

Deuxième session, quarante-troisième législature,
69-70 Elizabeth II, 2020-2021

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

**LOI SPÉCIALE
GOUVERNEMENT TRUDEAU**

LOI C-29

Loi prévoyant la reprise et le maintien des
opérations au port de Montréal

PREMIÈRE LECTURE LE 27 AVRIL 2021

ADOPTÉ PAR LA CHAMBRE DES COMMUNES LE 28 AVRIL 2021

SANCTIONNÉE LE 30 AVRIL 2021

EN VIGUEUR LE 1^{ER} MAI 2021

TRIBUNAL D'ARBITRAGE
LE 9 DÉCEMBRE 2022

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : Me André G. Lavoie

ENTRE
SYNDICAT DES DÉBARDEURS SECTION LOCALE 375 SCFP

Ci-après le syndicat

ET

ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES

Ci-après l'employeur

EXPIRATION : 31 DÉCEMBRE 2023

*Si tu te couches, ils vont te piler dessus.
Si tu restes debout et tu résistes, ils vont te haïr
mais ils vont t'appeler "Monsieur".*

Pierre Falardeau

**Une loi spéciale,
parrainée par la ministre du Travail Filomena Tassi,
a été imposée aux débardeurs et à leur comité exécutif
le 1^{er} mai 2021 par le Gouvernement Libéral
de Justin Trudeau.**

Ni oubli, ni pardon.

**Un merci senti aux femmes et aux hommes
membres du 375 pour leurs fantastiques appuis tout au
long de ce processus de renouvellement de convention
collective qui était échue depuis le 31 décembre 2018.**

**Merci à notre équipe juridique, Me Jacques Lamoureux
et Me Marie-Christine Morin pour leurs implications et
leurs contributions à la victoire du 375 devant le CCRI
sur la requête de l'Employeur en maintien des services
essentiels, tant lors des audiences que lors des
contestations ultérieures à la Cour d'Appel Fédérale.**

**Merci aux officiers syndicaux, aux collaborateurs, à
nos adjointes, tant au Syndicat qu'au Régime, aux
conseillers du SFCP et à notre procureur syndical lors
de l'arbitrage de différends :**

**Sylvie Allaire
Jean-Marc Amiot
Sylvain Charron
Steve Desjardins
Alain Desrochers
Daniel Fortugno
Jean Lalonde
Éric Langlois
Martin Lapierre
Louise Levesque
Stéphane Longpré
Steve Michel
Éric Morin
Me Yves Morin
Michel Murray
Sylvain Pételle
André Jr. Racette
Steve Vincent**

**Et finalement, merci aux anciens membres
du Comité Exécutif, et aux nouveaux Danny Aubry,
Guillaume Dansereau, Yohann Gaudet-Côté, Maxime
Gendron-Chevrier et Michel Lacasse
qui voient à l'application et au respect
de la décision arbitrale et qui poursuivent
le combat pour de meilleures conditions de travail.**

HISTORIQUE

2018

- 19 mars 2018 Plainte du Syndicat au CCRI à l'encontre de l'AEM pour pratique déloyale et ordonnance provisoire négociation d'entente individuelle - envoyée à l'arbitrage de grief
- 26 mars 2018 Plainte du Syndicat au CCRI à l'encontre de l'AEM pour pratique déloyale touchant l'accès aux locaux de la salle d'embauche pour les officiers syndicaux (décision favorable au Syndicat le 4 mai 2018)
- 10 mai 2018 Élection générale du Syndicat des débardeurs, SCFP, section locale 375
- 4 septembre 2018 Avis de négociation du Syndicat en conformité avec l'article 49.1 du Code**
- 5 septembre 2018 Congédiement par l'AEM du confrère Sylvain Charron, vice-président du Syndicat
- 18 septembre 2018 Négociation - Avis de l'AEM au Syndicat en vertu de l'article 87.4 du Code pour le maintien des services
- 8 octobre 2018 Négociation - Première rencontre de négociation entre les parties
- 9 octobre 2018 Négociation - Avis de différend du Syndicat en vertu de l'article 71 du Code (Conciliation)
- 22 octobre 2018 Début par l'AEM et ses compagnies membres de l'utilisation de l'horaire à quart non-conventionné pour les opérations reliées aux chargements et déchargements de navires-conteneurs océaniques
- 23 octobre 2018 Requête de l'AEM au CCRI pour le maintien des services – 87.4 du Code (*gel du droit de grève et de droit de lock-out tant qu'une décision du CCRI ne sera pas rendue*)
- 23 octobre 2018 Plainte du Syndicat au CCRI - Horaire à quart
- 19 novembre 2018 Fin de l'utilisation par l'AEM et ses compagnies membres de l'horaire à quart non-conventionné pour les opérations reliées aux chargements et déchargements de navires-conteneurs océaniques

HISTORIQUE

20 novembre 2018 Départ de M. Stéphane Morency président et chef de la direction de l'AEM
Arrivée de M. Yvon Pelletier à titre de président et chef de la direction par intérim de l'AEM

99,49 %

588 VOTANTS

Vote de grève durée :
16 DÉCEMBRE 2018 AU 14 FÉVRIER 2019

21 décembre 2018 Négociation - Plainte de l'AEM à l'encontre du Syndicat – Négociation de mauvaise foi

Bilan AEM 2018 8 congédiements et 976 jours de suspension

2019

4 février 2019 **Début des audiences devant le CCRI** de la requête de l'AEM pour le maintien des services – 87.4 du *Code*

27 mai 2019 Plainte de l'AEM au CCRI à l'encontre du Syndicat - grève illégale

29 mai 2019 Plainte du Syndicat au CCRI à l'encontre de l'AEM pour pratique déloyale, avec demande d'ordonnance provisoire - Refus aux officiers syndicaux d'accès aux terminaux

17 juillet 2019 Requête de l'AEM au CCRI pour récusation d'un membre du banc du CCRI entendant l'audience sur la requête du maintien des services – 87.4 du *Code*

30 juillet 2019 Départ de M. Yvon Pelletier à titre de président et chef de la direction par intérim de l'AEM
Arrivée de M. Martin Tessier à titre de président de l'AEM. M. Tessier entrera en fonction le 3 septembre 2019

21 août 2019 DÉCISION DU CCRI - **Le CCRI rejette** la requête de l'AEM pour la récusation d'un membre du banc du CCRI entendant l'audience sur la requête du maintien des services – 87.4 du *Code*

27 août 2019 DÉCISION DU CCRI - **Le CCRI rejette** la demande de l'AEM de suspendre l'audition du dossier du maintien des services – 87.4 du *Code*

HISTORIQUE

29 octobre 2019 **Fin des audiences devant le CCRI** de la requête de l'AEM pour le maintien des services – 87.4 du *Code*

99,45 %

912 VOTANTS

Vote de grève durée :
6 DÉCEMBRE 2019 AU 3 FÉVRIER 2020

Décembre 2019 Distribution par l'AEM de *Chocolats Favoris*

Bilan AEM 2019 6 congédiements et 861 jours de suspension

2020

29 janvier 2020 Audition à la Cour d'Appel Fédérale de la plainte de l'AEM contestant la décision du CCRI de ne pas récuser un membre du banc du CCRI entendant l'audience sur la requête du maintien des services – 87.4 du *Code*.
DÉCISION DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE - La Cour d'Appel Fédérale rejette la requête de l'AEM sur le banc

99,41 %

847 VOTANTS

Vote de grève durée :
5 FÉVRIER 2020 AU 5 AVRIL 2020

99,10 %

884 VOTANTS

Vote de grève durée :
6 JUIN 2020 AU 5 AOÛT 2020

876 8 0

21 février 2020 **DÉCISION DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE – La Cour d'appel Fédérale rejette** la demande de l'AEM de suspendre l'audition au CCRI du dossier du maintien des services – 87.4 du *Code*

11 mars 2020 Déclaration par l'OMS que le coronavirus est une *pandémie mondiale*

23 mars 2020 Fusion des classifications MGT

8 juin 2020 **DÉCISION DU CCRI - Le CCRI rejette** la demande de l'AEM pour le maintien des services – 87.4 du *Code*

25 jours d'auditions et 4 jours de plaidoiries
19 témoins de l'AEM
17 affidavits déposés et 9 compléments d'affidavits

HISTORIQUE

Grève : 2 JUILLET AU 4 JUILLET 2020 (40 HRS) Grève terminaux MGT

Grève : 2 JUILLET 2020 Illimité Grève de formation

Grève : 2 JUILLET 2020 Illimité Grève de l'affichage

Grève : 27 JUILLET AU 1ER AOÛT 2020 (5 jours) Grève générale

Grève : 3 AOÛT AU 7 AOÛT 2020 (4 jours) Grève terminaux Termont

99,22 %

1031 VOTANTS

1023 6 2

Vote de grève durée :
5 AOÛT 2020 AU 4 OCTOBRE 2020

6 AOÛT 2020 15H00 – AEM Modifications des taux de soir et de nuit

10 AOÛT 2020 – Grève générale illimitée

2 juillet 2020	Demande de l'AEM au CCRI pour révision de leur décision du 8 juin 2020 sur le maintien des services – 87.4 du <i>Code</i>
16 juillet 2020	Nouvelle requête de l'AEM au CCRI pour maintien des services – 87.4 du <i>Code</i> – Tome 2
22 août 2020	Signature d'une trêve après 14 jours de grève générale
23 août 2020	Retour au travail des débardeuses et débardeurs
15 septembre 2020	Dépôt par l'AEM à la Cour d'Appel Fédérale d'une demande de contestation de la décision du CCRI du 8 juin 2020 sur le maintien des services – 87.4 du <i>Code</i>

97,05 %

948 VOTANTS

Vote de grève durée :
5 OCTOBRE 2020 AU 5 DÉCEMBRE 2020

97,90 %

866 VOTANTS

848 16 2

Vote de grève durée :
18 DÉCEMBRE 2020 AU 16 FÉVRIER 2021

Bilan AEM 2020

5 congédiements et 1625 jours de suspension

HISTORIQUE

2021

1^{er} février 2021 Plainte de l'AEM à l'encontre du Syndicat – Négociation de mauvaise foi et demande d'ordonnance d'urgence pour suspendre le droit de grève et obtenir un arbitrage de différend. La plainte inclut une offre globale de convention collective de l'AEM qui n'a jamais été déposée à la table de négociation

5 février 2021 Nomination de deux (2) médiateurs spéciaux par la Ministre du Travail

16 février 2021 Suspension de la médiation par les médiateurs

20 février 2021 Reprise de la médiation

98,12 %

960 VOTANTS

Vote de grève durée :
20 FÉVRIER 2021 AU 21 AVRIL 2021

942 16 2

2 mars 2021 DÉCISION DU CCRI - **Le CCRI rejette** la demande d'ordonnance d'urgence de l'AEM déposée le 1^{er} février 2021

12 mars 2021 Dépôt par l'AEM d'une **offre globale et finale** pour le renouvellement de la convention collective

17 mars 2021 DÉCISION DU CCRI - **Le CCRI rejette** la plainte en négo de mauvaise foi

21 mars 2021 Assemblée extraordinaire des membres du Syndicat et vote par scrutin secret sur l'offre globale et finale de l'AEM du 12 mars 2021

**1023 MEMBRES DU SYNDICAT VOTENT
REJET DE L'OFFRE AEM À 99,71 %**

21 mars 2021 Fin de la période de trêve

99,31 %

1021 VOTANTS

Vote de grève durée :
17 AVRIL 2021 AU 17 JUIN 2021

1014 6 1

10 avril 2021 DÉCISION DU CCRI - **Le CCRI rejette** la demande d'ordonnance d'urgence de l'AEM

HISTORIQUE

10 AVRIL 2021 AEM Coupure de la sécurité d'emploi à compter du mardi 13 avril 2021

10 AVRIL 2021 Avis de 72 heures du Syndicat - Grève de seine, de prolongations et de formation

10 AVRIL 2021 Avis de 72 heures du Syndicat – Grève de fin de semaine à compter du 17 avril 2021

10 AVRIL 2021 Avis de 72 heures du Syndicat - Grève des amarreurs la fin de semaine sauf pour 87.7 du Code (grain)

L'AEM avise via son compte Facebook que les horaires à quarts non-conventionnés débiteront le 26 avril 2021

23 AVRIL 2021 Avis de 72 heures du Syndicat – Grève générale illimitée le 26 avril 2021

27 avril 2021 Dépôt du projet de loi spéciale C-29 par Filomena Tassi, Ministre du Travail (Libéral) *prévoyant la reprise et le maintien des opérations au port de Montréal*

27 avril 2021 L'AEM quitte la table de négociation

29 avril 2021 Adoption de la loi spéciale C-29 par la Chambre des Communes

**POUR
255**

Libéral
Conservateurs

**CONTRE
61**

Bloc Québécois
NPD
Parti Vert
Indépendant (1)

30 avril 2021 Audition du Syndicat devant le Sénat touchant le projet de loi spéciale C-29

1^{er} mai 2021 Entrée en vigueur de la loi spéciale C-29

11 mai 2021 Nomination du médiateur-arbitre Me André G. Lavoie

2 juin 2021 Plainte de l'AEM au CCRI à l'encontre du Syndicat - grève illégale: Réglé avec renvoi du grief des amarreurs devant l'arbitre Provençal.

HISTORIQUE

4 juin 2021	Après quelques séances de médiations infructueuses le médiateur-arbitre Me André G. Lavoie met fin au processus de conciliation et convoque les procureurs à une conférence de gestion en vue de l'arbitrage de différend devant débiter dans les semaines suivantes
12 octobre 2021	Début de l'arbitrage de différend issu de la loi spéciale C-29
24 novembre 2021	Départ de M. Martin Tessier à titre de président de l'AEM Arrivée de M. Robert Roy à titre de président de l'AEM
Bilan AEM 2021	12 congédiements et 1054 jours de suspension

2022

12 septembre 2022	
13 septembre 2022	Audition devant la Cour d'Appel Fédérale sur la demande de contestation de l'AEM de la décision du CCRI du 8 juin 2020 sur le maintien des services – 87.4 du <i>Code</i>
9 octobre 2022	Fin de l'arbitrage de différend issu de la loi spéciale C-29
9 décembre 2022	Décision du médiateur-arbitre Me André G. Lavoie 31 jours d'auditions Convention collective de 2019 à 2023
Bilan AEM 2022	10 congédiements et 1301 jours de suspension

2023

18 mars 2023	Invitation de l'AEM aux débardeuses et débardeurs d'assister à un match de hockey du Rocket de Laval 500 billets disponibles
4 mai 2023	DÉCISION DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE – La Cour d'appel Fédérale rejette la demande de contrôle judiciaire de l'AEM contestant la décision du CCRI du 8 juin 2020 sur le maintien des services – 87.4 du <i>Code</i>

HISTORIQUE

2 août 2023	Demande de pourvoi (permission d'en appeler) à la Cour Suprême - l'AEM contestant la décision de la Cour d'Appel Fédérale d'avoir rejeté sa demande de contestation de décision du CCRI du 8 juin 2020 sur le maintien des services – 87.4 du <i>Code</i>
18 août 2023	Fermeture par le CCRI du dossier de la demande de révision par l'AEM de la décision du CCRI du 8 juin 2020 sur le maintien des services – 87.4 du <i>Code</i>
1 ^{er} septembre 2023	Avis de négociation du Syndicat en conformité avec l'article 49.1 du <i>Code</i>
13 septembre 2023	Négociation - Première rencontre de négociation entre les parties
22 septembre 2023	Négociation - Avis de différend du Syndicat en vertu de 71 du <i>Code</i> (Conciliation)
22 septembre 2023	Invitation de l'AEM aux débardeuses et débardeurs d'assister à un match de football du Carabins de Montréal 200 billets disponibles
4 octobre 2023	Négociation - Plainte de l'AEM à l'encontre du Syndicat – Négociation de mauvaise foi et demande de suspension de l'application de l'article 71 du <i>Code</i> (nomination de conciliateur)
6 octobre 2023	Nomination de deux conciliateurs par le Ministère du Travail à la suite de l'avis de différend du Syndicat en conformité avec l'article 71 du <i>Code</i>
23 octobre 2023	Requête de l'AEM au CCRI pour le maintien des services – 87.4 du <i>Code</i> (<i>gel du droit de grève et de droit de lock-out tant qu'une décision du CCRI ne sera pas rendue</i>)

SUMMARY

This enactment provides for the resumption and continuation of operations at the Port of Montreal and imposes mediation as the process for resolving matters remaining in dispute between the parties. It empowers the mediator-arbitrator to impose arbitration as the process for resolving matters that cannot be resolved through mediation. Finally, it sets out the elements that are to be included in the new collective agreement between the parties.

SOMMAIRE

Le texte prévoit la reprise et le maintien des opérations au port de Montréal et impose la médiation comme mode de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend entre les parties. Il accorde au médiateur-arbitre le pouvoir d'imposer l'arbitrage comme mode de règlement des questions que la médiation n'aura pas permis de régler. Finalement, il prévoit les éléments qui seront compris dans la nouvelle convention collective à intervenir entre les parties.

TABLE OF PROVISIONS

An Act to provide for the resumption and continuation of operations at the Port of Montreal

	Preamble
	Short Title
1	<i>Port of Montreal Operations Act, 2021</i>
	Interpretation
2	Definitions
	Port of Montreal Operations
3	Resumption or continuation of operations
4	Prohibitions
5	Obligations
	Extension of Collective Agreement
6	Extension
7	Strikes and lockouts prohibited
	Mediator-Arbitrator
8	Lists of candidates
9	Referral of matters in dispute
10	Powers and duties of mediator-arbitrator
11	Duties of mediator-arbitrator
12	New collective agreements not precluded
13	Remuneration and costs
14	New mediator-arbitrator
	New Collective Agreement
15	New collective agreement
	Enforcement
16	Individuals
	Coming into Force
17	00:00:01 on day after royal assent

TABLE ANALYTIQUE

Loi prévoyant la reprise et le maintien des opérations au port de Montréal

	Préambule
	Titre abrégé
1	<i>Loi de 2021 sur les opérations au port de Montréal</i>
	Définitions et interprétation
2	Définitions
	Opérations au port de Montréal
3	Reprise ou maintien des opérations
4	Interdictions
5	Obligations
	Prorogation de la convention collective
6	Prorogation
7	Interdiction de déclarer une grève ou un lock-out
	Médiateur-arbitre
8	Liste de candidats
9	Renvoi des questions en litige
10	Attributions du médiateur-arbitre
11	Fonctions du médiateur-arbitre
12	Possibilité de conclure une nouvelle convention collective
13	Rémunération et frais
14	Nouveau médiateur-arbitre
	Nouvelle convention collective
15	Nouvelle convention collective
	Contrôle d'application
16	Individus
	Entrée en vigueur
17	0 h 0 min 1 s le jour suivant la sanction

69-70 ELIZABETH II

CHAPTER 6

An Act to provide for the resumption and continuation of operations at the Port of Montreal

[Assented to 30th April, 2021]

Preamble

Whereas the Maritime Employers Association and the Syndicat des débardeurs – Canadian Union of Public Employees Local 375 were parties to a collective agreement that expired on December 31, 2018;

Whereas the parties have engaged, since September 4, 2018, in collective bargaining to reach a new collective agreement;

Whereas the Minister of Labour recognizes the importance of effective collective bargaining practices and the need for stable industrial relations for workers, unions and employers at the Port of Montreal;

And whereas, having regard to the negative impacts of a work stoppage at the Port of Montreal, the public interest requires an exceptional solution to address the matters in dispute so that a new collective agreement may be concluded;

Now therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

Short Title

Short title

1 This Act may be cited as the *Port of Montreal Operations Act, 2021*.

69-70 ELIZABETH II

CHAPITRE 6

Loi prévoyant la reprise et le maintien des opérations au port de Montréal

[Sanctionnée le 30 avril 2021]

Préambule

Attendu :

que l'Association des employeurs maritimes et le Syndicat des débardeurs – section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique étaient parties à une convention collective qui a expiré le 31 décembre 2018;

que les parties ont mené, depuis le 4 septembre 2018, des négociations collectives en vue de conclure une nouvelle convention collective;

que le ministre du Travail reconnaît l'importance de pratiques efficaces en matière de négociation collective et la nécessité de relations industrielles stables pour les travailleurs, les syndicats et les employeurs au port de Montréal;

que, compte tenu des conséquences négatives d'un arrêt de travail au port de Montréal, l'intérêt public exige une solution exceptionnelle pour traiter les questions en litige afin qu'une nouvelle convention collective puisse être conclue,

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :

Titre abrégé

Titre abrégé

1 *Loi de 2021 sur les opérations au port de Montréal.*

Interpretation

Definitions

2 (1) The following definitions apply in this Act.

collective agreement means the collective agreement between the employers' association and the union that expired on December 31, 2018. (*convention collective*)

employee means a person who is employed by an employer and bound by the collective agreement. (*employé*)

employer means the employers' association or any of its members. (*employeur*)

employers' association means the Maritime Employers Association. (*association patronale*)

mediator-arbitrator means the mediator-arbitrator appointed under subsection 8(2). (*médiateur-arbitre*)

Minister means the Minister of Labour. (*ministre*)

union means the Syndicat des débardeurs — Canadian Union of Public Employees Local 375. (*syndicat*)

Words and expressions

(2) Unless otherwise provided, words and expressions used in this Act have the same meaning as in Part I of the *Canada Labour Code*.

Presumption

(3) For the purposes of this Act, the union is deemed to be a person.

Port of Montreal Operations

Resumption or continuation of operations

3 On the coming into force of this Act,

(a) every employer must resume without delay or continue, as the case may be, operations at the Port of Montreal; and

(b) every employee must, when so required, resume without delay or continue, as the case may be, the duties of their employment.

Prohibitions

4 It is prohibited for an employer and for any of its officers and representatives to

Définitions et interprétation

Définitions

2 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

association patronale L'Association des employeurs maritimes. (*employers' association*)

convention collective La convention collective intervenue entre l'association patronale et le syndicat et ayant expiré le 31 décembre 2018. (*collective agreement*)

employé Personne employée par un employeur et liée par la convention collective. (*employee*)

employeur L'association patronale ou l'un de ses membres. (*employer*)

médiateur-arbitre Le médiateur-arbitre nommé au titre du paragraphe 8(2). (*mediator-arbitrator*)

ministre Le ministre du Travail. (*Minister*)

syndicat Le Syndicat des débardeurs — section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique. (*union*)

Terminologie

(2) Sauf disposition contraire, les termes de la présente loi s'entendent au sens de la partie I du *Code canadien du travail*.

Assimilation

(3) Pour l'application de la présente loi, le syndicat est réputé être une personne.

Opérations au port de Montréal

Reprise ou maintien des opérations

3 Dès l'entrée en vigueur de la présente loi :

a) les employeurs sont tenus de reprendre sans délai ou de continuer, selon le cas, les opérations au port de Montréal;

b) les employés sont tenus de reprendre sans délai ou de continuer, selon le cas, leur travail lorsqu'on le leur demande.

Interdictions

4 Il est interdit aux employeurs ainsi qu'à leurs dirigeants et représentants :

(a) in any manner impede any employee from complying with paragraph 3(b); or

(b) discharge or in any other manner discipline, or authorize or direct the discharge or discipline of, any employee by reason of the employee having participated in a strike before the coming into force of this Act.

Obligations

5 The union and each of its officers and representatives must

(a) without delay on the coming into force of this Act, give notice to the employees that, by reason of that coming into force, operations at the Port of Montreal are to be resumed or continued, as the case may be, and that the employees, when so required, are to resume without delay or continue the duties of their employment;

(b) take all reasonable steps to ensure that employees comply with paragraph 3(b); and

(c) comply with any order and request made under the collective agreement for the dispatch of employees to perform operations at the Port of Montreal.

Extension of Collective Agreement

Extension

6 (1) The term of the collective agreement is extended to include the period beginning on January 1, 2019 and ending immediately before a new collective agreement between the parties comes into effect.

Collective agreement binding for extended term

(2) The collective agreement, as extended by subsection (1), is effective and binding on the parties to it for the period for which it is extended, despite anything in the collective agreement or in Part I of the *Canada Labour Code*. However, that Part applies in respect of the collective agreement, as extended, as if that period were the term of the collective agreement.

Strikes and lockouts prohibited

7 Until the collective agreement, as extended by subsection 6(1), expires, it is prohibited

(a) for any employer and for any of its officers and representatives to declare or cause a lockout against the union;

a) d'empêcher tout employé de se conformer à l'alinéa 3b);

b) de congédier tout employé, de prendre des mesures disciplinaires contre lui ou d'ordonner ou de permettre à quiconque de le congédier ou de prendre de telles mesures contre lui parce qu'il a participé à une grève avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Obligations

5 Le syndicat ainsi que ses dirigeants et représentants sont tenus :

a) dès l'entrée en vigueur de la présente loi, d'informer sans délai les employés que, en raison de cette entrée en vigueur, les opérations au port de Montréal doivent reprendre ou continuer, selon le cas, et que les employés doivent reprendre sans délai leur travail, ou le continuer, lorsqu'on le leur demande;

b) de prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que les employés se conforment à l'alinéa 3b);

c) de se conformer aux ordres et demandes d'affectation d'employés à des opérations au port de Montréal respectivement donnés et faites en conformité avec la convention collective.

Prorogation de la convention collective

Prorogation

6 (1) La convention collective est prorogée à compter du 1^{er} janvier 2019 jusqu'à la prise d'effet d'une nouvelle convention collective à intervenir entre les parties.

Caractère obligatoire

(2) La convention collective prorogée par le paragraphe (1) a effet et lie les parties pour la durée de la prorogation, malgré toute disposition de celle-ci ou de la partie I du *Code canadien du travail*. Cette partie s'applique toutefois à la convention ainsi prorogée comme si cette durée était celle de la convention collective.

Interdiction de déclarer une grève ou un lock-out

7 Jusqu'à l'expiration de la convention collective prorogée par le paragraphe 6(1), il est interdit :

a) aux employeurs ainsi qu'à leurs dirigeants et représentants de déclarer ou de provoquer un lock-out à l'égard du syndicat;

(b) for the union and for any of its officers and representatives to declare or authorize a strike against any employer; and

(c) for any employee to participate in a strike against any employer.

Mediator-Arbitrator

Lists of candidates

8 (1) The employers' association and the union may, within 48 hours after the coming into force of this Act, each provide to the Minister a list of the names of up to three individuals that the employers' association or the union, as the case may be, considers qualified to act as mediator-arbitrator.

Appointment of mediator-arbitrator

(2) If the two lists have only one name in common, the Minister must appoint that individual as the mediator-arbitrator, and if they have more than one name in common, the Minister must appoint one of those individuals. However, if the Minister does not receive both lists within the period referred to in subsection (1), or if the lists that are received within that period have no names in common, the Minister must appoint an individual of the Minister's choice as the mediator-arbitrator.

Referral of matters in dispute

9 All matters relating to the amendment or revision of the collective agreement that are, at the time of the appointment, in dispute between the parties are deemed to be referred to the mediator-arbitrator.

Powers and duties of mediator-arbitrator

10 The mediator-arbitrator has, with any modifications that the circumstances require, all the powers and duties referred to in paragraphs 60(1)(a) and (a.2) to (a.4) and sections 61 and 84 of the *Canada Labour Code*.

Duties of mediator-arbitrator

11 (1) Within 90 days after the day on which the mediator-arbitrator is appointed or any longer period that the Minister may allow, the mediator-arbitrator must

(a) endeavour to mediate all the matters that are deemed to be referred to the mediator-arbitrator relating to the amendment or revision of the collective agreement and to bring about an agreement between the parties on those matters;

(b) if the mediator-arbitrator is unable to bring about an agreement between the parties in respect of any such matter, hear the parties on the matter, arbitrate

b) au syndicat ainsi qu'à ses dirigeants et représentants de déclarer ou d'autoriser une grève à l'égard de tout employeur;

c) aux employés de participer à une grève à l'égard de tout employeur.

Méiateur-arbitre

Liste de candidats

8 (1) L'association patronale et le syndicat peuvent chacun, dans les quarante-huit heures suivant l'entrée en vigueur de la présente loi, fournir au ministre une liste comportant le nom d'au plus trois individus que l'association patronale ou le syndicat, selon le cas, estime compétents pour agir à titre de médiateur-arbitre.

Nomination

(2) Si les deux listes ont un seul nom en commun, le ministre nomme l'individu en question à titre de médiateur-arbitre; si elles ont plus d'un nom en commun, le ministre nomme l'un des individus en question. Toutefois, si le ministre ne reçoit pas les deux listes dans le délai visé au paragraphe (1), ou si les listes qu'il reçoit dans ce délai n'ont aucun nom en commun, il nomme le médiateur-arbitre de son choix.

Renvoi des questions en litige

9 Les questions relatives à la modification ou à la révision de la convention collective qui font, au moment de la nomination, l'objet d'un différend entre les parties sont réputées renvoyées au médiateur-arbitre.

Attributions du médiateur-arbitre

10 Le médiateur-arbitre est investi, compte tenu des adaptations nécessaires, des attributions que visent les alinéas 60(1)a) et a.2) à a.4) et les articles 61 et 84 du *Code canadien du travail*.

Fonctions du médiateur-arbitre

11 (1) Dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date de sa nomination ou dans le délai supérieur que peut accorder le ministre, le médiateur-arbitre :

a) s'efforce d'intervenir dans les questions qui sont réputées lui être renvoyées relativement à la modification ou à la révision de la convention collective et d'amener les parties à se mettre d'accord;

b) si, à l'égard d'une question, il ne peut les amener à le faire, il les entend et rend une décision arbitrale sur cette question;

the matter and render a decision in respect of the matter; and

(c) report to the Minister on the resolution of each of the matters that are deemed to be referred to the mediator-arbitrator and provide the parties with a copy of the report.

Mediation period

(2) Despite subsection (1), the mediator-arbitrator has a period of not more than 14 days after the day on which they are appointed to endeavour to mediate the matters referred to in paragraph (1)(a) and to bring about an agreement between the parties. That period may be extended for an additional period of not more than seven days if the parties agree.

Contractual language — decision

(3) Every decision of the mediator-arbitrator under paragraph (1)(b) must be worded in appropriate contractual language so as to allow its incorporation into a new collective agreement.

New collective agreements not precluded

12 Nothing in this Act precludes the parties to the collective agreement from entering into a new collective agreement at any time before the mediator-arbitrator reports to the Minister under paragraph 11(1)(c) and, if the parties do so, the mediator-arbitrator's duties under this Act respecting the collective agreement cease on the day on which the new collective agreement is entered into and section 15 does not apply in respect of the new collective agreement.

Remuneration and costs

13 The payment of the remuneration of the mediator-arbitrator and the reimbursement of all costs incurred by the mediator-arbitrator in the exercise of their powers and the performance of their duties under this Act are the responsibility, in equal parts, of the employers' association and the union, and the amounts owed are debts due to the mediator-arbitrator and may be recovered as such from the employers' association or the union, as the case may be, in any court of competent jurisdiction.

New mediator-arbitrator

14 In the event of the death, incapacity or resignation of the mediator-arbitrator, the Minister must notify the employers' association and the union that a new mediator-arbitrator is to be appointed and the following rules apply:

c) fait rapport au ministre du règlement de chacune des questions qui sont réputées lui être renvoyées et fournit une copie du rapport aux parties.

Délai de médiation

(2) Malgré le paragraphe (1), le médiateur-arbitre dispose d'un délai d'au plus quatorze jours suivant la date de sa nomination pour s'efforcer d'intervenir dans les questions visées à l'alinéa (1)a) et d'amener les parties à se mettre d'accord. Ce délai peut être prorogé d'au plus sept jours si les parties y consentent.

Libellé — décision

(3) Toute décision rendue par le médiateur-arbitre au titre de l'alinéa (1)b) est libellée de façon à permettre son incorporation à la nouvelle convention collective.

Possibilité de conclure une nouvelle convention collective

12 La présente loi n'a pas pour effet d'empêcher les parties à la convention collective de conclure une nouvelle convention collective avant que le médiateur-arbitre ne fasse au ministre le rapport prévu à l'alinéa 11(1)c); le cas échéant, le médiateur-arbitre est dessaisi de l'affaire à la date de conclusion de cette nouvelle convention et l'article 15 ne s'applique pas à celle-ci.

Rémunération et frais

13 La rémunération du médiateur-arbitre et tous les frais qu'il engage dans l'exercice des attributions qui lui sont conférées par la présente loi sont, à parts égales, à la charge de l'association patronale et du syndicat et sont des créances du médiateur-arbitre recouvrables à ce titre auprès de l'association patronale et du syndicat devant toute juridiction compétente.

Nouveau médiateur-arbitre

14 En cas de décès, d'empêchement ou de démission du médiateur-arbitre, le ministre avise l'association patronale et le syndicat qu'un nouveau médiateur-arbitre sera nommé. Les règles ci-après s'appliquent en conséquence :

(a) section 8 applies, except that the words in subsection 8(1) “within 48 hours after the coming into force of this Act” are to be read as “within two days after the day on which the employers’ association and the union are notified by the Minister that a new mediator-arbitrator is to be appointed”; and

(b) the other provisions of this Act apply in respect of the new mediator-arbitrator as though they were the first mediator-arbitrator except that any period in this Act that applied in respect of the first mediator-arbitrator continues to apply in respect of the new mediator-arbitrator.

New Collective Agreement

New collective agreement

15 (1) Despite anything in Part I of the *Canada Labour Code*, but subject to subsection (3), beginning on the day after the day on which the mediator-arbitrator reports to the Minister under paragraph 11(1)(c) in respect of the matters that are deemed to be referred to the mediator-arbitrator relating to the amendment or revision of the collective agreement (in this subsection referred to as the “former collective agreement”), a new collective agreement consisting of the following is effective and binding on the parties:

(a) every agreement entered into by the parties, before the appointment of the mediator-arbitrator, in relation to the amendment or revision of the former collective agreement;

(b) every agreement entered into by the parties, after the appointment of the mediator-arbitrator, in relation to the matters that are deemed to be referred to the mediator-arbitrator relating to the amendment or revision of the former collective agreement;

(c) every decision rendered and every final offer selected by the mediator-arbitrator under subsection 11(1) in relation to the matters referred to in paragraph (b); and

(d) subject to subsection (2), every provision of the former collective agreement that was not the subject of any agreement referred to in paragraph (a) or (b) or decision or final offer referred to in paragraph (c).

Power to alter provisions

(2) The mediator-arbitrator may alter the wording of any provision referred to in paragraph (1)(d) to take into account any agreement referred to in paragraph (1)(a) or (b) or decision or final offer referred to in paragraph (1)(c).

a) l’article 8 s’applique, sauf que les mots « quarante-huit heures suivant l’entrée en vigueur de la présente loi » figurant au paragraphe 8(1) valent mention de « deux jours suivant la date à laquelle l’association patronale et le syndicat sont avisés par le ministre qu’un nouveau médiateur-arbitre sera nommé »;

b) les autres dispositions de la présente loi s’appliquent au nouveau médiateur-arbitre comme s’il était le premier médiateur-arbitre, mais tout délai prévu à la présente loi qui s’appliquait au premier médiateur-arbitre continue de s’appliquer au nouveau médiateur-arbitre.

Nouvelle convention collective

Nouvelle convention collective

15 (1) Malgré la partie I du *Code canadien du travail* et sous réserve du paragraphe (3), à compter de la date suivant celle à laquelle le médiateur-arbitre fait au ministre le rapport prévu à l’alinéa 11(1)c) à l’égard des questions qui sont réputées lui être renvoyées relativement à la modification ou à la révision de la convention collective (appelée « ancienne convention collective » au présent paragraphe), la nouvelle convention collective qui comprend les éléments ci-après a effet et lie les parties :

a) les accords intervenus entre les parties, avant la nomination du médiateur-arbitre, relativement à la modification ou à la révision de l’ancienne convention collective;

b) les accords intervenus entre les parties, après la nomination du médiateur-arbitre, à l’égard des questions qui sont réputées lui être renvoyées relativement à la modification ou à la révision de l’ancienne convention collective;

c) les décisions rendues et les offres finales choisies par le médiateur-arbitre au titre du paragraphe 11(1) relativement aux questions visées à l’alinéa b);

d) sous réserve du paragraphe (2), les dispositions de l’ancienne convention collective qui n’ont pas fait l’objet d’un accord visé aux alinéas a) ou b) ou d’une décision ou d’une offre finale visées à l’alinéa c).

Pouvoir de modifier le libellé

(2) Le médiateur-arbitre peut modifier le libellé de toute disposition visée à l’alinéa (1)d) à la lumière des accords visés aux alinéas (1)a) ou b) ou des décisions ou offres finales visées à l’alinéa (1)c).

Application

(3) Part I of the *Canada Labour Code* applies in respect of the new collective agreement as if it had been entered into under that Part.

Coming into effect of provisions

(4) The new collective agreement may provide that any of its provisions are effective and binding as of a day that is before or after the day on which the new collective agreement becomes effective and binding.

Amendments

(5) Nothing in this Act is to be construed so as to limit or restrict the right of the parties to the new collective agreement to amend any of its provisions and to give effect to the amendment.

Enforcement

Individuals

16 (1) An individual who contravenes any provision of this Act is guilty of an offence punishable on summary conviction and is liable, for each day or part of a day during which the offence continues, to a fine of not more than

(a) \$50,000, if the individual was acting in the capacity of an officer or representative of an employer or of the union when the offence was committed; or

(b) \$1,000, in any other case.

Employer or union

(2) If an employer or the union contravenes any provision of this Act, it is guilty of an offence punishable on summary conviction and is liable, for each day or part of a day during which the offence continues, to a fine of not more than \$100,000.

No imprisonment

(3) Despite subsection 787(2) of the *Criminal Code*, no term of imprisonment is to be imposed in default of payment of a fine that is imposed under subsection (1) or (2).

Recovery of fines

(4) If a person is convicted of an offence under subsection (1) or (2) and the fine that is imposed is not paid when required, the prosecutor may, by filing the conviction, enter as a judgment the amount of the fine and

Application

(3) La partie I du *Code canadien du travail* s'applique à la nouvelle convention collective comme si celle-ci avait été conclue sous son régime.

Date de prise d'effet

(4) La nouvelle convention collective peut prévoir que telle de ses dispositions prend effet et lie les parties à compter d'une date antérieure ou postérieure à celle à laquelle elle prend effet et lie les parties.

Modification

(5) La présente loi n'a pas pour effet de restreindre le droit des parties de s'entendre pour modifier toute disposition de la nouvelle convention collective et pour donner effet à la modification.

Contrôle d'application

Individus

16 (1) L'individu qui contrevient à la présente loi est coupable d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire et encourt, pour chacun des jours au cours desquels se commet ou se continue l'infraction :

a) une amende maximale de 50 000 \$, dans le cas d'un dirigeant ou représentant d'un employeur ou du syndicat qui agit dans l'exercice de ses fonctions au moment de la perpétration;

b) une amende maximale de 1 000 \$, dans les autres cas.

Employeur ou syndicat

(2) L'employeur ou le syndicat, s'il contrevient à la présente loi, est coupable d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire et encourt, pour chacun des jours au cours desquels se commet ou se continue l'infraction, une amende maximale de 100 000 \$.

Exclusion de l'emprisonnement

(3) Malgré le paragraphe 787(2) du *Code criminel*, la peine d'emprisonnement est exclue en cas de défaut de paiement de l'amende infligée pour une infraction prévue aux paragraphes (1) ou (2).

Recouvrement

(4) En cas de défaut de paiement de l'amende infligée pour une infraction prévue aux paragraphes (1) ou (2), le poursuivant peut, en déposant la déclaration de culpabilité auprès de la cour supérieure de la province où le

costs, if any, in a superior court of the province in which the trial was held, and the judgment is enforceable against the person in the same manner as if it were a judgment rendered against the person in that court in civil proceedings.

Coming into Force

00:00:01 on day after royal assent

17 This Act comes into force at 00:00:01 Eastern Daylight Saving Time on the day after the day on which it receives royal assent.

procès a eu lieu, faire homologuer la décision relative à l'amende, y compris les dépens éventuels; l'exécution se fait dès lors comme s'il s'agissait d'un jugement rendu contre la personne par le même tribunal en matière civile.

Entrée en vigueur

0 h 0 min 1 s le jour suivant la sanction

17 La présente loi entre en vigueur à 0 h 0 min 1 s, heure avancée de l'Est, le jour suivant la date de sa sanction.

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date: Le 9 décembre 2022

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : **Maître André G. Lavoie**

ENTRE

SYNDICAT DES DÉBARDEURS SECTION LOCALE 375 SCFP

Ci-après le *syndicat*

ET

ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES

Ci-après l'*employeur*

Pour l'employeur : Maître Patrick Galizia
 Norton Rose Fulbright

Pour le syndicat : Maître Yves Morin
 Lamoureux Morin

DÉCISION ARBITRALE DE DIFFÉREND

(En vertu de la Loi prévoyant la reprise et le maintien des opérations du Port de Montréal, L.C. 2021 c.6 – Projet de loi C-29)

[1] Suite à l'adoption d'une loi spéciale¹ visant la reprise des opérations au Port de Montréal et la négociation du renouvellement de la convention collective liant les parties, j'ai reçu le mandat de la ministre du Travail, d'intervenir relativement aux questions pour lesquelles les parties sont toujours en litige afin de tenter de les amener à trouver un accord.

