à prendre le quart de surtemps) disponible pour supporter l'autre terminal;

12. Pour les week-ends, la procédure est maintenue;

13. Un employé à qui il est demandé de faire du temps supplémentaire doit se présenter au terminal du superviseur lui ayant demandé pour le début du quart soit à 07 h 00, 15 h 00 ou 23 h 00 à moins d'avis contraire de la part d'un superviseur;

14. Les échanges de quart de travail entre employés d'entretien sont permis, à l'intérieur du même corps de métier, sous approbation et respect des conditions du représentant désigné de l'employeur.

T.M.C. - GARAGE

Ces procédures s'appliquent à tous les hommes d'entretien employés par la compagnie T.M.C. qu'ils soient couverts ou non par le RSEHE.

Procédures

Méthode d'octroi du temps supplémentaire sur semaine, fin de semaine, et journée fériée

1. SEMAINE

   i) Le temps supplémentaire est offert par métier.

   ii) En cas d'égalité du nombre d'heures accumulées, l'ancienneté prévaut.

   iii) Advenant un refus de la part d'un employé ayant le pick, le nombre d'heures refusées est inscrit à son pick. Ces heures sont considérées comme lui ayant été offertes.

   iv) À des fins de contrôle et dans le but d'éviter des erreurs, les employés inscrivent les heures de temps supplémentaire sur la feuille prévue à cette effet dans le garage.

   v) Tout refus pour du temps supplémentaire offert pour une classification autre que son primaire ne sera pas considéré dans le calcul des heures offertes et des heures refusées.

2. FIN DE SEMAINE ET JOURNÉE FÉRIÉE

   La priorité est donnée au quart de travail et au corps de métier

   Les heures travaillées la fin de semaine et une journée fériée sont comptabilisées la prochaine journée non fériée.

   vii) À des fins de contrôle et dans le but d'éviter des erreurs, les employés inscrivent les heures de temps supplémentaire sur la feuille prévue à cette effet dans le garage.

3. VACANCES

   Les vacances commencent après le quart du vendredi (selon le pick, les extensions font partie du quart normal de travail) et se terminent lundi dès 4 h 00, 6 h 00, 7 h 00 ou 8 h 00.

Suite à une semaine de vacances, un employé assigné sur le quart de nuit, peut reprendre le travail dès le dimanche, à condition d'aviser son supérieur avant de quitter pour sa période de vacances.

i) Un employé peut se rendre disponible pendant ses vacances en avisant de ses disponibilités avant son départ de vacances. Il s'agit d'une disponibilité pour le travail de semaine, de fin de semaine et pour les appels d'urgence. Il est cependant considéré dernier prioritaire dans son corps de métier, Cependant, sur son primaire, il sera toujours prioritaire par rapports aux autres corps de métier;

ii) Un employé peut prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives et un maximum de six (6) semaines annuellement sans voir son pick affecté. Toute période supplémentaire impute le pick de l'employé en heures refusées. La période de vacances est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

iii) Tous les employés ont droit à un minimum de cinq (5) semaines de vacances.

4. MALADIE, C.S.S.T., ABSENCE AUTORISÉE

Dans le cas d'une absence de plus de cinq (5) semaines, les heures de pick s'accumulent, puisque l'employé est considéré au travail. À son retour, l'employé voit son pick augmenter d'une heure comparativement à l'employé de son corps de métier qui possède le plus haut pick.

Calcul du temps supplémentaire

1. CONVERSION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

i) Document SEMAINE : lundi au vendredi, toute heure supplémentaire dépassant le quart de huit (8) heures de travail convertie en temps simple;

ii) Document FIN DE SEMAINE et JOURNÉE FÉRIÉE : samedi, dimanche et jour férié, toute heure supplémentaire dépassant le quart de huit (8) heures de travail convertie en temps simple;

iii) En cas d'égalité, l'ancienneté prévaut. Le calcul se fait comme suit : heures travaillées + heures refusées = heures totales du pick. Les heures refusées sont également converties en temps simple.

2. MISE À JOUR DES LISTES DE PICK

Les documents doivent être mis à jour par l'employeur pour la prochaine journée non férié suivant le weekend.

3. HEURES DE DISPONIBILITÉ DE L'HORAIRE OFFICIEL

i) vendredi soir au plus tard à 18 h 00 pour le samedi

ii) Samedi au plus tard à 14 h 00 pour le dimanche

iii) Tous les jours fériés au plus tard à 16 h 00 le jour précédent

L'ajout d'un quart de travail suite à la création d'une équipe d'extras n'inclus pas des appels d'urgence.

4. APPELS D'URGENCE

La liste de priorité de pick par corps de métiers est l'ordre de référence. La rémunération débute suite à l'appel. En raison du niveau d'urgence, le gestionnaire juge du temps nécessaire et de la distance à parcourir avant que l'employé puisse se présenter sur les lieux.

5. AJUSTEMENT DES HEURES

Le pick est remis à zéro (0) le 1er janvier de chaque année.

6. TEMPS DE PAUSE

Un temps raisonnable est alloué pour la cantine.

7. HEURE DE LUNCH

Jour, soir et nuit : lorsque les employés sont requis de travailler durant les heures de repas, ils peuvent reprendre le temps perdu. La compagnie accepte que tous les hommes d'entretien mangent simultanément. Il est donc entendu qu'advenant un appel pendant ce temps, les employés s'acquitteront de leur tâches professionnelles sans réclamer les dédommagements prévus à la convention collective.

RÈGLES

1. La semaine normale de travail est du lundi au vendredi, excluant les jours fériés. Tous les autres quarts constituent le temps supplémentaire.

2. Le temps alloué pour le lavage des mains pour chaque fin de quart et avant les périodes de repas doit être raisonnable.

3. Les périodes de travail sont :

   Quart: 8 h 00 à 16 h 00
   Quart: 16 h 00 à 24 h 00
   Quart: 24 h 00 à 8 h 00

   ou

   Quart: 7 h 00 à 15 h 00
   Quart: 15 h 00 à 23 h 00
   Quart: 23 h 00 à 7 h 00

   Il s'agit de périodes de travail indépendantes, séparées les unes des autres.

4. Lorsqu'un employé se trouve en période d'extension pour soutenir les opérations de débardage ou pour effectuer une tâche de maintenance précise et ciblée, la compagnie

accepte que l'employé quitte le travail une fois ses obligations professionnelles terminées, comme lors d'une fin normale de quart.

5. Lors de prolongation de navire, les employés d'entretien assignés sur le quart de travail en prolongation seront aussi en priorité pour les opérations d'entretien;

6. La rotation des quarts de travail par quart de métier s'effectue sur une base hebdomadaire;

7. La pratique passée continue de s'appliquer lorsque seulement deux (2) employés d'entretien sont disponibles pour trois (3) quarts de travail;

8. L'employeur continue la pratique passée d'offrir le choix du quart de travail pour l'employé d'entretien lorsqu'il se trouve le seul disponible pour les quarts de travail quotidien;

9. Lors de l'opération d'une grue, on emploie un (1) CELEC et un (1) CMEMO;

10. Lors de la mise en marche des convoyeurs, on emploie un (1) CMECN et un (1) CELEC.

11. Lors des quarts de nettoyage des convoyeurs, on emploie un (1) CMECN et un (1) CELEC.

12. La pratique passée de la bascule d'horaires continuera de s'appliquer :

    a) Lorsqu'un employé d'entretien est assigné sur le quart de 15 h 00 à 23 h 00, il lui est permis de se présenter à 09 h 00 le lendemain sur le quart de jour. Sa rémunération pour cette journée est de huit (8) heures au taux de base. Advenant une poursuite du quart de soir, l'employé y demeure au besoin;

    b) Lorsqu'un employé d'entretien est assigné sur le quart de 23 h 00 à 07 h 00, il lui est permis de se présenter uniquement le surlendemain à 07 h 00 pour débuter son quart de travail de jour. Sa rémunération pour la journée de repos est de huit (8) heures au taux de base. Advenant une poursuite du quart de nuit, l'employé y demeure au besoin;

    c) Lorsqu'un employé d'entretien travaille sur un quart de 19 h 00 à 07 h 00, il lui est permis de se présenter uniquement le surlendemain à 07 h 00 pour débuter son quart de travail de jour. Sa rémunération pour la journée de repos est de huit (8) heures au taux de base. Advenant une poursuite de ce quart de douze (12) heures, l'employé y demeure au besoin;