[2] Autrement, pour toutes questions à l'égard desquelles les parties ne peuvent trouver un terrain d'entente, j'ai également mandat d'entendre leurs prétentions et de rendre une décision arbitrale relativement à celles-ci.

[3] La présente décision vise donc les dispositions de la convention collective sur lesquelles les parties n'ont pu convenir d'une entente.²

LE CONTEXTE

[4] Fondé en 1969, l'employeur est un organisme sans but lucratif, regroupant à l'intérieur d'une association des compagnies du secteur maritime exploitant les terminaux de différents ports ainsi que des propriétaires de navires.

[5] À ce titre, l'association négocie et administre les conventions collectives et s'assure du recrutement, de la formation et du déploiement de la main-d'œuvre dans les installations portuaires.

[6] Le syndicat est une association de salariés, fondée en 1902, représentant 1150 membres et dont l'unité d'accréditation se décrit de la façon suivante :

Tous les employés de tous les employeurs travaillant au chargement et déchargement des navires, et autres travaux connexes, dans le territoire du Port de Montréal tel que ce territoire est présentement décrit à l'Annexe II de la Loi sur la Société canadienne des ports, L.R. 1985, c. 9, à l'exclusion des autres employés déjà représentés par un agent négociateur.

¹ Loi prévoyant la reprise et le maintien des opérations du Port de Montréal, L.C. 2021 c.6 – Projet de loi C-29

² Précitée note 1 – article 11 (1) a) et b)

[7] La convention collective visée par la présente décision est venue à échéance le 31 décembre 2018.

[8] De septembre 2018 à août 2020, dans le cadre des négociations en vue de son renouvellement, les parties conviennent de régler huit dispositions.

[9] C'est au cours de cette période que la partie patronale déposera auprès du Conseil canadien des relations de travail, une requête visant à faire déclarer les opérations portuaires de Montréal comme étant des services essentiels, limitant ainsi de façon substantielle les impacts d'une grève éventuelle de la part du syndicat.

[10] En juin 2020, la décision du Conseil canadien des relations de travail confirme que seul le secteur relatif au transport du grain doit être considéré comme étant un service essentiel. Il en va de même avec la liaison maritime reliant Terre-Neuve à Montréal, laquelle avait fait l'objet d'une entente préalable entre les parties.

[11] Des avis de grèves légales sont donc signifiés à la partie patronale par le syndicat, confirmant des jours de grève successifs les 29 juin, 24 juillet, 31 juillet et 7 août 2020, le dernier avis concernant une grève générale illimitée.

[12] Le 3 août 2020, l'employeur avise la partie syndicale d'une modification des conditions de travail se traduisant par une réduction des primes de soir, de nuit et de fin de semaine.

[13] En bref, les parties s'échangent des moyens de pression en vue des négociations qui continuent d'avoir cours avec la présence d'une médiatrice nommée par le gouvernement fédéral.

[14] Le 23 août 2020, les parties s'entendent sur une trêve des moyens de pression, pour une durée de sept mois, et ce dans le but avoué de donner une chance à la négociation et de permettre de conclure une nouvelle convention collective.

[15] Le 12 mars 2020, soit 11 jours avant l'échéance de la trêve, la partie patronale dépose une offre globale et finale, laquelle sera présentée à l'assemblée générale du syndicat et qui sera massivement rejetée par les membres.

[16] En avril 2021, l'employeur avise le syndicat qu'en raison d'une situation exceptionnelle liée aux opérations du port, il met fin aux horaires à relais, l'ensemble des débardeurs étant désormais affectés à des horaires à quart.

[17] Cette décision soulèvera l'ire du syndicat qui déclenche une grève générale illimitée à compter du 26 avril 2021.

[18] C'est en raison de cet arrêt de travail et les conséquences sur l'économie en général, que le gouvernement fédéral adopte le 30 avril 2021, une loi spéciale ordonnant aux parties de reprendre et de maintenir les opérations au port de Montréal, tout en leur interdisant de déclarer une grève ou un lock-out, et ce jusqu'à la prise d'effet de la nouvelle convention issue du processus prévu par la loi. La convention de 2013-2018 est également prorogée pour ce même délai.

[19] En outre, la loi prévoit également la nomination d'un médiateur-arbitre qui tentera de rapprocher les parties afin de convenir des dispositions toujours en litige et faute d'entente, verra à décréter les conditions de travail ainsi contentieuses.

[20] C'est dans ce cadre que la ministre du Travail a procédé à ma nomination le 12 mai 2021.

[21] Le 4 juin 2021, après quelques séances de médiations infructueuses et devant l'impasse des négociations, j'ai mis fin au processus de conciliation et convoqué les procureurs à une conférence de gestion en vue de l'arbitrage de différend devant débiter dans les semaines suivantes.

[22] Le 12 septembre 2021, une visite des lieux s'est tenue en présence des représentants des parties patronale et syndicale ainsi que des procureurs et le 12 octobre 2021 débutaient les audiences qui se sont échelonnées sur 31 jours, jusqu'au 9 octobre 2022.

[23] Cette mise en contexte met en lumière trois constats qui me serviront de prémisses à toute l'analyse que me commande l'affaire en l'espèce.

[24] En premier lieu, il importe de rappeler que la présente décision est l'aboutissement d'une procédure, décrétée par l'adoption d'une loi spéciale et imposée aux parties. Sur cet aspect, doit-on le rappeler, l'arbitrage de différend n'est pas le véhicule procédural prévu au Code du travail lors d'un renouvellement de convention collective. En cela, tant la mécanique non plus que l'arbitre ne sont le choix des parties et j'ajouterai par ailleurs que malgré ce décret, elles ont pleinement collaboré au processus, et ce en toute bonne foi. Cette précision m'apparaît essentielle.

[25] En second lieu, il importe de souligner que les parties ont un long historique de négociation, parfois plus facile et parfois plus ardue. Cela étant, il m'apparaît naturel de tenir compte de cet état de fait dans l'appréciation et l'analyse des différentes dispositions que j'aurai à trancher.

[26] Finalement, je me dois également de tenir compte de l'environnement tout à fait unique que constituent les opérations du port de Montréal, ce que les différents témoins entendus, tant syndicaux que patronaux, n'ont pas manqué de m'instruire, en me précisant toute la singularité de certaines mesures de la convention collective.

Cette particularité de l'écosystème doit donc me guider et m'impose une indéniable prudence dans l'imposition de certaines dispositions.

[27] Partant de ces prémisses, voyons maintenant l'état du droit en matière d'arbitrage de différend.

LE DROIT

[28] D'entrée de jeu, disons simplement que je tire ma juridiction des dispositions de la Loi prévoyant la reprise et le maintien des opérations au Port de Montréal et plus spécifiquement de l'article 11 1) b) qui prévoit nommément :

11 (1) Dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date de sa nomination ou dans le délai supérieur que peut accorder le ministre, le médiateur-arbitre :

- a) s'efforce d'intervenir dans les questions qui sont réputées lui être renvoyées relativement à la modification ou à la révision de la convention collective et d'amener les parties à se mettre d'accord ;
- b) si, à l'égard d'une question, il ne peut les amener à le faire, il les entend et rend une décision arbitrale sur cette question :

[29] J'en comprends donc que le législateur me donne toute latitude pour décider, en conformité avec les critères connus que nous verrons plus bas, de toutes dispositions pour lesquelles les parties n'auront pu convenir d'une entente.

[30] Sur ce terrain, les principes élaborés par la doctrine et la jurisprudence en matière d'arbitrage de différend sont maintenant bien campés et d'aucuns reconnaissent son caractère distinctif de l'arbitrage de grief.

[31] C'est sans se tromper que l'on peut affirmer que l'arbitrage de différend a pour prémisses l'absence de consensus entre les parties quant à la détermination de l'une ou plusieurs dispositions de la convention collective régissant les conditions de travail normatives et monétaires.

[32] La distinction avec l'arbitrage de grief s'impose donc à l'esprit en ce que ce dernier porte sur l'application et l'interprétation des stipulations de la convention collective et des lois présumées en faire partie, lesquelles ont fait consensus entre les parties et qui, de ce fait, ne sont pas sujettes à modifications.

[33] Placé en amont, l'arbitrage de différend est, quant à lui, à l'origine des dispositions régissant les conditions de travail, celles-ci étant déterminées par l'arbitre pour constituer l'ensemble des stipulations de la convention collective.

[34] C'est ce qui fait dire aux auteurs et à la jurisprudence que le conflit soumis à l'arbitrage de différend s'apparente à un conflit d'intérêts plutôt qu'à un conflit de droit, celui-ci étant propre à l'arbitrage de grief.

[35] Les auteurs Morin et Blouin résumant bien ce qui définit l'arbitrage de différend :

L'arbitre de différend intervient, à la suite d'une nomination par le ministre du Travail, pour élaborer, en lieu et place des parties, les conditions de travail par la voie d'une sentence arbitrale. L'arbitre de différend décide selon l'équité et la bonne conscience. Sa sentence arbitrale tient lieu de substitut à la convention collective et lie les parties. Bref, le différend est un conflit à caractère économique ou d'intérêts et il procède du désir d'une partie d'obtenir un avantage alors que l'autre partie s'y oppose encore, il résulte du fait que l'une ou l'autre ou les deux à la fois entendent reconsidérer une règle échue pour y substituer une autre disposition. L'arbitre de différend se substitue, en quelque sorte, aux parties pour arrêter les conditions de travail, et c'est pourquoi sa sentence arbitrale tient lieu de convention collective, laquelle n'aurait pas pu aboutir autrement. En somme, le différend se distingue du grief en ce que ce dernier repose sur une règle déjà établie et non en voie d'élaboration ou de révision, ce qui est la situation du différend.³

[36] Les propos de mon collègue de regrettée mémoire Jean-Pierre Tremblay, dans l'affaire Petro-Canada⁴, expliquent bien également la distinction qui s'impose :

Dans un tel contexte, la perspective que doit retenir le tribunal d'arbitrage chargé de décider d'un différend se situe dans une approche qui n'est pas celle que pourraient souhaiter personnellement les membres du tribunal d'arbitrage, mais bien plutôt celle à laquelle ils estiment que les parties en seraient vraisemblablement arrivées d'elles-mêmes dans le cadre d'un processus de négociation collective qui aurait été menée à terme. C'est dans cette perspective que feu le professeur Claude D'Aoust soutenait qu'en arbitrage de différend :

« Le critère de décision fondamental est donc d'imposer les conditions de travail que la négociation collective aurait elle-même vraisemblablement établi si on l'avait laissé suivre son cours. » (Réflexions sur l'arbitrage des différends (1984) 14 R.D.U.S., pp. 625-657, p.628)

³ MORIN Fernand, BLOUIN Rodrigue, BRIÈRE Jean-Yves et VILLAGI Jean-Pierre, Droit de l'arbitrage de grief, 6ième édition, 2012 Les Éditions Yvon Blais, III.9.

⁴ Travailleurs Unis du Pétrole du Canada -et- Produits Shell Canada Ltée, 31 janvier 2003, Jean- Pierre Tremblay arbitre.

En effet, contrairement à l'arbitrage d'un grief où un tribunal d'arbitrage est appelé à décider d'un conflit de droit, l'arbitrage d'un différend se caractérise par la résolution d'un conflit d'intérêts; cette décision d'un tiers a « l'effet d'une convention collective signée par les parties » (art. 93 C.T.), ce qui traduit avec exactitude la portée que revêt une sentence arbitrale de différend : si elle a l'effet d'une convention collective, la sentence arbitrale doit donc privilégier une approche à laquelle les parties auraient pu, de façon réaliste et raisonnable, en arriver par elles-mêmes. L'arbitrage de différend en effet constitue une alternative à la libre négociation collective et alors, c'est l'article 79 C.T. qui détermine à la fois les pouvoirs et les limites du tribunal d'arbitrage en ces matières :

« L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience.

Pour rendre sa sentence, l'arbitre doit tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires, ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise. » (Notre soulignement)

[37] Sur cette même question, mon collègue François Hamelin s'exprimait ainsi dans l'affaire Zeller's :

L'arbitrage de grief concerne un litige dont la source provient d'une mésentente au niveau de l'application ou de l'interprétation d'une ou plusieurs clauses de la convention collective qui existent déjà et que les parties ne cherchent pas, par ailleurs, à modifier. Il s'agit d'un conflit de droit qui implique l'existence d'une part d'un texte convenu dont le sens fait problème et d'autre part, de règles d'interprétation connues et acceptées de tous afin de solutionner le litige.

Quant à l'arbitrage de différend, il concerne plutôt un litige dont la source provient d'une mésentente au niveau de la détermination même du contenu d'une ou plusieurs clauses de la convention collective que les parties cherchent à conclure. Il s'agit d'un conflit d'intérêts qui implique d'une part, l'absence de toute norme préétablie et de référence pour ce faire.

(...)

Les conflits de droit s'apprécient selon la loi des contrats, ce qui n'est pas le cas des conflits d'intérêts; ces derniers impliquent essentiellement des problèmes d'équité et d'opportunité pour lesquels aucun standard légal et préétabli n'existe en soi.⁵

⁵ Zeller's inc et Syndicat des travailleuses et travailleurs du magasin Zeller's de Aylmer, AZ-86141012, p.5.

[38] Ce faisant et d'autres l'auront dit avant moi, les critères de décision en cas de conflit d'intérêts sont à l'évidence différent de ceux plus amplement utilisés en matière d'arbitrage de grief.

[39] L'arbitre saisi d'un arbitrage de différend est donc confronté à des positions discordantes, voire irréconciliables, de la part des parties négociantes et partant de cette divergence, il devra concevoir ce qui constituera les conditions de travail des salariés et le cadre collectif régissant les relations de travail.

[40] En somme, il doit légiférer en lieu et place des parties, procédant lui-même à la rédaction, en tout ou en partie, des dispositions de la convention collective, les parties ayant échouées dans leur tentative d'en venir à une entente négociée.

[41] Or, pour ce faire, l'arbitre de différend doit, dans l'élaboration des dispositions de la convention collective en litige s'astreindre, non pas à imposer sa propre conception de ce que devrait être les conditions de travail applicables, mais plutôt à rechercher l'entente que les parties elles-mêmes auraient dû librement, raisonnablement et volontairement convenir entre elles.⁶

[42] Pour en arriver à cette conclusion et comme le souligne avec justesse Jean- Pierre Tremblay dans l'affaire Shell Canada⁷ citée plus haut, l'arbitre de différend devra donc tenir compte, dans le cadre de son analyse, entre autres et dans la mesure qu'il en soit une possibilité, des conditions de travail qui ont cours dans des entreprises dont la mission est apparentée à celle sous étude, ainsi que des conditions de travail prévalant pour les autres salariés de l'entreprise elle-même.

[43] C'est ce qu'il est convenu de nommer l'équité externe et l'équité interne.

[44] En tout et pour tout, l'arbitre de différend doit décider suivant les principes reconnus de l'équité et de la bonne conscience, pour reprendre la formule maintenant consacrée.

[45] C'est au demeurant cette approche qui fait dire à certains arbitres, avec raison à mon point de vue, que le rôle de l'arbitre de différend n'est pas de

⁶ Ville de Charlemagne c. Fraternité des policiers de Charlemagne, Me François Hamelin arbitre, 1^{er} octobre 1987, p.27 - Zeller's inc c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du magasin Zeller's de Aylmer CSN, Me François Hamelin arbitre, 16 août 1985, p.8 - Ville de Montréal c. Fraternité des policiers et policières de Montréal inc. Me François Hamelin arbitre, 1^{er} mars 2010, p.48 - Ville de Montréal c. Fraternité des policiers et policières de Montréal inc. Me Jean Barette arbitre 21 juin 2010, p.106 – Syndicat des métallos, section locale TC1976 et Sécuritas aviation sécurité Ltée 2018 CanLII 121516 p.5 – Produits Shell Canada Ltée et Travailleurs du pétrole du Canada, 2003, SA 5494, p.7.

⁷ Précitée note 4.

« *figoler une meilleure rédaction de certaines dispositions que l'on retrouve dans la convention collective, ni d'en faire le ménage.* »⁸

[46] Partant de cette prémisse, il n'y a qu'un pas à franchir pour affirmer que le principe du statu quo pourrait constituer le point de départ de l'analyse, celui-ci représentant d'emblée ce que les parties ont convenu ensemble et d'un commun accord, dans un processus de négociation conventionnel.

[47] Cela dit, cette approche ne peut être envisagée par ailleurs, sans tenir compte de l'évolution de l'environnement gravitant autour de l'entreprise. Ceci étant, le piège que doit éviter l'arbitre, en se confortant dans ce qui est déjà convenu, est d'occulter les transformations opérationnelles, technologiques et l'évolution des marchés en général, rendant ainsi ces dispositions obsolètes, voir rétrogrades.

[48] En somme et comme la jurisprudence nous l'enseigne, règle générale le statu quo ne pourra être remis en question à moins de circonstances expliquant un changement de paramètres justifiant un ajustement des conditions.

[49] Sur cet aspect, les arbitres ont traditionnellement retenu qu'il appartient à celui qui demande un changement de justifier une telle modification en se fondant sur un réel besoin ou une réelle difficulté, démontrant ainsi que la modification demandée est pertinente et proportionnelle.⁹

[50] Parce que, faut-il l'admettre, l'arbitre de différend doit faire preuve de prudence en introduisant de nouvelles dispositions dans la convention collective.

[51] À tel enseigne, qu'il lui appartient de s'assurer que la solution apportée, non seulement aurait pu, selon toute vraisemblance, être acceptée par les parties, tout en étant convaincu que l'application des dispositions à l'étude sont suffisamment problématique pour justifier l'introduction de nouvelles stipulations.¹⁰

[52] Les propos de mon collègue Carol Jobin reflètent bien cette circonspection qui doit guider l'arbitre de différend :

⁸ Teamsters/Conférence des communications graphiques, section locale 555M et Journal de Montréal, une division de MédiaQMI inc. et Imprimerie Quebecor Média 2015 inc., 2016 QCTA 373, p.3 – Produits Shell Canada Ltée et Travailleurs du pétrole du Canada, 2003, SA 5494, p.7.

⁹ Produits Shell Canada Ltée et Travailleurs du pétrole du Canada, 2003, SA 5494, p.7 – Banque Laurentienne du Canada et Syndicat des employées et employés professionnels de bureau, section locale 434, SEPB-CTC-FTQ, 2005 AZ-51032932, p.20 – Goodyear Canada inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143, 2003 AZ- 50193384, p.58.

¹⁰ COUTU Michel, FONTAINE Laurence Léa, MARCEAU Georges, COIQUAUD Urwana, BOURGAULT Julie et LAPORTE-MURDOCK Florence, Droits des rapports collectifs du travail du Québec, Volume 1 – Le régime général, 3^e édition, Les Éditions Yvon Blais, 2019, par 455.

En somme, le Tribunal doit rechercher une solution à laquelle les deux parties en seraient volontairement arrivées dans un cadre de négociation en évaluant les demandes de façon raisonnable, réaliste et équitable. (...)

Au nom de l'équité, du réalisme et de la raisonabilité, il faut exclure une solution qui n'aurait pu vraisemblablement être acceptée ou qui s'avérerait inapplicable.¹¹

[53] C'est ce qui me fait dire que mon rôle n'est pas de réécrire la convention collective, prérogative appartenant exclusivement aux parties, mais au mieux de l'adapter à une réalité actuelle, sans en changer la structure et l'essence, et ce dans le respect de son histoire.

[54] Un mot sur la méthodologie, simplement pour indiquer que seuls les changements de libellé des différentes dispositions de la convention collective expirée et qui auront fait l'objet d'une présentation des parties, seront inclus dans la décision. Ce faisant, si aucune modification des libellés n'est apportée, il est tenu pour acquis que le statu quo prévaut.

L'ANALYSE

BLOC 2 – ARTICLE 4 ET ANNEXE G

[55] L'article 4 de la convention collective concerne la procédure applicable en matière disciplinaire.

[56] D'emblée, les parties désirent ajouter aux dispositions existantes notamment en ce qui concerne la procédure d'enquête et le délai pour convoquer un salarié à une rencontre visée par cet article.

[57] La proposition syndicale vise l'ensemble des convocations en matières disciplinaires, suggérant que tout avis soit transmis par écrit au salarié et au syndicat, au moins 48 heures à l'avance, en y indiquant les motifs de celui-ci, le lieu et la date de l'événement concerné.

¹¹ Banque Laurentienne du Canada et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 SEPB-CTC-FTQ, AZ-51032932, p.20.

[58] De son côté, la proposition patronale fait une distinction entre les convocations pour enquête de celles relatives à la remise d'une mesure disciplinaire prévue à 4.03 c).

[59] Placé en amont de la décision d'imposer une mesure à un salarié pour une faute commise, le processus d'enquête s'inscrit dans ce qu'il convient d'appeler la cueillette d'informations, au stade où l'employeur est à vérifier l'exactitude des faits qui lui ont été rapportés.

[60] Nicola Dolbec témoigne qu'à cette étape il doit pouvoir rencontrer les personnes impliquées rapidement et souvent « à *chaud* » pour reprendre son expression. C'est pour cette raison qu'en ce qui concerne les convocations pour enquêtes spécifiquement, il ne souhaite pas qu'un délai lui soit imposé, délai qui aurait pour effet, dans certains cas, de nuire à l'enquête à mener.

[61] Avec égard pour l'opinion contraire, je suis également d'avis qu'en matière d'enquête, il est parfois préférable de pouvoir rencontrer les salariés impliqués rapidement et que l'imposition d'un délai pourrait, selon les circonstances, nuire à la recherche des informations pertinentes.

[62] Cela dit, je comprends également que l'employeur entend maintenir la pratique actuelle, qui est de convoquer par écrit les salariés, 48 heures à l'avance, sauf exception, et cas particuliers.¹²

[63] En somme, la proposition patronale n'aurait pour effet que de confirmer la procédure suivie par l'employeur, les convocations en dehors du délai de 48 heures étant exceptionnelles.

[64] Quant aux convocations qui ne concernent pas un processus d'enquête, la procédure demeure la même avec les particularités quant à la rémunération et l'assignation.

[65] Les articles 4.02, 4.03 et 4.04 sont donc introduits dans la convention comme suit :

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.

¹² Pièce E12

- 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.

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.

[66] L'ancien article 4.03 b) concerne la mise en application d'une mesure disciplinaire relative au déploiement.

[67] Le syndicat dénonce cet article alors que l'employeur, de son côté, demande de le modifier.

[68] Mon premier constat est à l'effet que les témoignages entendus en audience me confirment qu'actuellement cette disposition n'est pas appliquée par l'employeur, et ce depuis 2006.¹³

[69] Je comprends que cette non-application s'explique entre autres choses par le fait que certains salariés se voyaient suspendus plusieurs mois après la mesure et ce, qu'une fois que le grief ait fait l'objet d'un règlement ou d'une décision arbitrale.

¹³ Pièce E6 et E7

[70] Malgré que, comme le souligne le syndicat, les parties n'aient pas revisité cette disposition lors des dernières conventions collectives, il n'y a pas lieu, à mon sens, d'alourdir le texte inutilement avec une disposition dont l'application actuelle semble convenir aux parties.

- 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 télécopieur, 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 et au Syndicat, par courrier recommandé, 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.

[71] Pour des raisons de concordances, il y a lieu de modifier l'ancien article 4.03 c) pour ajouter :

- 4.06 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.

[72] Quant à la période d'amnistie, en ce qui concerne les sanctions disciplinaires relatives à l'usage de drogues, exception faite d'une adaptation du texte en retirant le mot prohibé, j'abonde dans le sens de l'argumentation syndicale à l'effet que les parties se sont donné une approche d'aide aux salariés aux prises avec des dépendances, et rien ne justifie un changement en ce qui concerne l'amnistie applicable.

[73] Relativement aux autres sanctions disciplinaires, la partie syndicale a raison de souligner que l'expiration de la convention collective peut amener des situations, en raison des négociations, où les salariés ne seront amnistiés qu'après les 36 mois normalement reconnus par les parties, étant entendu que les conventions collectives sont normalement applicables pendant ce délai.

[74] Cela étant, j'abonde dans le sens adopté par les parties, soit de calculer la période d'amnistie sur un nombre de mois à partir de la date d'infraction, plutôt qu'à l'expiration de la convention collective, comme dans la disposition précédente.

[75] Je considère également qu'une période de 24 mois permet d'atteindre le but fixé par l'imposition d'une mesure disciplinaire, soit de permettre à l'employé de prendre conscience de son comportement, de l'amender et qu'une telle période sans récidive justifie que son dossier fasse l'objet d'une amnistie.

[76] Je suis donc d'avis qu'il y a lieu de préciser les périodes de la façon suivante :

4.06

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

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.

[77] Quant à l'annexe G, je suis d'avis que le statu quo est applicable, exception faite de la suppression du terme « *prohibées* » que l'on retrouve pour qualifier l'usage de drogues qui sont maintenant légalisées.

BLOC 3 – PRÉPOSÉS AUX AMARRES

[78] « *Le travail d'amarreur consiste à manutentionner les amarres à l'arrivée, au départ ainsi qu'à certains déplacements des navires aux différents quais du Port de Montréal.*

[79] *Plus spécifiquement, l'amarreur doit récupérer les lignes d'amarres, selon un ordre prédéterminé, afin de les passer autour d'un bollard pour attacher un navire au quai. Il doit aussi libérer les amarres avant le départ d'un navire.¹⁴ »*

[80] On compte entre 1100 et 1400 départs et arrivées par année au port de Montréal.¹⁵

[81] La fonction de préposés aux amarres vise quatre équipes de cinq salariés, soit quatre amarreurs et un chef d'équipe.

[82] Les quatre équipes, en rotation, couvrent donc l'ensemble des opérations d'amarrages, sept jours sur sept, 24 heures sur 24.

¹⁴ Pièce S21

¹⁵ Pièces E9 et E11

[83] Précisons d'entrée de jeu que la convention collective, à l'article 22.01, impose qu'une équipe d'amarreurs appelée au départ ou l'arrivée d'un navire ne peut être composée de moins de cinq salariés.¹⁶

[84] L'article 22.02 ii) prévoit, pour rencontrer cette obligation, la création de quatre postes supplémentaires d'amarreurs, pour effectuer le remplacement d'amarreurs réguliers non disponibles.

[85] La partie syndicale suggère de réduire à deux amarreurs remplaçants, et ce, bien que dans les faits, aucun poste de remplaçants n'ait jamais été créé par l'employeur. Le syndicat propose également que les remplacements effectués ne soient que pour les absences de plus d'une semaine, exception faite des vacances et des libérations syndicales. Témoignant de la situation actuelle, Alain Desrochers dira qu'en cas d'absence de moins d'une semaine, les remplacements se font par l'attribution de temps supplémentaire.

[86] Nicola Dolbec confirme qu'actuellement aucun poste d'amarreur supplémentaire n'est comblé, bien qu'il existe une liste d'amarreurs remplaçants constituée de débardeurs membres de la première et de la deuxième réserve de soutien ainsi que d'occasionnels.

[87] Il ajoute que l'employeur accepterait de réduire à deux postes d'amarreurs supplémentaires comme demandé par la partie syndicale, conditionnellement au retrait des conditions d'exclusivité et du nombre de jours d'absences.

[88] À l'évidence, la demande syndicale, en maintenant les conditions proposées, vise à protéger le temps supplémentaire fait par les amarreurs lors des remplacements de moins d'une semaine. L'ajout d'amarreurs supplémentaires sans ces conditions aurait pour effet de diminuer les heures ainsi disponibles.

[89] Cela dit, ajoutons qu'actuellement toutes les opérations se font avec les amarreurs réguliers ce qui explique aussi qu'en l'absence de besoin aucun poste d'amarreur supplémentaire n'ait été comblé.

[90] Nicola Dolbec soulève une question de formation, laquelle aurait été imposée à l'employeur par l'effet d'une décision arbitrale rendue en août 2021.

[91] Sur cet aspect, je note que cet enjeu de formation pour les amarreurs avait déjà été soulevé en août 2018¹⁷ et avait fait l'objet d'un engagement de la part de l'employeur au ministère du travail fédéral, en septembre 2018¹⁸, celui-ci devant fournir à chacun des amarreurs, l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaire pour assurer sa santé et sa sécurité afin de se conformer

¹⁶ À l'exception des navires de passagers jaugeant moins de 2 500 tonnes.

¹⁷ Pièce S22

¹⁸ Pièce S23

à l'article 125. (1)(q) de la Partie II du Code canadien du travail au plus tard en août 2019.

[92] Finalement, je note que le plan d'effectif soumis par l'employeur le 20 novembre 2020, confirme que pour les amarreurs réguliers (AMAR), 20 postes sont nécessaires alors que pour les amarreurs supplémentaire (AMARS), 2 postes seraient requis.¹⁹

[93] J'estime donc que dans les circonstances, il y a lieu d'arrimer la convention collective avec le plan d'effectif soumis par l'employeur en novembre 2020 et de réduire à deux postes d'amarreurs supplémentaires, sans par ailleurs changer la substance de l'article.

22.02

- 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 à la salle d'embauche, si requis. Si personne n'est disponible, l'A.E.M. ou le chef d'équipe peut appeler les employés directement à domicile.
- ii) Deux (2) postes supplémentaires d'amarreurs réguliers sont créés afin d'effectuer le remplacement des amarreurs réguliers non disponibles.
- iii) L'A.E.M. nomme, après consultation avec le syndicat, un chef d'équipe à l'intérieur de chacun des quatre groupes d'amarreurs.

[94] Quant à l'article 22.02 f) i) et ii), je comprends que ces dispositions existent depuis 2010 et que les parties les ont reconduites en 2013, lors de la négociation de la nouvelle convention collective, sans en changer la teneur.

[95] Je constate également que les parties ont convenu de nouvelles modalités quant aux exclusions des heures garanties les vendredis et lundis, dispositions qu'ils ont négociées en cours d'audience.

[96] Pour cette raison, j'estime qu'il ne me revient pas d'y apporter de modifications et je maintiendrai le statu quo en ajoutant le paragraphe convenu entre les parties :

¹⁹ Pièce S17 – S18 et S19

22.02

- f) i) Les employés du groupe travaillant sur le quart 2 doivent être disponibles pour le travail effectué les samedis et les dimanches ainsi que les vendredis de 04h00 à 08h00, 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.

[97] Avant d'entreprendre l'analyse de l'article 22.02 k) il importe de préciser que l'horaire des amarreurs est composé de trois périodes différentes.

[98] La première période en est une de six heures au cours desquelles ils sont en disponibilité complète. Une période d'heures supplémentaires de disponibilités de quatre heures avant et de deux heures après les heures prioritaires est également prévue.

[99] En somme, les plages horaires prévoient six heures de travail prioritaire et une disponibilité de six heures supplémentaires afin de couvrir le chevauchement d'arrivée et de départ des navires.

[100] Cela étant, les amarreurs sont rémunérés huit heures en tout temps ou selon les heures effectuées en disponibilité le cas échéant.

[101] Revenant à l'article 22.02 k), le calcul des heures supplémentaires de disponibilité qui suivent le quart de travail régulier se calcul par tranche de 15 minutes.

[102] La demande syndicale sur cet aspect est double, soit de passer de tranche de 15 minutes à 30 minutes avec une majoration au taux de base doublée.

[103] La proposition patronale se limite à augmenter à 30 minutes la tranche de calcul.

[104] Cela étant, la preuve entendue n'a pas soulevé de problématique particulière quant à l'application du taux et l'interprétation que fait l'employeur des

termes « *taux applicable* » de cette disposition qui réfère au taux prévu à la convention collective.²⁰

[105] Dans ces circonstances, je retiendrai la position que les parties mettent de l'avant, faisant passer de 15 à 30 minutes les tranches de calcul des heures supplémentaires de disponibilité qui suivent le quart régulier.

22.02

- 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.

[106] L'article 22.03 a) et b) vise les primes accordées aux amarreurs et aux chefs d'équipe.

[107] La partie syndicale suggère une nouvelle méthode de calcul des primes en question les faisant passer d'une somme ajoutée au taux de base horaire à un pourcentage de ce même taux.

[108] Au soutien de cette demande, Alain Desrochers témoigne que les primes actuelles n'ont jamais été majorées, et ce depuis 2005. Tableau à l'appui, il estime que ce faisant le pourcentage de la prime en fonction du taux de base est passé de 7,48% en 2005 à 5,71% en 2018.²¹

[109] La proposition syndicale vise donc à rattraper le pourcentage en le fixant à 107.5% du taux de base sur semaine et à 215% du taux de base pour les samedis, dimanches et jours fériés.

[110] La demande syndicale prévoit également l'ajout d'une heure de travail pour les chefs d'équipes, soit 9 heures avec une prime équivalent à 107.5 % du taux de base, et ce, notamment en raison des responsabilités supplémentaires qui leur sont attribuées.

[111] Pour la partie patronale, la méthode de calcul de la prime dans la convention collective a toujours été la même et aucune circonstance particulière ne justifie le changement demandé par la partie syndicale.

[112] Avec égard pour l'opinion contraire, je suis d'avis que le statu quo doit s'appliquer en ce qui concerne l'article 22.03.

²⁰ Pièce E10

²¹ Pièce S12 et S13

[113] À mon sens, la prime telle qu'on la conçoit est un montant additionnel au taux de base, accordé par l'employeur, qui se justifie par la tâche à accomplir ou les conditions de travail particulières qui y sont attachées.

[114] Cette prime n'est pas donc pas sujette à une augmentation au même titre que le taux horaire.

[115] En somme, la prime vise à créer un écart constant entre le taux horaire de base et le taux primé.

[116] En cela, peu importe le taux horaire de base, qui lui est en fluctuation constante d'année en année en raison de différents facteurs, l'écart avec celui-ci est maintenu par la prime accordée.

[117] Ce faisant, je suis d'avis qu'une augmentation de la prime ne se justifie pas par les années passées, mais par un changement dans les conditions de travail.

[118] Dit autrement, la prime n'est pas accordée en fonction de l'augmentation du coût de la vie, mais en raison des particularités du travail à exécuter.

[119] Pour ces raisons, le statu quo est applicable à l'article 22.03.

[120] L'article 22.05 encadre le nombre maximum d'amarreurs qui peuvent partir en vacances simultanément.

[121] Actuellement le chiffre magique est de quatre (4) amarreurs qui peuvent partir en vacances simultanément.

[122] Le syndicat propose six (6) amarreurs sans dépasser deux (2) amarreurs d'une même équipe, alors que la partie patronale propose cinq (5) amarreurs maximum.

[123] Considérant l'article 22.02 ii), je suis d'avis que cinq (5) amarreurs peuvent partir en vacances simultanément.

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.

**BLOC 7 – EFFECTIFS ET COMPOSITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE
- ARTICLE 9.09**

[124] L'article 9.09 dans sa version actuelle se lit comme suit :

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.

[125] Le cœur de cet article se retrouve au paragraphe b) qui permet à l'employeur de déplacer un débardeur en raison des besoins opérationnels du moment.

[126] C'est ainsi que plus de 3000 transferts sont effectués par l'employeur afin de satisfaire les demandes faites par les compagnies de terminaux tant sur les conteneurs que pour les cargaisons dites conventionnelles.²²

[127] La partie syndicale dépose une dénonciation à l'égard de l'application de cet article.

[128] Au soutien de celle-ci, elle argue que les paragraphes b) c) et d) de l'article 9.09 trouvent application uniquement pour le débardage des cargaisons conventionnelles, et ce tant par leur libellé que par leur origine qui remonte à 1971.

[129] Répondant à l'argument des besoins opérationnels soulevés par l'employeur, Michel Murray explique que la convention collective prévoit tous les

²² Pièce E26

mécanismes lui permettant de combler les besoins de main-d'œuvre nécessaire aux opérations des navires de conteneurs.

[130] Pour lui, l'employeur ne peut modifier la classification d'un débardeur suite au déploiement²³, bien qu'il puisse lui demander d'exécuter tout travail dans la classification de son assignation. Il rappelle qu'il importe de tenir compte des règles de déploiement et la séquence de la liste d'appel en primaire et en secondaire.

[131] La dénonciation vise donc à restreindre les transferts uniquement pour les cargaisons conventionnelles.

[132] Guillaume Couture témoigne que les transferts dont il est question surviennent après le déploiement, le jour même de l'assignation, afin de pourvoir les postes qui ne peuvent être comblés par le temps supplémentaire et la salle d'embauche.

[133] Chaque jour l'employeur doit faire face à un nombre d'absences (DNS)²⁴ ou de refus faisant en sorte qu'il doit remplacer les postes ainsi vacants pour maintenir un niveau opérationnel acceptable. Il soutient donc que la pratique actuelle lui donne la flexibilité nécessaire pour assurer la continuité des opérations.

[134] Sur cet aspect, il précise que le transfert ne sera utilisé que si le temps supplémentaire et la salle d'embauche ne suffisent pas à combler les besoins.

[135] Nicola Dolbec, qui témoigne également pour la partie patronale, dira être en désaccord avec l'affirmation de Michel Murray à l'effet que l'article 9.09 ne vise que les transferts de cargaison conventionnelle. Il en veut pour preuve la pratique établie depuis 1992, ajoutant qu'il ne s'agit pas d'un article limitatif, les parties ne s'étant pas comportées de cette manière depuis les 30 dernières années.

[136] L'employeur demande donc d'ajouter un paragraphe à l'article 9.09 stipulant que les dispositions des paragraphes a) à f) s'appliquent à toutes les opérations et tous les horaires prévus à la convention collective, officialisant ainsi la pratique des dernières années.

[137] À l'analyse, la position des parties s'apparente à celle qu'elle pourrait tenir devant un arbitre de grief, saisi d'une question d'interprétation d'une disposition de la convention collective, en l'occurrence les paragraphes b), c) et d) de l'article 9.09 et de l'application de la pratique passée.

²³ Articles 7 et 8 et pièce S28

²⁴ DNS « did not show »

[138] Les procureurs ont administré à cet égard une preuve elle aussi s'apparentant à celle qu'un arbitre de grief pourrait être saisi dans le cadre d'une mésentente relative à l'application de l'article 9.09.

[139] Cela étant, je ne peux m'écarter de la juridiction qui est la mienne et qui m'impose de me placer dans la position que les parties auraient dû adopter pour en arriver à négocier la portée de l'article 9.09.

[140] Je ne me prononcerai pas, quoique fort tentant, sur le caractère ambigu de l'article 9.09, non plus que sur ses incidences sur les articles visant le déploiement, les assignations en primaire et secondaire, le temps supplémentaire et la salle d'embauche.

[141] À mon humble avis, ces considérations appartiennent à l'arbitre de grief qui serait saisi d'un litige lui demandant de reconnaître les conditions d'application d'une pratique passée ou, en cas d'absence d'ambiguïté, d'appliquer purement et simplement la disposition qui lui est soumise sans ajouter ou soustraire au texte.

[142] Cela étant, précisons que malgré les demandes syndicales relatives à l'article 9.09, lors des négociations précédentes²⁵, qui tentaient d'encadrer toute la question du travail à relais, propre aux opérations de conteneurs, je note qu'en aucun moment la partie patronale n'a fait de demande afin d'officialiser la pratique établie quant à l'article 9.09. À tous égards, je n'en ai pas la preuve.

[143] Il ne reste donc que le comportement des parties qui, au cours de ces années, bon an mal an, ont accepté une application générale de la notion de transfert, y incluant les opérations visées par les conteneurs.

[144] La situation dans laquelle se sont placées les parties devant moi est maintenant différente, l'une revendiquant une application contraire à la pratique établie par l'autre.

[145] Comme le souligne avec justesse le procureur de la partie syndicale, il n'appartient pas à l'arbitre de différend de figoler la rédaction des dispositions de la convention collective, non plus qu'il doive imposer sa propre vision de ce que devrait être la portée de ces mêmes dispositions.

[146] Sur ce terrain, j'ajouterai aux commentaires émis à la section précédente, les propos de l'arbitre Jean-Pierre Tremblay rapportés dans la décision de ma collègue Maureen Flynn²⁶ qui, du reste, m'apparaissent fort pertinents :

²⁵ Pièces E27 – E28 – E29 – E30

²⁶ Teamsters/ Conférence des communications graphiques, section locale 555M et Le journal de Montréal et Imprimerie Québecor Média 2015 Inc., 2016 QCTA 373, par.42.

D'autre part, le tribunal devra conserver le statu quo en l'absence d'une preuve convaincante sur une demande exprimée par une partie. Un sort similaire devra être apporté à une demande formulée par une partie en l'absence d'une preuve de difficultés réelles ou même de difficultés appréhendées sérieusement.

[147] À l'analyse, deux constats me semblent évidents.

[148] Le premier est que les parties, au cours des 30 dernières années, se sont bien accommodées de l'interprétation qu'elles faisaient de l'article 9.09 et que son application générale n'a pas semblé poser de véritables enjeux, si l'on en croit l'absence de grief déposé.

[149] Le second est que cette application de l'article 9.09 permet à l'employeur de s'assurer d'une fonctionnalité opérationnelle en raison de la flexibilité de la main-d'œuvre qu'elle permet, dans les situations où le temps supplémentaire et la salle d'embauche ne suffisent pas à combler les besoins.