    d) Lorsqu'un employé d'entretien travaille sur un quart de 07 h 00 à 19 h 00, il doit se présenter le lendemain à 07 h 00 pour débuter son quart de travail de jour;

    e) Si le quart de soir d'un employé d'entretien s'allonge au-delà de 23 h 00, il lui est permis de se présenter uniquement le surlendemain à 07 h 00 pour débuter son quart de travail de jour. Sa rémunération pour la journée de repos est de huit (8) heures au taux de base;

f) Lorsque les opérations provoquent trois (3) changements d'horaire décroissants consécutifs, il est permis à l'employé d'entretien de ne pas se présenter à son assignation sur le quart de jour de la troisième journée. Sa rémunération pour la journée de repos est de huit (8) heures au taux de base.

g) Du lundi au vendredi (excluant les jours fériés), dans le cas où un quart est annulé, un employé de maintenance assigné pour 12h se voit rémunéré, en plus de ce qui est prévu à la convention collective pour le quart normal, une heure à taux et demi (1,5) et trois (3) heures à taux simple pour l'extension de soir.

13. Les échanges de quart de travail entre employés d'entretien sont permis, à l'intérieur du même corps de métier, sous approbation et respect des conditions du représentant désigné de l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE # 18

OBJET : COMITÉ SPÉCIAL SUR LES ÉCOSYSTÈMES DES SECTEURS VRAC ET CONVENTIONNEL

Ayant pour objectif le maintien des opérations actuelles et favoriser l'essor du développement des marchés de l'arrimage des cargaisons vrac et conventionnelles, les parties s'engagent mutuellement à participer à un projet d'évaluation commun d'identifier des pistes de solutions afin d'accroître l'afflux de ces cargaisons au port de Montréal.

Ces deux écosystèmes diffèrent du modèle appliqué au secteur des conteneurs en présentant d'importantes particularités propres à la nature des marchandises transbordées. Les parties reconnaissent toute l'importance de ces deux secteurs sur les activités portuaires ainsi que leurs places prépondérantes dans l'historique des opérations du port de Montréal.

Chacune des deux parties identifie deux (2) représentants afin de participer aux travaux et compiler les activités du présent comité. Les développements et résultats des travaux du comité sont communiqués et présentés au comité conjoint des relations de travail prévu à la lettre d'entente # 1. Le comité coordonne son agenda de travail en fonction de ses tâches et obligations. Le comité peut s'adjoindre d'experts afin de soutenir ses travaux.

LETTRE D'ENTENTE # 19

OBJET: Nouveau terminal à conteneurs de Contrecœur

Les parties conviennent que l'intégralité de la convention collective s'appliquera au nouveau terminal à conteneurs de Contrecœur.

De plus, dans le cas où les parties souhaitent convenir d'exceptions relativement à l'application de la convention collective concernant le nouveau terminal à conteneurs de Contrecœur, les parties conviennent de se rencontrer dans le cadre du comité conjoint de relations de travail (lettre d'entente # 1) et, le cas échéant, de convenir des exceptions applicables.

LETTRE D'ENTENTE # 20

OBJET: ARBITRAGE EXPRESS

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Un grief non réglé en Comité de griefs doit être référé en arbitrage (conventionnel ou mode express) dans un délai maximum de soixante (60) jours suivant la réponse finale;

2. Il est entendu qu'un accord commun des parties est nécessaire pour référer un grief en arbitrage selon la procédure en mode express;

3. Un grief non réglé en Comité de griefs devient automatiquement annulé s'il n'a pas été référé en arbitrage conventionnel ou mode express dans un délai maximum de soixante (60) jours suivant la réponse finale;

4. Les parties mettent en place un mode d'arbitrage express selon les modalités suivantes :

   i) Les parties s'entendent sur une date d'audience.

   ii) À partir de la banque d'arbitres constituée après entente entre les parties, la disponibilité de chacun des arbitres est vérifiée à tour de rôle, et ce, à partir de l'arbitre assigné lors du dernier arbitrage.