[150] C'est ce qui me fait dire que les difficultés auxquelles pourrait faire face l'employeur, en termes opérationnels, me semblent sérieuses et justifient mon intervention.

[151] Pour ces raisons, j'ajouterai le paragraphe g) qui se lit comme suit :

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.

BLOC 9 – PRODUCTIVITÉ, DISPONIBILITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

[152] L'article 7.02 vise essentiellement la procédure d'assignation, pour laquelle une distribution équitable est faite au prorata du nombre d'employés requis à chacune des périodes couvertes par le travail effectué les jours de semaine.

[153] Les parties désirent apporter certaines précisions quant à la séquence du prorata, mais diffère d'opinion sur les classifications qui pourrait en bénéficier.

[154] La partie syndicale souhaite introduire les classifications de signaleurs de grue-portique, les préposés au barre (BARRE), à la cale à conteneur (PECON) et au travail manuel (CAIDE, EPAN et GRAIN).²⁷

[155] La partie patronale accepte cette modification pour les BARRE et PECON uniquement, soulevant des problématiques opérationnelles en ce qui concerne les autres classifications, notamment en raison des exemptions de travail de nuit²⁸.

[156] L'introduction d'une nouvelle disposition commande toujours une certaine forme de prudence et pour cette raison il m'apparaît judicieux de retenir la proposition patronale.

7.02

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

²⁷ Pièces S45 et S46

²⁸ Pièce E41

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 ;

[157] Quant à l'article 7.08, considérant les conclusions tirées pour l'article 9.09 précédemment, je retiens le texte sur lequel les parties se sont entendues.

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.

[158] L'article 8.04 confirme la procédure à suivre pour les salariés qui doivent « prendre leur assignation », pour reprendre l'expression consacrée.

[159] Cette procédure prévoit actuellement deux modes différents, par appels téléphoniques ou sur le portail WEB de l'employeur.

[160] La partie syndicale demande le statu quo.

[161] La partie patronale, pour sa part, souhaite ajouter une mention à l'effet que les assignations pourront également être diffusées par l'employeur par tout autre moyen technologique.

[162] Nicola Dolbec, qui témoigne de cet ajout, explique que la demande vise à ne pas se limiter aux modes de communications actuels, dans l'éventualité où un autre mode technologique pourrait s'ajouter, telle une application internet à titre d'exemple.

[163] Les avancées technologiques en matière de communication sont évidemment sans limites, et ce depuis plusieurs années, rivalisant de variétés et d'efficacités.

[164] Cela étant, j'estime que les dispositions de la convention collective doivent refléter la réalité actuelle et non les éventualités. Si tant est que la partie patronale souhaite introduire une nouvelle façon de « *prendre son assignation* » il lui sera

certainement loisible de le communiquer au syndicat et s'entendre sur les modalités.

[165] Pour cette raison je maintiendrai le statu quo pour les articles 8.04 1 a), 8.04 1 c), 8.05 d) et 8.10.

[166] L'article 8.05 e) stipule que les salariés de la première et de la deuxième réserve ont droit à deux assignations dans une même journée qu'une fois par semaine, sous réserve de la période de repos prévue aux articles 14.06 et 16.01.

[167] Dit plus simplement, les salariés de la première et de la deuxième réserve ont droit à une assignation en temps supplémentaire par semaine.

[168] La partie patronale propose de faire passer ce nombre à deux, tout en maintenant la réserve du temps de repos et le volontariat.

[169] La partie syndicale demande le statu quo.

[170] Pour l'employeur, il s'agit d'une façon de combler les quarts non complétés²⁹ et ainsi permettre à plus de salariés disponibles de travailler.³⁰

[171] Sur cet aspect, il insiste pour dire qu'il ne s'agit pas d'une obligation pour le salarié, mais d'une possibilité qui lui est offerte d'être assigné deux fois en temps supplémentaire dans une même semaine.

[172] La position des parties, bien que diamétralement opposée, s'explique très bien.

[173] Pour l'employeur, la possibilité d'offrir du temps supplémentaire aux salariés de la première et de la deuxième réserve, une journée de plus par semaine, lui offre la disponibilité d'un bassin d'heures en surplus qui lui permet de combler les absences et les refus de quarts, bref pour combler la main-d'œuvre manquante de façon ponctuelle. En somme, accroître l'efficacité opérationnelle quotidienne.

[174] Pour la partie syndicale, cette efficacité opérationnelle passe d'abord par la maximisation de la main-d'œuvre régulière et un bon encadrement des premières réserves. Précisant sa pensée, Michel Murray explique qu'avant de penser à combler une pénurie de main-d'œuvre par des non-membres du syndicat, l'employeur doit pourvoir les postes existants. Il en veut pour preuve les 142 débardeurs non formés pour une classification primaire ou spécialisée.³¹

²⁹ Pièce E26 et E36

³⁰ Pièce E35

³¹ Pièce S42

[175] Il soutient donc que pour le syndicat le statu quo demandé vise à maximiser la main-d'œuvre actuellement disponible et le plancher d'emploi, tout en tenant compte d'impératif de santé et sécurité au travail.

[176] Placé devant une telle situation, il m'apparaît évident qu'une problématique de comblement de poste et de pénurie de main-d'œuvre doit être adressée et que, par ailleurs, des solutions sont aussi disponibles à courts et moyens termes.

[177] Ce constat fait, la situation actuelle ne met pas en péril les opérations et les parties fonctionnent sur ce mode depuis plusieurs années. Dans ce contexte, il m'apparaît plus prudent de maintenir le statu quo.

[178] Ce même raisonnement vaut pour les articles 20.06 in fine et 15.02 in fine.

[179] Les mêmes commentaires s'appliquent à l'article 8.05 f) concernant le déploiement des employés de la deuxième réserve de soutien pour la classification d'opérateur de camion.

[180] L'article 8.08 a) spécifie les conditions selon lesquelles un salarié doit rapporter une absence.

[181] L'article actuel ne prévoit pas de plage particulière puisqu'ultimement le salarié peut aviser à tout moment avant le début du quart de travail auquel il est assigné.

[182] L'employeur propose de limiter cet avis à un minimum d'heure avant de début du quart, ce qui lui permettrait de réagir aux absences et mettre en branle le processus de remplacement par le temps supplémentaire et la salle d'embauche.

[183] Au soutien de ses prétentions, il présente un tableau qui illustre des pourcentages avoisinant les 40 % en termes de refus signifiés moins de 60 minutes avant le début du quart, dont 42% en 2021.³²

[184] La partie syndicale produit également un tableau des refus annoncés moins de 60 minutes avant le début du quart et arrive à un pourcentage, pour 2021, de 1,67%.

[185] Michel Murray ajoute que cette possibilité pour les débardeurs de rapporter une absence en tout temps avant le début du quart de travail est une condition de travail convenue depuis 50 ans et fait partie intégrante des conventions collectives négociées précédemment.

[186] Les tableaux que produisent les parties sont au même effet et la différence des résultats dépend du dénominateur choisi. Le nombre de refus à 60 minutes et moins reste le même, soit 3 290 refus. L'employeur le divise par le nombre de

³² Pièce E36

refus total, soit 7 760, ce qui l'amène à un pourcentage de 42 %. Pour sa part, le syndicat divise le nombre de refus (3 290) par le nombre total d'assignations 196 550 ce qui l'amène à un pourcentage 1,67%.

[187] On peut donc affirmer que 42 % des refus, représentant 1,67% des assignations, sont signifiés à l'employeur dans les 60 minutes avant le début du quart de travail.

[188] Une chose demeure, 3 290 refus ont été signifiés à l'employeur dans les 60 minutes avant le début du quart de travail au cours de l'année 2021.

[189] Cela dit, l'analyse des tableaux m'amène à deux constats. Le premier est le fait que les refus sont en augmentation à partir de 2018, passant de plus ou moins 5 000 à plus ou moins 8 000. Le deuxième constat est que cette augmentation coïncide également avec une augmentation des assignations qui sont passées d'environ 165 000 à 195 000. La proportion de refus demeure donc la même tant pour ceux annoncés avant qu'après 60 minutes du début du quart de travail.

[190] Ce faisant, je suis d'avis que la situation est la même depuis plusieurs années et en l'absence de preuve justifiant un changement, je maintiendrai le statu quo.

[191] L'article 8.09 a) confirme l'assignation des salariés par le Centre de déploiement.

[192] La partie syndicale souhaite ajouter un paragraphe visant le droit à la déconnexion, c'est-à-dire une interdiction au Centre de déploiement de communiquer avec un salarié une fois son assignation prise, tant pour la modifier que pour lui offrir du temps supplémentaire, s'il n'a pas manifesté le désir d'en faire.

[193] Pour la partie patronale, cet ajout aurait pour effet d'empêcher l'employeur de trouver des remplaçants lors d'absences de dernières minutes et ainsi lui retirer la possibilité de combler en urgence des problèmes opérationnels.

[194] L'employeur demande également que la période de repos prévue à l'Annexe A soit raccourcie à 8 heures entre deux assignations en surcroît du vendredi au samedi.

[195] Un mot sur le droit à la déconnexion, qui selon les auteurs ne saurait être aussi étanche que le libellé proposé par la partie syndicale.

[196] S'il est vrai que ce droit prend une certaine forme dans d'autres pays, il demeure néanmoins un dénominateur commun qui est principalement lié aux impératifs de l'employeur en cas d'urgence.

[197] Le passage suivant de l'auteur Geneviève Richard me semble pertinent à la réflexion.

Ces lois prévoient généralement qu'en cas de force majeure ou d'urgence, les employeurs peuvent, sans craindre de sanction, contacter les travailleurs. Ces derniers peuvent même être tenus de répondre avant leur prochain quart de travail, comme le prévoit la loi argentine. Dans de tels cas, malgré le libellé de l'Argentine, la déconnexion totale est difficilement envisageable, voire impossible. Cette exception est *prima facie* raisonnable, mais elle ne doit servir à dénaturer la protection offerte aux travailleurs.³³

[198] Je ne dis pas que le droit à la déconnexion n'est pas envisageable dans le contexte des assignations et du déploiement au port de Montréal, mais il devra certainement être modulé et adapté, plus qu'il ne l'est dans la proposition syndicale, à la réalité des besoins de l'employeur.

[199] Sur ce terrain, il ne m'appartient pas de définir les contours d'une telle mesure et pour cette raison je maintiendrai le statu quo de l'article 8.09.

8.09

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.

[200] Quant à l'article 8.10 le libellé est celui convenu entre les parties, exception faite, pour les raisons évoquées précédemment, de la dernière phrase relativement aux autres moyens technologiques.

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

³³ RICHARD, Geneviève Droit à la déconnexion espoirs et limites, Développements récents en droit du travail, Les Éditions Yvon Blais, volume 511, p.131.

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.

[201] Quant aux demandes relatives aux horaires de travail prévus aux articles 9.16 a), 14.03 A), 14.03 A) 2a), 14.03 A) 2b), 14.03 D) 2), 14.03 H), 14.04, 14.06 et 17.01 al.2, je maintiendrai le statu quo.

[202] La partie patronale propose deux lettres d'entente qui, par leur essence, concernent les sujets suivants.

[203] La lettre d'entente 25 instaure un comité consultatif sur les enjeux de productivité des activités de débarquages au port de Montréal, dont le mandat serait d'identifier les problèmes opérationnels, rechercher et proposer de meilleures pratiques et des alternatives à l'organisation du travail dans le but d'améliorer la productivité.

[204] La lettre d'entente 29, pour sa part, vise à mettre sur pied un comité mixte qui étudiera les réformes possibles au niveau des horaires de travail et du déploiement de la main-d'œuvre, et ce en fonction des besoins opérationnels.

[205] Sans doute à l'origine d'une intention louable de la part de partie patronale, les lettres d'ententes proposées se voulaient une main tendue au syndicat, pour reprendre l'expression de Nicola Dolbec, afin de rapprocher les parties et de créer un dialogue productif.

[206] Cela étant, le témoignage de Michel Murray me confirme par ailleurs que la partie syndicale n'a pas d'appétit pour se lancer dans ce genre d'exercice, préférant mettre les efforts sur la négociation de certaines dispositions de la convention collective qui sont au cœur de leurs revendications.

[207] Cela étant et malgré l'invitation que me fait le procureur de la partie patronale d'inclure, dans la présente décision, les lettres d'entente proposées, comme l'avait fait mon collègue Jean Barrette dans un arbitrage de différend d'une première convention collective³⁴, je suis d'avis que pour que celles-ci rencontrent leurs objectifs d'efficacité et productivité, elles doivent, d'abord et avant tout, avoir pour point de départ une intention commune.

[208] Comme le dit l'adage « *Il faut être deux pour danser le tango* », et à l'évidence ce n'est pas le cas actuellement.

[209] Pour cette raison, il n'y a pas lieu d'introduire les lettres d'ententes proposées.

³⁴ Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et commerce, section locale 501 TUAC et Gexel Télécom International Inc., AZ 50801780, 14 octobre 2011.

BLOC 10 – MONÉTAIRE

[210] L'article 15 de la convention collective traite du régime de sécurité d'emploi.

[211] Nous voilà au cœur de la convention collective, la sécurité d'emploi constituant la pierre angulaire de l'ensemble des dispositions.

[212] Un bref rappel historique nous amène au tournant des années 1970 alors que les parties négocient une nouvelle organisation de la main-d'œuvre, faisant en sorte que les débardeurs, en retour de leur disponibilité, obtenaient une garantie de rémunération de 40 heures par semaine, sans égards aux nombres d'heures réellement travaillées.

[213] En 1994, les parties introduisent deux paliers de sécurité d'emploi moindre, soit une garantie de 32 heures / 5 jours pour la première année et de 36 heures/5jours pour la deuxième année, la troisième année donnant accès à la pleine sécurité d'emploi de 40 heures / 5 jours.

[214] Ce régime prévaudra jusqu'en 2013, alors que des changements importants sont négociés par les parties.

[215] L'analyse des tableaux déposés par la partie syndicale permet de dégager les informations suivantes.³⁵

[216] Précisons que les coûts de la sécurité d'emploi sont associés à quatre situations différentes : 1) les avances de sécurité d'emploi pour la rémunération d'une journée non assignée 2) PSAC (prestation supplémentaire d'assurance chômage) 3) les assignations à la salle d'embauche sans travail assigné 4) les stand-by température qui correspond au travail arrêté sur une cargaison en raison des conditions climatiques.

[217] C'est ainsi que pour la période couverte entre 2009 et 2013, les coûts associés à la sécurité d'emploi ont fait un bond important, passant de 3 955 000\$ en 2008 à 8 171 000\$ en 2009.³⁶

[218] Placées devant cette augmentation et suivant la crise économique de 2008, les parties, au renouvellement de la convention collective de 2013, négocient un régime plus étendu de la sécurité d'emploi qui s'étale maintenant sur 9 ans plutôt que 3 ans, avant d'obtenir la pleine sécurité de 40 heures / 5 jours.

³⁵ Pièces S50, S51 a), S51 b), S51 c), S51 d) et S52

³⁶ 2010 ; 5 173 000\$ - 2011; 6 312 000\$ - 2012 ; 6 732 000\$

[219] La nouvelle répartition prévoit donc : 32 heures / 6 jours de 1 à 4 ans – 36 heures / 6 jours de 5 à 9 ans et 40 heures / 5 jours à compter de la 10^{ième} année.

[220] Cette concession de la partie syndicale s'est fait en contrepartie du rachat par l'employeur de 44 employés³⁷, afin de leur permettre de prendre une retraite anticipée, d'une exemption de mise à pied pour les 450 plus anciens sur la liste d'ancienneté, et la mise en place de la lettre d'entente 18 permettant un partage des économies de sécurité d'emploi de l'ordre de 50% au syndicat avec un maximum de 3 000 000.00\$.

[221] La position syndicale repose sur les tableaux produits qui démontrent que les coûts de sécurité d'emploi ont chuté de façon importante depuis les mesures mises en place en 2013.

[222] Cette baisse s'explique certainement de deux façons.

[223] Le rachat des employés les plus anciens pour la retraite a fait baisser le nombre de salariés bénéficiant de la pleine sécurité d'emploi de 40 heures / 5 jours. Actuellement, selon Nicola Dolbec, 50% des salariés ne bénéficient pas d'une sécurité de 40 heures / 5 jours.

[224] La deuxième raison est l'augmentation des heures travaillées. Comme il s'agit de vases communicants, plus d'heures travaillées résultent en moins d'heures payées sur la sécurité d'emploi, alors que l'inverse est aussi vrai, moins d'heures travaillées amènent inéluctablement une augmentation des sommes versées en sécurité d'emploi.

[225] Or, les heures travaillées, prises sur une base annuelle, sont passées de 1 352 194 en 2013 à 1 963 605 en 2021³⁸, alors que les coûts de sécurité d'emploi sont passés de 5 913 000\$ en 2013 à 2 114 000\$ en 2021.³⁹

[226] C'est partant de ce constat que la partie syndicale demande de revenir au régime qui prévalait en 2013, soit une sécurité d'emploi sur 3 ans, 32 heures / 5 jours, 36 heures / 5 jours et 40 heures / 5 jours, la conjoncture expliquant ou justifiant la modification du régime en 2013, n'existant plus.

[227] Nicola Dolbec, qui témoigne pour la partie patronale, explique qu'en 2013 l'employeur ne pouvait maintenir le régime de sécurité d'emploi tel que le prévoyait la convention collective, sans avoir à assumer des conséquences financières catastrophiques.

[228] Cela dit, le changement de modèle ne s'est pas opéré sans coût et c'est près de 12 millions au total qui ont été investis par l'employeur, dans les rachats

³⁷ Annexe F

³⁸ Pièce S54

³⁹ Pièce S50

d'employés, permettant ainsi de diminuer le nombre de salariés bénéficiant de la pleine sécurité d'emploi.

[229] Nicola Dolbec, se référant aux modifications de 2013, parle donc d'un modèle d'affaires mis en place afin d'assurer un contrôle des coûts de la sécurité d'emploi pour les années futures.

[230] Cela étant, la partie patronale accepterait de reprendre le modèle de sécurité d'emploi sur trois ans, tel qu'il existait en 2013, en modifiant par ailleurs la méthode de calcul des heures applicables sans égards au taux horaire, telle que prévue à la convention, en heures travaillées converties.

[231] Dit simplement, le régime actuel prévoit que le nombre d'heures travaillées est calculé, peu importe le taux horaire applicable. Ainsi 8 heures de travail à taux double donnent 8 heures aux fins du calcul de la sécurité d'emploi.

[232] Le calcul en heures converties ferait en sorte, pour reprendre l'exemple précédent, de convertir 8 heures à taux double à 16 heures de travail aux fins du calcul de la sécurité d'emploi.

[233] Michel Murray qui témoigne pour la partie syndicale confirme, sans équivoque, qu'en aucun temps la partie syndicale n'accepterait un calcul en heures converties, cette façon de faire constituant ni plus ni moins que la fin de la sécurité d'emploi.

[234] Dans les faits, et c'est ce que j'en comprends, la sécurité d'emploi, telle que la conçoit la partie syndicale, sous la forme négociée par les parties avant 2013, est la contrepartie pour la disponibilité que donne les salariés à l'employeur, soit 19 jours sur 21 jours. « *La sécurité d'emploi est la sécurité qu'on a pour la disponibilité que l'on donne. Je donne une disponibilité pleine sauf deux jours sur 21 avec une sécurité que je vais être payé sur 40 heures.* » Dira Michel Murray.

[235] En somme et comme je l'ai mentionné plus haut, la sécurité d'emploi constitue pour les parties le socle sur lequel repose le contrat de travail qui les unit, tant par sa singularité que par ses valeurs historiques.

[236] S'il est vrai que les données actuelles, telles que présentées par le syndicat, confirment la baisse évidente des coûts de la sécurité d'emploi, militant ainsi à un retour au régime existant avant 2013, il est tout aussi raisonnable pour l'employeur d'opter pour la prudence, afin d'éviter de se retrouver dans la situation prévalant à ce moment.

[237] Je suis donc placé devant des positions qui, à première vue, semblent irréconciliables, mais qui pourraient certainement faire l'objet d'une entente, j'en veux pour preuve les modifications apportées à ce régime depuis 1970, et ce en

fonction de contreparties que seules les parties sont en mesure d'échanger, d'apprécier et de consentir.⁴⁰

[238] Je le répète, mon rôle n'est pas de réécrire la convention collective et dans le contexte particulier des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, j'estime que de maintenir le statu quo est la seule issue raisonnable possible, tout en invitant les parties à poursuivre les discussions afin de trouver des aménagements permettant d'atteindre leurs objectifs respectifs, soit un contrôle des coûts et une véritable protection pour les salariés.

[239] Quant à l'article 17.03, celui-ci étant conforme à la législation en vigueur et bien que rien n'empêche une convention collective, par ses dispositions, de bonifier les conditions prévues, je maintiendrai le statu quo.

[240] L'article 20 de la convention collective traite des « *B d'hiver* ».

[241] Une brève mise en contexte s'impose ici.

[242] La sécurité d'emploi se répartit sur deux périodes différentes, soit les 12 premières semaines de l'année pour la période d'hiver⁴¹ et les 40 semaines suivantes pour la période d'été⁴².

[243] Historiquement, la voie maritime du Saint-Laurent connaissait un fort ralentissement au cours de la période hivernale, notamment en raison des conditions climatiques peu favorables à la navigation.

[244] Ce faisant, les dispositions de la convention collective prévoient que les salariées des premières et deuxième réserves de soutien n'ont pas, pour la période d'hiver, d'obligations relativement à leurs disponibilités.

[245] Afin de pallier à ce potentiel manque de main-d'œuvre lors de situations particulières, les parties ont convenu que les 100 derniers salariés de la liste de la sécurité d'emploi verraient leurs bénéfiques suspendus pendant la période d'hiver.

[246] En termes clairs, les salariés sur la liste des B d'hiver doivent donner une disponibilité complète, sans possibilité de prendre des vacances.

[247] Ces dispositions existent depuis 1970.

[248] La partie syndicale soutient que les raisons motivant la liste des B d'hiver, soit le ralentissement de la voie maritime et des cargos n'existent plus

⁴⁰ Pièce E58 – Association des employeurs maritimes et Syndicat des débardeurs Section locale 375 SCFP FTQ, Me Serge Breault arbitre de grief, 30 septembre 2009. Même si pris dans un contexte d'une décision relative à un grief, la citation suivante m'apparaît pertinente : « *Cela dit, le poids d'une condition de travail librement négociée peut paraître étonnant ou s'avérer excessif à l'usage, mais, résultat de la négociation, c'est aux parties qu'il revient d'y remédier* »

⁴¹ Du 3 janvier au 19 mars

⁴² Du 20 mars au 30 décembre

actuellement, les activités portuaires ne subissant aucun ralentissement pendant cette période des 12 premières semaines.

[249] Michel Murray dépose, afin de corroborer son témoignage, un tableau confirmant que les heures travaillées au cours du premier trimestre sont à peu de chose près semblables à la moyenne des heures travaillées pour les trois autres trimestres.⁴³

[250] À titre d'exemple en 2021, 468 083 heures ont été enregistrées pour le premier trimestre alors que la moyenne pour le reste de l'année se situe à 498 507.

[251] C'est ce qui fait dire à Michel Murray que les avancées technologiques des dernières années permettent une certaine fluidité des navires mêmes en période hivernale et qu'il est possible de prévoir l'arrivée de ceux-ci aux quais

[252] Dans ces circonstances, il demande donc d'abolir la liste des B d'hiver, les heures travaillées ne justifiant plus cette réserve.

[253] Pour la partie patronale, le maintien de la liste est essentiel en raison de la flexibilité qu'elle lui donne dans le comblement de la main-d'œuvre dans le cours des opérations quotidiennes.

[254] Ne pouvant plus compter, pendant ces 12 semaines, sur la disponibilité des salariés de soutien de la première et de la deuxième réserve, les employés de la liste des B d'hiver constituent un bassin de salariés disponibles qui permet de pallier aux différentes difficultés rencontrées, les conditions maritimes étant plus aléatoires au cours de la période hivernale.

[255] Nicola Dolbec dira que l'abolition des B d'hiver pourrait certainement avoir un impact financier, ajoutant 100 salariés sur la sécurité d'emploi pour cette période, mais qu'au final l'impact le plus important serait au niveau opérationnel.

[256] J'ai compris, au cours des audiences, qu'une mésentente quant à l'interprétation des dispositions relatives à la liste des B d'hiver avait fait en sorte qu'en 2019, 294 salariés s'étaient retrouvés sur cette liste et que ce n'est pas moins de 280 salariés qui se sont vus inclus sur cette même liste en 2022.

[257] Si l'on peut convenir que l'employeur, pour assurer une efficacité des activités au port, a besoin de la disponibilité de 100 salariés, les chiffres avancés pour les années 2019 et 2022 dépassent largement ce besoin et rien ne justifie que l'on maintienne ces niveaux pour les années à venir.

[258] Au demeurant, ces situations vécues au cours des dernières années ne sont certainement pas étrangères aux demandes syndicales.

[259] À tous égards, c'est ce que je retiens de la preuve entendue.

⁴³ Pièces S54 et S57

[260] Sur ce terrain, j'ajouterais qu'en cours d'audience, les parties ont convenu de ramener la liste B d'hiver à 100 employés, pour la période d'hiver de 2023.

[261] Ainsi, je suis d'avis, qu'il y a lieu de maintenir la liste des B d'hiver, comme elle l'a été au cours des 50 dernières années, mais que celle-ci ne peut dépasser 100 salariés.

[262] La proposition de la partie patronale me semble rencontrer cette exigence avec la précision que je prends la liberté d'inclure.

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 1^{er} 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.

[263] L'article 34.01 a) traite de la durée de la convention collective.

[264] D'emblée, précisons que la présente décision vise le renouvellement de la convention collective expirée le 31 décembre 2018.

[265] Le procureur de la partie syndicale rappelle le contexte particulier dans lequel se sont retrouvées les parties, notamment par l'adoption d'une loi spéciale qui interrompt, somme toute, les négociations et la possibilité de recourir à des moyens de pression, ceux-là mêmes qui permettraient d'établir un rapport de force en vue de conclure une entente.

[266] Il m'invite donc à redonner aux parties cette possibilité de négocier à nouveau la prochaine convention collective et d'éviter, par ma décision, de prolonger pratiquement, l'effet suspensif de la loi spéciale.

[267] Il me rappelle que les parties n'en sont pas à une première négociation de convention collective⁴⁴, que les signataires de celles-ci sont encore présents à la table de négociation et qu'en cela ils se connaissent et peuvent travailler ensemble.

[268] Sur cet aspect, il rappelle les ententes intervenues au cours de nos travaux.

⁴⁴ Pièces S58 et E62

[269] Pour sa part, le procureur de la partie patronale revient sur l'historique des conventions précédentes et sur leurs durées⁴⁵ soutenant qu'il s'agit là des délais que les parties ont négociés et agréés de façon consensuelle.

[270] Il me réfère donc à la conduite passée des parties qui, règle générale, convenaient de convention collective de trois (3) ans et que conséquemment cette même période, devrait s'appliquer en l'espèce, à compter de ma décision.

[271] Il me demande donc de prolonger la convention jusqu'au 31 décembre 2025.

[272] Nicola Dolbec, qui témoigne à l'audience, dira que la prolongation de trois (3) ans supplémentaires souhaitée par l'employeur aura également un effet sur la clientèle du port, qui, selon ses dires, espère une certaine paix industrielle et une forme de certitude quant au maintien des opérations, exemptent de toutes menaces de moyens de pression en lien avec les rondes de négociation.

[273] Il conclut son témoignage en soulignant que les trois (3) années demandées contribueront tout autant à refaire les ponts et ainsi donner le temps aux parties de vivre avec la convention en place, tout en évitant de rejouer dans le film des quatre dernières années.

[274] La durée de la convention collective est à n'en pas douter, un point sensible de la présente affaire.

[275] Si d'une part le syndicat souhaite retrouver rapidement son rapport de force et négocier certaines demandes abandonnées au cours des audiences, d'autre part l'employeur espère plutôt une période d'accalmie en application des règles de la nouvelle convention collective.

[276] Il est vrai, comme le souligne le procureur de la partie patronale que la jurisprudence a maintes fois retenu qu'un délai trop court n'avait pas l'avantage de permettre aux parties d'appivoiser les nouvelles dispositions de la convention collective.⁴⁶ Pris dans un contexte d'arbitrage de différend d'une première convention collective, je n'ai aucune hésitation à adhérer à cette vision qui m'apparaît tout à fait raisonnable, peu s'en faut.

[277] Cela étant, le contexte actuel est fort différent, les parties n'en étant plus au stade de l'appivoisement, plusieurs conventions s'étant succédé, mais plutôt à

⁴⁵ Pièce E62 – 1993 - 30 mois 1998 – 41 mois 2004 – 46 mois 2009 – 26 mois 2013 – 69 mois

⁴⁶ Syndicat des chargés de cours de l'École de technologie supérieure-Services des enseignants généraux (SCCÉTS-SEG) et L'École de technologie supérieure 2019 QCTA 284. Syndicat des Métallus section locale 1-1000 et Municipalité de Grenville-sur-la-rouge, AZ-50870866, Travailleurs unis du pétrole du Canada et Produits Shell Canada Ltée, SA 5494.

négoier les ajustements nécessaires aux conditions historiques qui prévalent toujours, et ce afin de les adapter aux nouvelles réalités du marché.

[278] Cela étant et dit avec respect, l'empressement de la partie syndicale me semble imprudent, dans le contexte où le délai demandé implique une reprise immédiate des négociations et cela à peine sortis du sillon de la loi spéciale.

[279] J'abonde, sans réserve, dans le sens du procureur de la partie syndicale, lorsqu'il argue que ma décision ne doit pas constituer une prolongation des effets de la loi spéciale. Cela étant, ma décision ne doit non plus, par l'effet d'un délai trop court, replonger les parties dans les mêmes eaux troubles.

[280] Pris du point de vue opposé, la proposition patronale, me semble-t-il, place les parties en position neutre pour une longue période, sans négociation, ce qui, j'en suis convaincu et avec égard, n'aura pas pour effet de favoriser la reprise du dialogue.

[281] À mon sens, la paix industrielle souhaitée par l'employeur passe par une convention collective négociée et non imposée.

[282] Cela dit, je ne peux écarter de mon analyse le comportement des parties en cours d'audience, qui ont fait preuve d'ouverture et qui sont parvenues à négocier et conclure plusieurs ententes sur diverses dispositions de la convention collective. J'en conclus que malgré les divergences de point de vue, les compromis sont toujours possibles.

[283] De ce qui précède et à la réflexion, j'en viens à me dire qu'une reprise des négociations trop rapide ou trop lointaine ne servirait pas les parties.

[284] Parce que, faut-il le rappeler, d'aucuns reconnaissent qu'en matière de relation de travail, le législateur a voulu, par les dispositions du Code du travail, favoriser la négociation des conditions de travail plutôt que l'imposition de celles-ci.

[285] Cette perspective doit donc demeurer une exception et il importe, dans la mesure du possible, de replacer les parties dans le contexte qui leur est propre, soit les échanges de compromis et la conclusion d'ententes convenues et acceptées.

[286] J'estime que l'échéance de la prochaine convention collective doit donc permettre aux parties de reprendre le dialogue amorcé en audience, préparer la prochaine ronde de négociation et s'engager dans le processus avec l'approche développée au cours de la dernière année.

[287] Je suis d'avis que l'année 2023 pourra certainement être propice à cette réflexion et j'établirai l'échéance au 31 décembre 2023.

34.01

- a) La convention collective prend effet à compter de 08h00 le premier dimanche suivant la sentence arbitrale, et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023 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 comme 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.

[288] La durée de la convention collective étant maintenant déterminée, il y a lieu d'aborder la question des taux de salaires applicables au cours de celle-ci.

[289] La partie patronale offre des augmentations de 2% pour les trois premières années et de 2.5 % pour les années 2022 et 2023.

[290] La partie syndicale réclame pour sa part des augmentations de 3.6% pour les années 2019 à 2022.

[291] Les parties ont présenté, en regard des augmentations de salaire prévues à l'annexe C, une preuve d'experts économiques que je résumerai dans les prochains paragraphes.

[292] La partie syndicale a fait entendre Guy Beaulieu, Alexandre Léger et Pierre-Guy Sylvestre qui ont déposé deux rapports, le premier portant sur une étude de la rémunération globale⁴⁷ et un second analysant la santé financière de l'Association des employeurs maritimes⁴⁸.

[293] De son côté, la partie patronale dépose deux expertises en réponse aux rapports déposés par la partie syndicale.

[294] La première préparée par Martin Leclerc commente l'analyse de la rémunération globale telle que présentée par Guy Beaulieu et Alexandre Léger,⁴⁹ alors que la seconde, préparée par Robert Gagné, revient sur les conclusions

⁴⁷ Pièce S35

⁴⁸ Pièce S38

⁴⁹ Pièce E50

relativement à l'analyse économique et financière de Pierre-Guy Sylvestre déposée pour le compte du syndicat.⁵⁰

[295] Prenant pour hypothèse et comme dénominateur commun qu'un débardeur travaille 2080 heures annuellement, Guy Beaulieu et Alexandre Léger ont dressé un tableau, à partir de comparables pris dans l'industrie maritime, soit la rémunération globale des débardeurs des ports d'Halifax et de Vancouver.

[296] Il est précisé que ce comparatif tient compte de l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération, normalement accepté en pareil cas et se retrouvant pour chacun des groupes. C'est ainsi que l'analyse comparative tient compte du taux horaire, des primes de quart, des vacances, des congés fériés, du régime de retraite et d'assurance collective et des horaires de travail.

[297] Les auteurs ajoutent que le temps supplémentaire, en raison de son caractère aléatoire, n'est pas tenu en compte dans l'analyse.

[298] Les conclusions relativement à deux périodes, soit au 31 décembre 2018 et au 31 décembre 2022, nous amènent aux constats suivants.

[299] Il appert qu'au 31 décembre 2018 les débardeurs de Montréal recevaient une rémunération inférieure aux débardeurs d'Halifax de 9,6% et de 5,5% pour ceux du port de Vancouver.

[300] Poursuivant leur analyse et prenant la proposition patronale pour base de calcul au 31 décembre 2022, les auteurs en viennent à la conclusion que le recul serait alors de 11,7% avec les débardeurs d'Halifax et de 6,7% avec ceux du port de Vancouver.

[301] La proposition syndicale, pour sa part, offrirait à cette même période, un rattrapage, les positionnant à un écart de 4,2% avec Halifax et une rémunération supérieur de 0,5% avec Vancouver.

[302] Martin Leclerc, qui témoigne pour la partie patronale, émet des réserves quant à la méthodologie utilisée notamment en ce qui concerne l'inclusion dans le calcul de la rémunération globale de deux éléments particuliers et propre aux débardeurs de Montréal, soit le régime de la sécurité d'emploi et le régime de prestation supplémentaire de l'assurance chômage (PSAC).

[303] Ce qui lui fait dire qu'ignorer « *cette composante dans une comparaison de la rémunération globale avec d'autres ports introduit un biais important dans les résultats obtenus, puisque cette sécurité d'emploi se traduit par de multiples avantages.* »

⁵⁰ Pièce E52

[304] Il ajoute un troisième élément qui doit être inclus dans le calcul et qui est également singulier aux débardeurs de Montréal, soit les cotisations patronales versées en vertu de la lettre d’entente #18, montants qui sont remis au Régime de sécurité sociale du Syndicat à titre de contribution au déficit de celui-ci.

[305] Au final, ces ajustements feront varier à la baisse les écarts avec les ports d’Halifax et de Vancouver, passant de 9,6% à 1,9% et 5,5% à 1,9%.

[306] Cela étant, Martin Leclerc revient également sur la pertinence du choix des groupes de comparaisons notamment en raison des différences géographiques et la faible alternative qu’ils représentent comme employeur pour un débardeur de Montréal. « *Si un débardeur du Port de Montréal est insatisfait de son niveau de rémunération, il est irréaliste de croire qu’il fera des démarches pour obtenir un emploi similaire à Halifax ou Vancouver* », en conclut-il.

[307] Il propose donc comme point de comparaison les augmentations accordées au Syndicat des vérificateurs de Montréal lors de la signature de la convention collective de septembre 2020.

[308] En réponse à cette analyse, Guy Beaulieu et Alexandre Léger ont préparé une nouvelle comparaison selon deux scénarios⁵¹. « *Nous illustrons deux scénarios additionnels, le premier en considérant un ajustement que nous jugeons nécessaire au niveau salaire annuel pour les heures PSAC ainsi que l’impact des heures de sécurité d’emploi et de PSAC sur les primes de quart, soit le 103 heures évaluées à la page 10 du rapport. Le deuxième scénario présente un ajustement au nombre d’heures chômées que nous jugeons nécessaire également afin de refléter l’impact des modifications sur la majorité des membres, et donc, en se basant sur un nombre d’heures chômées de 35 heures au lieu de 103 heures.* »

[309] Les tableaux présentés, tenant compte des deux scénarios au 31 décembre 2022, démontrent une légère différence d’écart en termes de pourcentage obtenu lors de l’étude du premier rapport.⁵²

	Rapport 1	Scénario 1	Scénario 2
Halifax	-10,3%	-5,6%	-8,7%
Vancouver	-6,7%	-2,1%	-5,1%

⁵¹ Pièce S36

⁵² Pièce S36 p.8

[310] L'analyse économique que présente Pierre-Guy Sylvestre pour le compte de la partie syndicale tire les conclusions suivantes :

Le rapport de recherche avait comme objectif d'analyser l'état des finances de l'AEM afin d'évaluer la capacité de payer de l'association. L'étude des rapports annuels a montré que les revenus provenant du Port de Montréal sont passés de 37,7 M\$ en 2009 à 56,6 M\$ en 2019, une hausse de 50,2% et en termes réels, de 43,8 à 56,6 millions de dollars en 2019, soit 29,3% de croissance.

(...)

Nous en concluons donc que la situation financière de l'AEM est très solide, que ses opérations sont rentables et qu'elles ont permis de dégager des surplus. Les projets d'expansion et les stratégies gouvernementales devraient permettre à l'association d'enregistrer une croissance de ses revenus et d'augmenter sa capacité de payer dans les années à venir.⁵³

[311] Robert Gagné, qui dépose pour le compte de la partie patronale son évaluation du rapport de Pierre-Guy Sylvestre, s'inscrit en faux quant à la notion de capacité de payer à laquelle réfère l'expert syndical.

[312] Sur ce terrain, il rappelle que la notion de capacité de payer ne s'applique pas aux entreprises simplement « *parce que lorsque ces dernières font face à une augmentation de leurs coûts, cette augmentation se répercute inévitablement ailleurs dans l'organisation : hausse des prix pour les clients, baisse des profits pour les actionnaires/propriétaires ou des conditions moins favorables pour certains fournisseurs, par exemple.* »⁵⁴

[313] Pour lui, toute augmentation permanente des coûts d'opération force assurément l'AEM à se tourner vers ses membres, qui devra alors revoir la structure de cotisation.

[314] C'est ce qui lui fait dire que l'analyse financière proposée par Pierre-Guy Sylvestre ne permet pas d'anticiper les conséquences d'une augmentation de salaire.

[315] Ce faisant, le principal défi est de tenter de prévoir la réaction des membres face à une augmentation des coûts liée à leur utilisation des services de l'AEM aux installations du port de Montréal, ce qui nous ramène en définitive à une question

⁵³ Pièce S38 p.23

⁵⁴ Pièce E52 p.4

de positionnement concurrentiel et le choix des clients de maintenir leur lien avec celui-ci.

[316] Faisant la revue des différentes installations portuaires sur la côte est américaine, il en conclut que le port de Montréal ne bénéficie pas d'une position de monopole le mettant à l'abri de la concurrence et que ce faisant une augmentation des coûts pourrait entraîner une diminution de ses parts de marché.

[317] « Une augmentation des coûts au port de Montréal pourrait aussi se traduire par le départ d'un transporteur qui choisirait d'utiliser les services d'autres ports sur la côte est de l'Amérique du Nord, accentuant ainsi la pression financière sur ceux qui restent, et par conséquent, l'AEM. » en conclut-il.

[318] Il est maintenant reconnu que la méthode comparative est une façon de déterminer où se situe l'entreprise dans le marché en termes de rémunération.

[319] Pour une industrie ayant les mêmes activités, les mêmes installations, les mêmes équipements et sensiblement le même achalandage, il est raisonnable de penser que les employeurs et les syndicats négocient essentiellement les mêmes conditions salariales.

[320] Cette façon de faire aura l'avantage de rejoindre les objectifs tant patronaux que syndicaux en ce qu'elle assure une forme d'équilibre de la rémunération pour un même un travail tout en permettant une forme de rétention de la main-d'œuvre pour l'entreprise.

[321] On parle alors d'équité externe.

[322] Cela étant, toute comparaison a ses limites.