   iii) Les parties offriront des dates aux arbitres intéressés afin d'effectuer une visite des lieux de travail. Ces arbitres seront rémunérés par les parties à parts égales;

   iv) Lorsque les parties jugent que le grief nécessite que l'arbitre ait effectué une visite des lieux de travail, l'arbitre doit être choisi parmi ceux ayant effectué cette visite.

   v) Les audiences ne sont pas publiques. La présence dans la salle d'audience est limitée aux deux (2) représentants de chacune des parties ainsi que leurs témoins.

   vi) Les parties conviennent de remettre une copie de la convention collective ainsi qu'une copie du ou des griefs uniquement quarante-huit (48) heures avant le début d'audience.

   vii) Les délais de procédure pour informer qu'un grief est référé en mode d'arbitrage express sont de rigueur.

   viii) Les dossiers relatifs à une pratique passée ne peuvent pas être débattus en mode d'arbitrage express.

   ix) Les parties conviennent de permettre les admissions en début d'audience.

   x) Les parties conviennent de la possibilité de déposer une décision arbitrale en lien avec le débardage ou une recommandation d'un arbitre en mode d'arbitrage express, s'il n'y a pas de différence claire et marquante.

xi) Chacune des parties se réserve le droit de faire entendre deux (2) témoins au maximum.

xii) Les photos ne sont pas admises, à moins qu'elles aient été autorisées et authentifiées par un responsable de l'employeur chez qui elles ont été prises.

xiii) Aucune des parties ne peut être représentée par un procureur. Les parties sont représentées par les agents élus du Syndicat qui siègent au Comité de griefs (MM. Jean-Marc Amiot, Daniel Fortugno et Sylvain Pételle) et les conseillers en relations de travail de l'Employeur qui gèrent les griefs (Simon Lebrun, Daniel- Christopher Arcudi, Charlotte Gagné, Tristan Girard-Tremblay, Jean-Philippe Guay et Philip Longchamps ou tout remplaçant).

xiv) La durée de l'audience d'un grief est limitée à une journée. Un arbitre peut entendre plusieurs dossiers lors de la même journée d'audition.

xv) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond avant de faire sa recommandation. Une période de clarification durant laquelle il pourra faire état de sa compréhension du litige lui sera octroyée avant la fin de l'audience. Cette compréhension sera entérinée par les parties.

xvi) Aucun document ne peut être remis, à l'arbitre, par les parties après l'audience, à moins d'une entente entre les parties.

xvii) L'arbitre doit faire sa recommandation par écrit, d'un maximum de trois (3) pages, dans les dix (10) jours suivant la fin de l'audience. Ladite recommandation constitue un cas d'espèce, ne lie pas les parties pour le futur et ne peut être invoquée par la suite devant le tribunal.

xviii) Les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat et incluent les frais de rédaction de la recommandation.

xix) Advenant qu'un arbitre ait été réservé et que, pour toute raison, une des parties est dans l'impossibilité de procéder à l'audition du grief, les frais d'annulation encourus seront entièrement assumés par la partie qui a demandé l'annulation à moins d'une entente survenue entre les parties, préalablement à la demande d'annulation.

xx) Advenant qu'une ou l'autre des parties refuse de se soumettre à la recommandation rendue en mode d'arbitrage express, cette partie doit alors en informer l'autre et référer le grief en arbitrage conventionnel, conformément aux dispositions prévues à l'article 5 de la convention collective et ce, dans un délai maximum de trente (30) jours suivant la date à laquelle la recommandation a été rendue. Dans ce cas, les honoraires et les frais de l'arbitre en mode conventionnel sont assumés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

Tout grief référé en arbitrage conventionnel sera soumis aux conditions prévues à l'article 5 de la convention collective.

Tous les délais prévus à l'article 5 de la convention collective et à la présente entente sont de rigueur et emportent déchéance à moins d'entente écrite entre les parties.

Toute entente entre le Syndicat et l'Employeur visant le règlement d'un grief qui ne fait pas l'objet d'un désistement doit être constatée par écrit et signée par les représentants désignés des parties. Cette entente lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés en cause.

LETTRE D'ENTENTE # 21

OBJET : ASSEMBLÉE SYNDICALE PORT FERMÉ

CONSIDÉRANT que l'AEM a déposé le grief 2015-0007 le 25 septembre 2015 au sujet de l'assemblée syndicale annulé le 20 septembre 2015;

CONSIDÉRANT que le grief 2015-0007 a été soumis à l'arbitrage et référé à l'arbitre M. Marcel Guilbert le 5 février 2016;

CONSIDÉRANT que le dossier est présentement en suspens;

CONSIDÉRANT que, sans admission de responsabilités de quelque nature que ce soit et dans le seul et unique but de régler le litige qui les oppose, les parties aux présentes s'entendent pour régler à l'amiable le litige mentionné à la présente.

EN CONSÉQUENCE DE QUOI LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;

2. Lorsque le Syndicat annule la tenue d'une assemblée syndicale prévue selon les dispositions de l'article 14.01 de la convention collective, ce dernier s'engage à en aviser l'A.E.M. dans un délai minimum de soixante-douze (72) heures;

3. Lors de l'annulation d'une assemblée syndicale prévue selon les dispositions de l'article 14.01 de la convention collective, et en conformité avec les dispositions de l'alinéa 2 de la présente entente, le port pourra demeurer ouvert suivant la décision de l'A.E.M.;

4. L'A.E.M. retire le grief 2015-0007 et, par le fait même, se désiste de l'arbitrage prévu pour ce grief;

5. En considération de ce qui précède, l'A.E.M. donne quittance complète, générale et finale au Syndicat ainsi qu'à tous ses employés, mandataires, administrateurs, officiers et autres représentants de tous et chacun des droits d'action ou réclamation passé, présent ou futur dont l'adjudication est possible par ou devant quelque forum judiciaire, quai-judiciaire ou administratif que ce soit qu'ils ont, avaient ou pourraient avoir contre le Syndicat et toutes les autres personnes mentionnées aux présentes résultant directement ou indirectement des faits à l'origine des plaintes et des griefs ci-haut mentionnés;

6. Les parties conviennent que les présentes constituent l'intégralité de l'entente intervenue et que les modalités des présentes sont contractuelles et ne constituent pas une simple énonciation de faits;

7. Les parties conviennent de demander à l'arbitre M. Guilbert de prendre acte de la présente entente et qu'il ordonne aux parties de s'y conformer;

8. Les parties reconnaissent avoir eu l'opportunité de consulter un conseiller juridique au sujet des présentes et déclarent, en outre, avoir eu le temps nécessaire pour lire et étudier les présentes et ajoutent avoir consenti librement et volontairement, après en avoir compris tous ses termes et être en accord avec ceux-ci;

9. Les parties reconnaissent que la présente entente constitue une transaction finale et complète au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec* et ne peut être évoquée à titre de précédent.

LETTRE D'ENTENTE # 22

OBJET : TERMONT – SHUNTAGE CONTENEURS VIDES

Considérant que le Syndicat a déposé le grief 11-03-005 le 18 mars 2011 au sujet du déplacement de conteneurs vides entre les sections 67 et 52 par la compagnie Termont en circulant par la route du Port de Montréal;

Considérant que le grief 11-03-005 a été soumis à l'arbitrage le 19 novembre 2013 et référé à l'arbitre M. Marcel Guilbert le 20 novembre 2013;

Considérant la tenue de journées d'auditions aux dates suivantes pour le grief 11-03-005:

- 21 mai 2015 ;
- 25 août 2015 (visite de quai) ;
- 15 septembre 2015 ;
- 2 et 27 octobre 2015.

Considérant que les journées d'audition qui devaient se tenir les 14 et 28 avril 2016 devant M. Marcel Guilbert ont été annulées;

Considérant la preuve entendue lors des journées d'audition mentionnées précédemment;

Considérant la juridiction du Syndicat ainsi que les dispositions de l'article 1.09 a) de la convention collective en vigueur entre l'A.E.M. et le Syndicat qui expire le 31 décembre 2018;

Considérant que, sans admission de responsabilités de quelque nature que ce soit et dans le seul et unique but de régler le litige qui les oppose, les parties aux présentes s'entendent pour régler à l'amiable le litige mentionné à la présente.