[323] Il n'est pas faux, comme le souligne Martin Leclerc, que le comparatif que suggère la partie syndicale avec les débardeurs d'Halifax et de Vancouver est certainement géographiquement difficile à concilier. Il est effectivement peu probable qu'un débardeur de Montréal décide de partir travailler à Vancouver ou à Halifax, pour un taux horaire quelque peu supérieur, avec toutes les implications familiales et autres qu'une telle décision implique.

[324] Cela dit, il est également vrai que toute comparaison résiste difficilement à une analyse pointue de l'ensemble des conditions de travail et des distinctions seront toujours possibles même pour deux entreprises de même type ayant pignon sur rue dans un même arrondissement.

[325] C'est ce qui me fait dire, que bien qu'imparfaite, la comparaison que me suggère la partie syndicale démontre que dans une certaine mesure les débardeurs de Montréal ont une rémunération globale quelque peu inférieure à

leurs confrères d'Halifax et Vancouver, tenant compte de façon générale des conditions d'emploi.⁵⁵

[326] L'analyse de cette question de la rémunération serait assurément incomplète sans jeter un regard sur la situation financière de l'employeur.

[327] Robert Gagné suggère dans son expertise que la capacité de payer d'une entreprise est une notion inexistante, puisque toute augmentation du coût des opérations est nécessairement refilée soit aux clients ou aux actionnaires eux-mêmes.

[328] Pour lui, toute augmentation doit s'analyser à la lumière de l'environnement concurrentiel de l'entreprise et de sa capacité de maintenir, malgré celle-ci, sa part de marché.

[329] Comme lui, je suis d'avis que la position concurrentielle d'une entreprise lui permet de mettre en place sa stratégie quant au maintien à sa part de marché et ses fluctuations.

[330] Cela étant, à mon sens la profitabilité d'une entreprise dépend essentiellement de la gestion de l'employeur qui, au quotidien, s'assure de maximiser ses opérations et de contrôler ses coûts, par une utilisation judicieuse de ses installations et de sa main-d'œuvre.

[331] C'est ce qui me fait dire qu'on ne peut soustraire de l'équation la profitabilité de l'entreprise qui, dit avec égard, doit également nous guider dans l'opportunité d'accorder ou non une augmentation de salaire et à quelle hauteur.

[332] En ce qui concerne l'AEM, il ne fait pas de doute qu'elle a connu au cours des dernières années, une augmentation marquée du tonnage transbordé au port de Montréal⁵⁶. Cet achalandage a fait passer les revenus de 37,7 M\$ en 2009 à 56,6M\$ en 2019.

[333] À telle enseigne, que l'AEM a retourné aux membres cotisants en 2015, 2017 et 2018 un total de 8 508 000\$.

[334] En somme, et dit avec respect, indépendamment de la position concurrentielle du port de Montréal, pour laquelle on ne peut qu'hypothétiquement suggérer des scénarios, la gestion opérationnelle de l'AEM juxtaposée à l'augmentation de l'achalandage et des heures travaillées confirme la rentabilité de l'entreprise et sa capacité d'absorber une augmentation de ses coûts.

[335] L'employeur propose une augmentation de 16,75% sur sept (7) ans.

⁵⁵ Pièce S36

⁵⁶ Pièce S38 – 23% d'augmentation entre 2009 et 2017

[336] Considérant l'indice des prix à la consommation pour les années sous étude, que les dispositions relatives à la sécurité d'emploi sont maintenues et que la présente convention collective sera effective jusqu'au 31 décembre 2023, je suis d'avis qu'une augmentation de 18% sur cinq (5) ans est appropriée dans les circonstances.

[337] J'en arrive à ce pourcentage en calculant la moyenne des IPC pour les années 2019 à 2022 avec une projection d'un indice à 6.1% pour l'année 2023.⁵⁷

ANNEXE C

Taux de salaire en vigueur pour les années 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023

Les parties s'engagent à mettre à jour les tableaux de l'annexe « C » de la convention collective afin de modifier les taux de salaire en vigueur pour les années 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023 en majorant les taux horaires de base de la façon suivante :

1^{er} janvier au 31 décembre 2019 : (+3.6 %)
taux horaire de base 37,38 \$

1^{er} janvier au 31 décembre 2020 : (+3.6 %)
taux horaire de base 38,72 \$

1^{er} janvier au 31 décembre 2021 : (+3.6 %)
taux horaire de base 40,11 \$

1^{er} janvier au 31 décembre 2022 : (+3.6 %)
taux horaire de base 41,55 \$

1^{er} janvier au 31 décembre 2023 : (+3.6 %)
taux horaire de base 43.04 \$

[338] Outre le taux horaire de base, la rémunération englobe également le régime de pension et bien-être, qui regroupe le régime d'assurance bien-être, le régime de retraite et la co-assurance des retraités.

[339] Ces régimes sont entièrement administrés et gérés par le syndicat. L'employeur, qui les finance en totalité, verse un pourcentage du taux horaire de base. Les contributions de l'employeur actuellement sont de 20% pour le régime de retraite, 9,5% pour le régime de bien-être et de 1.5% pour le régime de co- assurance des retraités.

⁵⁷ Pièce S36 – p.13

[340] La partie syndicale demande que le taux du régime de bien-être soit augmenté à 11,25% et à 2% en ce qui concerne la co-assurance, alors que la partie patronale souhaite le statu quo dans les deux cas.

[341] Je comprends de la mécanique entendue entre les parties que les contributions de l'employeur sont directement liées au taux horaire versé et que conséquemment le total de celles-ci varie d'année en année avec les augmentations prévues.

[342] La présente convention collective prévoit des augmentations du taux horaire sur une période de cinq (5) ans, dont quatre (4) seront rétroactives.

[343] Force est de constater que les régimes de pension et bien-être vont également profiter de ces augmentations et les montants tels qu'énumérés au tableau déposé par la partie syndicale vont également varier à la hausse.⁵⁸

[344] Dit autrement, le régime a vécu depuis 2018 avec des contributions de l'employeur basées sur un même taux horaire. La convention, qui entre maintenant en vigueur et qui assure une augmentation du taux horaire, permettra de procéder aux ajustements nécessaires. Une fois ces ajustements complétés, les parties pourront convenir d'une contribution différente de la part de l'employeur, lors d'une prochaine convention collective.

[345] Pour ces raisons, je maintiendrai le statu quo quant au pourcentage de contribution de l'employeur.

	Pension	Bien-être	Co-assurance
Pour l'année 2019	7,48\$	3,55\$	0,56\$
Pour l'année 2020	7,74\$	3,68\$	0,58\$
Pour l'année 2021	8,02\$	3,81\$	0,60\$
Pour l'année 2022	8,31\$	3,95\$	0,62\$
Pour l'année 2023	8,61\$	4,09\$	0,64\$

[346] Concernant la prestation de 4000.00\$ versé par l'employeur et la condition qu'il souhaite ajouter, il m'apparaît certainement souhaitable que l'employé qui désire prendre sa retraite puisse en aviser l'employeur dans un délai raisonnable,

⁵⁸ Pièce S55

lui permettant ainsi de procéder aux mouvements de main-d'œuvre que ce départ occasionne.

[347] Cela dit, je comprends que la somme prévue à l'article 18.01 a) est une contribution de l'employeur permettant de financer le programme d'assurance-vie, faisant partie intégrante du régime de pension et bien-être, et dont il a la responsabilité financière. J'arrive difficilement dans ces circonstances à rendre conditionnelle une telle contribution.

[348] Je maintiendrai donc le statu quo quant aux articles 18.01 a) in fine et 18.08.

[349] Pour en revenir à l'annexe C, la partie syndicale demande un ajustement salarial pour le grand-contremaître suppléant affecté à Logistec (vrac et conventionnel), passant de 8 heures à 9 heures à temps double.

[350] Avec respect, de l'aveu même des parties, les tâches du grand contremaître de Logistec n'ont pas changé depuis 2013 et rien ne justifie à proprement parlé une augmentation du taux horaire, sinon le fait que pour le quart de soir, il reçoit la même rémunération que les autres employés travaillant avec lui. Les parties étaient placées dans la même situation en 2013 et ont convenu de cette disposition. Difficile dans ces circonstances, d'aller à l'encontre du statu quo.

[351] Le dernier paragraphe de l'annexe F traite du nombre d'employés faisant partie de la 2^e réserve, lequel est limité à 20, sous réserve d'un ajustement possible selon les besoins.

[352] La partie patronale demande de biffer ce paragraphe afin de lui donner toute latitude dans la confection de cette liste, ajoutant du même souffle que les 2^e réserve constituent le bassin d'employés nécessaires afin de combler les besoins de main-d'œuvre⁵⁹.

[353] La partie syndicale désire encadrer le nombre de 2^e réserve afin de maximiser l'accession d'employé à temps plein. Elle demande donc de limiter à 100 le nombre d'employés de 2^e réserve.

[354] À l'analyse et considérant l'application actuelle de cette disposition je suis d'avis qu'il y a lieu de limiter la liste de 2^e réserve à 100 employés, avec la possibilité pour l'employeur d'ajuster ce nombre afin de répondre aux besoins réels de la main-d'œuvre.

ANNEXE F

1. Plan d'effectifs

⁵⁹ Pièce E34

Le nombre d'employés faisant partie de la deuxième réserve est de cent (100). Ce nombre est maintenu après la signature de la convention collective et est ajusté afin de répondre aux besoins réels de main-d'œuvre.

[355] Reste la question de la rétroactivité applicable tant à l'article 18.01 a) qu'à l'annexe C.

[356] La partie syndicale demande que la rétroactivité soit applicable pour tous les employés couverts qui ont été à l'emploi depuis le 1^{er} janvier 2019. Pris à sa plus simple expression, le syndicat demande que la rétroactivité soit applicable non seulement aux employés actifs, mais également aux employés qui ont pris leur retraite depuis janvier 2019, ainsi qu'aux employés congédiés⁶⁰, pour la période au cours de laquelle ils étaient toujours à l'emploi.

[357] De son côté, l'employeur limite la rétroactivité aux employés toujours actifs au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective.

[358] Le procureur de la partie patronale explique la position de l'employeur en déposant les dernières conventions collectives signées par l'AEM avec d'autres accréditations syndicales⁶¹ et qui, au terme de la rétroactivité, limitent celle-ci aux employés toujours actifs au moment de la signature.

[359] En d'autres circonstances, cette preuve aurait suffi à me convaincre de limiter la rétroactivité aux seuls employés actifs.

[360] Cela étant, je me dois de tenir compte de la preuve syndicale qui, par le témoignage de Michel Murray, dépose les conventions collectives ayant prévaluées antérieurement entre les parties, et qui depuis 1991, lorsqu'applicable⁶², ont toute une clause de rétroactivité qui outre les employés actifs incluait dans son application les employés retraités et leurs ayants droit.

[361] Placé devant une telle occurrence, je ne peux que conclure que, bien que pour les autres accréditations le concept de la rétroactivité soit limité aux employés actifs, l'historique des parties confirme, qu'en ce qui concerne le syndicat aux présentes, la notion de rétroactivité inclus les employés retraités et leurs ayants droit.

[362] Quant aux employés congédiés, rien dans les conventions précédentes ne fait mention d'une quelconque inclusion à la rétroactivité, ce qui s'explique, à mon avis, par le statut qui est le leur, le lien d'emploi avec l'employeur étant rompu et à

⁶⁰ Pièce S60

⁶¹ Pièce E63

⁶² La convention 2013-2018 ne comportant pas de clause de rétroactivité considérant la date de sa signature en mars 2013 et les augmentations salariales effectives en juillet 2013.

moins d'une entente ou une décision arbitrale confirmant leur réintégration, il doit en demeurer ainsi. Je suis donc d'avis que le libellé des paragraphes 4 et 5 ne doit pas inclure les employés ayant été congédiés depuis le 1^{er} janvier 2019.

[363] Quant à la rétroactivité en lien avec l'article 18.01 b), j'abonde dans le sens donné par la partie patronale à l'effet qu'il s'agit d'une nouvelle disposition qui entrera en vigueur avec la présente convention collective et donc d'application à compter de cette date.

ANNEXE F

4.

- a) La contribution horaire pour la pension, le bien-être et la coassurance est augmentée à compter du 1^{er} janvier 2019. À la date d'entrée en vigueur de la convention collective, il y a ajustement entre les sommes déjà versées par l'A.E.M. à titre de pension, bien-être, déficit actuariel et coassurance 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 1^{er} janvier 2019, 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 quarante-cinq (45) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

- 5. Le taux horaire de base est majoré à compter du 1^{er} janvier 2019 et la rétroactivité est payée à 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 1^{er} janvier 2019, aux employés qui ont pris leur retraite depuis cette date, ainsi qu'aux ayants droit des employés qui sont décédés.

Les primes supplémentaires ajoutées aux conditions salariales ou avantages sociaux pour les contremaîtres grain, les grands-contremaîtres, les opérateurs de grues portiques et les amarreurs sont versés à compter du 2^e dimanche suivant la sentence arbitrale.

Il y aura rétroactivité sur les vacances de 2019, 2020, 2021 et pour l'année 2022 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 inscrit à l'annexe « A », (ii) ceux faisant partie de la première réserve de soutien, (iii) ceux faisant partie de la deuxième 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 1^{er} janvier 2019 et aux ayants droit des employés qui sont décédés.

[364] Comme mentionné plus haut, toute autre disposition n'ayant pas fait l'objet de commentaires est réputée être maintenue par le statu quo.

[365] Pour tous ces motifs, après avoir étudié la preuve et sur le tout délibéré, le tribunal d'arbitrage.

DONNE ACTE aux dispositions ayant fait l'objet d'une entente entre les parties.

DÉCLARE que les conditions de travail des salariés de l'unité d'accréditation sont celles visées par la présente décision, tel que plus amplement décrite à l'Annexe A, laquelle devient la convention collective liant les parties à compter d'aujourd'hui jusqu'au 31 décembre 2023.

CONSERVE juridiction pour tout problématique reliée à la rédaction finale de la sentence arbitrale.

ORDONNE aux parties de s'y conformer.

Sainte-Anne-des-Lacs, le 9 décembre 2022



Maître André G. Lavoie
Arbitre
Conférence des arbitres du Québec

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date: Le 9 décembre 2022

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : **Me André G. Lavoie**

ENTRE

SYNDICAT DES DÉBARDEURS SECTION LOCALE 375 SCFP

Ci-après le syndicat

ET

ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES

Ci-après l'employeur

Pour l'employeur : Maître Patrick Galizia
 Norton Rose Fulbright

Pour le syndicat: Maître Yves Morin
 Lamoureux Morin

DÉCISION ARBITRALE DE DIFFÉREND

(En vertu de la Loi prévoyant la reprise et le maintien des opérations du Port de Montréal, L.C. 2021 c.6 – Projet de loi C-29)

Après avoir étudié la preuve et sur le tout délibéré, le tribunal d'arbitrage.

DONNE ACTE aux dispositions ayant fait l'objet d'une entente entre les parties.

DÉCLARE que les conditions de travail des salariés de l'unité d'accréditation sont celles visées par la présente décision, tel que plus amplement décrite à l'Annexe A, laquelle devient la convention collective liant les parties à compter d'aujourd'hui jusqu'au 31 décembre 2023.

CONSERVE juridiction pour tout problématique reliée à la rédaction finale de la sentence arbitrale.

ORDONNE aux parties de s'y conformer.

Sainte-Anne-des-Lacs, le 9 décembre 2022



Maître André G. Lavoie
Arbitre
Conférence des arbitres du Québec

ANNEXE 1

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES

ET

**LE SYNDICAT DES DÉBARDEURS,
SCFP SECTION LOCALE 375**

EXPIRATION : 31 DÉCEMBRE 2023

TABLES DES MATIÈRES

PAGE	ARTICLE
1	Article 1 Reconnaissance et juridiction
7	Article 2 Objet de la convention
8	Article 3 Droits de la direction
9	Article 4 Discipline
12	Article 5 Procédure de griefs et d'arbitrage
15	Article 6 Principe d'ancienneté
16	Article 7 Production de listes et procédure d'appels
20	Article 8 Procédure de déploiement
30	Article 9 Effectifs et composition de la main-d'œuvre
38	Article 10 Efficacité des méthodes de travail
39	Article 11 Santé et sécurité
48	Article 12 Salles de toilettes et salles de repos
49	Article 13 Sécurité d'emploi et embauche d'employés
53	Article 14 Heures d'appels et périodes de travail
65	Article 15 Régime de sécurité d'emploi
70	Article 16 Première réserve de soutien
72	Article 17 Jours fériés
74	Article 18 Pension et bien-être
77	Article 19 Classifications et formation
85	Article 20 Garantie d'hiver
87	Article 21 Paie
89	Article 22 Préposés aux amarres
94	Article 23 Vacances annuelles
100	Article 24 Conditions de travail particulières
103	Article 25 Interdiction de grèves, lock-outs et ralentissements
104	Article 26 Changements technologiques – nouvelles opérations – Nouvelles méthodes de travail
105	Article 27 Grands-contremaîtres

PAGE	ARTICLE
106	Article 28 Hommes d'entretien
114	Article 29 Lésions professionnelles et personnelles
117	Article 30 Déploiement de la main-d'œuvre
118	Article 31 Charpentiers doubleurs
119	Article 32 Déduction des cotisations syndicales
120	Article 33 Salaires
121	Article 34 Durée de la convention collective et dispositions transitoires
122	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.)
123	ANNEXE « B »
123	Liste des employés de la première réserve de soutien
123	Liste des employés de la réserve de soutien des hommes d'entretien
124	ANNEXE « C » Taux de salaire en vigueur pour les années 2019 2020 2021 2022 2023
128	ANNEXE « D » Régime de prestations supplémentaires de chômage pour les employés membres de la section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique
132	ANNEXE « E » Programme d'aide aux employés
135	ANNEXE « F » Dispositions transitoires
138	ANNEXE « G » Code de discipline
141	ANNEXE « H » Conditions d'application des congés volontaires
142	ANNEXE « I » Embauche de nouveaux employés

TABLES DES MATIÈRES

LETTRES D'ENTENTE # 1 À 23

PAGE

147	No. 1 - Entente de partenariat et de création d'un comité conjoint de relations de travail
148	No. 2 - Procédure de seine – Secteur de Contrecœur
149	No. 3 - Séquence d'assignation du travail de seine
151	No. 4 - Salles de toilettes et salles de repos
152	No. 5 - Secteur Contrecœur - amarres
153	No. 6 - Grues portiques
154	No. 7 - Mandat du comité de classifications (article 8.01 h)
155	No. 8 - Température extrême
156	No. 9 - Procédure d'avis d'absence - Hommes d'entretien
157	No. 10 - Article 18.01 a)
158	No. 11 - Procédure d'embauche
159	No. 12 - Secteur Contrecœur et Vrac - Café
160	No. 13 - Utilisation d'équipement loué / Secteur Vrac - Logistec
161	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))
162	No. 15 - Déclencheur de réduction de sécurité d'emploi (soupape)
164	No. 16 - Régime de sécurité d'emploi et régime de sécurité sociale du Syndicat
166	No. 17 - Ententes particulières des différents garages
188	No. 18 - Comité spécial sur les écosystèmes des secteurs vrac et conventionnel
189	No. 19 - Nouveau terminal à conteneurs de Contrecœur
190	No. 20 - Arbitrage express
193	No. 21 - Assemblée syndicale port fermé
195	No. 22 - Termont – Shuntage conteneurs vides
197	No. 23 - Test amarreurs

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 Grieffs. La gérance reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou de choisir un président, un vice-président, un secrétaire-trésorier, des agents syndicaux, un secrétaire-archiviste, un conseiller syndical à la santé et sécurité, un conseiller syndical à l'information, un conseiller syndical à la formation, un conseiller syndical aux délégués de secteurs, un représentant à la prévention en santé et sécurité et un conseiller technique du Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.) et consent à reconnaître chacune de ces personnes ainsi que leurs remplaçants 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.

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 Grievs 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 recouvrement, 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 (catwalks) 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 plateforme 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 locataire 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.

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 complètement 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 1^{er} 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.

7.03

- 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).

ANCIENNETE	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 au 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, écouteille, 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) En l'occurrence d'une absence justifiée (plus de deux (2) jours), un employé conserve à son retour le même rang de "pick" qui était le sien au début de son absence. Néanmoins, les heures perdues en raison d'une mesure disciplinaire sont considérées comme des heures offertes.

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.
- f) Le déploiement (seine) des employés de la deuxième réserve de soutien sur une assignation d'opérateur de camion peut uniquement avoir lieu du lundi au vendredi sur un quart de travail de jour.

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 à tout moment 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 :

Premier groupe

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.

Deuxième groupe

Les employés couverts par la sécurité d'emploi possédant un primaire du secteur Vrac ou du secteur Contrecœur non déployé dans leur

secteur respectif parmi ceux qui détiennent en secondaire la classification requise.

Troisième groupe

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 Contrecœur 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 Contrecœur 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 Contrecœur 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 Contrecœur 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, 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 et l'assignation du dimanche au jeudi 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 épanduses en opération :	6 employés + 4 relèves
3 épanduses 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 épanduses sont utilisées, on emploie un (1) contremaître par épanduse.

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

- 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 1^{er} décembre au 1^{er} 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 huit (8) employés possédant en primaire les classifications suivantes :
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 1^{er} décembre de chaque année, l'employeur avise le Syndicat de ses besoins relativement aux équipes permanentes pour l'année suivante ;

Au plus tard le 1^{er} 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 1^{er} 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 des dites 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 poste de travail
5 employés	pour	3 poste de travail
6 employés	pour	4 poste de travail
8 employés	pour	5 poste de travail
9 employés	pour	6 poste de travail
11 employés	pour	7 poste de travail
12 employés	pour	8 poste de travail
14 employés	pour	9 poste de travail
15 employés	pour	10 poste 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 poste de travail
4 employés	pour	3 poste de travail
5 employés	pour	4 poste de travail
7 employés	pour	5 poste de travail
8 employés	pour	6 poste de travail
9 employés	pour	7 poste de travail
10 employés	pour	8 poste 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 appareils 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)
Contrecœur	Viterra
Empire	

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 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 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.

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 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 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'adjoit des personnes ressources telles que professionnels, techniciens ou toute autre personne pouvant aider le comité à remplir son mandat. Les honoraires de ces personnes ressources, lorsque requis, sont défrayés à part entière par l'A.E.M.

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 cadenas (lockout 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 mille cent trente (1 130) 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 1^{er} 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 1^{er} 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 Tous les employés dont le nom n'apparaît pas à l'Annexe « A » ou tous les employés embauchés pendant la durée de la convention collective, ne sont pas couverts par la sécurité d'emploi. De plus, tout employé 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) Embauche de nouveaux employés

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)	2019	2020	2021	2022	2023
Troisième dimanche d'avril	(07 h 00 à 11 h 00)	2019	2020	2021	2022	2023
Troisième mercredi de juin	(19 h 00 à 23 h 00)	2019	2020	2021	2022	2023
Troisième mercredi de septembre	(19 h 00 à 23 h 00)	2019	2020	2021	2022	2023
Troisième dimanche de novembre	(07 h 00 à 11 h 00)	2019	2020	2021	2022	2023

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 précédent 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 mercredi, 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 navire.

1. **Terminus conventionnel (océaniques et côtiers)**i) **HORAIRE D'ÉTÉ : (du 2 mars au 30 novembre)**

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.

ou

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) **HORAIRE D'HIVER (du 1^{er} décembre au 1^{er} mars)**

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.

ou

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. Terminus conteneur (océaniques et côtiers)

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 13h45 à 14h15	11 h 00 à 12 h 00

ou

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) Travaux conventionnels en général (océaniques, passagers et côtiers)

i) HORAIRE D'ÉTÉ (du 2 mars au 30 novembre)

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 1^{er} décembre au 1^{er} 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 priorités. 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. Horaire spécial – livraison / réception des conteneurs par « camions de ville » pour terminus à conteneurs

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 1^{er} 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)** 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 est assigné immédiatement après les employés en primaire de la classification correspondante ;
- xvi)** 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) Travail relatif au grain

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 suivant besoins :

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

ou

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-Contrecœur 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 (2^e) 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 débiter 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 un seul appel 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 additionnelle 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 1^{er} 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 une assignation 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.

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 peuvent être rappelés moyennant un avis de trois (3) jours.

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 bénéficiaires 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 1^{er} dimanche de mai ;
7. L'employé se prévalant du régime est limité à une assignation 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 (19^{ème}) 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 2019* :	7,48 \$	3.55 \$	0.56 \$
Pour l'année 2020* :	7.74 \$	3.68 \$	0.58 \$
Pour l'année 2021* :	8.02 \$	3.81 \$	0.60 \$
Pour l'année 2022* :	8.31 \$	3.95 \$	0.62 \$
Pour l'année 2023 :	8.61 \$	4.09 \$	0.64 \$

(*) 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 1^{er} 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.

- ii) Tel que depuis avril 2013, l'A.E.M. verse mensuellement au régime de sécurité sociale des débardeurs une contribution horaire spéciale additionnelle. Cette contribution horaire est de 0,32 \$ et cesse d'être versée lorsque le montant de 5 375 000 \$ est atteint.

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 classer en primaire et en secondaire les employés, conformément aux dispositions prévues pour le Comité des classifications :

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATIONS</u>	
-------------	------------------------	--

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	Contrecœur	
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		
RECU	Opérateur de camion pour navire Ro-Ro	Empire	
Chargeurs			
CCALE	Opérateur de chargeur cale	Contrecœur	
CCHAR	Opérateur de chargeur sur roue	Contrecœur	
CTRAC	Opérateur de bulldozer	Contrecœur	
LCHAR	Opérateur de chargeur sur roue	Logistec	Vrac
LTRAC	Opérateur de bulldozer	Logistec	Vrac
Pelles hydrauliques			
CPELL	Opérateur de pelle hydraulique	Contrecœur	
LPELL	Opérateur de pelle hydraulique	Logistec	Vrac
Convoyeurs			
CPREP	Préposé au chargement / convoyeur	Contrecœur	
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	Contrecœur	
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	Contrecœur	
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	Contrecœur	

Autres classifications

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

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 meilleure 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. PROGRAMME DE FORMATION

- a) Le régime de formation professionnelle est constitué de différents programmes de formation s'appliquant, lorsque nécessaire, aux classifications existantes ou à venir. Chaque programme de formation détaille le profil de la formation à donner, incluant les méthodes utilisées, le contenu des cours, le nombre d'heures de théorie et de pratique, l'échéancier des cours et les méthodes d'évaluation ;

- b) 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. PROCESSUS DE FORMATION

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

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 (RECU).

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 1^{er} 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 une assignation 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.

- 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** Régime particulier de sécurité d'emploi

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.

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) Deux (2) postes supplémentaires d'amarreurs réguliers sont créés afin d'effectuer le remplacement des amarreurs réguliers non disponibles ;
- iii) 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 dimanche			
Quarts	Heures supplémentaires de disponibilité	Heures prioritaires de disponibilité	Heures supplémentaires de disponibilité
1	s/o	s/o	s/o
2	<i>04 h 00 à 08 h 00*</i>	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) :

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.

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	<p>Le montant le plus élevé des deux montants suivants :</p> <p>7% de son salaire annuel</p> <p style="text-align: center;">ou</p> <p>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.</p>	<p>Le montant le plus élevé des deux montants suivants :</p> <p>7% de son salaire annuel</p> <p style="text-align: center;">ou</p> <p>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.</p>

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	<p>Le montant le plus élevé des deux montants suivants :</p> <p>8% de son salaire annuel</p> <p>ou</p> <p>La valeur monétaire de quatre (4) semaines calculées à raison de quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base.</p>	<p>Le montant le plus élevé des deux montants suivants :</p> <p>8% de son salaire annuel</p> <p>ou</p> <p>La valeur monétaire de deux (2) semaines calculées à raison de quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base.</p>

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	<p>Le montant le plus élevé des deux montants suivants :</p> <p>10% de son salaire annuel</p> <p>ou</p> <p>La valeur monétaire de cinq (5) semaines calculées à raison de quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base.</p>	<p>Le montant le plus élevé des deux montants suivants :</p> <p>10% de son salaire annuel</p> <p>ou</p> <p>La valeur monétaire de trois (3) semaines calculées à raison de quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base.</p>

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 1^{er} 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 1^{er} 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 maximum 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 maximum 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 (3^e) 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 1^{er} 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'écouille 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 écouilles 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.

Pendant, 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	Contrecœur
CMECN	Mécanicien général	Contrecœur
CMEMO	Mécanicien de moteur	Contrecœur
CSOUD	Soudeur	Contrecœur

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 ayant plus de trois (3) ans de service 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 ayant moins de trois (3) ans de service possède un droit de rappel équivalent au nombre de mois de service 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 1^{er} 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 un 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 1^{er} 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 remplacement 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

CHARPENTIERIS 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 premier dimanche suivant la sentence arbitrale, et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023 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 »**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 »**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 2019 2020 2021 2022 2023**

Les parties s'engagent à mettre à jour les tableaux de l'annexe « C » de la convention collective afin de modifier les taux de salaire en vigueur pour les années 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023 en majorant les taux horaire de base de la façon suivante :

1 ^{er} janvier au 31 décembre 2019 *(3,6%):	taux horaire de base 37,38 \$
1 ^{er} janvier au 31 décembre 2020 *(3,6%):	taux horaire de base 38,72 \$
1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021* (3,6%):	taux horaire de base 40,11 \$
1 ^{er} janvier au 31 décembre 2022* (3,6%):	taux horaire de base 41,55 \$
1 ^{er} janvier au 31 décembre 2023 (3,6%) :	taux horaire de base 43,04 \$

(*) 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 : - toute heure travaillée à temps double
(vrac et conventionnel) - seine à temps double

Grand-contremaître suppléant : - 8 heures à temps et demi et 1 heure à temps
(vrac et conventionnel) double

MGT :

Grand-contremaître permanent et - 9 heures à temps double par jour plus 3,00 \$
Grand-contremaître suppléant : 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

TERMONT :

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

EMPIRE :

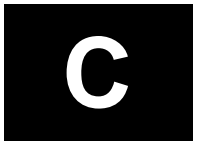
Grand-contremaître permanent :

Travaux navires

- 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

Travaux terminus

- 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 : Travaux navires

- 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

Travaux terminus

- 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'une insurrection; ou bien
 - iv) d'un acte de force majeure défini dans la convention collective qui s'applique.
- b) En ce qui a trait à ladite semaine qui tombe durant une période de travail au cours de laquelle l'employé a droit à de la sécurité d'emploi, et
1. que l'employé s'est inscrit et s'est présenté à un bureau d'Emploi et Immigration et 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 confiance, 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'inscrit 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 classifications 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 la signature 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. AUGMENTATION DU NOMBRE D'EMPLOYÉS COUVERTS PAR LE RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI DES HOMMES D'ENTRETIEN (R.S.E.H.E.)

Il est convenu que l'A.E.M. ajoute dix-huit (18) employés d'entretien à la liste des employés couverts par le régime de sécurité d'emploi des hommes d'entretien (R.S.E.H.E.) Annexe « A » à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Ces employés sont :

1	2103	Patrick Lefebvre
2	2104	Tommy Livernois-Diotte
3	2105	Alain Parent
4	2106	Cheikhou Diagne
5	2107	Éric Brouillard
6	2109	Jocelyn Roy
7	2112	Martin Blais
8	2113	Danny Chartrand
9	2114	Normand Séguin
10	2116	Jérôme Beauséjour
11	2117	David Picard
12	2118	Julien Hally
13	2119	Gabriel Drainville
14	6207	Pierre-Luc Bergeron
15	2120	Marc Brouillette
16	2122	Yves Boisvert
17	2124	Simon D'Astous
18	2125	Frédéric Gauthier

Ces employés accèdent à la liste des employés couverts par le R.S.E.H.E. le 2^e dimanche suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

3. 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 2022 déjà écoulée.

4. PENSION ET BIEN-ÊTRE

- a) La contribution horaire pour la pension, le bien-être et la coassurance est augmentée à compter du 1er janvier 2019. À la date d'entrée en vigueur de la convention collective, il y a ajustement entre les sommes déjà versées par l'A.E.M. à titre de pension, bien-être, déficit actuariel et coassurance 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 2019, 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 quarante-cinq (45) jours suivant la sentence arbitrale.

5. RÉTROACTIVITÉ

Le taux horaire de base est majoré à compter du 1er janvier 2019 et la rétroactivité est payée à 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 2019, et aux employés qui ont pris leur retraite depuis cette date, ainsi qu'aux ayants droit des employés qui sont décédés.

Les primes supplémentaires ajoutées aux conditions salariales ou avantages sociaux pour les contremaîtres grain, les grands-contremaîtres, les opérateurs de grues portiques et les amarreurs sont versés à compter du 2e dimanche suivant la sentence arbitrale.

Il y aura rétroactivité sur les vacances de 2019, 2020, 2021 et pour l'année 2022 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 deuxième 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 1^{er} janvier 2019 et aux ayants droit des employés qui sont décédés.

Les paiements de rétroactivité ci-haut mentionnés sont effectués dans les quarante-cinq (45) jours suivant la sentence arbitrale.

6. DISPOSITIONS DIVERSES**a) Chaussures de protection approuvées**

Toutes les sommes prévues à la convention collective échue concernant l'achat de chaussures de protection continuent d'être compilées en tenant compte des sommes utilisées depuis le 1^{er} avril 2021.

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.

7. GRIEFS EN SUSPENS

Tous les griefs en suspens sont soumis à une procédure de médiation offerte par le Service fédéral de médiation et conciliation.

Ceux-ci sont traités dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature 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

CODE DE DISCIPLINE

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

1^{re} 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

2^e 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

Insubordination

Sabotage

Ébriété au travail et usage de drogues

Vol

Intimidation ou menace

Assaut

3^e OFFENSE

Congédiement

Retrait préventif sans salaire pour le
restant de la journée
plus trois (3) jours *

INFRACTION

Ébriété au travail et usage de drogues

4^e OFFENSE

Retrait préventif sans salaire pour le
restant de la journée
plus une (1) semaine *

INFRACTION

Ébriété au travail et usage de drogues

5^e OFFENSE

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

N'a pas téléphoné / Refus d'assignation

Ne s'est pas rapporté

1^{re} OFFENSE

Suspension pour le restant de la journée

Suspension pour le restant de la journée

INFRACTION

N'a pas téléphoné / Refus d'assignation

Ne s'est pas rapporté

2^e OFFENSE

Suspension pour le restant de la journée

Suspension pour le restant de la journée,
plus trois (3) jours

INFRACTION

N'a pas téléphoné / Refus d'assignation

Ne s'est pas rapporté

3^e OFFENSE

Suspension pour le restant de la journée,
plus un (1) jour

Suspension pour le restant de la journée,
plus une (1) semaine

INFRACTION

N'a pas téléphoné / Refus d'assignation

Ne s'est pas rapporté

4^e OFFENSE

Suspension pour le restant de la journée,
plus deux (2) jours

Suspension pour le restant de la journée,
plus deux (2) semaines

INFRACTION

N'a pas téléphoné / Refus d'assignation

Ne s'est pas rapporté

5^e OFFENSE

Suspension pour le restant de la journée,
plus trois (3) jours

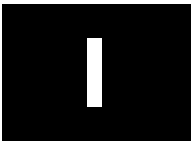
Suspension pour le restant de la journée,
plus une (1) mois



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 ;

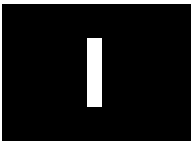
Considérant que, sans admission de responsabilités de quelque nature que ce soit et dans le seul et unique but d'éviter un litige entre les parties, ces derniers s'entendent pour régler tous les litiges mentionnés aux paragraphes 19 et 20 ;

EN CONSÉQUENCE DE QUOI, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE 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.E.M. 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;



ANNEXE

EMBAUCHE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS

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.

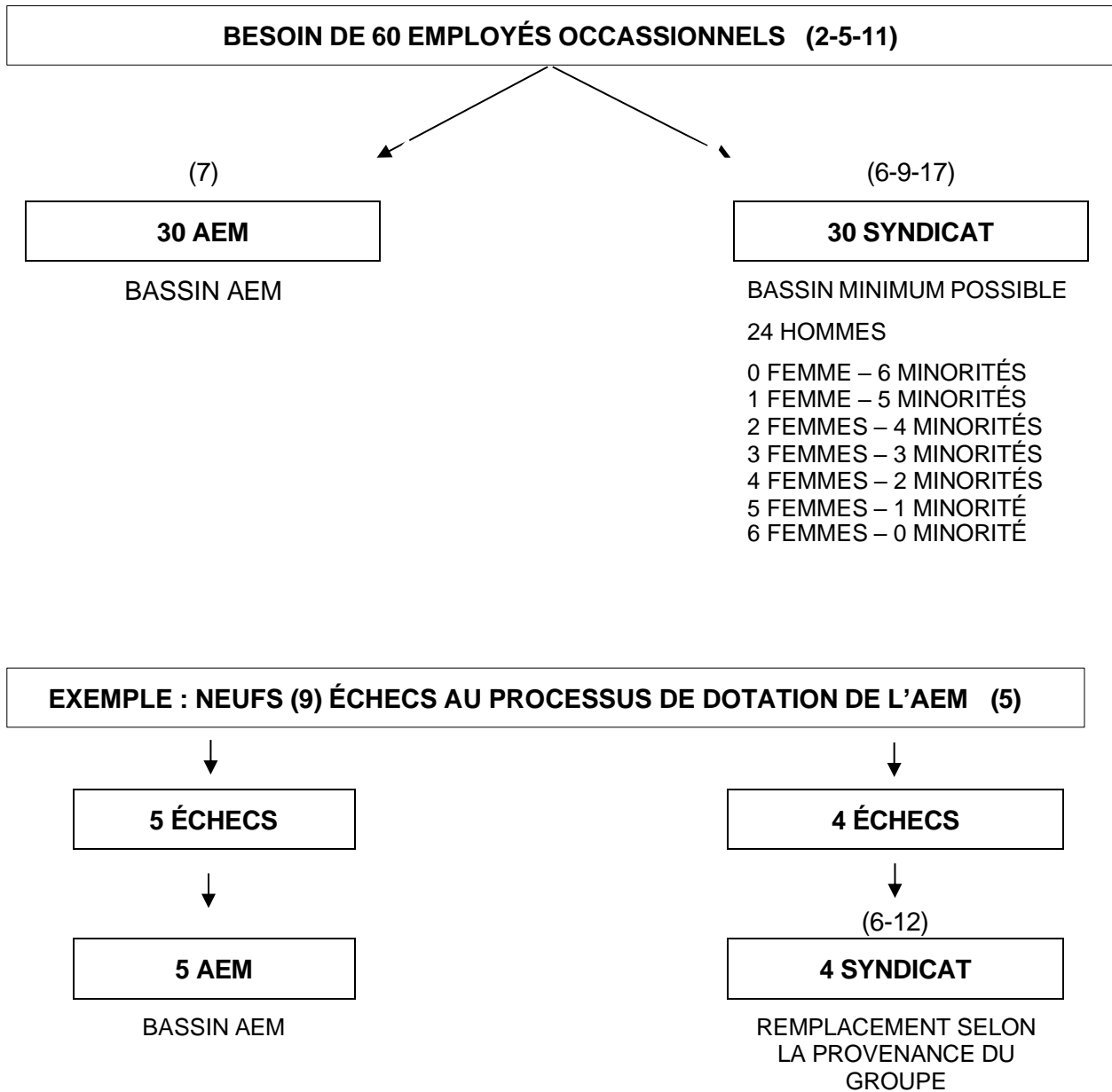


ANNEXE « B »

SHÉMA EXPLICATIF

(à titre d'exemple)

Les numéros correspondent aux différents points contenus dans le projet d'entente

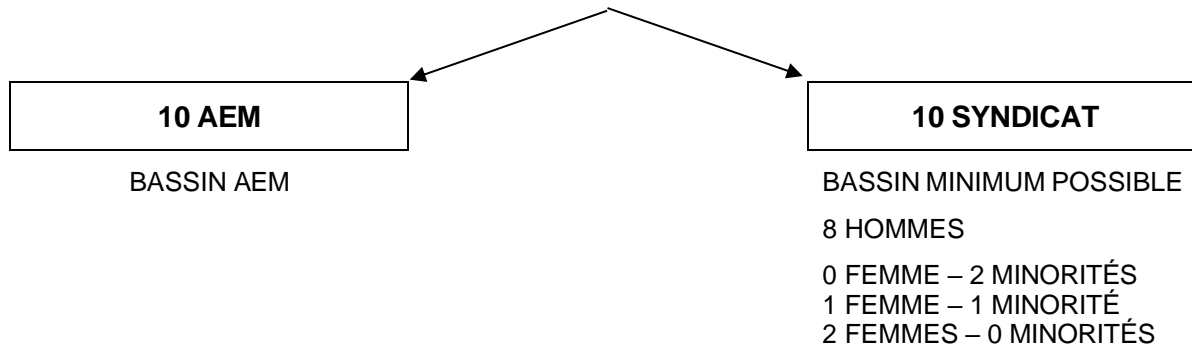




ANNEXE

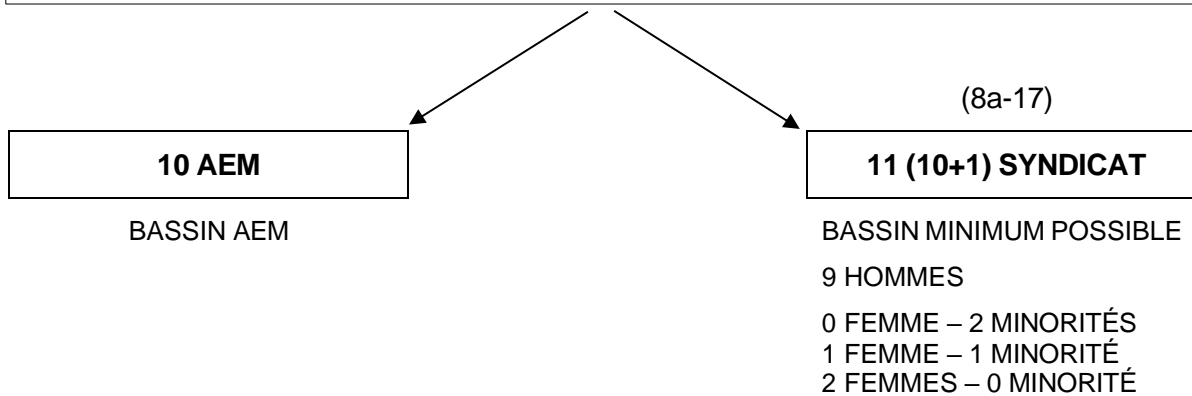
EMBAUCHE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS

AJOUT DE 20 EMPLOYÉS DANS LA DEUXIÈME RÉSERVE (15-17)



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)



LETTRES D'ENTENTE # 1 À 23

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 accèderont, 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 OPERATEUR (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 1^{er} 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 1^{er} 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 assujéti 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 1^{er} janvier 2013

Pour les employés embauchés après le 1^{er} 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 assujéti 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 1^{er} 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 1^{er} septembre 2010, seront pris en compte dans le calcul du coût de sécurité d'emploi.

- Salle d'embauche ;
- Stand-by température ;
- Garantie - 900 heures première réserve ;
- Avances SE ;
- PSAC ;
- Médical préembauche ;
- Tests psychométriques – honoraires, embauche ;
- CSST ;
- CSST – MDC adm charges administratives ;
- MDC – charges administratives ;
- Banque d'heures article 1.03 d) ;
- Banque d'heures article 11.23 a) ;
- Banque d'heures Annexe « E » 5) paragraphe 5 (ressources additionnelles PAE) ;
- 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.

PROCEDURES**METHODE D'OCTROI DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE SUR SEMAINE, FIN DE SEMAINE, ET JOURNEE FERIEE****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 PRIORITE IDENTIFIEE, L'EMPLOYE TRAVAILLE D'APRES 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 7ième nuit et son quart de travail de la 6ième 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.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.

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.

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 SUPPLEMENTAIRE

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 janvier 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 de 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.

PROCEDURES

METHODE D'OCTROI DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE LE MATIN, LE SOIR, LA NUIT ET LA FIN DE SEMAINE OU JOURNEE FERIEE

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 1^{er} 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

PROCEDURES

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 SUPPLEMENTAIRE

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 1^{er} 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				
<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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				
<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 alloués 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 1^{er} 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.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.

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.

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 1^{er} janvier 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 leurs 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.

PROCEDURES

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.

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 SUPPLEMENTAIRE

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 1^{er} 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 leurs 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 débiter 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 débiter 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 débiter 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 débiter 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, quasi-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

CONSIDERANT 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 ;

CONSIDERANT 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 ;

CONSIDERANT 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.

CONSIDERANT que les journées d'audition qui devaient se tenir les 14 et 28 avril 2016 devant M. Marcel Guilbert ont été annulées ;

CONSIDERANT la preuve entendue lors des journées d'audition mentionnées précédemment ;

CONSIDERANT 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 ;

CONSIDERANT 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 désistara 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*.

ANNEXE « A »

GROUPE I

13	BOUCHER Mario	419	BARRETTE Sylvain
15	DUPUIS Yvon	425	BELANGER Alain
25	DURAND Sylvain	432	SAMSON Richard
30	WOLFE Roch	437	BLANCHET Sylvain
47	BELIVEAU Claude	441	DUFOUR Pierre
53	ST-ONGE Serge	479	HOUDE Yvan
55	BOLDUC Jacques	488	DENIS Gilles
70	MICHAUD Denis	489	FLEURANT Sylvain
91	HEBERT André	491	RICHER Alain
97	MARQUIS David	495	PRATTE Christian
103	CHARRON Bernard	496	AHELO Franco
136	LEVIS Jacques	499	PROULX André
150	MERCIER Alain	510	AHERN Daniel
155	TREMBLAY Yves	513	HAMON Pierre
157	LESAGE Guy	520	BOUTIN JR. Fernand
172	DUPUIS Michel	522	LANGLOIS Bruno
177	CHARRON Sylvain	529	DESROCHES Gilles
216	ARBOUR Michel	773	PETELLE Serge
233	AHELO Jean	774	LAMY Réal
244	TURGEON Sylvain	776	BELLEMARE Pierre
257	GARIEPY Alain	785	BEAUDRY Daniel
267	HARVEY Jean	827	AUBRY Gilles
279	HEBERT Benoit	858	HARVEY Fabien
288	HAMEL Michel	868	DERAICHE Pierre
292	BLAIN François	870	BOUCHER Alain
294	BASTIEN Stéphane	873	DIOS Javier Francisco
303	LABONNE Sylvain	875	MAINVILLE Claude
315	LALIBERTE Jean	877	JONES Michel
326	THIBODEAU Gabriel	879	HUARD Sylvain
335	MATTE Ronald	882	GAREAU Denis
359	GRENON Claude	890	ADAM Robert
373	DAVIS Sylvain	894	LEVESQUE JR. Albert
379	DUSSAULT Yves	896	PELLETIER Sylvain
403	TESSIER Sylvain	906	DUVAL Michel
411	LAUZON Sylvain	907	DERAICHE Réjean

A**GROUPE I**

913	RUEL Serge	1179	BABIN René-Guy
919	BLANCHET Mario	1182	BARRETTE Stéphane
922	DUPUIS Normand	1185	CHAMPAGNE Daniel
924	BOUDREAULT Gaétan	1187	LOIGNON Pierre
929	GAGNON Sylvain	1189	PROVENCAL Christian
933	VINCENT Claude	1198	COLLIN Gilles
946	WOLFE Yvon	1199	FORCIER Serge
948	WOLFE François	1201	MORIN Jean
950	FOREMAN Andrew	1204	ROBERT Denis
954	WOLFE Raymond	1208	NABELSI Denis
955	MAINVILLE Martin	1212	LÉVESQUE Martin
961	ROUSSY Carl	1213	NAPOLANO Luigi-Domenico
966	RIVEST Paul	1215	DESJARDINS Michel
969	GAUTHIER Daniel	1217	AHERN Jean
975	L'HEUREUX Benoit	1218	CADIEUX Benoit
979	BOISSONNEAULT Daniel	1219	LIZOTTE-SYLVESTRE Steve
980	LAGACE Sylvain	1222	DIPECO Guiovanni
986	LEBLANC Marc	1224	ST-JEAN Mathieu
990	VILLENEUVE Édith	1226	JALBERT Emmanuel
1008	POULIN Serge	1227	BELMONTE Sylvio
1009	FOURNIER Gilles	1228	ST-JEAN Olivier
1011	HARDY Alain	1229	CARON Kristian
1018	REGIMBALD Pierre	1232	MORIN G. Alexandre
1019	DESJARDINS Pascal	1233	BISSONNETTE Steve
1021	ROBILLARD Stéphane	1235	BOUTIN Alexandre
1024	TREMBLAY Mario	1236	DESJARDINS-TREMBLAY Maxime
1036	BERGERON Richard	1237	PAULIN Nathalie
1042	BOUCHARD Benoit	1239	LACHAMBRE Robert
1048	CHEVRIER Réjean	1240	PELLETIER Jean-Sébastien
1077	DULUDE Martin	1241	NICOLAS Steve
1100	MOREAU Denis	1243	GRENON Éric
1115	KOZAK Robert	1245	LANGLOIS Martin
1138	BOISVERT Claude	1246	BÉDARD Karine
1142	MOREAU Lucie	1248	BOUDREAULT Alexandre
1145	PAQUETTE Lise	1251	ANCTIL Yves
1150	OUELLETTE Stéphane	1252	ANCTIL Yvan
1151	POULIN Pierre	1257	TERRIEN Luc
1162	DUFOUR Diane	1259	LIZOTTE Geneviève
1167	BLANCHETTE Éric	1260	AUGER Stéphane
1171	LANGLOIS Éric	1263	SIMARD Nathalie
1176	DESGAGNÉS Sylvain	1264	CLOUTIER Mélanie

- | | | | |
|------|------------------------|------|----------------------------|
| 1266 | LORTIE Dominic | 1381 | VENNE Patrick |
| 1268 | ROY Louis | 1383 | DESJARDINS Yves |
| 1272 | BOUTIN René | 1390 | GRAND'MAISON Jean-François |
| 1273 | GRIGNON Marc | 1395 | TREMBLAY Martin |
| 1277 | GUAY Yanick | 1402 | TREMBLAY Michel |
| 1279 | ARSENAULT Vincent | 1404 | BOULERICE Marc |
| 1280 | TESSIER Jonathan | 1405 | DUPUIS Richard |
| 1281 | CORMIER Nadine | 1407 | ROY Daniel |
| 1282 | MIRONCHUK Judith | 1409 | COMTOIS Manon |
| 1283 | JALBERT André | 1410 | VENDETTE Daniel |
| 1284 | AUBRY Danny | 1411 | DUSSAULT Richard |
| 1285 | BARIL Stéphane | 1414 | MENARD Pierre |
| 1286 | TESSIER Mathieu | 1416 | DUCHAINÉ JR. Claude |
| 1287 | MARCOTTE Guy | 1423 | FORTUGNO Daniel |
| 1289 | PATRY Élizabeth | 1428 | BOUCHARD France |
| 1291 | GAUTHIER Stéphanie | 1429 | GERVAIS JR. Patrick |
| 1293 | LÉTOURNEAU Sébastien | 1430 | CASAVANT Alain |
| 1294 | CLERMONT Danny | 1433 | RUEL Sylvain |
| 1300 | HALLÉ Carl | 1436 | SIMARD Marc |
| 1302 | CARRILLO-OSWALDO Ruben | 1437 | PERREAULT René |
| 1303 | AUBRY JR. Gilles | 1439 | MARTEL Christian |
| 1306 | HOULE René | 1441 | SYLVESTRE Denis |
| 1310 | CLOUTIER Richard | 1442 | DUBÉ Jacques |
| 1313 | VALIQUETTE Manuel | 1443 | LALIBERTE Marc |
| 1314 | DESCHÊNES Mario | 1448 | MORAND Pierre |
| 1316 | CHAMPAGNE Michel | 1449 | L'HEUREUX Pierre |
| 1317 | PÉLOQUIN Francis | 1451 | TANGUAY Rodrigue |
| 1318 | LAROSE Bruno | 1454 | NORMANDEAU Ronald |
| 1319 | LALONDE Jean | 1458 | PERREAULT Rémi |
| 1320 | GERVAIS Jonathan | 1463 | TURGEON Stéphane |
| 1323 | HAMELIN Marie-Michèle | 1465 | VINCENT Steve |
| 1328 | PERRON Éric | 1469 | ESSIAMBRE Roger |
| 1338 | RONDEAU Michel | 1470 | TREMBLAY Martin |
| 1342 | SURPRENANT Patrick | 1471 | VIAU Sylvain |
| 1344 | CLÉMENT-MORIN François | 1472 | ROBERT Serge |
| 1364 | GAUDREAU Carl | 1481 | PLAISANCE Denis |
| 1370 | FORTIN Michel | 1487 | DAOUST Chantale |
| 1377 | SIMARD Nathalie | 1493 | THIVIERGE Claude |
| 1378 | VARIÉUR-PERRON Samuel | 1496 | JODOIN Nicole |
| 1379 | RIOUX Sylvain | 1499 | JODOIN François |
| 1380 | CÔTÉ Annie | 1500 | LASNIER Michel |

A**GROUPE I**

1501	LECAVALIER François	1621	PROVENCAL Pascal
1502	MICHEL Steve	1624	BERGERON Sylvain
1504	BOLDUC Jocelyn	1626	LAUZIÈRE Sébastien
1506	LAUZÉ Michel	1627	BERGERON Stéphane
1509	MARTIN Angelo	1629	LONGPRÉ Stéphane
1510	BEAULIEU Christian	1630	BILODEAU Alain
1511	LAPIERRE Martin	1632	DUPUIS Christian
1512	LAPRADE Eric	1633	DUBEAU Sylvain
1515	GAREAU Benoit	1635	LÉVESQUE Guy
1520	BRISSETTE Martin	1636	BARBEAU Manuel
1526	ALLARD Louis	1637	CARON Patrick
1528	TOUSIGNANT Michel	1639	BARBEAU Mathieu
1529	SIROIS Richard	1640	AUDET Dominic
1539	DUBORD Michel	1641	BÉDARD Réal
1541	NANTAIS François	1642	MANSEAU Martin
1544	CHAMPAGNE Stéphane	1643	MATHIEU Frédéric
1545	LAURIN Eric	1646	LACROIX Robin
1550	ABRIGU Jose	1647	PRUD'HOMME Sébastien
1552	GLADU Sylvain	1650	BOUCHARD Patrick
1558	ABRIGU Jose Miguel	1652	WOLFE Alain
1560	CLERMONT Mario	1653	LAMY Stéphane
1561	LAFONTAINE Yves	1656	PRINCE Stéphane
1564	DEMERS Guy	1659	BILODEAU Paul
1566	PERREAULT Martin	1661	PAQUET Paolo
1569	GALARNEAU Michel	1662	AHIER Benoit
1576	RONDEAU André	1664	MEUNIER Bernard
1578	DUFOUR Joel	1668	HUARD Richard
1583	DUFOUR Guertin	1670	ROBILLARD Danielle
1588	ROGER Martin	1672	FORNES Philippe
1591	PLANTE Stéphane	1673	BUISSON Sylvain
1593	MEUNIER Claude	1677	GAUTHIER Richard
1598	SWEENEY Bernard	1678	MARQUES Casey
1599	LEBLANC Stéphane	1680	HAMEL Sylvain
1603	ROY Stéphane	1681	LAVOIE Stéphane
1605	CHARBONNEAU Jean-Pierre	1682	CHICOINE Éric
1609	JACCOTTEY Jean-Paul	1683	TURNER Sylvain
1612	BOUDREAULT Claude	1685	LACOSTE Marc-André
1614	BEAUDETTE Alain	1686	VINCENT Alain
1615	BOUCHARD Stéphane	1687	TOTH Éric
1619	LEFEBVRE Sylvain	1690	LANGLOIS Sylvain
1620	GAUTHIER Rémi	1694	TORES Marco

1696	ZUNIGA F. Walter	1793	BILODEAU Alain
1697	MICHAUD Stacy	1794	BAERISWYL Albin
1699	THOUIN Sylvain	1795	BAERISWYL Daniel
1708	PROULX Martin	1797	DUFOUR Lyne
1710	APONTE Marco A.	1798	BOARDMAN François
1711	DIFIORE Jeffrey	1800	PHARAND Patrick
1712	AHELO Gino	1804	BEAUSOLEIL Pierre
1715	CHICOINE Alain	1805	BRISSON Bertrand
1718	MOREAU Michel	1807	VEZINA Sébastien
1719	BLANCHETTE Michel	1813	LABELLE Gilles
1720	THIBAUT Alain	1814	LABELLE Benoit
1724	BROCHU Steve	1815	COTE Sébastien
1725	SENECHAL Robbi	1816	VERRILLO Frank
1726	DUBÉ Sylvain	1817	ST-ONGE Patrick
1728	FORTIN Pierre	1818	VILLENEUVE Stéphane
1730	RICHARD Michel	1819	BEAUDIN Nathalie
1731	COTE Éric	1820	DAGENAIS Jean
1733	BENARD Sylvain	1822	RODRIGUE Jean
1737	PELLETIER Arnold	1824	ERROREKA Raphael
1739	TREMBLAY Benoit	1825	SALERNO André
1742	TESSIER Denis	1827	FILIATRAULT Martin
1743	BRIEN Benoit	1828	POMPA Adriano
1744	RIFFON François	1829	BILODEAU Claude
1745	PETELLE Sylvain	1830	TURCOTTE André
1746	GAUTHIER Annie	1831	COSTO Pierre
1752	COLLIN Stéphane	1832	LEVESQUE Guy
1754	VINCENT Isabelle	1833	LAVALLEE-MONIER Jean-Bernard
1757	ROY Lynn	1834	NERI Giuseppe
1760	BOUCHARD Sylvain	1835	LABERGE Daniel
1764	RAMIREZ Ramon	1837	LOISELLE Eric
1767	CARTER Jimmy	1839	LARA GONZALEZ Luis Jaime
1768	RAMIREZ Enrique	1842	BONIN Franck
1770	JUAREZ Jose Antonio	1843	MORISSETTE Pierre
1771	WALKER Fernando	1845	DORSA Yvenel
1774	FERNANDES Edgardo	1846	MALLETTE Stéphane
1778	LABELLE Stéphane	1847	BOUCHER Jean-François
1779	BEAUDIN Christian	1849	DESJARDINS Steve
1783	LAURIN Olivier	1850	JUTRAS Michel
1787	LEMAY Sébastien	1853	AMATO Masimiliano
1791	TURCOT Sylvain	1855	DUGUAY Éric
1792	MORIN Serge	1856	GAUTHIER Stéphane

A**GROUPE I**

1860	MOREL Michel	1954	CÔTÉ Annie
1861	ROBITAILLE Daniel	1955	DAIGNEAULT Francine
1862	CHARRON Pascal	1960	BOULERICE Jean-Pierre
1866	TRITES Stephen	1961	MÉNARD Alexandre
1868	CHARBONNEAU Gilles Jr	1962	FONTAINE Martin
1871	BELL Philip	1963	HAMON Michel
1876	COLLIN Eric	1964	LEROUX David
1880	LAGACÉ Stéphane	1965	DESROSIERS Éric
1885	CORMIER Johanne	1966	BENOIT Martin
1886	ARSENAULT Denis	1967	PARISE Mario
1887	BEAULIEU Steve	1969	MICHAUD Sophie
1892	LEBLANC Claude	1971	MACPHEE Danny
1893	BARRETTE Martin	1975	ST-ONGE Sylvain
1895	RIFFON Christian	1976	LEFORT Martin
1899	MATEUS NG Pedro Alberto	1978	LAMBERT Jean-Philippe
1900	MARTINEAU Jean	1982	BOUTIN Stéphane
1902	LIZOTTE Alain	1983	CÔTÉ Judith
1905	DAIGNEAULT Louis-Philippe	1987	BESSETTE Marc
1906	SIMARD Stéphane	1988	ÉMOND Sébastien
1909	LEFORT Benoit	1990	THOMAS Serge
1910	LÉVESQUE Éric	1991	LAROQUE Jessika
1911	BLANCHETTE Raymond	1994	POULIN Héric
1913	LÉVESQUE Nadia	1995	LEFEBVRE Nicolas
1918	COLLIN Ghislain	1999	ROMPRÉ Jonathan
1919	DESAULNIERS Luc	2289	FREDETTE Éric
1921	LECLERC Manon	2290	BÉGIN Steve
1922	PRUD'HOMME Dominik	2816	LANGLOIS Chantal
1925	LÉVESQUE Robert	3597	THERRIEN Stéphane
1926	DENIS Jonathan	6000	MORIN Éric
1927	DESROCHERS Robert	6001	COTTIER-BLANCHETTE Sébastien
1929	SÉVIGNY Ghislain	6002	HARRISON Cynthia
1932	CARLE Martin	6004	FUGÈRE Steve
1933	TREMBLAY Yvan	6007	ARAOZ Steven
1935	POULIN Samuel	6041	LÉVESQUE Luc
1937	SAINDON Mathieu	6073	ROBERGE-BAZINET Benjamin
1939	BEAUCHEMIN Patrick	6082	BOULAIS Martin
1941	ERRINGTON Traviss		
1944	BERGERON Stéphane		
1946	BOURDON Patrick		
1948	FORTIN Mario		
1951	BÉLAIR Jean-Guy		

ANNEXE « A »

GROUPE IV

1225	FERGUSON Tommy-Lee	6038	LACASSE Michel
1326	HARVEY Simon	6039	BOUCHER Yanick
1331	RINALDI Dominic	6040	GILBERT DESMARTEAU Jonathan
1332	LEMIEUX Sébastien	6042	OLMEDA EVANS Samuel
1350	MATTHEWS Lonnie	6044	BEAULIEU-CHARTRAND Pierre-Paul
1357	LAPORTE-BELLEMARE Marc	6045	DENIS Marc
1388	AMIOT Martin	6046	MARQUES Pedro
1874	BOUTIN Francis	6047	PELLETIER Jean-Philippe
2286	BOILY Michel	6048	MERCIER Michel
6003	BRUNET Jonathan	6049	ROBILLARD Daniel
6008	MCDONALD Fitzroy	6050	DUPUIS Sébastien
6009	MICHAUD Jonathan	6052	BOLDUC Jean-Marc
6010	CLERMONT Marc-André	6053	PETIT Didier
6011	DUVAL André	6055	ABRIGU Francis
6012	VATRANO Yannick	6057	FIOCHETTI Denis
6014	AUBUT BOUCHER Cédric	6059	ALBERT Paul
6016	VIAU Maurice	6061	BOURASSA Alexandre
6019	LACHANCE Yanick	6063	GUELDRY Christian
6020	LÉPINE Patrice	6065	RODRIGUE Cham
6021	AMIOT Jean-Marc	6066	MICHAUD Christian
6022	POULIOT Sébastien	6067	LAFORTUNE Benoit
6023	GARIÉPY Jean	6069	WOLFE Émilie
6024	LAVIGNE Sylvain	6070	LAPIERRE Carl
6025	DUBEAU Pierre	6072	SAURIOL Christian
6026	MINGUY Sylvain	6075	GAGNON Josée
6027	CHAPUT Philippe	6076	GALLUCCI Claudio
6028	PAQUETTE Mathieu	6077	RIVET Josée
6029	DUFOUR Dannis	6078	HENRIQUEZ MARTINEZ Leonardo
6030	ROLLET Cédrik	6079	NATERS Santiago
6031	GLADU Fanny	6080	PRODISTEANU Ion
6032	ANDRADE Bruno Emanuel	6081	MARQUES Hugo
6033	DESJARDINS Stéphane	6085	BOUCHARD RICHER Mathieu
6035	RHEAULT Jonathan	6086	DESGAGNÉS Sébastien
6036	RIVEST Marc-André	6087	TARDIF Isabelle
6037	PICARD François	6088	DECOSTE-ROBILLARD Antonin

6089	BÉLANGER Nancy	6136	POITRAS RONDEAU Alexandre
6091	LEFEBVRE Vincent	6137	HOULE LEFORT Lysanne
6092	POULIN Olivier	6138	ZUNIGA Alberto
6093	L'ALLIER Valérie	6139	PARENT Patrick
6095	ADOLPHE Christopher	6140	TESSIER Tommy
6097	FONTAINE BUJOLD Gyslain	6141	GINGRAS Jessica
6099	CHAGNON Justin	6142	DUPUIS LANGLOIS Geneviève
6100	PERREAU SHAYNE Shayne	6143	LAJEUNESSE Denis Jr.
6101	FERGUSON Tanya	6144	DAUPHIN MORIN Alexandre
6102	ORPHANOS Pascal	6145	JUSTE Nephtali
6103	ABRIGU Marilou	6146	DORION LAUZON Jessica
6104	FIRLOTTE Marco	6147	HOUDE Raphael
6105	ROCHEFORT Luc	6148	LESAGE Émilie
6106	RACETTE Gabriel	6149	PRATTE Roger
6107	ABRIGU Kevin	6150	BEAULIEU SOUTHIÈRE Michael
6108	DUBOIS Kristopher	6151	LAFORGE Sébastien
6109	FERGUSON Kristyna	6152	HÉBERT Maxime
6110	BEAULIEU Martin	6154	GAGNON François
6111	LAFORREST-DESGAGNÉS Olivier	6155	NANTAIS Marc-André
6112	BLANCHET Francis	6157	BEAUCHAMP Sandra
6113	DICROCE Francis	6158	PETIT-FRÈRE Jean-Windsor
6114	BERGERON Olivier	6160	BÉLANGER Chantal
6115	JONES Nancy	6161	DUPUIS Marilyn
6116	GAGNON CARTIER Gabriel	6163	GOUPIL Yves
6117	MÉNARD Maxime	6164	PICARD Francis
6119	HAVARD Karyne	6165	THIFFAULT Chad
6120	CHERY Réginald	6167	ARBOUR Carol-Ann
6121	BOUCHARD Isabelle	6168	HADJERSI Sidahmed
6122	CARRILLO Marco-Alexis	6169	ALLEN Frankie
6123	FORTIN Sonny	6170	DUGUAY Kevin
6124	GRIMARD-OUIELLETTE Natacha	6171	DICROCI Valérie
6125	ASPIROT Guillaume	6174	BOISJOLI Simon
6126	SOUCY Serge	6175	WOLFE Anthony-James
6127	GAGNÉ Jean-Philippe	6177	HUARD Daniel
6128	GOYETTE Alexandre Joey	6178	DESROCHES David
6129	SBITI Youssef	6180	DESGAGNÉS Gabriel
6130	PETITCLERC Terence	6181	ASPIROT Sébastien
6131	HUARD LACHANCE Simon Carl	6182	HÉBERT Sylvain
6132	ELGUETA Osvaldo	6183	RICHER Jean-Philippe
6133	RAMIREZ Raymond André	6184	HAMON Marilyn
6135	BOYER ÉLÉMENT Stéphanie	6185	FONTAINE Vincent

- | | | | |
|------|-----------------------------|------|-------------------------|
| 6186 | COUTURE Guillaume | 6239 | XUAN DINH Tuan |
| 6188 | MERCIER Raphael | 6241 | TRUDEAU Virginie |
| 6189 | POULIOT Mélanie | 6242 | PARÉ Bruno |
| 6190 | GUILLEMETTE Carl | 6245 | BRIEN-GIROUX Allison |
| 6191 | ROSEVELT Pierre-Louis | 6246 | LEBLANC Stéphane |
| 6192 | LÉONARD Tommy | 6247 | HARVEY Benoit |
| 6195 | BARRETTE Mikael | 6248 | ANTAYA Maxime |
| 6196 | PERREAULT Dominic | 6249 | LUSSIER-ROY Olivier |
| 6197 | BUJOLD Jean-Philippe | 6251 | GIROUARD Marc |
| 6199 | LAJOIE Nancy | 6252 | CAISSE Pierre-Yves |
| 6200 | SIPHAENGPHEP Vilaxay | 6253 | VEGIARD Johanne |
| 6201 | ALLAIRE Gabriel | 6254 | LALIBERTÉ Catherine |
| 6203 | COMTOIS Sébastien | 6255 | CARON Chanie |
| 6204 | LOYER Stéphane | 6256 | HARVEY Martin |
| 6205 | MENDOZA GUEVARA Saul Steven | 6257 | CHARBONNEAU Michel |
| 6206 | DUPONT Myriam | 6258 | FOURNIER Julien |
| 6208 | BEAULIEU Patrick | 6259 | LIRETTE Sonia |
| 6209 | BÉCHARD Mathieu | 6260 | LAPIERRE Alex |
| 6211 | BELLAVANCE Dominic | 6261 | DULUDE Philippe |
| 6213 | GERVAIS Stéphanie | 6262 | LÉTOURNEAU Nathalie |
| 6214 | LONGTIN-ROBERT Hélène | 6263 | PELLETIER Mathieu |
| 6215 | AHELO-MONIER Julie | 6264 | SAFI Édouard |
| 6216 | GUILLEMETTE Audrey | 6265 | DROUIN Noémie |
| 6217 | TOUPIN Mathieu | 6266 | DUMAS Julie |
| 6218 | GUAY Pierre | 6267 | BISHOP Sophie |
| 6219 | FORTUGNO Cynthia | 6269 | THIBEAULT Marie-Ève |
| 6220 | DURAND Jonathan | 6270 | BERGERON Roxane |
| 6221 | COURCHESNE Benoit | 6271 | DION Marc-André |
| 6222 | TREMBLAY Tania | 6272 | LEROUX Xavier |
| 6223 | LOIGNON Éryc | 6273 | MALENFANT Maxime |
| 6224 | GAUDETTE-LAVOIE Carl | 6274 | LACHANCE Pierre |
| 6226 | BERTHIAUME Benoit | 6275 | DION-WILSON Nadège |
| 6227 | MARCOTTE-NORMAND Dany | 6276 | POULIOT-LABELLE Mathieu |
| 6229 | BELLEVILLE Olivier | 6278 | BOUDREAULT Samuel |
| 6231 | MEILLEUR Benoit | 6279 | SURPRENANT Guillaume |
| 6232 | DANSEREAU Guillaume | 6280 | MASSON Yannick |
| 6234 | L'ALLIER David | 6281 | BOUTIN Darren |
| 6235 | GALARNEAU Marie-Soleil | 6282 | COULOMBE-GRENIER Jordan |
| 6236 | FICK Guillaume | 6283 | PROVOST Louis-Philippe |
| 6237 | FORTIN Nathalie | 6284 | BOURSIQUOT Hantz |
| 6238 | DULUDE Jonathan | 6285 | BLAIN Meredith |

6286	GAGNON Cynthia	6329	COUILLARD Alexandre
6287	WESTON Gregory	6330	BLAIS Yan
6288	LEBRUN Maxime	6331	LOIACONO Érik
6289	MUNIZ Alexander	6332	WOLFE Marco
6290	ARSENEAULT Maxime	6333	FERGUSON Érika
6291	BARBEAU Maxime	6334	BOUDREAULT Maxime
6292	LAWS Mélanie	6336	DUPUIS Maxym
6293	PETITCLERC Danick	6337	GRENIER Patrick
6294	DERAÎCHE Jonathan	6338	TREMBLAY Alexandre
6295	BABIN Mathieu	6339	COLLIN Jonathan
6296	LANCHARES Agustin-Diego	6340	DERAICHE-VARICCHIO Michael
6297	GÉRÉMIA François	6341	COUTURE Louis
6298	MASSICOTTE Jonathan	6342	ROCH Samuel
6299	ORPHANOS Josianne	6344	DUBÉ William
6300	BÉNARD-LOZEAU Sébastien	6345	FRANÇOIS Guytwin
6301	PAQUETTE Nancy	6346	PHARAND Annie
6302	RUEL Marc-André	6347	ATHUS Jude
6303	THÉBERGE Nathalie	6348	HOULE Mathieu
6304	DAOUST Miguel	6349	DESJARDINS Karine
6305	VINCENT Steven	6350	DEMERS Jonathan
6307	ARCHAMBAULT Éric	6351	MORALES PAEZ Christopher
6308	CARDICHON Eventon	6352	TOUCHETTE Dominique
6309	LARAMÉE Philippe	6353	CASSEUS Jethro
6310	WOLFE Gabrièle	6354	BOLDUC Julien
6311	LABONNE Simon	6355	PARENT Jean-François
6312	BOISVERT Marie-Ève	6356	BUREAU Émilie
6313	BERTHIAUME Jamie-Lee	6357	MÉTHOT Catherine
6314	GOULET Jonathan	6358	LAVALLÉE-LAFLAMME Samuel
6315	THÉORET Véronique	6359	HÉBERT Jonathan
6316	TESSIER Jade	6360	BÉLANGER BRIEN Stéphanie
6317	DELAROSBIL Marc-André	6361	GUE John
6318	PERRON Andréanne	6362	VINCENT Alexis
6320	BIER Marie-Christine	6363	HUARD Carl
6321	ARCHAMBEAULT Jonathan	6364	DIOS ROBILLARD Olivier
6322	TREMBLAY DALPÉ Éric	6365	BROWN Yannick
6323	FORTE FORGET Emmanuel	6366	DEMEULE Mathieu
6324	LUSSIER ROY Félix	6367	BEAULIEU Adam
6325	BEL KHADIR BOUMEDINE Nadia	6368	POULIN Antoine
6326	CÔTÉ Simon	6369	NAULT Maxime
6327	CATALIN MOCA Stefan	6370	MOREAU LAGACÉ Nicolas
6328	COURCHESNE Jean-François	6372	RENAUD Yannick

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| 6374 MAJEAU Stéphane | 6421 NGAKA André |
| 6375 BENZIT Mohamed | 6422 ALLARD Marc-Étienne |
| 6376 BRISEBOIS Patrick | 6423 ANLI Allen Aman |
| 6377 BARRETTE-GAGNON Gabryel | 6424 CELIN Freddy-Joseph |
| 6378 PARTICA Vincent | 6425 MOUANGKHOT Thvip Panin |
| 6379 ROBITAILLE Sébastien | 6426 PAYEUR Guillaume |
| 6380 BEN DHJAB Hichem | 6427 MYRE DICROCI Samuel |
| 6381 DUPUIS RÉGIMBALD Laurent | 6429 MICHAUD Marie-Ève |
| 6382 TREMBLAY Jonathan | 6430 MOREAU Alex |
| 6383 ROBITAILLE Danny | 6431 GABRIEL Marc-Olivier Manuel |
| 6384 CAMPEAU Jonathan | 6432 CASAVANT Bryan |
| 6385 MATHIEU-TERRIEN Laurence | 6433 BOUDREAU Philippe |
| 6386 BROWN Francis | 6434 CHEVRIER-GENDRON Maxime |
| 6388 RHÉAUME Benoit | 6435 DUSSAULT Valéry |
| 6389 GRAVEL Philippe | 6436 DUVAL Joey |
| 6390 ARSENEAU Kevin | 6437 VILLEMAIRE Yann |
| 6391 ST-ONGE Philippe | 6438 LEBRUN Vincent |
| 6392 DESROCHERS Chloé | 6439 JAMMALI Nadia |
| 6393 POIRIER Jessy | 6440 BISAILLON Éloïse |
| 6394 POULIN Alexandre | 6441 CHARLES Garry |
| 6396 THÉÛRET Alexandre | 6442 LABARRE-GAGNON Mélina |
| 6397 CLOUTIER Charles | 6443 SIMARD Chloé |
| 6398 DESGAGNÉ Bianca | 6444 ESSIAMBRE Frédéric |
| 6399 BOISSONNEAULT Julien | 6445 ROMÉO-BOUCHER Costantino |
| 6401 REID Aldric | 6446 ARSENEAU Karen |
| 6402 METHOT Daniel | 6447 LAFLAMME Julien |
| 6403 LALONDE-ÉLÉMENT Mathieu | 6448 BOUCHARD-ANGERS Frederick |
| 6405 ROBERGEAU JR. Béthel | 6449 TREMBLAY Jean-Paul Jr. |
| 6406 RIVEST MAZZANNA Claude | 6451 CHARTRAND David |
| 6408 DUGUAY Camille | 6452 PARADIS-LEFEBVRE Félix |
| 6409 TREMBLAY Gabriel | 6453 ALEXANDRE Frantzley |
| 6410 CLERMONT Kevin | 6454 GAUTHIER Audrey |
| 6411 LEBLANC Jérôme | 6455 MONESTIME Marc Wendel |
| 6412 PAULIN Chantale | 6456 GUASTAFERRI Cynthia |
| 6413 CASSILLI-PATRY Maxime | 6457 COULOMBE Patrick |
| 6414 BARLATI Patrick | 6458 TURBIDE Pierre-Alexis |
| 6415 BEAULIEU Nick | 6459 L'HEUREUX Perle |
| 6416 FRÉDÉRICKS Érick | 6460 GERMAIN-LALONDE Hyacinthe |
| 6417 DESJARDINS GÉLINAS Émilie | 6461 THERRIEN Tammie |
| 6418 GRENIER Véronique | 6462 CHAMPAGNE Philippe |
| 6419 L'HEUREUX Vincent | 6463 PERRON Jean-Bernard |

6464	MIRON Shunan	6509	CASTONGUAY Maxime
6465	BOUGIE Patrick	6511	LUSSIER ROY Savana
6466	SYLVESTRE Adam	6512	DUGUAY Gabriel
6467	MALBOEUF-HOULE Jeremy	6513	CARLE-DESROSIERS Jean-François
6468	LÉPINE Damien	6514	BOUCHER Jean-Philippe
6469	MAITAT Ali	6515	QUINTAL Frédéric
6470	FORTIN Francis	6516	LEBLOND Adam
6471	PELLETIER BRAULT Ian	6517	MITILUS Edens
6472	RONDEAU Claude	6518	DUMAS Jonathan
6473	DUFOUR-LEPAGE Donald	6519	CÔTÉ Estebann
6474	DUBORD-RICHER Simon	6520	BARBEAU Robert
6476	PATENAUDE Jean-François	6521	VATRANO Vicky
6477	SIROIS Alexandre	6522	GHALMI Merouane
6478	TREMBLAY Janico	6523	EUDES Mederic
6480	QUINTAL Martin	6524	BOISVERT Marc-Antoine
6481	OUELLET-RONDEAU Marc-André	6527	YOUNG Stacy
6482	DOYLE Jessie	6528	PROVOST Nancy
6483	LEBLANC Marie-Pier	6529	GAUTHIER RICHARD Guillaume
6484	LABERGE-POIRIER Guillaume	6531	OUELLETTE-LEBLANC Steven
6485	ST-ONGE François	6532	LANCUP GAUTHIER Jeffrey
6486	LANGLOIS-OBRIEN Yvanna	6534	PILON Dominic
6487	MONGE Erick Enrique	6535	TOUSIGNANT Mégane
6489	SAVAGE Steve	6536	GANDOLFO Sébastien
6490	MCGINNIS Patrick	6538	LANDRY Simon
6491	BENZHORA Souhil	6539	LAVIGNE Samuel
6492	LACASSE Pierre-Luc	6540	FRÉCHETTE Thierry
6493	GAUTHIER RICHARD Kevin	6541	BELHADJ Azzeddine
6494	GLADU Marie-Pier	6542	WOLFE-LAFRANCE Mélanie
6495	DESPRÉS-BELLAVANCE Sarah	6543	LANTEIGNE-L'ESPÉRANCE Jonathan
6496	AIT EL KASS Mostafa	6545	PAEZ ALARCON Joseph Jeremy
6497	GAUDET-CÔTÉ Yohann	6546	LABELLE François
6498	VIDAL ESPINOZA Fernando	6547	JAGUSZTYN Ricky
6499	BERGERON Christopher	6548	BÉRUBÉ Richère
6500	SIROIS Michael	6549	LABERGE Sébastien
6501	BILODEAU Félix-Antoine	6550	LÉVESQUE FORTUGNO Karine
6502	CAHEREC-GAGNÉ Alexandre	6551	FOREST Julien
6503	CHARBONNEAU ROBILLARD Francis	6552	RUEL Francis
6504	GINGRAS Tanya	6553	MICHELLOTI Steve
6505	DESROSIERS Adrien	6554	MORIN Steven
6506	CHARBONNEAU-BOYER Jessen	6555	FREIRE Danny
6508	JUNEAU Samuel	6556	ST-ONGE Louis-Philippe

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| 6557 OUELLET Keven | 6607 BERGERON Alexandre |
| 6558 RONDEAU Patrick | 6608 MOREL Tristan |
| 6560 LECLERC Simon | 6609 ROY Tanya |
| 6562 PRIMIANO Simon | 6610 FAILLE Joannie |
| 6563 KELLY-SHEPARD Richard | 6611 MONTPETIT-DUFOUR Maxime |
| 6564 TOURANGEAU Alexandre | 6614 LEBLANC Sylvie |
| 6565 LEARY-BUJOLD David | 6615 CABALLERO RODRIGUEZ Fredy |
| 6566 TRAVERS Karine | 6616 DUBORD Marshal |
| 6567 CÔTÉ Marie-Noelle | 6617 LEFORT Keven |
| 6569 MELENDES ARREAZA Jessenia | 6619 LEFORT Adam |
| 6570 PICARD-BOURASSA Cynthia | 6620 ARCATO Alex |
| 6571 THOUIN Jean-Sébastien | 6621 DEROUICH Rida |
| 6572 MARQUES Brandon | 6622 LÉGARÉ Antoine |
| 6573 CARRIÈRE Maxime | 6623 BÉLAND Tyson |
| 6574 D'AOUST Nicolas | 6624 DUCHARME Olivier |
| 6575 CHARBONNEAU VALLIÈRES Samuel | 6625 LALIBERTÉ Éric |
| 6576 BEAUSÉJOUR Maxime | 6626 MORIN Mathieu |
| 6577 FALCON William | 6627 LAUZON Kevin |
| 6578 BOURGET Ian | 6628 BRUNET Samuel |
| 6579 MARLEAU Madrick | 6629 BENTCHAKAL Mohamed |
| 6580 GROLEAU Alexandre | 6630 BEAUDOIN Maxime |
| 6581 VILLENEUVE Ariane | 6631 BARRETTE Audrey |
| 6582 LAFONTAINE Maxime | 6632 CHARBONNEAU Martine |
| 6584 GAGNÉ Mélissa | 6633 HRAKI Fouad |
| 6586 MÉNARD Charles-Antoine | 6634 LAMB-TURCOTTE Gabriel |
| 6587 LEMAY Audrey-Cathy | 6635 NOISEUX Jérémy |
| 6588 DESCENT Jasmin | 6636 PICHE Christian |
| 6589 LÉVESQUE Sébastien | 6638 JACQUES Ralph |
| 6590 MARAS James | 6639 BISSONNETTE Steven |
| 6591 LUPIEN-TRAVERS Samuel | 6641 SAUCIER Jérémy |
| 6594 SAMSON FORNES Sébastien | 6644 VILLENEUVE Raphael |
| 6595 LÉVEILLÉE Pierre-Luc | 6645 MALETTE Nicholas |
| 6596 AMUSANT Gilles | 6646 FUETTE Roxanne |
| 6597 CUSSON Steve | 6647 BELLEMARE Mario |
| 6599 CREVIER Martin | 6649 THÉROUX David |
| 6600 AHELO Sabrina | 6650 JALBERT Julie |
| 6601 BLANCHETTE Benjamin | 6651 ST-FÉLIX Shiloveson |
| 6602 GAUTHIER Nicholas | 6652 TRAVERSY Matthew |
| 6603 HACHE LEBLANC Pascal | 6653 TREMBLAY Éric |
| 6604 PIMPARÉ MONCHAMP Marco | 6654 PEUDUPIN Pascal |
| 6606 MEUNIER Patrice | 6655 GUILBERT David |

A**GROUPE IV**

6656 CLOUTIER Kevin
6657 BONIN-HÉBERT Maxime
6658 LABRIE Mathieu
6659 BERGERON Jonathan
6660 RASTEL Ashley
6661 TREMBLAY GAROFANO Michael
6662 DUFOUR Élie
6664 PARADIS-GRAVEL Benjamin
6666 ARBOUR Tony
6667 GIRARD Gabriel
6668 LAURENCE Sandra
6669 ARBOUR DEROME Joey
6670 PLANTE Vanessa
6671 CLERMONT Jason
6672 VÉZINA Stevena
6673 PERREAULT-BOUDREAU Marilyne
6674 CHARRON Vanessa
6675 LEBREUX Alexandre
6677 CHICOINE-ANCTIL Louis
6679 MARTIN Nicolas
6681 PLANTE Jean-Marc
6683 ADECLAT Ronick
6690 BRODEUR Maxime
6697 VALLÉE Shawn
6700 CLOUTIER-SIMARD Samuel
6703 BROUSSEAU Gabrielle
6705 LAROCHELLE Barbara
6706 ROSS Dominick
6707 MELGAR MORALES Carlos
6708 LAPLAINE Pierre-Luc
6713 BEAUREGARD Laurent
6735 DEDEK Tarik

ANNEXE « A »

LISTE DES EMPLOYES COUVERTS PAR LE REGIME DE SECURITE
D'EMPLOI DES HOMMES D'ENTRETIEN (R.S.E.H.E.)