EN CONSÉQUENCE DE QUOI, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. L'A.E.M. informe le Syndicat que la compagnie Termont n'a pas l'intention de procéder au déplacement de conteneurs vides entre différentes sections du Port de Montréal en circulant sur la route du Port de Montréal tel que dénoncé par le Syndicat dans le grief 11-03-005 et ce, d'ici l'expiration de la convention collective présentement en vigueur;

3. Si la compagnie Termont devait déplacer des conteneurs vides en circulant par la route du Port de Montréal d'ici l'expiration de la convention collective présentement en vigueur, le Syndicat en serait avisé au minimum soixante-douze (72) heures à l'avance ;

4. Le Syndicat retire le grief 11-03-005 et, par le fait même, se désiste de l'arbitrage prévu pour ce grief ;

5. En considération de ce qui précède, le Syndicat donne quittance complète, générale et finale à l'A.E.M. et Termont ainsi qu'à tous ses employés, mandataires, administrateurs, officiers et autres représentants de tous et chacun des droits d'action ou réclamation passé, présent ou futur dont l'adjudication est possible par ou devant quelque forum judiciaire, quasi-judiciaire ou administratif que ce soit qu'ils ont, avaient ou pourraient avoir contre l'A.E.M., Termont et toutes les autres personnes mentionnées aux présentes résultant directement ou indirectement des faits à l'origine des plaintes et des griefs ci-haut mentionnés ;

6. Les parties conviennent que les présentes constituent l'intégralité de l'entente intervenue et que les modalités des présentes sont contractuelles et ne constituent pas une simple énonciation de faits ;

7. Les parties conviennent de demander à l'arbitre Marcel Guilbert de prendre acte de la présente entente et qu'il ordonne aux parties de s'y conformer ;

8. Les parties reconnaissent avoir eu l'opportunité de consulter un conseiller juridique au sujet des présentes et déclarent, en outre, avoir eu le temps nécessaire pour lire et étudier les présentes et ajoutent avoir consenti librement et volontairement, après en avoir compris tous ses termes et être en accord avec ceux-ci ;

9. Les parties reconnaissent que la présente entente constitue une transaction finale et complète au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec* et ne peut être évoquée à titre de précédent.

LETTRE D'ENTENTE # 23

OBJET : TEST AMARREURS

CONSIDÉRANT la décision prise par l'A.E.M. à l'automne 2017 d'assujettir les candidats à la classification d'amarreur à une évaluation de capacité fonctionnelle;

CONSIDÉRANT que le Syndicat a déposé le grief 2017-08-167 afin de contester cette décision;

CONSIDÉRANT que le grief 2017-08-167 a été porté à l'arbitrage;

CONSIDÉRANT qu'une journée d'audition a eu lieu le 19 mars 2019 devant l'arbitre Me Nancy Ménard Cheng et qu'une journée d'audition doit avoir lieu le 24 novembre 2020;

CONSIDÉRANT que, sans admission de responsabilités de quelque nature que ce soit et dans le seul et unique but d'éviter un litige entre les parties et pour maintenir des bonnes relations de travail, les parties aux présentes s'entendent pour régler tous les litiges mentionnés à la présente;

EN CONSÉQUENCE DE QUOI, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. Le Syndicat retire le grief numéro 2017-08-167 et, par le fait même, se désistera de l'arbitrage, dans les cinq (5) jours des signatures;

3. Les parties assument à parts égales les frais relatifs à l'annulation de l'arbitrage qui doit avoir lieu le 24 novembre 2020;

4. Le Syndicat reconnaît le droit de l'A.E.M. de procéder à l'évaluation de la capacité fonctionnelle des candidats à la classification d'amarreur, évaluation qui est celle utilisée depuis l'automne 2017 et qui inclut des tests physiques permettant l'évaluation du gabarit des bras, de l'abdomen, du dos, de la stabilité/mobilité et de la force générale;

5. Les parties s'engagent à ne pas remettre en question ce droit dans le cadre de la convention collective actuellement en vigueur, s'engagent à ne pas renégocier ce droit dans le cadre de la négociation de la convention collective qui succédera à la convention collective échue depuis le 31 décembre 2018 et, conséquemment, à ne pas remettre en question ce droit durant la période où la convention collective à intervenir sera en vigueur;