1144	ST-ONGE Marc	2094	BÉRUBÉ Alexandre
1573	CHARTRAND Pierre	2096	LALONDE Pascal
2002	JOLY Richard	2097	CHAYER Sylvain
2004	BENTAMY Maurice	2098	ROY Stéphane
2003	GAGNON Richard	2099	LAVIOLETTE Martin
2009	PRITCHARD Gentry	2101	MERCIER Sylvain
2015	DRAINVILLE Jean	2103	LEFEBVRE Patrick
2014	RUEL Ghyslain	2104	LIVERNOIS-DIOTTE Tommy
2007	GAGNÉ Marc	2105	PARENT Alain
2019	HÉBERT Benoit	2106	DIAGNE Cheikhou
2026	TEASDALE Éric	2107	BROUILLARD Éric
2030	MARLEAU Richard	2109	ROY Jocelyn
2033	CÔTÉ Lucien	2112	BLAIS Martin
2035	LABRIE Daniel	2113	CHARTRAND Danny
2037	BRISEBOIS Alain	2114	SÉGUIN Normand
2039	GODIN Martin	2116	BEAUSÉJOUR Jérôme
2040	GRAND'MAISON José	2117	PICARD David
2043	BEAUSÉJOUR Patrice	2118	HALLY Julien
2046	RAYMOND Patrick	2119	DRAINVILLE Gabriel
2048	TREMBLAY Richard	2120	BROUILLETTE Marc
2050	BUJOLD Martin	2122	BOISVERT Yves
2055	GAGNÉ Laurier	2124	D'ASTOUS Simon
2057	CARRANO Nicolas	2125	GAUTHIER Frédéric
2058	POIRIER Victor	2222	DENIS Philippe
2061	CLOUTIER Alexandre	6207	BERGERON Pierre-Luc
2065	AUGER Benoit		
2066	GODON Jean-François		
2069	BELLEMARE Dany		
2078	BOISSELLE Éric		
2087	MOLLINS Gary		
2093	SAURIOL Alexandre		
2080	LABELLE Dominic		
2081	GAUTHIER Benoit		
2088	MORA Manuel		
2095	HUARD Jean-François		

ANNEXE « B »**LISTE DES EMPLOYÉS DE LA DEUXIÈME RÉSERVE DE SOUTIEN**

6764 CONSTANTINEAU Julien
6766 BURNHAM Marc-André
6769 BOISSY Karl
6770 MORIN Benedicte
6771 JAOUAD Karim Eric
6772 CHAMPAGNE Maxime
6774 RICHER Zacharie
6775 LEBON DUBUISSON Philippe
6776 PERREAULT Alexis
6777 FALCON Priscilla
6778 ROY Jean-Philippe
6779 BOUCHER Marc-André
6780 FUGÈRE Xavier
6781 BÉDARD Simon
6782 GAUDETTE Gabriel
6783 DAUPHINAIS Michael
6784 BLACKBURN Dave
6785 DIONNE Andréanne
6786 BÉRUBÉ William
6787 AKAKPO Romain
6788 CYR Marc-Antoine
6789 COVELL Hugo
6790 FAUSTIN Mitchel
6791 CLERMONT Joey

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYÉS DE LA RÉSERVE DE SOUTIEN DES HOMMES D'ENTRETIEN

2052 MARRONE Sébastien
2127 CARIGNAN Sébastien
2128 DRAPEAU Charles-Étienne
2129 GALLANT Mickael
2131 PARADIS Alexandre
2132 BERGERON Frédéric
2133 LAVALLIÈRE Mario
2136 PALAISI Jérôme
2137 KENNEY Patrick
2139 GAGNÉ Christian
2140 CHAGNON Julien-Pier
2141 FORTIN Nicolas
2142 PROVENÇAL-CADIEUX Marc-André
2143 MODICA Carmelo
2144 GAGNÉ Mathieu
2145 PETIT Charles
2146 LALIBERTÉ Philippe
2147 SANSCARTIER Martin
2148 PAULIN Richard
2149 PROVENCHER Mathieu
2150 BOURASSA Frédéric
2151 ROY-GODIN Vincent
2152 CÔTÉ Christian
2153 SYMONDS-LABERGE Joel
2154 DUCHESNE Marc-André
2155 DAOUST Mathieu
2156 BOUCHARD-MARTEL Jérémy

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,38 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 37,38 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	37,38 \$	74,76 \$	37,38 \$	56,07 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	112,14 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	112,14 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR

	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 37,38 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	37,38 \$	74,76 \$	37,38 \$	56,07 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	112,14 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	112,14 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR

	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,38 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	56,07 \$	112,14 \$	56,07 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	112,14 \$	224,28 \$	112,14 \$

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,38 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 37,38 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	37,38 \$	74,76 \$	37,38 \$	56,07 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 37,38 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	37,38 \$	74,76 \$	37,38 \$	56,07 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,38 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	56,07 \$	112,14 \$	56,07 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	112,14 \$	224,28 \$	112,14 \$

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,38 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,38 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	37,38 \$	74,76 \$	37,38 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$

ou

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,38 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	37,38 \$	74,76 \$	37,38 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,38 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	56,07 \$	112,14 \$	56,07 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	112,14 \$	224,28 \$	112,14 \$

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,38 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 37,38 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	37,38 \$	74,76 \$	37,38 \$	112,14 \$	56,07 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$	112,14 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 37,38 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	56,07 \$	112,14 \$	56,07 \$	149,52 \$	74,76 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$	112,14 \$
Dimanche et jours fériés	112,14 \$	224,28 \$	112,14 \$	299,04 \$	149,52 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,38 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 37,38 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	37,38 \$	74,76 \$	37,38 \$	112,14 \$	56,07 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$	112,14 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 37,38 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	56,07 \$	112,14 \$	56,07 \$	149,52 \$	74,76 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$	112,14 \$
Dimanche et jours fériés	112,14 \$	224,28 \$	112,14 \$	299,04 \$	149,52 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,38 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 37,38 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	37,38 \$	74,76 \$	37,38 \$	112,14 \$	56,07 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$	112,14 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 37,38 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	56,07 \$	112,14 \$	56,07 \$	149,52 \$	74,76 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$	112,14 \$
Dimanche et jours fériés	112,14 \$	224,28 \$	112,14 \$	299,04 \$	149,52 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,38 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 37,38 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	37,38 \$	56,07 \$	74,76 \$
Samedis	74,76 \$	74,76 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	74,76 \$	74,76 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 37,38 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	37,38 \$	56,07 \$	74,76 \$
Samedis	74,76 \$	74,76 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	74,76 \$	74,76 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIQUES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 37,38 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	37,38 \$	56,07 \$	74,76 \$
Samedis	74,76 \$	74,76 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	74,76 \$	74,76 \$

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,88 \$

TRAVAIL RELATIF AU GRAIN

JOUR

Taux horaire de base: 37,88 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION SUIVANT LES BESOINS	* PROLONGATION SUIVANT LES BESOINS
		07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16H00 à 17h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	37,88 \$	75,76 \$	37,88 \$	56,82 \$	56,82 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	113,64 \$	113,64 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

JOUR

Taux horaire de base: 37,88 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		07h00 à 15h00	15h00 à 17h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	37,88 \$	56,82 \$	56,82 \$
Samedis	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,88 \$

TRAVAIL RELATIF AU GRAIN

SOIR

Taux horaire de base: 37,88 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		15h00 à 23h00	23h00 à 01h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	56,82 \$	75,76 \$	75,76 \$
Samedis	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

NUIT

Taux horaire de base: 37,88 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		23h00 à 07h00	07h00 à 09h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$
Samedis	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,38 \$

TRAVAUX RELATIFS AUX NAVIRES PASSAGERS

JOUR

Taux horaire de base: 37,38 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	08h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h30	16h30 à 17h30* ⁽¹⁾	17h30 ou à 21h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	37,38 \$	74,76 \$	37,38 \$	112,14 \$	56,07 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$	112,14 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 37,38 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	16h30 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 01h00	01h00 à 02h00* ⁽¹⁾	02h00 ou à 05h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	56,07 \$	112,14 \$	56,07 \$	149,52 \$	74,76 \$
Samedis	74,76 \$	149,52 \$	74,76 \$	224,28 \$	112,14 \$
Dimanche et jours fériés	112,14 \$	224,28 \$	112,14 \$	299,04 \$	149,52 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 14.04 - NAVIRES CÔTIERS ET PASSAGERS

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,38 \$

**ASSIGNATIONS DE 4 HEURES - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 14.04
(PASSAGERS)**

	JOUR	JOUR	SOIR	SOIR
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,38 \$	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 20h00	18h00 à 22h00
Lundi au vendredi	37,38 \$	37,38 \$	56,07 \$	56,07 \$
Samedis	74,76 \$	74,76 \$	74,76 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	74,76 \$	112,14 \$	112,14 \$

**ASSIGNATIONS DE 4 HEURES - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 14.04
(CONTENEURS CÔTIERS)**

	JOUR	JOUR	SOIR	SOIR
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,38 \$	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 20h00	18h00 à 22h00
Lundi au vendredi	37,38 \$	37,38 \$	56,07 \$	56,07 \$
Samedis	74,76 \$	74,76 \$	74,76 \$	74,76 \$
Dimanche et jours fériés	74,76 \$	74,76 \$	112,14 \$	112,14 \$

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,73 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 37,73 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	37,73 \$	75,46 \$	37,73 \$	56,60 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	113,19 \$
Dimanche et jours fériés	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	113,19 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 37,73 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	37,73 \$	75,46 \$	37,73 \$	56,60 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	113,19 \$
Dimanche et jours fériés	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	113,19 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,73 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	56,60 \$	113,19 \$	56,60 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$
Dimanche et jours fériés	113,19 \$	226,38 \$	113,19 \$

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,73 \$

**TERMINUS CONVENTIONEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 37,73 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	37,73 \$	75,46 \$	37,73 \$	56,60 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	113,19 \$
Dimanche et jours fériés	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	113,19 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 37,73 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	37,73 \$	75,46 \$	37,73 \$	56,60 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	113,19 \$
Dimanche et jours fériés	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	113,19 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,73 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	56,60 \$	113,19 \$	56,60 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$
Dimanche et jours fériés	113,19 \$	226,38 \$	113,19 \$

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,73 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,73 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	37,73 \$	75,46 \$	37,73 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$
Dimanche et jours fériés	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$

OU

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,73 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	37,73 \$	75,46 \$	37,73 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$
Dimanche et jours fériés	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,73 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	56,60 \$	113,19 \$	56,60 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$
Dimanche et jours fériés	113,19 \$	226,38 \$	113,19 \$

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,73 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 37,73 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	37,73 \$	75,46 \$	37,73 \$	113,19 \$	56,60 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	226,38 \$	75,46 \$
Dimanche et jours fériés	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	226,38 \$	113,19 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 37,73 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	56,60 \$	113,19 \$	56,60 \$	150,92 \$	75,46 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	226,38 \$	113,19 \$
Dimanche et jours fériés	113,19 \$	226,38 \$	113,19 \$	301,84 \$	150,92 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,73 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR					
Taux horaire de base: 37,73 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou
Lundi au vendredi	37,73 \$	75,46 \$	37,73 \$	113,19 \$	56,60 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	226,38 \$	75,46 \$
Dimanche et jours fériés	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	226,38 \$	113,19 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR					
Taux horaire de base: 37,73 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou
Lundi au vendredi	56,60 \$	113,19 \$	56,60 \$	150,92 \$	75,46 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	226,38 \$	113,19 \$
Dimanche et jours fériés	113,19 \$	226,38 \$	113,19 \$	301,84 \$	150,92 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,73 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 37,73 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	37,73 \$	75,46 \$	37,73 \$	113,19 \$	56,60 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	226,38 \$	75,46 \$
Dimanche et jours fériés	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	226,38 \$	113,19 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 37,73 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	56,60 \$	113,19 \$	56,60 \$	150,92 \$	75,46 \$
Samedis	75,46 \$	150,92 \$	75,46 \$	226,38 \$	113,19 \$
Dimanche et jours fériés	113,19 \$	226,38 \$	113,19 \$	301,84 \$	150,92 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,73 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 37,73 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	37,73 \$	56,60 \$	75,46 \$
Samedis	75,46 \$	75,46 \$	75,46 \$
Dimanche et jours fériés	75,46 \$	75,46 \$	75,46 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 37,73 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	37,73 \$	56,60 \$	75,46 \$
Samedis	75,46 \$	75,46 \$	75,46 \$
Dimanche et jours fériés	75,46 \$	75,46 \$	75,46 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIKES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 37,73 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	37,73 \$	56,60 \$	75,46 \$
Samedis	75,46 \$	75,46 \$	75,46 \$
Dimanche et jours fériés	75,46 \$	75,46 \$	75,46 \$

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,88 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 37,88 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	37,88 \$	75,76 \$	37,88 \$	56,82 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	113,64 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	113,64 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 37,88 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	37,88 \$	75,76 \$	37,88 \$	56,82 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	113,64 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	113,64 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,88 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	56,82 \$	113,64 \$	56,82 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	113,64 \$	227,28 \$	113,64 \$

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,88 \$

**TERMINUS CONVENTIONEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 37,88 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	37,88 \$	75,76 \$	37,88 \$	56,82 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	113,64 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	113,64 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 37,88 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	37,88 \$	75,76 \$	37,88 \$	56,82 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	113,64 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	113,64 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,88 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	56,82 \$	113,64 \$	56,82 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	113,64 \$	227,28 \$	113,64 \$

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,88 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,88 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	37,88 \$	75,76 \$	37,88 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$

OU

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,88 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	37,88 \$	75,76 \$	37,88 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 37,88 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	56,82 \$	113,64 \$	56,82 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	113,64 \$	227,28 \$	113,64 \$

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,88 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 37,88 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	37,88 \$	75,76 \$	37,88 \$	113,64 \$	56,82 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	227,28 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	227,28 \$	113,64 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 37,88 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	56,82 \$	113,64 \$	56,82 \$	151,52 \$	75,76 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	227,28 \$	113,64 \$
Dimanche et jours fériés	113,64 \$	227,28 \$	113,64 \$	303,04 \$	151,52 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,88 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 37,88 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou	16h30 à 20h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	37,88 \$	75,76 \$	37,88 \$	113,64 \$	56,82 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	227,28 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	227,28 \$	113,64 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 37,88 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou	01h00 à 04h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	56,82 \$	113,64 \$	56,82 \$	151,52 \$	75,76 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	227,28 \$	113,64 \$
Dimanche et jours fériés	113,64 \$	227,28 \$	113,64 \$	303,04 \$	151,52 \$

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,88 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 37,88 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾	16h30 ou à 20h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	37,88 \$	75,76 \$	37,88 \$	113,64 \$	56,82 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	227,28 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	227,28 \$	113,64 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 37,88 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾	01h00 ou à 04h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	56,82 \$	113,64 \$	56,82 \$	151,52 \$	75,76 \$
Samedis	75,76 \$	151,52 \$	75,76 \$	227,28 \$	113,64 \$
Dimanche et jours fériés	113,64 \$	227,28 \$	113,64 \$	303,04 \$	151,52 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2019
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 37,88 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 37,88 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	37,88 \$	56,82 \$	75,76 \$
Samedis	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 37,88 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	37,88 \$	56,82 \$	75,76 \$
Samedis	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIKES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 37,88 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	37,88 \$	56,82 \$	75,76 \$
Samedis	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$
Dimanche et jours fériés	75,76 \$	75,76 \$	75,76 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 38,72 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 38,72 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	38,72 \$	77,44 \$	38,72 \$	58,08 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	116,16 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	116,16 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 38,72 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	38,72 \$	77,44 \$	38,72 \$	58,08 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	116,16 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	116,16 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 38,72 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	58,08 \$	116,16 \$	58,08 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	116,16 \$	232,32 \$	116,16 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 38,72 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 38,72 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	38,72 \$	77,44 \$	38,72 \$	58,08 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 38,72 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	38,72 \$	77,44 \$	38,72 \$	58,08 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 38,72 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	58,08 \$	116,16 \$	58,08 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	116,16 \$	232,32 \$	116,16 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 38,72 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 38,72 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	38,72 \$	77,44 \$	38,72 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$

ou

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 38,72 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	38,72 \$	77,44 \$	38,72 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 38,72 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	58,08 \$	116,16 \$	58,08 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	116,16 \$	232,32 \$	116,16 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 38,72 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 38,72 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	38,72 \$	77,44 \$	38,72 \$	116,16 \$	58,08 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$	116,16 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 38,72 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	58,08 \$	116,16 \$	58,08 \$	154,88 \$	77,44 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$	116,16 \$
Dimanche et jours fériés	116,16 \$	232,32 \$	116,16 \$	309,76 \$	154,88 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 38,72 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 38,72 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	38,72 \$	77,44 \$	38,72 \$	116,16 \$	58,08 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$	116,16 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 38,72 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	58,08 \$	116,16 \$	58,08 \$	154,88 \$	77,44 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$	116,16 \$
Dimanche et jours fériés	116,16 \$	232,32 \$	116,16 \$	309,76 \$	154,88 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 38,72 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 38,72 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	38,72 \$	77,44 \$	38,72 \$	116,16 \$	58,08 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$	116,16 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 38,72 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	58,08 \$	116,16 \$	58,08 \$	154,88 \$	77,44 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$	116,16 \$
Dimanche et jours fériés	116,16 \$	232,32 \$	116,16 \$	309,76 \$	154,88 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 38,72 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 38,72 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	38,72 \$	58,08 \$	77,44 \$
Samedis	77,44 \$	77,44 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	77,44 \$	77,44 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 38,72 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	38,72 \$	58,08 \$	77,44 \$
Samedis	77,44 \$	77,44 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	77,44 \$	77,44 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIQUES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 38,72 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	38,72 \$	58,08 \$	77,44 \$
Samedis	77,44 \$	77,44 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	77,44 \$	77,44 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,22 \$

TRAVAIL RELATIF AU GRAIN

JOUR

Taux horaire de base: 39,22 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION SUIVANT LES BESOINS	* PROLONGATION SUIVANT LES BESOINS
		07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16H00 à 17h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	39,22 \$	78,44 \$	39,22 \$	58,83 \$	58,83 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	117,66 \$	117,66 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

JOUR

Taux horaire de base: 39,22 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		07h00 à 15h00	15h00 à 17h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	39,22 \$	58,83 \$	58,83 \$
Samedis	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,22 \$

TRAVAIL RELATIF AU GRAIN

SOIR

Taux horaire de base: 39,22 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		15h00 à 23h00	23h00 à 01h00 ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	58,83 \$	78,44 \$	78,44 \$
Samedis	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

NUIT

Taux horaire de base: 39,22 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		23h00 à 07h00	07h00 à 09h00 ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$
Samedis	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 38,72 \$

TRAVAUX RELATIFS AUX NAVIRES PASSAGERS

JOUR

Taux horaire de base: 38,72 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	08h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h30	16h30 à 17h30* ⁽¹⁾	17h30 ou à 21h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	38,72 \$	77,44 \$	38,72 \$	116,16 \$	58,08 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$	116,16 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 38,72 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	16h30 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 01h00	01h00 à 02h00* ⁽¹⁾	02h00 ou à 05h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	58,08 \$	116,16 \$	58,08 \$	154,88 \$	77,44 \$
Samedis	77,44 \$	154,88 \$	77,44 \$	232,32 \$	116,16 \$
Dimanche et jours fériés	116,16 \$	232,32 \$	116,16 \$	309,76 \$	154,88 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 14.04 - NAVIRES CÔTIERS ET PASSAGERS

TAUX HORAIRE DE BASE: 38,72 \$

**ASSIGNATIONS DE 4 HEURES - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 14.04
(PASSAGERS)**

	JOUR	JOUR	SOIR	SOIR
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 38,72 \$	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 20h00	18h00 à 22h00
Lundi au vendredi	38,72 \$	38,72 \$	58,08 \$	58,08 \$
Samedis	77,44 \$	77,44 \$	77,44 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	77,44 \$	116,16 \$	116,16 \$

**ASSIGNATIONS DE 4 HEURES - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 14.04
(CONTENEURS CÔTIERS)**

	JOUR	JOUR	SOIR	SOIR
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 38,72 \$	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 20h00	18h00 à 22h00
Lundi au vendredi	38,72 \$	38,72 \$	58,08 \$	58,08 \$
Samedis	77,44 \$	77,44 \$	77,44 \$	77,44 \$
Dimanche et jours fériés	77,44 \$	77,44 \$	116,16 \$	116,16 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,07 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 39,07 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	39,07 \$	78,14 \$	39,07 \$	58,61 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	117,21 \$
Dimanche et jours fériés	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	117,21 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 39,07 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	39,07 \$	78,14 \$	39,07 \$	58,61 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	117,21 \$
Dimanche et jours fériés	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	117,21 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 39,07 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	58,61 \$	117,21 \$	58,61 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$
Dimanche et jours fériés	117,21 \$	234,42 \$	117,21 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,07 \$

**TERMINUS CONVENTIONEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 39,07 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	39,07 \$	78,14 \$	39,07 \$	58,61 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	117,21 \$
Dimanche et jours fériés	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	117,21 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 39,07 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	39,07 \$	78,14 \$	39,07 \$	58,61 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	117,21 \$
Dimanche et jours fériés	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	117,21 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 39,07 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	58,61 \$	117,21 \$	58,61 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$
Dimanche et jours fériés	117,21 \$	234,42 \$	117,21 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,07 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 39,07 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	39,07 \$	78,14 \$	39,07 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$
Dimanche et jours fériés	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$

OU

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 39,07 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	39,07 \$	78,14 \$	39,07 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$
Dimanche et jours fériés	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 39,07 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	58,61 \$	117,21 \$	58,61 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$
Dimanche et jours fériés	117,21 \$	234,42 \$	117,21 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,07 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 39,07 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	39,07 \$	78,14 \$	39,07 \$	117,21 \$	58,61 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	234,42 \$	78,14 \$
Dimanche et jours fériés	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	234,42 \$	117,21 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 39,07 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	58,61 \$	117,21 \$	58,61 \$	156,28 \$	78,14 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	234,42 \$	117,21 \$
Dimanche et jours fériés	117,21 \$	234,42 \$	117,21 \$	312,56 \$	156,28 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,07 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 39,07 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	39,07 \$	78,14 \$	39,07 \$	117,21 \$	58,61 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	234,42 \$	78,14 \$
Dimanche et jours fériés	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	234,42 \$	117,21 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 39,07 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	58,61 \$	117,21 \$	58,61 \$	156,28 \$	78,14 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	234,42 \$	117,21 \$
Dimanche et jours fériés	117,21 \$	234,42 \$	117,21 \$	312,56 \$	156,28 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,07 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 39,07 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	39,07 \$	78,14 \$	39,07 \$	117,21 \$	58,61 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	234,42 \$	78,14 \$
Dimanche et jours fériés	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	234,42 \$	117,21 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 39,07 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	58,61 \$	117,21 \$	58,61 \$	156,28 \$	78,14 \$
Samedis	78,14 \$	156,28 \$	78,14 \$	234,42 \$	117,21 \$
Dimanche et jours fériés	117,21 \$	234,42 \$	117,21 \$	312,56 \$	156,28 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,07 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 39,07 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	39,07 \$	58,61 \$	78,14 \$
Samedis	78,14 \$	78,14 \$	78,14 \$
Dimanche et jours fériés	78,14 \$	78,14 \$	78,14 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 39,07 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	39,07 \$	58,61 \$	78,14 \$
Samedis	78,14 \$	78,14 \$	78,14 \$
Dimanche et jours fériés	78,14 \$	78,14 \$	78,14 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIKES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 39,07 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	39,07 \$	58,61 \$	78,14 \$
Samedis	78,14 \$	78,14 \$	78,14 \$
Dimanche et jours fériés	78,14 \$	78,14 \$	78,14 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,22 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 39,22 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	39,22 \$	78,44 \$	39,22 \$	58,83 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	117,66 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	117,66 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 39,22 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	39,22 \$	78,44 \$	39,22 \$	58,83 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	117,66 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	117,66 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 39,22 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	58,83 \$	117,66 \$	58,83 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	117,66 \$	235,32 \$	117,66 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,22 \$

**TERMINUS CONVENTIONEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 39,22 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	39,22 \$	78,44 \$	39,22 \$	58,83 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	117,66 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	117,66 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 39,22 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	39,22 \$	78,44 \$	39,22 \$	58,83 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	117,66 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	117,66 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 39,22 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	58,83 \$	117,66 \$	58,83 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	117,66 \$	235,32 \$	117,66 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,22 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 39,22 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	39,22 \$	78,44 \$	39,22 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$

OU

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 39,22 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	39,22 \$	78,44 \$	39,22 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 39,22 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	58,83 \$	117,66 \$	58,83 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	117,66 \$	235,32 \$	117,66 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,22 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 39,22 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	39,22 \$	78,44 \$	39,22 \$	117,66 \$	58,83 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	235,32 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	235,32 \$	117,66 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 39,22 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	58,83 \$	117,66 \$	58,83 \$	156,88 \$	78,44 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	235,32 \$	117,66 \$
Dimanche et jours fériés	117,66 \$	235,32 \$	117,66 \$	313,76 \$	156,88 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,22 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR					
Taux horaire de base: 39,22 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
		07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	39,22 \$	78,44 \$	39,22 \$	117,66 \$	58,83 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	235,32 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	235,32 \$	117,66 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR					
Taux horaire de base: 39,22 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
		15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	58,83 \$	117,66 \$	58,83 \$	156,88 \$	78,44 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	235,32 \$	117,66 \$
Dimanche et jours fériés	117,66 \$	235,32 \$	117,66 \$	313,76 \$	156,88 \$

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,22 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 39,22 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	39,22 \$	78,44 \$	39,22 \$	117,66 \$	58,83 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	235,32 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	235,32 \$	117,66 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 39,22 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	58,83 \$	117,66 \$	58,83 \$	156,88 \$	78,44 \$
Samedis	78,44 \$	156,88 \$	78,44 \$	235,32 \$	117,66 \$
Dimanche et jours fériés	117,66 \$	235,32 \$	117,66 \$	313,76 \$	156,88 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2020
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 39,22 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 39,22 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	39,22 \$	58,83 \$	78,44 \$
Samedis	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 39,22 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	39,22 \$	58,83 \$	78,44 \$
Samedis	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIKES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 39,22 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	39,22 \$	58,83 \$	78,44 \$
Samedis	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$
Dimanche et jours fériés	78,44 \$	78,44 \$	78,44 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,11 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 40,11 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
		07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	40,11 \$	80,22 \$	40,11 \$	60,17 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	120,33 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	120,33 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR

Taux horaire de base: 40,11 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
		07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00
Lundi au vendredi	40,11 \$	80,22 \$	40,11 \$	60,17 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	120,33 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	120,33 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR

Taux horaire de base: 40,11 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
		15h00 à 18h30	18h30 à 19h30
Lundi au vendredi	60,17 \$	120,33 \$	60,17 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	120,33 \$	240,66 \$	120,33 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,11 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 40,11 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	40,11 \$	80,22 \$	40,11 \$	60,17 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 40,11 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	40,11 \$	80,22 \$	40,11 \$	60,17 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,11 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	60,17 \$	120,33 \$	60,17 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	120,33 \$	240,66 \$	120,33 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,11 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,11 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	40,11 \$	80,22 \$	40,11 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$

ou

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,11 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	40,11 \$	80,22 \$	40,11 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,11 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	60,17 \$	120,33 \$	60,17 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	120,33 \$	240,66 \$	120,33 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,11 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 40,11 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	40,11 \$	80,22 \$	40,11 \$	120,33 \$	60,17 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$	120,33 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 40,11 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	60,17 \$	120,33 \$	60,17 \$	160,44 \$	80,22 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$	120,33 \$
Dimanche et jours fériés	120,33 \$	240,66 \$	120,33 \$	320,88 \$	160,44 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,11 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 40,11 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou	16h30 à 20h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	40,11 \$	80,22 \$	40,11 \$	120,33 \$	60,17 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$	120,33 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 40,11 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou	01h00 à 04h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	60,17 \$	120,33 \$	60,17 \$	160,44 \$	80,22 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$	120,33 \$
Dimanche et jours fériés	120,33 \$	240,66 \$	120,33 \$	320,88 \$	160,44 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,11 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 40,11 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	40,11 \$	80,22 \$	40,11 \$	120,33 \$	60,17 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$	120,33 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 40,11 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	60,17 \$	120,33 \$	60,17 \$	160,44 \$	80,22 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$	120,33 \$
Dimanche et jours fériés	120,33 \$	240,66 \$	120,33 \$	320,88 \$	160,44 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,11 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 40,11 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	40,11 \$	60,17 \$	80,22 \$
Samedis	80,22 \$	80,22 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	80,22 \$	80,22 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 40,11 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	40,11 \$	60,17 \$	80,22 \$
Samedis	80,22 \$	80,22 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	80,22 \$	80,22 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIKES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 40,11 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	40,11 \$	60,17 \$	80,22 \$
Samedis	80,22 \$	80,22 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	80,22 \$	80,22 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,61 \$

TRAVAIL RELATIF AU GRAIN

JOUR

Taux horaire de base: 40,61 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION SUIVANT LES BESOINS	* PROLONGATION SUIVANT LES BESOINS
		07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16H00 à 17h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	40,61 \$	81,22 \$	40,61 \$	60,92 \$	60,92 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	121,83 \$	121,83 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

JOUR

Taux horaire de base: 40,61 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		07h00 à 15h00	15h00 à 17h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	40,61 \$	60,92 \$	60,92 \$
Samedis	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,61 \$

TRAVAIL RELATIF AU GRAIN

SOIR

Taux horaire de base: 40,61 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		15h00 à 23h00	23h00 à 01h00 ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	60,92 \$	81,22 \$	81,22 \$
Samedis	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

NUIT

Taux horaire de base: 40,61 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		23h00 à 07h00	07h00 à 09h00 ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$
Samedis	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX
TAUX HORAIRE DE BASE: 40,11 \$

TRAVAUX RELATIFS AUX NAVIRES PASSAGERS

JOUR

Taux horaire de base: 40,11 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		08h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h30	16h30 à 17h30* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	40,11 \$	80,22 \$	40,11 \$	120,33 \$	60,17 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$	120,33 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 40,11 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		16h30 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 01h00	01h00 à 02h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	60,17 \$	120,33 \$	60,17 \$	160,44 \$	80,22 \$
Samedis	80,22 \$	160,44 \$	80,22 \$	240,66 \$	120,33 \$
Dimanche et jours fériés	120,33 \$	240,66 \$	120,33 \$	320,88 \$	160,44 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 14.04 - NAVIRES CÔTIERS ET PASSAGERS

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,11 \$

**ASSIGNATIONS DE 4 HEURES - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 14.04
(PASSAGERS)**

	JOUR	JOUR	SOIR	SOIR
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,11 \$	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 20h00	18h00 à 22h00
Lundi au vendredi	40,11 \$	40,11 \$	60,17 \$	60,17 \$
Samedis	80,22 \$	80,22 \$	80,22 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	80,22 \$	120,33 \$	120,33 \$

**ASSIGNATIONS DE 4 HEURES - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 14.04
(CONTENEURS CÔTIERS)**

	JOUR	JOUR	SOIR	SOIR
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,11 \$	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 20h00	18h00 à 22h00
Lundi au vendredi	40,11 \$	40,11 \$	60,17 \$	60,17 \$
Samedis	80,22 \$	80,22 \$	80,22 \$	80,22 \$
Dimanche et jours fériés	80,22 \$	80,22 \$	120,33 \$	120,33 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,46 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 40,46 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	40,46 \$	80,92 \$	40,46 \$	60,69 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	121,38 \$
Dimanche et jours fériés	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	121,38 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 40,46 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	40,46 \$	80,92 \$	40,46 \$	60,69 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	121,38 \$
Dimanche et jours fériés	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	121,38 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,46 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	60,69 \$	121,38 \$	60,69 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$
Dimanche et jours fériés	121,38 \$	242,76 \$	121,38 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,46 \$

**TERMINUS CONVENTIONEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 40,46 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	40,46 \$	80,92 \$	40,46 \$	60,69 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	121,38 \$
Dimanche et jours fériés	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	121,38 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 40,46 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	40,46 \$	80,92 \$	40,46 \$	60,69 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	121,38 \$
Dimanche et jours fériés	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	121,38 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,46 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	60,69 \$	121,38 \$	60,69 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$
Dimanche et jours fériés	121,38 \$	242,76 \$	121,38 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,46 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,46 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	40,46 \$	80,92 \$	40,46 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$
Dimanche et jours fériés	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$

OU

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,46 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	40,46 \$	80,92 \$	40,46 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$
Dimanche et jours fériés	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,46 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	60,69 \$	121,38 \$	60,69 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$
Dimanche et jours fériés	121,38 \$	242,76 \$	121,38 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,46 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 40,46 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	40,46 \$	80,92 \$	40,46 \$	121,38 \$	60,69 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	242,76 \$	80,92 \$
Dimanche et jours fériés	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	242,76 \$	121,38 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 40,46 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	60,69 \$	121,38 \$	60,69 \$	161,84 \$	80,92 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	242,76 \$	121,38 \$
Dimanche et jours fériés	121,38 \$	242,76 \$	121,38 \$	323,68 \$	161,84 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,46 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR					
Taux horaire de base: 40,46 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	40,46 \$	80,92 \$	40,46 \$	121,38 \$	60,69 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	242,76 \$	80,92 \$
Dimanche et jours fériés	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	242,76 \$	121,38 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR					
Taux horaire de base: 40,46 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	60,69 \$	121,38 \$	60,69 \$	161,84 \$	80,92 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	242,76 \$	121,38 \$
Dimanche et jours fériés	121,38 \$	242,76 \$	121,38 \$	323,68 \$	161,84 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,46 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 40,46 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	40,46 \$	80,92 \$	40,46 \$	121,38 \$	60,69 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	242,76 \$	80,92 \$
Dimanche et jours fériés	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	242,76 \$	121,38 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 40,46 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	60,69 \$	121,38 \$	60,69 \$	161,84 \$	80,92 \$
Samedis	80,92 \$	161,84 \$	80,92 \$	242,76 \$	121,38 \$
Dimanche et jours fériés	121,38 \$	242,76 \$	121,38 \$	323,68 \$	161,84 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,46 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 40,46 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	40,46 \$	60,69 \$	80,92 \$
Samedis	80,92 \$	80,92 \$	80,92 \$
Dimanche et jours fériés	80,92 \$	80,92 \$	80,92 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 40,46 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	40,46 \$	60,69 \$	80,92 \$
Samedis	80,92 \$	80,92 \$	80,92 \$
Dimanche et jours fériés	80,92 \$	80,92 \$	80,92 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIQUES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 40,46 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	40,46 \$	60,69 \$	80,92 \$
Samedis	80,92 \$	80,92 \$	80,92 \$
Dimanche et jours fériés	80,92 \$	80,92 \$	80,92 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,61 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 40,61 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	40,61 \$	81,22 \$	40,61 \$	60,92 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	121,83 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	121,83 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 40,61 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	40,61 \$	81,22 \$	40,61 \$	60,92 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	121,83 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	121,83 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,61 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	60,92 \$	121,83 \$	60,92 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	121,83 \$	243,66 \$	121,83 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,61 \$

**TERMINUS CONVENTIONEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 40,61 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	40,61 \$	81,22 \$	40,61 \$	60,92 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	121,83 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	121,83 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 40,61 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	40,61 \$	81,22 \$	40,61 \$	60,92 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	121,83 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	121,83 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,61 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	60,92 \$	121,83 \$	60,92 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	121,83 \$	243,66 \$	121,83 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,61 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR

	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,61 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	40,61 \$	81,22 \$	40,61 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$

OU

JOUR

	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,61 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	40,61 \$	81,22 \$	40,61 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$

SOIR

	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 40,61 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	60,92 \$	121,83 \$	60,92 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	121,83 \$	243,66 \$	121,83 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,61 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 40,61 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	40,61 \$	81,22 \$	40,61 \$	121,83 \$	60,92 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	243,66 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	243,66 \$	121,83 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 40,61 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	60,92 \$	121,83 \$	60,92 \$	162,44 \$	81,22 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	243,66 \$	121,83 \$
Dimanche et jours fériés	121,83 \$	243,66 \$	121,83 \$	324,88 \$	162,44 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,61 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 40,61 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou	16h30 à 20h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	40,61 \$	81,22 \$	40,61 \$	121,83 \$	60,92 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	243,66 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	243,66 \$	121,83 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 40,61 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou	01h00 à 04h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	60,92 \$	121,83 \$	60,92 \$	162,44 \$	81,22 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	243,66 \$	121,83 \$
Dimanche et jours fériés	121,83 \$	243,66 \$	121,83 \$	324,88 \$	162,44 \$

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,61 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 40,61 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou
Lundi au vendredi	40,61 \$	81,22 \$	40,61 \$	121,83 \$	60,92 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	243,66 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	243,66 \$	121,83 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 40,61 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou
Lundi au vendredi	60,92 \$	121,83 \$	60,92 \$	162,44 \$	81,22 \$
Samedis	81,22 \$	162,44 \$	81,22 \$	243,66 \$	121,83 \$
Dimanche et jours fériés	121,83 \$	243,66 \$	121,83 \$	324,88 \$	162,44 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2021
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 40,61 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 40,61 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	40,61 \$	60,92 \$	81,22 \$
Samedis	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 40,61 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	40,61 \$	60,92 \$	81,22 \$
Samedis	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIKES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 40,61 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	40,61 \$	60,92 \$	81,22 \$
Samedis	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$
Dimanche et jours fériés	81,22 \$	81,22 \$	81,22 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	124,65 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	124,65 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

OU

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	124,65 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	124,65 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

OU

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(Océaniques et Côtiers)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR

	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$

OU

JOUR

	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$

SOIR

	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE

JOUR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 04h00* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$	166,20 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$	332,40 \$	166,20 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(Océaniques et Côtiers)
DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou	16h30 à 20h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou	01h00 à 05h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$	166,20 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$	332,40 \$	166,20 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h30	16h30 à 17h30* ⁽¹⁾ ou à 21h30* ⁽²⁾	17h30
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	16h30 à 21h30	21h30 à 22h30	22h30 à 01h00	01h00 à 02h00* ⁽¹⁾ ou à 06h00* ⁽²⁾	02h00
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$	166,20 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$	332,40 \$	166,20 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	62,33 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	62,33 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIQUES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	62,33 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