6. Conditionnellement à ce que les tâches de la classification d'amarreur ne soient pas modifiées de façon à ce que l'évaluation des capacités fonctionnelles doivent elles- mêmes être modifiées, l'A.E.M. s'engage à ne pas modifier, si ce n'est que pour faire des modifications mineures, l'évaluation des capacités fonctionnelles décrites au paragraphe 4 de la présente lettre d'entente;

7. Dans le cas de non-respect de l'engagement prévu au paragraphe 6 de la présente lettre d'entente le Syndicat conserve tous ses droits au grief et tous les arguments qu'il aurait pu invoquer dans le cadre du grief numéro 2017-08-167;

8. La présente entente est conditionnelle à la signature de la lettre d'entente réglant les griefs numéros 2017-12-295 et 2019-08-328;

9. En considération de ce qui précède, le Syndicat donne quittance complète, générale et finale à l'A.E.M. ainsi qu'à tous ses employés, mandataires, administrateurs, officiers et autres représentants de tous et chacun des droits d'action ou réclamation passé, présent ou futur dont l'adjudication est possible par ou devant quelque forum judiciaire, quasi-judiciaire ou administratif que ce soit qu'ils ont, avaient ou pourraient avoir contre l'A.E.M. et toutes les autres personnes mentionnées aux présentes résultant directement ou indirectement des faits à l'origine du grief ci-haut mentionné ;

10. Les parties conviennent que les présentes constituent l'intégralité de l'entente intervenue et que les modalités des présentes sont contractuelles et ne constituent pas une simple énonciation de faits;

11. Les parties reconnaissent avoir eu l'opportunité de consulter un conseiller juridique au sujet des présentes et déclarent, en outre, avoir eu le temps nécessaire pour lire et étudier les présentes et ajoutent avoir consenti librement et volontairement, après en avoir compris tous ses termes et être en accord avec ceux-ci ;

12. Les parties reconnaissent que la présente entente constitue une transaction finale et complète au sens des articles 2631 et suivant du *Code civil du Québec*.

LETTRE D'ENTENTE # 24

OBJET : TRAVAUX DU COMITÉ DE CLASSIFICATIONS – VISION STÉRÉOSCOPIQUE ET MONOCULAIRE

Les parties s'engagent à poursuivre les démarches pour élargir l'accessibilité aux classifications des employés n'ayant pas de vision stéréoscopique et des employés ayant une vision monoculaire.

Le comité de classifications a la responsabilité d'entreprendre les démarches.

Les parties peuvent s'adjoindre de spécialistes pour réaliser les démarches, comme ce fut le cas pour l'accessibilité aux classifications d'opérateurs de chariot élévateur (13 tonnes et moins) et de camion-remorque.

LETTRE D'ENTENTE # 25

OBJET : ÉCHANGE D'ASSIGNATION RÉGULIÈRE

La présente entente entre en vigueur le dimanche, 4 avril 2027.

Les employés réguliers peuvent échanger volontairement leurs assignations régulières de travail, sous réserve des conditions suivantes :

1. L'échange d'assignations régulières (exclut la seine en sécurité d'emploi et la salle d'embauche) entre deux employés est permis pour des quarts différents à l'intérieur du même jour.
2. Les employés doivent détenir en primaire ou en secondaire les classifications pour lesquelles ils sont intervertis dans le cadre de l'échange.
3. L'interversion d'une partie d'une assignation régulière est interdite.
4. Un employé peut effectuer un seul échange d'assignation régulière par semaine, du lundi au vendredi et un seul par fin de semaine.
5. L'échange d'assignations régulières ne doit pas affecter les listes de déploiement pour le prochain déploiement.
6. L'échange d'assignations régulières doit respecter la période de repos minimum prévu à la loi. Les périodes de repos de dix (10) et douze (12) heures ne s'appliquent pas.
7. Chaque employé est rémunéré au taux du quart de travail auquel il se trouve affecté au terme de l'échange.
8. Les deux (2) employés doivent soumettre leur entente (interversion d'assignations régulières) au Centre de déploiement au plus tard deux (2) heures avant le début du premier quart de travail interverti, pour approbation. L'Employeur ne peut refuser sans motif valable.
9. Un rapport contenant les échanges d'assignation régulière de déploiement est transmis quotidiennement au Syndicat, à compter de 07h00.