TRAVAIL RELATIF AU GRAIN

JOUR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION SUIVANT LES BESOINS	* PROLONGATION SUIVANT LES BESOINS
		07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16H00 à 17h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	63,08 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$	126,15 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

JOUR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		07h00 à 15h00	15h00 à 17h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	42,05 \$	63,08 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

TRAVAIL RELATIF AU GRAIN

SOIR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		15h00 à 23h00	23h00 à 01h00 ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	63,08 \$	84,10 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

NUIT

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		23h00 à 07h00	07h00 à 09h00 ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

TRAVAUX RELATIFS AUX NAVIRES PASSAGERS

JOUR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	08h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h30	16h30 à 17h30* ⁽¹⁾	17h30 ou à 21h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	16h30 à 21h30	21h30 à 22h30	22h30 à 01h00	01h00 à 02h00* ⁽¹⁾	02h00 ou à 06h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$	166,20 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$	332,40 \$	166,20 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 14.04 - NAVIRES CÔTIERS ET PASSAGERS

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

**ASSIGNATIONS DE 4 HEURES - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 14.04
(PASSAGERS)**

	JOUR	JOUR	SOIR	SOIR
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 20h00	18h00 à 22h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	41,55 \$	62,33 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	83,10 \$	124,65 \$	124,65 \$

**ASSIGNATIONS DE 4 HEURES - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 14.04
(CONTENEURS CÔTIERS)**

	JOUR	JOUR	SOIR	SOIR
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 20h00	18h00 à 22h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	41,55 \$	62,33 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	83,10 \$	124,65 \$	124,65 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
(DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE)

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,90 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	62,85 \$	125,70 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	125,70 \$	251,40 \$	125,70 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

TERMINUS CONVENTIONEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,90 \$	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00
Lundi au vendredi	62,85 \$	125,70 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	125,70 \$	251,40 \$	125,70 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

TERMINUS CONTENEURS
(océaniques et côtiers)

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$

OU

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,90 \$	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00
Lundi au vendredi	62,85 \$	125,70 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	125,70 \$	251,40 \$	125,70 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
(DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE)

JOUR

Taux horaire de base: 41,90 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	125,70 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	125,70 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 41,90 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 04h00* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	62,85 \$	125,70 \$	62,85 \$	167,60 \$	83,80 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	125,70 \$	251,40 \$	125,70 \$	335,20 \$	167,60 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(Océaniques et Côtiers)
DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 41,90 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h30* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	125,70 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	125,70 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 41,90 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 05h00* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	62,85 \$	125,70 \$	62,85 \$	167,60 \$	83,80 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	125,70 \$	251,40 \$	125,70 \$	335,20 \$	167,60 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 41,90 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	08h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h30	16h30 à 17h30* ⁽¹⁾ ou	17h30 à 21h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	125,70 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	125,70 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 41,90 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	16h30 à 21h30	21h30 à 22h30	22h30 à 01h00	01h00 à 02h00* ⁽¹⁾ ou	02h00 à 06h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	62,85 \$	125,70 \$	62,85 \$	167,60 \$	83,80 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	125,70 \$	251,40 \$	125,70 \$	335,20 \$	167,60 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	62,85 \$	83,80 \$
Samedis	83,80 \$	83,80 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	83,80 \$	83,80 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	62,85 \$	83,80 \$
Samedis	83,80 \$	83,80 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	83,80 \$	83,80 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIQUES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	62,85 \$	83,80 \$
Samedis	83,80 \$	83,80 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	83,80 \$	83,80 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
(DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE)

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 42,05 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	63,08 \$	126,15 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	126,15 \$	252,30 \$	126,15 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 42,05 \$	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00
Lundi au vendredi	63,08 \$	126,15 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	126,15 \$	252,30 \$	126,15 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

TERMINUS CONTENEURS
(océaniques et côtiers)

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$

OU

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 42,05 \$	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00
Lundi au vendredi	63,08 \$	126,15 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	126,15 \$	252,30 \$	126,15 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(Océaniques et Côtiers)
(DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE)**

JOUR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	126,15 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	126,15 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 04h00* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	63,08 \$	126,15 \$	63,08 \$	168,20 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	126,15 \$	252,30 \$	126,15 \$	336,40 \$	168,20 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(Océaniques et Côtiers)
DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h30* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	126,15 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	126,15 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 05h00* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	63,08 \$	126,15 \$	63,08 \$	168,20 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	126,15 \$	252,30 \$	126,15 \$	336,40 \$	168,20 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	08h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h30	16h30 à 17h30* ⁽¹⁾ ou	17h30 à 21h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	126,15 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	126,15 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	16h30 à 21h30	21h30 à 22h30	22h30 à 01h00	01h00 à 02h00* ⁽¹⁾ ou	02h00 à 06h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	63,08 \$	126,15 \$	63,08 \$	168,20 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	126,15 \$	252,30 \$	126,15 \$	336,40 \$	168,20 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
1^{ER} JANVIER 2022 AU 10 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
 (CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	63,08 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	63,08 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
 (CONTENEURS OCÉANIQUES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	63,08 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
 11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
 (INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
 (OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
 HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	124,65 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	124,65 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
 CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

OU

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	124,65 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	124,65 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
 CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

OU

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(Océaniques et Côtiers)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$

ou

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE

JOUR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$	166,20 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$	332,40 \$	166,20 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DÉCEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE

JOUR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$	166,20 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$	332,40 \$	166,20 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$	166,20 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$	332,40 \$	166,20 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	62,33 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	62,33 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIQUES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 41,55 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	62,33 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

TRAVAIL RELATIF AU GRAIN

JOUR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION SUIVANT LES BESOINS	* PROLONGATION SUIVANT LES BESOINS
		07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16H00 à 17h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	63,08 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$	126,15 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

JOUR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		07h00 à 15h00	15h00 à 17h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	42,05 \$	63,08 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

TRAVAIL RELATIF AU GRAIN

SOIR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		15h00 à 23h00	23h00 à 01h00 ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	63,08 \$	84,10 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

NUIT

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		23h00 à 07h00	07h00 à 09h00 ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

TRAVAUX RELATIFS AUX NAVIRES PASSAGERS

JOUR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	08h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h30	16h30 à 17h30* ⁽¹⁾	17h30 ou à 21h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	41,55 \$	83,10 \$	41,55 \$	124,65 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 41,55 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	16h30 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 01h00	01h00 à 02h00* ⁽¹⁾	02h00 ou à 05h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	62,33 \$	124,65 \$	62,33 \$	166,20 \$	83,10 \$
Samedis	83,10 \$	166,20 \$	83,10 \$	249,30 \$	124,65 \$
Dimanche et jours fériés	124,65 \$	249,30 \$	124,65 \$	332,40 \$	166,20 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
 11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
 (INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 14.04 - NAVIRES CÔTIERS ET PASSAGERS

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,55 \$

**ASSIGNATIONS DE 4 HEURES - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 14.04
 (PASSAGERS)**

	JOUR	JOUR	SOIR	SOIR
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 20h00	18h00 à 22h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	41,55 \$	62,33 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	83,10 \$	124,65 \$	124,65 \$

**ASSIGNATIONS DE 4 HEURES - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 14.04
 (CONTENEURS CÔTIERS)**

	JOUR	JOUR	SOIR	SOIR
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,55 \$	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 20h00	18h00 à 22h00
Lundi au vendredi	41,55 \$	41,55 \$	62,33 \$	62,33 \$
Samedis	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$	83,10 \$
Dimanche et jours fériés	83,10 \$	83,10 \$	124,65 \$	124,65 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
 11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
 (INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
 (OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
 HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
 CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
 CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,90 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	62,85 \$	125,70 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	125,70 \$	251,40 \$	125,70 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
 11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
 (INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

**TERMINUS CONVENTIONEL
 (OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
 HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
 CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	125,70 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
 CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,90 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	62,85 \$	125,70 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	125,70 \$	251,40 \$	125,70 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
 11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
 (INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

**TERMINUS CONTENEURS
 (OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$

OU

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 41,90 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	62,85 \$	125,70 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	125,70 \$	251,40 \$	125,70 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE

JOUR

Taux horaire de base: 41,90 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	125,70 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	125,70 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 41,90 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	62,85 \$	125,70 \$	62,85 \$	167,60 \$	83,80 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	125,70 \$	251,40 \$	125,70 \$	335,20 \$	167,60 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE

JOUR					
Taux horaire de base: 41,90 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	125,70 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	125,70 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR					
Taux horaire de base: 41,90 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou
Lundi au vendredi	62,85 \$	125,70 \$	62,85 \$	167,60 \$	83,80 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	125,70 \$	251,40 \$	125,70 \$	335,20 \$	167,60 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 41,90 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	41,90 \$	83,80 \$	41,90 \$	125,70 \$	62,85 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	125,70 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 41,90 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	62,85 \$	125,70 \$	62,85 \$	167,60 \$	83,80 \$
Samedis	83,80 \$	167,60 \$	83,80 \$	251,40 \$	125,70 \$
Dimanche et jours fériés	125,70 \$	251,40 \$	125,70 \$	335,20 \$	167,60 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
 11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
 (INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 41,90 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
 (CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	62,85 \$	83,80 \$
Samedis	83,80 \$	83,80 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	83,80 \$	83,80 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	62,85 \$	83,80 \$
Samedis	83,80 \$	83,80 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	83,80 \$	83,80 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
 (CONTENEURS OCÉANIQUES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 41,90 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	41,90 \$	62,85 \$	83,80 \$
Samedis	83,80 \$	83,80 \$	83,80 \$
Dimanche et jours fériés	83,80 \$	83,80 \$	83,80 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
 11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
 (INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
 (OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
 HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
 CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
 CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 42,05 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	63,08 \$	126,15 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	126,15 \$	252,30 \$	126,15 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
 11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DÉCEMBRE 2022
 (INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
 (OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
 HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
 CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	126,15 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
 CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 42,05 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	63,08 \$	126,15 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	126,15 \$	252,30 \$	126,15 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
 11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
 (INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

**TERMINUS CONTENEURS
 (OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$

OU

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 42,05 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	63,08 \$	126,15 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	126,15 \$	252,30 \$	126,15 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE

JOUR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	126,15 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	126,15 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	63,08 \$	126,15 \$	63,08 \$	168,20 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	126,15 \$	252,30 \$	126,15 \$	336,40 \$	168,20 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE

JOUR					
Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
		07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	126,15 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	126,15 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR					
Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
		15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou
Lundi au vendredi	63,08 \$	126,15 \$	63,08 \$	168,20 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	126,15 \$	252,30 \$	126,15 \$	336,40 \$	168,20 \$

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	42,05 \$	84,10 \$	42,05 \$	126,15 \$	63,08 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	126,15 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 42,05 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	63,08 \$	126,15 \$	63,08 \$	168,20 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	168,20 \$	84,10 \$	252,30 \$	126,15 \$
Dimanche et jours fériés	126,15 \$	252,30 \$	126,15 \$	336,40 \$	168,20 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2022
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
11 DÉCEMBRE 2022 au 31 DECEMBRE 2022
(INCLUSIVEMENT)

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 42,05 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	63,08 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	63,08 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIQUES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 42,05 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	42,05 \$	63,08 \$	84,10 \$
Samedis	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$
Dimanche et jours fériés	84,10 \$	84,10 \$	84,10 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,04 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 43,04 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	43,04 \$	86,08 \$	43,04 \$	64,56 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	129,12 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	129,12 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR

	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 43,04 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	43,04 \$	86,08 \$	43,04 \$	64,56 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	129,12 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	129,12 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR

	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,04 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	64,56 \$	129,12 \$	64,56 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	129,12 \$	258,24 \$	129,12 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,04 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 43,04 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	43,04 \$	86,08 \$	43,04 \$	64,56 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 43,04 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	43,04 \$	86,08 \$	43,04 \$	64,56 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,04 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	64,56 \$	129,12 \$	64,56 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	129,12 \$	258,24 \$	129,12 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,04 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,04 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	43,04 \$	86,08 \$	43,04 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$

ou

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,04 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	43,04 \$	86,08 \$	43,04 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,04 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	64,56 \$	129,12 \$	64,56 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	129,12 \$	258,24 \$	129,12 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,04 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 43,04 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	43,04 \$	86,08 \$	43,04 \$	129,12 \$	64,56 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$	129,12 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 43,04 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	64,56 \$	129,12 \$	64,56 \$	172,16 \$	86,08 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$	129,12 \$
Dimanche et jours fériés	129,12 \$	258,24 \$	129,12 \$	344,32 \$	172,16 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,04 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 43,04 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou	16h30 à 20h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	43,04 \$	86,08 \$	43,04 \$	129,12 \$	64,56 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$	129,12 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 43,04 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou	01h00 à 04h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	64,56 \$	129,12 \$	64,56 \$	172,16 \$	86,08 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$	129,12 \$
Dimanche et jours fériés	129,12 \$	258,24 \$	129,12 \$	344,32 \$	172,16 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX
TAUX HORAIRE DE BASE: 43,04 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 43,04 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou	16h30 à 20h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	43,04 \$	86,08 \$	43,04 \$	129,12 \$	64,56 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$	129,12 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 43,04 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou	01h00 à 04h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	64,56 \$	129,12 \$	64,56 \$	172,16 \$	86,08 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$	129,12 \$
Dimanche et jours fériés	129,12 \$	258,24 \$	129,12 \$	344,32 \$	172,16 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,04 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 43,04 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	43,04 \$	64,56 \$	86,08 \$
Samedis	86,08 \$	86,08 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	86,08 \$	86,08 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 43,04 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	43,04 \$	64,56 \$	86,08 \$
Samedis	86,08 \$	86,08 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	86,08 \$	86,08 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIQUES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 43,04 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	43,04 \$	64,56 \$	86,08 \$
Samedis	86,08 \$	86,08 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	86,08 \$	86,08 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,54 \$

TRAVAIL RELATIF AU GRAIN

JOUR

Taux horaire de base: 43,54 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION SUIVANT LES BESOINS	* PROLONGATION SUIVANT LES BESOINS
		07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16H00 à 17h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	43,54 \$	87,08 \$	43,54 \$	65,31 \$	65,31 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	130,62 \$	130,62 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

JOUR

Taux horaire de base: 43,54 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		07h00 à 15h00	15h00 à 17h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	43,54 \$	65,31 \$	65,31 \$
Samedis	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,54 \$

TRAVAIL RELATIF AU GRAIN

SOIR

Taux horaire de base: 43,54 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		15h00 à 23h00	23h00 à 01h00 ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	65,31 \$	87,08 \$	87,08 \$
Samedis	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

NUIT

Taux horaire de base: 43,54 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION	* PROLONGATION ADDITIONNELLE FINITION SEULEMENT
		23h00 à 07h00	07h00 à 09h00 ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$
Samedis	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$

(1) - 2 HEURES GARANTIES
(2) - 2 HEURES GARANTIES

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 1 - TAUX GÉNÉRAUX
TAUX HORAIRE DE BASE: 43,04 \$

TRAVAUX RELATIFS AUX NAVIRES PASSAGERS

JOUR

Taux horaire de base: 43,04 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		08h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h30	16h30 à 17h30* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	43,04 \$	86,08 \$	43,04 \$	129,12 \$	64,56 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$	129,12 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 43,04 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		16h30 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 01h00	01h00 à 02h00* ⁽¹⁾
Lundi au vendredi	64,56 \$	129,12 \$	64,56 \$	172,16 \$	86,08 \$
Samedis	86,08 \$	172,16 \$	86,08 \$	258,24 \$	129,12 \$
Dimanche et jours fériés	129,12 \$	258,24 \$	129,12 \$	344,32 \$	172,16 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 14.04 - NAVIRES CÔTIERS ET PASSAGERS

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,04 \$

**ASSIGNATIONS DE 4 HEURES - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 14.04
(PASSAGERS)**

	JOUR	JOUR	SOIR	SOIR
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,04 \$	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 20h00	18h00 à 22h00
Lundi au vendredi	43,04 \$	43,04 \$	64,56 \$	64,56 \$
Samedis	86,08 \$	86,08 \$	86,08 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	86,08 \$	129,12 \$	129,12 \$

**ASSIGNATIONS DE 4 HEURES - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 14.04
(CONTENEURS CÔTIERS)**

	JOUR	JOUR	SOIR	SOIR
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,04 \$	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 20h00	18h00 à 22h00
Lundi au vendredi	43,04 \$	43,04 \$	64,56 \$	64,56 \$
Samedis	86,08 \$	86,08 \$	86,08 \$	86,08 \$
Dimanche et jours fériés	86,08 \$	86,08 \$	129,12 \$	129,12 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,39 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 43,39 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	43,39 \$	86,78 \$	43,39 \$	65,09 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	130,17 \$
Dimanche et jours fériés	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	130,17 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 43,39 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	43,39 \$	86,78 \$	43,39 \$	65,09 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	130,17 \$
Dimanche et jours fériés	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	130,17 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,39 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	65,09 \$	130,17 \$	65,09 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$
Dimanche et jours fériés	130,17 \$	260,34 \$	130,17 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,39 \$

**TERMINUS CONVENTIONEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 43,39 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	43,39 \$	86,78 \$	43,39 \$	65,09 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	130,17 \$
Dimanche et jours fériés	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	130,17 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 43,39 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	43,39 \$	86,78 \$	43,39 \$	65,09 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	130,17 \$
Dimanche et jours fériés	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	130,17 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,39 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	65,09 \$	130,17 \$	65,09 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$
Dimanche et jours fériés	130,17 \$	260,34 \$	130,17 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,39 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,39 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	43,39 \$	86,78 \$	43,39 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$
Dimanche et jours fériés	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$

OU

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,39 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	43,39 \$	86,78 \$	43,39 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$
Dimanche et jours fériés	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,39 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	65,09 \$	130,17 \$	65,09 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$
Dimanche et jours fériés	130,17 \$	260,34 \$	130,17 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,39 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 43,39 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	43,39 \$	86,78 \$	43,39 \$	130,17 \$	65,09 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	260,34 \$	86,78 \$
Dimanche et jours fériés	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	260,34 \$	130,17 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 43,39 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	65,09 \$	130,17 \$	65,09 \$	173,56 \$	86,78 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	260,34 \$	130,17 \$
Dimanche et jours fériés	130,17 \$	260,34 \$	130,17 \$	347,12 \$	173,56 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,39 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 43,39 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾	16h30 ou à 20h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	43,39 \$	86,78 \$	43,39 \$	130,17 \$	65,09 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	260,34 \$	86,78 \$
Dimanche et jours fériés	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	260,34 \$	130,17 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 43,39 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾	01h00 ou à 04h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	65,09 \$	130,17 \$	65,09 \$	173,56 \$	86,78 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	260,34 \$	130,17 \$
Dimanche et jours fériés	130,17 \$	260,34 \$	130,17 \$	347,12 \$	173,56 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,39 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 43,39 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou
Lundi au vendredi	43,39 \$	86,78 \$	43,39 \$	130,17 \$	65,09 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	260,34 \$	86,78 \$
Dimanche et jours fériés	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	260,34 \$	130,17 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 43,39 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou
Lundi au vendredi	65,09 \$	130,17 \$	65,09 \$	173,56 \$	86,78 \$
Samedis	86,78 \$	173,56 \$	86,78 \$	260,34 \$	130,17 \$
Dimanche et jours fériés	130,17 \$	260,34 \$	130,17 \$	347,12 \$	173,56 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 2 - CARGAISON SALE EN VRAC, CARGAISON RÉFRIGÉRÉE

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,39 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 43,39 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	43,39 \$	65,09 \$	86,78 \$
Samedis	86,78 \$	86,78 \$	86,78 \$
Dimanche et jours fériés	86,78 \$	86,78 \$	86,78 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 43,39 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	43,39 \$	65,09 \$	86,78 \$
Samedis	86,78 \$	86,78 \$	86,78 \$
Dimanche et jours fériés	86,78 \$	86,78 \$	86,78 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIQUES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 43,39 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	43,39 \$	65,09 \$	86,78 \$
Samedis	86,78 \$	86,78 \$	86,78 \$
Dimanche et jours fériés	86,78 \$	86,78 \$	86,78 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,54 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 43,54 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	43,54 \$	87,08 \$	43,54 \$	65,31 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	130,62 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	130,62 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 43,54 \$	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00
Lundi au vendredi	43,54 \$	87,08 \$	43,54 \$	65,31 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	130,62 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	130,62 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H00 À 16H00.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,54 \$	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00
Lundi au vendredi	65,31 \$	130,62 \$	65,31 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	130,62 \$	261,24 \$	130,62 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,54 \$

**TERMINUS CONVENTIONEL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 43,54 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00
Lundi au vendredi	43,54 \$	87,08 \$	43,54 \$	65,31 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	130,62 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	130,62 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 16H00 À 17H00.

ou

JOUR				
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	*
Taux horaire de base: 43,54 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30
Lundi au vendredi	43,54 \$	87,08 \$	43,54 \$	65,31 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	130,62 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	130,62 \$

* PROLONGATION POUR LA RÉCEPTION ET LA LIVRAISON DE LA CARGAISON
CONVENTIONNELLE UNIQUEMENT (NON-CONTENEURISÉE) SOIT DE 15H30 À 16H30.

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,54 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	65,31 \$	130,62 \$	65,31 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	130,62 \$	261,24 \$	130,62 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,54 \$

**TERMINUS CONTENEURS
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)**

NOTE: IL S'AGIT DES TRAVAUX AUTRES QUE CEUX QUI CONSTITUENT DU CHARGEMENT OU DÉCHARGEMENT DE NAVIRES.

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,54 \$	07h00 à 11h00	11h00 à 12h00	12h00 à 16h00
Lundi au vendredi	43,54 \$	87,08 \$	43,54 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$

OU

JOUR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,54 \$	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30
Lundi au vendredi	43,54 \$	87,08 \$	43,54 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$

SOIR			
	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL
Taux horaire de base: 43,54 \$	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00
Lundi au vendredi	65,31 \$	130,62 \$	65,31 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	130,62 \$	261,24 \$	130,62 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,54 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'ÉTÉ - DU 2 MARS AU 30 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 43,54 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 10h30	10h30 à 11h30	11h30 à 15h00	15h00 à 16h00* ⁽¹⁾ ou à 19h30* ⁽²⁾	16h00
Lundi au vendredi	43,54 \$	87,08 \$	43,54 \$	130,62 \$	65,31 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	261,24 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	261,24 \$	130,62 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 43,54 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h00 à 18h30	18h30 à 19h30	19h30 à 23h00	23h00 à 24h00* ⁽¹⁾ ou à 03h30* ⁽²⁾	24h00
Lundi au vendredi	65,31 \$	130,62 \$	65,31 \$	174,16 \$	87,08 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	261,24 \$	130,62 \$
Dimanche et jours fériés	130,62 \$	261,24 \$	130,62 \$	348,32 \$	174,16 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,54 \$

**TERMINUS CONVENTIONNEL EN GÉNÉRAL
(OCÉANIQUES ET CÔTIERS)
HORAIRE D'HIVER - DU 1^{ER} DÉCEMBRE AU 1^{ER} MARS DE CHAQUE ANNÉE**

JOUR

Taux horaire de base: 43,54 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾	16h30
Lundi au vendredi	43,54 \$	87,08 \$	43,54 \$	130,62 \$	65,31 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	261,24 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	261,24 \$	130,62 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 43,54 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION DE NAVIRE SEULEMENT	
	15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾	01h00
Lundi au vendredi	65,31 \$	130,62 \$	65,31 \$	174,16 \$	87,08 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	261,24 \$	130,62 \$
Dimanche et jours fériés	130,62 \$	261,24 \$	130,62 \$	348,32 \$	174,16 \$

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,54 \$

TRAVAUX CONTENEURS COTIERS

JOUR

Taux horaire de base: 43,54 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		07h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 15h30	15h30 à 16h30* ⁽¹⁾ ou à 20h00* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	43,54 \$	87,08 \$	43,54 \$	130,62 \$	65,31 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	261,24 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	261,24 \$	130,62 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

SOIR

Taux horaire de base: 43,54 \$	PÉRIODE DE TRAVAIL	PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODE DE TRAVAIL	* PROLONGATION POUR FINITION SEULEMENT	
		15h30 à 17h30	17h30 à 18h30	18h30 à 24h00	24h00 à 01h00* ⁽¹⁾ ou à 04h30* ⁽²⁾
Lundi au vendredi	65,31 \$	130,62 \$	65,31 \$	174,16 \$	87,08 \$
Samedis	87,08 \$	174,16 \$	87,08 \$	261,24 \$	130,62 \$
Dimanche et jours fériés	130,62 \$	261,24 \$	130,62 \$	348,32 \$	174,16 \$

(1) - 1 HEURE GARANTIE
(2) - 4 HEURES GARANTIES

2023
TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

ARTICLE 3 - MATIÈRES DANGEREUSES ET CÉRÉALES

TAUX HORAIRE DE BASE: 43,54 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS CÔTIERS ,RO-RO, VRAC, SUCRE ET PASSAGERS)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 43,54 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	43,54 \$	65,31 \$	87,08 \$
Samedis	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$

SECTEUR VRAC ET CONTRECOEUR

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 43,54 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	43,54 \$	65,31 \$	87,08 \$
Samedis	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$

**TRAVAIL À RELAIS - OPÉRATIONS SELON L'ARTICLE 9
(CONTENEURS OCÉANIKES)**

	JOUR	SOIR	NUIT
Taux horaire de base: 43,54 \$	07h00 à 15h00	15h00 à 23h00	23h00 à 07h00
Lundi au vendredi	43,54 \$	65,31 \$	87,08 \$
Samedis	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$
Dimanche et jours fériés	87,08 \$	87,08 \$	87,08 \$

CONSTITUTION

SYNDICAT DES DÉBARDEURS SCFP, SECTION LOCALE 375

Adoptée le 20 juin 1990

Amendée

Le 15 juin 1994

Le 21 septembre 1994

Le 16 septembre 1998

Le 15 novembre 2000

Le 18 avril 2001

Le 17 avril 2002

Le 25 avril 2007

Le 11 juin 2008.

Le 1^{er} avril 2009

Le 25 avril 2012

Le 1^{er} juin 2023

TABLE DES MATIERES

PAGE 1	ARTICLE 1	NOM ET SYMBOLE
PAGE 3	ARTICLE 2	OBJECTIFS
PAGE 3	ARTICLE 3	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS
PAGE 3	ARTICLE 4	ASSEMBLÉES DES MEMBRES — ORDINAIRE, EXTRAORDINAIRE ET D'INFORMATION
PAGE 6	ARTICLE 5	DIRIGEANTS SYNDICAUX
PAGE 7	ARTICLE 6	COMITÉ EXÉCUTIF
PAGE 8	ARTICLE 7	DEVOIRS DES DIRIGEANTS
PAGE 14	ARTICLE 8	ÉLECTIONS
PAGE 22	ARTICLE 9	CONSEIL SYNDICAL
PAGE 23	ARTICLE 10	COMITÉ DES DÉLÉGUÉS DE SECTEURS
PAGE 24	ARTICLE 11	COMITÉS
PAGE 29	ARTICLE 12	ADHÉSION — DROITS D'ENTRÉE — COTISATIONS — DISCIPLINE
PAGE 32	ARTICLE 13	RÈGLEMENTS DES ASSEMBLÉES
PAGE 33	ARTICLE 14	MODIFICATIONS
PAGE 34	ARTICLE 15	DISPOSITIONS TRANSITOIRES
PAGE 35	ANNEXE « A »	RÈGLES RÉGISSANT LES ASSEMBLÉES
PAGE 38	ANNEXE « B »	SALAIRE ET REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DU COMITÉ EXÉCUTIF
PAGE 39	ANNEXE « C »	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ(E)S
PAGE 40	ANNEXE « D »	CLUB SOCIAL ET SPORTIF DES DÉBARDEUR(E)S

PRÉAMBULE

Le Syndicat des débardeurs, SCFP, section locale 375 (« Syndicat ») a été constitué afin de travailler à l'amélioration du bien-être social et économique de ses membres, sans considération de sexe, de couleur, de race ou de croyance.

Le Syndicat a adopté la Constitution qui suit en conformité de l'annexe « B » des Statuts du Syndicat canadien de la fonction publique (« SCFP ») et afin de sauvegarder les droits de tous les membres, d'assurer une administration responsable du Syndicat et de faire participer le plus grand nombre possible de membres au partage des tâches et des responsabilités.

ARTICLE 1 — NOM ET SYMBOLE

1.01 NOM

Les débardeurs du port de Montréal ont une longue et fière tradition syndicale.

C'est le 17 août 1902 que les débardeurs du port de Montréal décidèrent de se former une « association » syndicale, et ils furent à cette époque parmi les premiers à se syndiquer au Québec.

Le 18 mars 1990, les débardeurs du port de Montréal ont adhéré au SCFP.

Depuis cette date, le Syndicat a pour nom :

Syndicat des débardeurs, SCFP, section locale 375

1.02 SYMBOLE



Le symbole du Syndicat existe depuis 1988.

CONSTITUTION DU SYNDICAT DES DÉBARDEURS SCFP 375

Symbolisant à la fois le caractère distinctif du fait français en Amérique du Nord, le Québec est aussi l'élément représentant le berceau de l'histoire des débardeurs du port de Montréal et de leur Syndicat.

Symbole de mouvement vers l'avant, les vagues représentent à la fois les eaux du St-Laurent et la fidélité des débardeurs à leur Syndicat, leur milieu et à leurs origines. Le drapeau, symbole de rassemblement, signe distinctif de gens fiers et organisés, symbolise le regroupement des débardeurs, leurs nombreuses luttes du passé et celles de l'avenir pour l'obtention, l'amélioration et le maintien de conditions de travail décentes et acceptables.

Le symbole du Syndicat est porteur du message de solidarité des débardeurs, de leurs rassemblements, de leur évolution et de leur fierté.

SYMBOLE DU SYNDICAT DES DÉBARDEURS, SCFP, SECTION LOCALE 375 DISPONIBLE EN TROIS VERSIONS DISTINCTES

VERSION ORIGINALE

Utilisé comme logo officiel dans les communications et les publications.



VERSION GRAPHIQUE

Utilisé sur les articles promotionnels du syndicat et sur le web.



VERSION NÉGOCIATION

Utilisé lors de négociations et manifestations.



Le fond gris n'est pas compris dans le design des symboles. Il ne sert que pour faire ressortir le contour blanc du symbole.

COULEUR :

PANTONE 289C

RVB 12 35 64
HEX/HTML 0C2340
CMYK 100-66-0-76

**POLICE DE
CARACTÈRE :**

HUMANIST 521 BOLD CONDENSED BT
HUMANIST 521 EXTRA BOLD CONDENSED BT

1.03

Il est interdit d'utiliser le logo ou le nom du Syndicat sans, au préalable, avoir obtenu une autorisation du Comité exécutif.

ARTICLE 2 — OBJECTIFS

2.01 Les objectifs du Syndicat sont :

- a) De favoriser le regroupement de toutes les personnes dans le domaine du débardage ou dans un domaine connexe ;
- b) D'améliorer les conditions sociales, économiques et générales de ses membres actifs et retraités ;
- c) De défendre et d'accroître les droits civiques et les libertés de ses membres et de préserver le syndicalisme démocratique libre ;
- d) D'améliorer les salaires, les conditions et les horaires de travail, la sécurité de l'emploi et autres conditions de vie qui affectent tous ses membres y compris les pensions de retraite ;
- e) De promouvoir la paix et la liberté dans le monde et la collaboration avec les Syndicats libres et démocratiques du monde entier.

ARTICLE 3 — INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Il est entendu que, partout où il est employé, le masculin comprend aussi bien le féminin.

ARTICLE 4 — ASSEMBLÉES DES MEMBRES ORDINAIRE, EXTRAORDINAIRE ET D'INFORMATION

4.01 ASSEMBLÉE ORDINAIRE

- a) Une assemblée ordinaire des membres correspond à une assemblée communément appelée « port fermé », négociée par le Comité de négociation, tel que stipulé dans la convention collective en vigueur ;

- b) Nul Comité de négociation ne peut tenter de négocier une assemblée ordinaire pouvant se tenir un autre jour qu'un troisième mercredi du mois ;
- c) Dans l'éventualité où, après entente avec l'employeur, une assemblée ordinaire est convoquée à une autre date, ladite assemblée est réputée ordinaire ;
- d) Une assemblée ordinaire doit se tenir un jour ouvrable tel que défini dans la convention collective en vigueur ;
- e) Le Comité exécutif doit afficher l'avis de convocation d'une assemblée ordinaire au moins sept (7) jours avant la tenue de ladite assemblée ;
- f) L'avis de convocation doit inclure l'ordre du jour ;
- g) Lors d'une assemblée ordinaire, aucun vote ne peut se tenir dans la dernière demi-heure de la période « port fermé » tel que stipulé dans la convention collective en vigueur.

4.02 ASSEMBLÉE EXTRAORDINAIRE

- a) Une assemblée extraordinaire des membres correspond à une assemblée convoquée par le Comité exécutif, hormis celles décrites aux articles 4.01, 4.05 et 8.01 ou à une assemblée demandée par écrit par au moins quarante (40) membres ;
- b) À la suite du dépôt d'une demande pour une assemblée extraordinaire par au moins quarante (40) membres signataires, le Comité exécutif doit faire en sorte que ladite assemblée se tienne au plus tard le septième (7e) jour ouvrable suivant la demande ;
- c) La tenue d'une assemblée extraordinaire doit être précédée d'un avis écrit d'au moins un (1) jour ouvrable. Ledit avis doit spécifier le seul sujet à l'ordre du jour ainsi que la formule utilisée, soit en ligne, en présentiel ou en formule hybride (en ligne et présentielle). La formule utilisée pour la tenue d'une assemblée extraordinaire est loisible au comité exécutif ;
- d) Une assemblée extraordinaire ne doit discuter que du sujet pour laquelle elle est convoquée et dont les membres ont été avisés. L'ordre du jour ne peut être modifié ;
- e) Une assemblée extraordinaire ne peut être convoquée le jour d'une assemblée ordinaire ;

- f) Une assemblée extraordinaire ne peut être convoquée le 2 janvier ni un jour férié non-ouvrable tel que défini dans la convention collective en vigueur.

4.03 QUORUM

- a) Le quorum d'une assemblée ordinaire est fixé à cinquante (50) membres, à l'exception des membres du Comité exécutif ;
- b) Le quorum d'une assemblée extraordinaire est fixé à quarante (40) membres, à l'exception des membres du Comité exécutif ;
- c) Nonobstant ce qui précède, lorsqu'une assemblée extraordinaire est convoquée à la suite d'une demande écrite des membres, le quorum est fixé à quarante (40) membres signataires ;
- d) Nonobstant ce qui précède, lorsqu'une assemblée extraordinaire est convoquée à la suite d'une demande écrite des membres pour la tenue d'un vote de non-confiance, tel que prévu à l'article 6.09, le quorum est fixé à 200 membres en règle ;
- e) Aucun vote ne peut être tenu si une assemblée ordinaire ou extraordinaire n'a plus quorum ;
- f) Dans le cadre d'une assemblée ordinaire, à défaut de quorum, le président doit immédiatement passer au point « varia » de l'ordre du jour ;
- g) Dans le cadre d'une assemblée extraordinaire, à défaut de quorum, l'assemblée est levée ipso facto.

4.04 ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour des assemblées ordinaires est le suivant :

Ouverture de l'assemblée

Appel nominal des membres du Comité exécutif

Hommage aux confrères et consœurs décédés)

Lecture et adoption du procès-verbal de l'assemblée ordinaire précédente (et lecture et adoption des procès-verbaux des assemblées extraordinaires précédentes)

(Assermentation des nouveaux membres)

(Rapport du président d'élections)

(Avis de convocation d'une assemblée de mises en candidature aux postes de dirigeants et des membres des comités)

Rapport du président

(Rapport du vice-président)

Rapport des agents syndicaux

Rapport du secrétaire-trésorier

Rapports des conseillers syndicaux

Rapports des comités

Varia

Levée de l'assemblée

4.05 ASSEMBLÉE D'INFORMATION

Les assemblées d'information ont lieu le troisième (3e) mercredi de chaque mois à 18 h 00, sauf pour les mois de juillet, août et décembre et les mois où des assemblées ordinaires sont prévues. Ces assemblées sont non décisionnelles et aucun quorum n'est nécessaire. Tous les organismes apparentés au Syndicat peuvent être invités.

ARTICLE 5 — DIRIGEANTS SYNDICAUX

5.01 Les dirigeants du Syndicat sont :

Le président, le vice-président, le secrétaire-archiviste, le secrétaire-trésorier, les trois (3) agents syndicaux, le conseiller syndical à la santé et sécurité, le conseiller syndical à la formation, le conseiller syndical à l'information et les trois (3) syndics.

5.02

Advenant le cas où un dirigeant du Syndicat est élu candidat à une élection fédérale, provinciale ou municipale, son siège devient ipso facto vacant. Le Syndicat doit immédiatement procéder à l'élection de son successeur. L'élection, pour telle fonction, se tient selon les dispositions de l'article 8. Aucun dirigeant dont la position est devenue vacante à la suite de son élection comme député municipal, provincial ou fédéral n'est éligible pour aucune autre charge avant l'expiration du mandat pour lequel il a été élu.

ARTICLE 6 — COMITÉ EXÉCUTIF

6.01

Le Comité exécutif est composé de tous les dirigeants à l'exception des syndics.

6.02

Le Comité exécutif se réunit au moins une fois par mois à l'exception du mois de juillet. Des réunions extraordinaires peuvent être convoquées à la demande du président ou de la majorité des membres du Comité exécutif.

6.03

La majorité des membres du Comité exécutif constitue le quorum.

6.04

Les membres du Comité exécutif détiennent le titre de tout bien immobilier du Syndicat en qualité d'administrateurs de ce Syndicat. Ils n'ont aucun droit de vendre, de transmettre ou de grever les biens immobiliers sans d'abord donner un préavis et ensuite soumettre tout projet à cet égard à une assemblée des membres et le faire approuver par l'assemblée.

6.05

Le Comité exécutif voit à la bonne marche des affaires de la section locale. Il exécute tous les mandats confiés par l'assemblée. De plus, il s'assure et répond du bon fonctionnement de tous les comités.

6.06

Toute plainte portée contre un membre du Comité exécutif doit l'être par écrit et se dérouler en conformité avec la présente Constitution.

6.07

Les membres du Comité exécutif restent en fonction jusqu'à la prochaine élection générale conformément à l'article 8.

6.08

Tout membre du Comité exécutif qui ne répond pas à l'appel à deux (2) assemblées ordinaires consécutives ou à deux (2) réunions ordinaires du Comité exécutif sans avoir donné de raison valable de son absence voit son poste déclaré vacant et ce poste est comblé par voie d'élection qui se tient suivant la procédure prévue à l'article 8.

6.09

Un vote de non-confiance ne peut être tenu que lors d'une assemblée extraordinaire convoquée selon les dispositions de l'article 4.03 d) et après avoir reçu une demande écrite et signée par 50% plus un des membres en règle.

L'adoption d'une résolution de non-confiance signifie ipso facto le déclenchement du processus électoral prévu à l'article 8 pour le ou les membres du Comité exécutif visés par la résolution de non-confiance.

6.10

En cas de décès, de démission, de disqualification pendant la durée du mandat d'un des membres du Comité exécutif, l'assemblée de mise en candidature est convoquée au plus tard à l'assemblée ordinaire suivante.

ARTICLE 7 — DEVOIRS DES DIRIGEANTS

7.01 LE PRÉSIDENT :

- a) Applique les Statuts du SCFP et la présente Constitution ;
- b) Préside toutes les assemblées des membres et les réunions du Comité exécutif et maintient l'ordre ;
- c) Tranche tous les points d'ordre (sous réserve toujours de la faculté d'en appeler à l'assemblée des membres) ;
- d) N'a pas droit de vote sauf en cas d'égalité des voix ;
- e) N'a pas le droit de déposer la voix prépondérante quand il s'agit d'élections, il a cependant le droit de voter ;

- f) S'assure que tous les dirigeants s'acquittent des tâches et responsabilités qui leur sont assignées ;
- g) Comble les vacances au sein des comités lorsque des élections ne sont pas prévues ;
- h) Présente les nouveaux membres et les admet officiellement dans le Syndicat ;
- i) Signe tous les chèques et veille à ce que l'argent du Syndicat ne soit utilisé qu'aux fins autorisées ou suivant les directives émanant des Statuts, de la Constitution, des règles administratives ou d'une résolution des membres ;
- j) A la première préférence comme délégué au Congrès national du SCFP et aux congrès des autres organismes où le Syndicat est affilié ;
- k) Est membre *ex officio* de tous les comités à l'exception du Comité des syndicats.

7.02 LE VICE-PRÉSIDENT :

- a) S'acquitte de toutes les charges et responsabilités du président en cas d'absence ou d'incapacité de celui-ci ;
- b) Assure la présidence par intérim si le poste de président devient vacant et ce, jusqu'à l'élection d'un nouveau président ;
- c) Apporte son concours à tous les membres du Comité exécutif suivant les directives de celui-ci ;
- d) Est responsable du lien entre le Comité exécutif et tous les comités non spécifiquement représentés au Comité exécutif ;
- e) Accomplit tous les mandats que pourrait lui confier le Comité exécutif en suivant les directives de celui-ci ;
- f) Assure le lien entre le Comité exécutif et les délégués de secteurs ;
- g) Participe à la formation, au recrutement et à l'encadrement des délégués de secteurs, de concert avec le conseiller syndical à la santé et sécurité ;
- h) Coordonne les activités du comité des délégués de secteurs en préparant les réunions du Comité et le suivi de celles-ci.

7.03 LE SECRETAIRE-ARCHIVISTE :

- a) Tient un procès-verbal complet, exact et impartial des délibérations et des résolutions de toutes les assemblées ordinaires, extraordinaires et des réunions du Comité exécutif ;
- b) Inscrit au procès-verbal toutes les modifications qui sont apportées à la Constitution et en fait le suivi ;
- c) Inclut, au procès-verbal de toutes les assemblées des membres, une copie du rapport financier complet présenté par le secrétaire-trésorier ;
- d) Remplit toutes les fonctions que lui confie le Comité exécutif ;
- e) Prépare avec les membres du Comité exécutif, l'ordre du jour de la prochaine assemblée ordinaire ;
- f) Prépare tous les documents dont il est responsable pour les remettre aux vérificateurs et aux syndics moyennant un avis raisonnable ;
- g) Préside les assemblées des membres et les réunions du Comité exécutif en l'absence du président et du vice-président ;
- h) Remet tous les documents et autres biens de la section locale à son successeur au terme de son mandat.

7.02 LE SECRETAIRE-TRÉSORIER :

- a) Reçoit toutes les recettes, les droits d'admission, cotisations et prélèvements. Tient compte des versements de chaque membre et dépose promptement tout argent dans une caisse populaire, coopérative de crédit ou une banque ;
- b) Remplit toutes les formules de capitations du SCFP et fait remise des capitations selon les délais prévus par le SCFP ;
- c) Tient compte de toutes les transactions financières d'une façon acceptable au Comité exécutif et suivant de bonnes pratiques comptables ;
- d) Prépare, avec l'aide des autres membres du Comité exécutif et après consultation des membres de comités, les prévisions budgétaires qui seront par la suite soumises pour adoption à l'assemblée des membres ;

CONSTITUTION DU SYNDICAT DES DÉBARDEURS SCFP 375

- e) Présente annuellement le rapport des états financiers au Comité exécutif et à l'assemblée des membres pour fin d'adoption ;
- f) Présente un rapport financier mensuel au Comité exécutif et aux assemblées ordinaires ;
- g) S'assure d'être protégé par une police de caution-fidélité et ce, telle qu'elle est déterminée par les Statuts du SCFP (un secrétaire-trésorier qui n'est pas éligible au cautionnement ne peut pas occuper ledit poste)
- h) Doit maintenir, classer, sauvegarder et conserver en filière toutes les pièces justificatives, autorisations, factures ou pièces comptables pour chaque déboursé, les reçus pour toutes les sommes d'argent envoyées au siège social du SCFP, ainsi que les livres comptables et les pièces justificatives de tout revenu versé au nom de la section locale ;
- i) Ne verse aucune somme qui n'est pas conforme aux règles administratives ;
- j) Ne verse aucune somme qui n'est pas appuyée par une pièce justificative en bonne et due forme ;
- k) Met tous les livres du Syndicat à la disposition des vérificateurs et des syndicats pour inspection, moyennant un avis raisonnable et fait vérifier les livres semi-annuellement, et répond par écrit dans un délai raisonnable, aux recommandations et préoccupations soulevées par les syndicats ;
- l) Remplit toutes les fonctions de secrétariat que lui confie le Comité exécutif ;
- m) Fournit aux syndicats tous les renseignements dont ils peuvent avoir besoin pour remplir les formules de rapport de vérification fournies par le SCFP ;
- n) Est autorisé, moyennant l'approbation du Comité exécutif, à embaucher les employés de bureau nécessaires ;
- o) Remet tous livres, sceaux et autres biens du Syndicat à son successeur au terme de son mandat.

7.03 LES AGENTS SYNDICAUX :

- a) Sont responsables de l'application de la convention collective et, à ce titre, s'assurent du respect de celle-ci ;
- b) Procèdent aux enquêtes nécessaires avant la présentation des griefs ;

- c) Voient à ce que les griefs soient rédigés, envoyés et discutés avec l'employeur ;
- d) Visitent les lieux de travail ;
- e) Préparent les arbitrages ;
- f) Font le lien entre le Comité exécutif et le Comité de griefs ;
- g) Coordonnent les activités du Comité de griefs en préparant ses réunions et en recommandant les griefs devant être portés à l'arbitrage ;
- h) Participent à la formation des membres du Comité de griefs ;
- i) Coordonnent et assistent au besoin les activités du vice-président en rapport avec les délégués de secteurs concernant l'application de la convention collective.

7.04 LE CONSEILLER SYNDICAL À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ :

- a) Assure le lien entre le Comité exécutif et le Comité de santé et sécurité ;
- b) Coordonne les activités de ce Comité ;
- c) Prépare les réunions du Comité et le suivi de celles-ci ;
- d) Est le premier intervenant en santé et sécurité du Syndicat ;
- e) Coordonne les activités des Comités de santé et sécurité stipulés dans la convention collective ;
- f) Participe à la formation, au recrutement et à l'encadrement des délégués en santé et sécurité.

7.05 LE CONSEILLER SYNDICAL À LA FORMATION :

- a) Assure le lien entre le Comité exécutif et le Comité de formation ;
- b) Coordonne les activités de ce Comité en préparant les réunions du Comité et le suivi de celles-ci ;
- c) Participe au recrutement des membres du Comité ;

- d) Est responsable de la formation de tous les membres du Syndicat et à cette fin, en collaboration avec les autres membres du Comité exécutif, propose à l'assemblée, les politiques de formation, tant syndicales que professionnelles, devant être appliquées par le Syndicat ;
- e) Prépare et soumet au Comité exécutif pour entérinement la liste des candidats formateurs à être transmise à l'employeur ;
- f) Est responsable des affichages et des mouvements de main-d'œuvre aux niveaux primaire et secondaire.

7.06 LE CONSEILLER SYNDICAL À L'INFORMATION :

- a) Assure le lien entre le Comité exécutif et le Comité d'information ;
- b) Coordonne les activités de ce Comité en préparant les réunions du Comité et le suivi de celles-ci ;
- c) Participe au recrutement et à la formation des membres du Comité d'information et avec son Comité, est responsable de l'élaboration du journal syndical ;
- d) S'assure de la distribution de l'information syndicale sur les lieux de travail.

7.07 LES SYNDICS :

- a) Agissent en qualité de vérificateurs au nom des membres et vérifient semi-annuellement les livres et les comptes du secrétaire-trésorier, du secrétaire-archiviste et des comités énumérés aux articles 10 et 11 ;
- b) Présentent leur rapport écrit au Comité exécutif dans les trois (3) mois qui suivent l'achèvement de chaque vérification ;
- c) Présentent leur rapport écrit à l'assemblée ordinaire suivant les réponses écrites du secrétaire-trésorier relativement aux recommandations dudit rapport ;
- d) Ont la responsabilité de s'assurer qu'aucun argent n'est dépensé sans une autorisation appropriée, prévue dans les Statuts, la Constitution, les règles administratives ou accordée par les membres ;

- e) S'assurent que des rapports financiers appropriés sont transmis aux membres ;
- f) Vérifient le registre des présences des membres du Comité exécutif ;
- g) Font l'inspection, au moins deux (2) fois par année selon le budget alloué, des valeurs, obligations et titres, de l'ameublement de bureau, du matériel, des titres ou actes de propriété qui peuvent, à tout moment, être détenus par le Syndicat ;
- h) Se servent des formules de vérification fournies par le Bureau national et transmettent copie de chaque vérification semi-annuelle au secrétaire-trésorier national conformément aux Statuts du SCFP ;
- i) Transmettent au secrétaire-trésorier national du SCFP et au conseiller syndical du SCFP assigné à la section locale, une copie du rapport complet de vérification (sur la formule prescrite fournie par le secrétaire-trésorier national) ;
- j) Transmettent au secrétaire-trésorier national du SCFP et au conseiller syndical du SCFP assigné à la section locale, une copie du rapport présenté aux membres de la section locale accompagné de leurs recommandations et préoccupations soumises au Comité exécutif et des réponses du secrétaire-trésorier dans les six (6) mois suivant l'achèvement de la vérification.

ARTICLE 8 — ÉLECTIONS

8.01 ASSEMBLÉE DE MISES EN CANDIDATURE

- a) Les mises en candidature aux postes de dirigeants du Syndicat, tels qu'énumérés à l'article 5.01 et de tous les membres des comités sujets à la procédure électorale stipulée à l'article 11.11 se font dans le cadre d'une assemblée de mises en candidature avec ce seul sujet à l'ordre du jour ;
- b) Une assemblée de mises en candidature n'est pas réputée une assemblée extraordinaire telle que définie à l'article 4.02 ;
- c) Une assemblée de mises en candidature doit avoir été préalablement convoquée lors d'une assemblée ordinaire ;

- d) Nonobstant ce qui est stipulé à l'article 8.01 c), lorsque jugé nécessaire par le Comité exécutif, ce dernier peut convoquer une assemblée de mises en candidature ;
- e) Une assemblée de mises en candidature doit se tenir au plus tôt le cinquième (5e) jour ouvrable et au plus tard le septième (7e) jour ouvrable tel que défini dans la convention collective en vigueur, suivant son avis de convocation ;
- f) L'avis de convocation de l'assemblée de mises en candidature doit être affiché à la Maison des débardeurs, dans les salles de repos et à la salle d'embauche au moins sept (7) jours avant la tenue de ladite assemblée ;
- g) Une assemblée de mises en candidature doit se tenir un jour ouvrable ;
- h) Aucun quorum n'est fixé pour une assemblée de mises en candidature.

8.01 ÉLECTIONS ET ROLES DU PRÉSIDENT D'ÉLECTIONS, DU SECRÉTAIRE D'ÉLECTIONS, DE L'IDENTIFICATEUR

Le président d'élections est le seul responsable des mises en candidature, de la bonne marche des élections et du maintien de l'ordre aux élections. Le président d'élections et le secrétaire d'élections sont neutres et impartiaux et ce, immédiatement après leur élection et jusqu'à la fin du processus électoral.

Le président d'élections et le secrétaire d'élections n'ont pas droit de vote.

Nonobstant ce qui précède, en cas d'égalité des voix, le président d'élections peut déposer la voix prépondérante ou, s'il le préfère, ne pas briser l'égalité, auquel cas une nouvelle élection aura lieu entre les candidats ayant fait l'objet de l'égalité.

Le président d'élections et le secrétaire d'élections doivent faire rapport des élections à l'assemblée ordinaire subséquente. À ladite assemblée, le président d'élections doit distribuer un compte-rendu des résultats finaux des élections. Ledit compte-rendu doit être cosigné par le secrétaire d'élections et inclure des recommandations au Comité de la Constitution le cas échéant. Le comité exécutif doit transmettre copie des recommandations au Comité de la Constitution.

- a) Seul un membre en règle peut soumettre sa candidature aux postes de président ou secrétaire d'élections ;
- b) Un membre peut soumettre sa propre candidature au poste de président ou secrétaire d'élections ;

CONSTITUTION DU SYNDICAT DES DÉBARDEURS SCFP 375

- c) Un président d'élections est élu immédiatement après l'ouverture de l'assemblée de mises en candidature ;
- d) L'élection du président d'élections se fait à main levée ;
- e) Immédiatement après son élection, le président d'élections assume la présidence de l'assemblée de mises en candidature, et ce, jusqu'à la levée de ladite assemblée ;
- f) Avant de procéder à l'élection du secrétaire d'élections, le président d'élections doit recevoir copie de la liste des membres en règle ;
- g) L'élection du secrétaire d'élections se fait à main levée ;
- h) Le président d'élections procède aux mises en candidature conformément à l'article 8.03 ;
- i) À la suite des mises en candidature, le président d'élections et le secrétaire d'élections commencent à dresser une liste de volontaires pour le poste d'identificateur ;
- j) Aucun candidat ne peut se porter volontaire au poste d'identificateur ;
- k) Le président d'élections et le secrétaire d'élections doivent recruter un (1) identificateur pour la journée d'élections ;
- l) Le rôle de l'identificateur est de s'assurer à l'entrée, de l'identité des votants, qu'ils soient des membres en règle du Syndicat, qu'ils n'ont pas d'adresse courriel, de leur remettre l'adresse courriel temporaire et de tenir un décompte des votants ;
- m) Le choix de l'identificateur se fait parmi les membres en règle du Syndicat et des retraités du Syndicat qui se portent volontaires ;
- n) Les membres en règle et les retraités du Syndicat ont jusqu'à 16h00 le jour ouvrable suivant l'assemblée des mises en candidature pour se porter volontaire au poste d'identificateur ;
- o) Le président d'élections et le secrétaire d'élections doivent favoriser l'embauche des retraités et des membres ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi pour occuper le poste d'identificateur ;
- p) Advenant un nombre plus élevé de volontaires que de postes à combler, un tirage au sort est effectué ;

- q) Si le nombre de volontaires est insuffisant, il incombe au président d'élections et au secrétaire d'élections de recruter le personnel nécessaire parmi les membres en règle ou les retraités du Syndicat ;
- r) La rémunération du président d'élections, du secrétaire d'élections et de l'identificateur est déterminée selon la procédure prévue dans les règles administratives du Syndicat ;
- s) Les libérations syndicales nécessaires à la bonne marche des élections sont déterminées selon la procédure prévue dans les règles administratives du Syndicat ;
- t) Avant la levée de l'assemblée, le président d'élections annonce la date des élections conformément à l'article 8.05.

8.02 MISES EN CANDIDATURE AUX POSTES DE DIRIGEANTS ET DE MEMBRES DES COMITÉS

- a) Seul un membre en règle peut se porter candidat à un poste de dirigeant ou de membre des comités ;
- b) Un membre peut soumettre sa propre candidature ;
- c) Un membre peut soumettre sa candidature par procuration ;
- d) Pour qu'une candidature soumise par procuration soit valide, elle doit contenir les informations suivantes : la date, le nom du membre, le numéro du membre, le poste visé et la signature du membre ;
- e) Un candidat peut faire parvenir au Syndicat, à l'attention du secrétaire-archiviste, une procuration contenant toutes les informations mentionnées à l'article 8.03 d), au plus tard deux (2) heures avant le début de l'assemblée des mises en candidature ;
- f) La procuration doit être soumise à l'assemblée de mises en candidature par un membre en règle ;
- g) Le président d'élections procède aux mises en candidature aux postes de dirigeants et de membres des comités, le cas échéant, selon l'ordre suivant :

Président

Vice-président

Secrétaire-archiviste

Secrétaire-trésorier

Agents syndicaux

Conseiller syndical à la santé et sécurité

Conseiller syndical à la formation

Conseiller syndical à l'information

Syndics

Membres des comités

- h) À la demande du président d'élections, chaque candidat confirme sa candidature en signifiant s'il accepte le poste s'il est élu et ce, dans l'ordre inverse des mises en candidature ;
- i) Un candidat est élu par acclamation s'il est le seul candidat à confirmer sa candidature ou s'il est le seul candidat à officialiser sa candidature conformément à l'article 8.03 l) ;
- j) Un membre ne peut confirmer sa candidature qu'à un seul poste de dirigeant ;
- k) Un membre ne peut confirmer sa candidature au poste de syndic s'il a siégé au Comité exécutif dans les dix-huit (18) mois précédant l'assemblée des mises en candidature ;
- l) Afin d'officialiser sa candidature, le Syndicat doit recevoir au nom du candidat, un dépôt d'un montant fixe de 160\$, dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'assemblée de mises en candidature. Lors de la réception dudit dépôt, le président d'élections fait le rappel au candidat des articles 8.04 f), g), h) et i) de la constitution ;
- m) Le résultat de l'élection doit être accepté par le candidat selon une entente conclue d'un commun accord entre ce dernier et le président d'élections en complétant le formulaire ci-dessous au moment de confier son dépôt :

SERMENT

Par la présente, je (nom du membre, numéro du membre) soussigné candidat à l'élection au poste de () du Syndicat des débardeurs, SCFP, section locale 375, qui se tiendra le (jour et date de l'élection) reconnait :

Que le processus électoral se fait par scrutin électronique confidentiel et qu'il s'engage à en reconnaître le résultat.

En foi de quoi, j'ai signé à (ville) le (jour et date).

Nom du membre

Numéro du membre

(Signature du candidat)

(Signature du président d'élections)

(Nom du président d'élections)

- n) À défaut de respecter l'article 8.03 l) ou 8.03 m), la candidature du membre est rejetée ;
- o) À la suite de l'élection, si un candidat obtient moins de 50% des votes de l'élu, son dépôt est confisqué au profit du Syndicat.

8.03 CAMPAGNE ELECTORALE

- a) Un candidat doit défrayer tous les coûts reliés à sa campagne électorale ;
- b) Un candidat, dans le cadre de sa campagne électorale, ne peut utiliser aucun équipement appartenant au Syndicat ou à des organismes apparentés ;
- c) Un candidat, dans le cadre de sa campagne électorale ne peut requérir les services d'employés du Syndicat ou d'organismes apparentés durant leurs heures de travail ;
- d) Entre l'assemblée de mises en candidature et la date d'élections, un candidat doit faire approuver par le président d'élections tous les documents qu'il entend afficher, publier, distribuer ou transmettre par tout moyen de communication, à défaut de quoi le candidat est *ipso facto* disqualifié ;
- e) Le jour des élections, un candidat ne peut faire de propagande et ce, de quelque manière que ce soit ;

- f) Nonobstant ce qui précède, un candidat peut de vive voix s'adresser aux membres la journée des élections ;
- g) Le jour des élections, un candidat ne peut flâner dans l'édifice ou dans un rayon de cent (100) mètres dudit édifice où se déroule l'élection. Un candidat déjà en poste au comité exécutif peut poursuivre ses fonctions d'officier syndical dans les bureaux du Syndicat ;
- h) Un candidat qui ne respecte pas les articles 8.04 d) ou 8.04 e) est ipso facto disqualifié ;
- i) La campagne électorale d'un candidat débute lorsque le candidat respecte les articles 8.03 l) et 8.03 m) et se termine à 5h59 lors de l'ouverture du scrutin.

8.04 JOUR DES ÉLECTIONS

- a) Toute élection au poste de dirigeant et de membre des comités se fait par scrutin secret électronique. Une des plateformes de vote électronique confidentiel sera utilisée selon la recommandation du SCFP.

Le jour de l'élection, le membre ayant enregistré préalablement son adresse courriel au Syndicat recevra à cette adresse un lien sécurisé vers le bulletin de vote électronique. Si le membre ne possède pas d'adresse courriel, une adresse courriel lui sera temporairement attribuée le jour de l'élection et lui sera remis par l'identificateur. Le membre sera assisté afin de pouvoir procéder au vote avec l'utilisation d'un ordinateur qui sera installé à cet effet derrière un paravent par soucis de confidentialité ;
- b) Les élections doivent se tenir le jeudi ;
- c) Les élections se tiennent le jeudi le plus rapproché de la quinzième (15^{ième}) journée suivant l'assemblée de mises en candidature ;
- d) Si le jeudi est un jour férié, les élections ont lieu le jour ouvrable qui précède ;
- e) Les élections se déroulent de 06 h 00 à 18 h 00 ;
- f) Le vote est obligatoire pour tous les membres ;
- g) Un candidat peut désigner un membre en règle pour le représenter en qualité d'observateur à la réception des résultats du scrutin secret par la plateforme de vote électronique le concernant ;

- h) Un candidat doit aviser le président d'élections avant 18 h 00 le jour des élections de l'identité de son représentant ;
- i) Nul membre en règle ne peut représenter un candidat s'il a travaillé aux élections ;
- j) Le président d'élections supervise la réception des résultats du scrutin secret par la plateforme de vote électronique ;

8.05 MANDAT DES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

- a) La durée maximale du mandat est de trois (3) ans ;
- b) Il n'est loisible, au Comité exécutif de déclencher des élections générales que dans la troisième (3e) année du mandat ;
- c) Nonobstant ce qui précède, des élections générales doivent être tenues entre le 45e et le 120e jour suivant la signature d'une convention collective. La date des élections est déterminée par le Comité exécutif.

8.07 ENTRÉE EN FONCTION DES DIRIGEANTS ET DES MEMBRES DES COMITÉS

- a) L'installation (l'assermentation) de tous les dirigeants et de tous les membres élus à des fonctions syndicales est faite par le président d'élections dès que les résultats de l'élection sont connus ;
- b) Les élus entrent en fonction immédiatement ;
- c) Afin d'informer des différents dossiers en cours les candidats élus à de nouvelles fonctions au Comité exécutif, les membres sortants du Comité exécutif demeurent à l'emploi du Syndicat jusqu'au deuxième (2e) vendredi suivant la date des élections ou la date de proclamation officielle des résultats dans l'éventualité où il y a contestation. Advenant que ledit vendredi ne soit pas un jour ouvrable, tel que défini dans la convention collective en vigueur, les membres sortants demeurent à l'emploi du Syndicat jusqu'au jour ouvrable précédant ledit vendredi ;

Cette période de transition ne s'applique qu'aux postes du Comité exécutif.

La rémunération des membres sortants correspond à celle stipulée dans les règles administratives.

d) Serment des dirigeants et des membres des comités :

« Je déclare sincèrement et promets que je remplirai les devoirs de ma charge comme dirigeant ou membre d'un comité du Syndicat, que j'assisterai à toutes les assemblées du Syndicat lorsqu'il m'en sera possible et qu'à la fin de mon mandat, je remettrai au Syndicat ou à mon successeur élu, tous les livres, documents et fonds ou autres propriétés en ma possession qui appartiennent au Syndicat ».

8.08 CONTESTATION

Tout candidat qui désire contester une élection doit en faire la demande par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant ladite élection. Le président et le secrétaire d'élections ont trois (3) jours ouvrables pour accueillir ou rejeter la contestation.

8.09 ADMISSIBILITÉ AU VOTE

À la demande d'un identificateur, afin d'être admissible au vote, un membre peut être requis de présenter une pièce d'identité avec sa photo. À défaut de présenter une pièce d'identification valide, il doit être autorisé par le président d'élections.

ARTICLE 9 — CONSEIL SYNDICAL

9.01

Le Conseil syndical est composé des membres du Comité exécutif, des délégués de secteurs et des membres des comités (à l'exception des syndics).

9.02 Le Conseil syndical assume les responsabilités suivantes :

- a) Étudier et recommander aux membres dans le cadre des assemblées, la politique à suivre en matière de négociation ;
- b) Étudier les revendications que les membres, le Comité exécutif ou un comité lui réfèrent ;
- c) Participer à l'application de la convention collective et au mieux-être des membres ;
- d) Assurer la participation démocratique à la vie syndicale en permettant des débats approfondis sur des enjeux syndicaux majeurs.

9.03

- a) Le Conseil syndical est convoqué au besoin par le secrétaire-archiviste à la demande du président ou du Comité exécutif ;
- b) les membres du Conseil syndical doivent être avisés par écrit, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, du lieu, de la date et de l'heure de la réunion ;
- c) Nonobstant ce qui précède, en cas d'urgence, une communication téléphonique est suffisante.

ARTICLE 10 — COMITÉ DES DÉLÉGUÉS DE SECTEURS

10.01

Les délégués de secteurs participent à l'application de la convention collective et à la vie syndicale dans leur lieu de travail.

10.02

Le Comité des délégués de secteurs est composé de tous les délégués de secteurs.

10.03

Les délégués de secteurs sont nommés par le vice-président parmi les membres du Syndicat et entériné par le Comité exécutif.

10.04 Les secteurs de travail sont les suivants :

- Amarres
- Contrecœur
- Conventionnel
- Entretien Logistec
- Entretien Termont
- Grain – Sucre – Gare maritime
- Logistec
- MGT
- QSL-Empire
- Termont
- Vrac (Montréal)

10.05

Les délégués de secteurs participent aux cours offerts par le Syndicat.

ARTICLE 11 — COMITÉS

11.01

En plus des comités prévus au présent article, le Comité exécutif et l'assemblée des membres peuvent former tous les comités nécessaires au bon fonctionnement de la section locale.

11.02 COMITÉ DE NEGOCIATION

- a) le Comité de négociation est composé de membres du Comité exécutif et du conseiller syndical du SCFP assigné au Syndicat. Il est entendu que ce dernier n'a pas droit de vote ;
- b) le nombre de membres nécessaires au bon déroulement de la négociation est déterminé par le Comité exécutif. Le Comité de négociation peut s'adjoindre des personnes-ressources lorsque la situation l'exige ;
- c) Le Comité de négociation a pour fonction de préparer les propositions de négociation, à la suite d'une consultation des différents comités, du Conseil syndical et de l'ensemble des membres. Le Comité de négociation a également pour fonction de préparer la stratégie de négociation afin de la soumettre au Comité de stratégie ;
- d) Le Comité de négociation assume la responsabilité de négocier la convention collective et ce, à toutes les étapes du processus de négociation. Le Comité de négociation présente son rapport et ses recommandations à l'assemblée des membres ;
- e) Le Comité de négociation doit faire en sorte que le projet intégral de convention collective issu d'une entente de principe et conclu entre le Syndicat et l'employeur soit disponible sept (7) jours avant la tenue de l'assemblée extraordinaire de ratification dudit projet.

11.03 COMITÉ DE STRATEGIE

Le Comité de stratégie est formé de membres du Conseil syndical. La composition du Comité de stratégie relève du Comité exécutif. Ce Comité est responsable de la consultation des membres et de l'information stratégique à leur distribuer. Le

Comité prend les moyens nécessaires pour assurer la plus grande mobilisation du Syndicat.

11.04 COMITÉ DE GRIEFS

Le Comité de griefs est composé des agents syndicaux.

Le Comité de griefs peut s'adjoindre des personnes-ressources lorsque la situation l'exige.

Ce Comité est responsable de l'application de la convention collective et à ce titre, s'assure de la rédaction des griefs et de la défense de ceux-ci face à l'employeur et ce, à l'intérieur du budget alloué.

Il décide des griefs devant être portés à l'arbitrage et pour ce faire, prépare les différents documents et dossiers nécessaires.

11.05 COMITÉ DE FORMATION

Le Comité de formation est composé du conseiller syndical à la formation et de trois (3) membres recommandés au Comité exécutif par le conseiller syndical à la formation. À la suite de leur entérinement par le Comité exécutif, ce dernier soumet leur candidature pour approbation au Conseil syndical.

Ce Comité est responsable de la formation syndicale et professionnelle.

Le conseiller syndical à la formation coordonne les activités du Comité et prépare avec celui-ci les activités de formation du Syndicat et ce, à l'intérieur du budget alloué

11.06 COMITÉ D'INFORMATION

Le Comité d'information est composé du conseiller syndical à l'information et de trois (3) membres recommandés au Comité exécutif par le conseiller syndical à l'information. À la suite de leur entérinement par le Comité exécutif, ce dernier soumet leur candidature pour approbation au Conseil syndical.

Ce Comité est responsable de l'information devant circuler parmi les membres. Il publie tous les communiqués, dépliants, journaux, circulaires et autres documents jugés nécessaires.

Le conseiller syndical à l'information coordonne les activités du Comité et ce, à l'intérieur du budget alloué.

11.07 COMITÉS DE SANTÉ ET SECURITÉ

a) Comité de santé et sécurité

Le Comité de santé et sécurité est composé des coprésidents syndicaux en santé et sécurité prévus à la convention collective et du conseiller syndical en santé et sécurité. Ce Comité est responsable de l'application de la convention collective en santé et sécurité et des lois s'y rattachant.

À l'intérieur du budget alloué, le Comité participe à l'organisation des activités en santé et sécurité mises sur pied pour les membres du Syndicat et les délégués en santé et sécurité.

b) Comité de santé et sécurité élargi

Le Comité de santé et sécurité élargi est composé du Comité de santé et sécurité, des délégués en santé et sécurité et des délégués de secteurs. Ce Comité voit à la coordination des actions du Syndicat en santé et sécurité.

Les différents membres des Comités de santé et sécurité sont recommandés au Comité exécutif par le conseiller syndical à la santé et sécurité. À la suite de leur entérinement par le Comité exécutif, ce dernier soumet leur candidature pour approbation au Conseil syndical et ce, en tenant compte des dispositions de la convention collective concernant la définition des lieux de travail.

11.08 COMITÉ DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Les membres du Comité des délégués sociaux sont nommés par le Conseil syndical et leur nomination est entérinée par le Comité exécutif.

Le Comité des délégués sociaux est responsable de toutes les activités d'aide envers les membres du Syndicat et de leur famille. Il doit de plus s'assurer de rendre publique l'information concernant les ressources disponibles.

Le Comité, à l'intérieur du budget alloué, se structure et s'assure de la formation des membres du Comité.

À la signature de la convention collective, le Comité doit se rencontrer pour choisir parmi les délégués sociaux le responsable du programme d'aide aux employés ainsi que son remplaçant.

11.09 COMITÉ DES RESPONSABLES LOCAUX DU FONDS DE SOLIDARITÉ

Les membres du Comité des responsables locaux du Fonds de solidarité sont nommés par le Conseil syndical et leur nomination est entérinée par le Comité exécutif.

Ce Comité est responsable de l'information et du recrutement des membres concernant le Fonds de solidarité. À l'intérieur du budget alloué, il organise les activités nécessaires à sa bonne marche.

11.10 COMITÉ DES RETRAITÉS

Le Comité des retraités est composé de retraités et a pour objectif l'amélioration des conditions des retraités.

Les membres du Comité sont nommés par l'Association des retraités du Syndicat des débardeurs, SCFP, section locale 375.

11.11 COMITÉ DES SYNDICS

Le Comité des syndic est composé de trois (3) membres élus conformément à l'article 8 de la présente Constitution.

Le mandat d'un syndic est de trois (3) ans. L'assemblée de mises en candidature est convoquée à l'assemblée ordinaire suivant la fête du Travail. À chaque année, il y a élection pour un (1) poste de syndic.

En cas de décès, de démission, de disqualification, pendant la durée du mandat d'un des syndic, l'assemblée de mises en candidature est convoquée au plus tard à l'assemblée ordinaire suivante. Le syndic élu termine le mandat du poste vacant.

Dans le but de garder toute impartialité, un syndic ne peut être membre d'aucun autre comité sauf le Comité de la Constitution.

Les syndic remplissent les devoirs prévus à l'article 7.10.

À l'intérieur du budget alloué, il organise les activités nécessaires à sa bonne marche.

11.12 COMITÉ DE LA LISTE

Le Comité de la liste est composé de trois (3) membres élus conformément à l'article 8 de la présente Constitution selon la procédure prévue à l'article 11.11, de trois (3) membres du Comité exécutif et du conseiller syndical du SCFP assigné à la section locale.

À chaque année, il y a élection pour un (1) membre du Comité de la liste.

Le Comité est responsable de la mise à jour de la liste des aspirants-membres et des apprentis-débardeurs. À l'intérieur du budget alloué, il organise les activités nécessaires à sa bonne marche et se réunit au besoin.

De plus, le Comité doit siéger à la demande du Comité exécutif.

11.13 COMITÉ DE LA CONSTITUTION

Le Comité de la Constitution est composé de trois (3) membres. Un (1) membre élu, pour un mandat de deux (2) ans, conformément à l'article 8 de la présente Constitution selon la procédure prévue à l'article 11.11, un (1) membre du Comité exécutif et un (1) membre du Comité des syndicats.

Le Comité est responsable de la mise à jour de la Constitution.

À l'intérieur du budget alloué, il organise les activités nécessaires à sa bonne marche.

Le Comité se réunit au besoin ou à la demande du président.

11.14 COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE

Les membres du Comité de la condition féminine sont nommés par le Conseil syndical et leur nomination est entérinée par le Comité exécutif.

À l'intérieur du budget alloué, il organise les activités nécessaires à sa bonne marche.

Il fait rapport au Comité exécutif concernant ses besoins et ses préoccupations.

Il est entendu que le milieu du débarbage impose à ce Comité un lien privilégié avec le conseiller syndical en santé et sécurité.

11.15 COMITÉ DE LA VIE FAMILIALE ET PERSONNELLE

Le comité de la vie familiale et personnelle est composé de 3 membres dont un membre élu, pour un mandat de 3 ans, conformément à l'article 8 de la présente Constitution, un (1) membre du comité exécutif et un (1) des responsables du Programme d'aide aux employé(e)s.

À l'intérieur du budget alloué, il organise les activités nécessaires à sa bonne marche.

Il fait rapport au Comité exécutif concernant ses besoins et ses préoccupations.

ARTICLE 12 — ADHÉSION — DROITS D'ENTRÉE — COTISATIONS — DISCIPLINE

12.01 Toute personne désirant joindre les rangs du Syndicat :

- a) Doit avoir l'âge légal ;
- b) Doit aspirer à la sécurité d'emploi ;
- c) Doit signer les documents requis et accepter de suivre les cours organisés par le Syndicat ;
- d) Ne peut pas être dirigeant, administrateur, associé, gérant, surintendant, directeur ou cadre d'une entreprise, avec laquelle le Syndicat négocie ou cherche à négocier collectivement.

12.02

Les droits d'adhésion sont de deux cents dollars (200 \$) et sont payables d'avance. Toute personne désirant devenir membre doit présenter sa demande au Comité exécutif et si ledit Comité exécutif accueille la demande, cette acceptation doit être ratifiée par l'assemblée des membres.

Avant cette ratification, le nouveau membre doit également devenir membre de « La Maison des débardeurs (1991) Inc. ».

Finalement, le nouveau membre doit obligatoirement faire lecture de son engagement lors d'une assemblée ordinaire des membres. L'engagement à lire est le suivant :

« Je m'engage solennellement sur mon honneur, et aussi longtemps que je serai membre du Syndicat des débardeurs, SCFP, section locale 375, de me soumettre à sa Constitution en observant les règlements, à lui venir en aide autant que possible, à promouvoir l'avancement de mon métier de débardeur de façon que mes confrères, consœurs et moi-même puissions bénéficier du fruit de notre travail, à assister à toutes les assemblées en autant que possible. »

12.03

Tout membre doit payer annuellement les cotisations syndicales tel que déterminées dans les règles administratives.

12.04

Au plus tard le 31 mars, le secrétaire-trésorier doit envoyer aux membres, dont les cotisations syndicales de l'année précédente sont incomplètes ou en retard, un avis par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

12.05

Tout membre dont les cotisations syndicales d'une année donnée ne sont pas complètement payées au plus tard le 30 avril suivant est exclu ipso facto des rangs du Syndicat à moins qu'il n'ait fait une entente de paiement n'excédant pas 120 jours avec le secrétaire-trésorier.

12.06

Tout membre qui retire une pension d'invalidité en conformité avec le plan de sécurité sociale par le fonds dudit plan peut être réinstallé en payant les contributions du mois courant aux conditions suivantes :

Premièrement	Qu'il n'ait pas atteint l'âge de la retraite normale pour une pension sans condition comme il est stipulé par ledit plan ;
Deuxièmement	Qu'il soit reconnu apte à reprendre son travail normal ;
Troisièmement	Qu'il en avise le régime de sécurité sociale et que ses rentes soient discontinuées.

12.07 DISCIPLINE

Un membre du Syndicat est coupable d'une infraction lorsqu'il :

- a) A fait une fausse déclaration dans sa demande d'admission ;
- b) Viole la convention collective, incite ou encourage un membre à violer la convention collective ;
- c) Incite un membre à laisser son travail ou empêche, par parole ou par action, un dirigeant ou un membre d'effectuer son travail, excepté au cours d'une grève ou lors d'exercices de moyens de pression ;
- d) Enfreint sciemment la Constitution ou les règles administratives ou les règles du Syndicat où se conduit d'une manière telle que dans l'opinion des

membres, il cause préjudice ou met en danger le bien-être ou le bon ordre du Syndicat ;

- e) S'adresse à un confrère qui est sous sa supervision en blasphémant ou en usant de paroles injurieuses à son égard ;
- f) Porte une plainte contre un autre membre sans cause raisonnable ni probable ou ne se présente pas pour faire la preuve ;
- g) Sous réserve du paragraphe qui suit, le Syndicat n'assumera aucun frais juridique pour tout litige ne relevant pas de la convention collective.

Dans l'éventualité où le Comité exécutif est d'avis que des motifs raisonnables justifient que le Syndicat assume de tels frais juridiques, le Comité pourra, lors de la prochaine assemblée ordinaire ou extraordinaire, s'il y a lieu, soumettre le tout pour approbation aux membres. Un vote des deux tiers (2/3) des membres est requis.

Par ailleurs, le Syndicat devra faire preuve de prudence quant au cas qu'il soumettra à l'assemblée pour approbation. Le Syndicat doit être conscient qu'un cas approuvé par l'assemblée peut constituer un précédent. Face à un cas similaire, le Syndicat se verra vraisemblablement obligé d'appliquer le même traitement puisqu'à défaut, le Conseil pourrait décider qu'il y a discrimination ;

- h) Viole une liberté ou un droit fondamental protégé par la Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12, tel que le droit à la vie privée, à l'intégrité d'une personne ou à la sauvegarde de sa réputation. Dans le respect de ces droits fondamentaux, il est notamment interdit à un membre d'obtenir un enregistrement de quelque nature qu'il soit dans le but de nuire à un autre membre ou au Syndicat.

12.08 PLAINTÉ

Toute plainte portée contre un membre ou un dirigeant doit être logée par écrit au Comité exécutif ;

Le Comité exécutif a dix (10) jours ouvrables pour tenter de régler la plainte de façon acceptable pour tous les membres concernés.

Si la plainte n'est pas réglée dans les dix (10) jours ouvrables, le plaignant et le membre ou le dirigeant contre qui a plainte a été portée doivent recevoir une copie de ladite plainte par écrit.

La plainte doit être envoyée par courrier recommandé à leur dernière adresse connue, ou remise de main à main.

Ladite plainte doit être accompagnée d'un avis de convocation indiquant la date, l'heure et le lieu où cette plainte sera discutée devant et par le Comité exécutif afin que ledit plaignant et ledit membre ou ledit dirigeant, soient présents et aient l'opportunité d'être accompagnés de témoins.

L'avis doit être envoyé au moins dix (10) jours avant la réunion où sera discutée la plainte. Dans tous les cas de plainte, le Comité exécutif a le pouvoir de rejeter la plainte ou d'imposer une amende ou d'en appeler à l'assemblée des membres.

Une décision du Comité exécutif peut être portée en appel, par un membre concerné par la plainte, devant l'assemblée des membres et ce, en présentant une demande formelle au Comité exécutif.

Pour toute plainte formulée par le Comité exécutif contre un membre du Syndicat, le Comité exécutif soumet sa recommandation à l'assemblée des membres et ce, après avoir communiqué celle-ci par écrit au membre concerné en lui précisant la date, l'heure et l'endroit de l'assemblée où la recommandation sera déposée.

L'assemblée des membres appelée à se prononcer sur une recommandation du Comité exécutif peut accepter celle-ci, la rejeter ou décider de toute autre mesure appropriée y compris de suspendre le membre contre qui la plainte a été portée.

12.09

Toute amende imposée en vertu du présent article, est exigible dans les 90 jours suivants la décision finale à défaut de quoi, le membre sera suspendu des rangs du Syndicat et ce, jusqu'à ce qu'il ait payé ladite amende.

12.10

Le membre suspendu ou exclu a droit de recours selon la procédure prévue à l'article B.VI des statuts du SCFP.

ARTICLE 13 — RÈGLEMENTS DES ASSEMBLÉES

13.01

Toutes les assemblées et réunions du Syndicat sont dirigées en fonction des principes fondamentaux qui inspirent les règles régissant les assemblées délibérantes au Québec. Quelques-unes des plus importantes règles destinées à assurer la liberté et la justice des délibérations sont jointes dans l'annexe « A » à la

présente Constitution. Ces règles sont considérées comme faisant partie intégrante de la Constitution et ne peuvent être modifiées qu'en appliquant les mêmes modalités que la Constitution.

13.02

Dans tous les cas qui ne sont pas prévus à l'annexe « A », on peut s'en remettre aux Statuts du SCFP et, si le cas n'est pas prévu dans les Statuts, ce sont les règles de Bourinot qu'il faut consulter et appliquer.

ARTICLE 14 — MODIFICATIONS

14.01

La présente Constitution est, à tous égards, subordonnée aux Statuts du SCFP tel qu'ils existent à l'heure actuelle ou pouvant être modifiés de temps à autre et, advenant tout conflit entre la présente Constitution et les Statuts du SCFP, ces derniers ont préséance.

L'interprétation des Statuts, y compris le règlement des conflits, est une attribution du président national.

14.02

La présente Constitution et ses annexes ne peuvent être modifiés, ni suspendus autrement que par un vote des deux tiers ($\frac{2}{3}$) des membres présents et votants à l'assemblée ordinaire suivant le 1er avril ou si jugé nécessaire par le Comité exécutif, lors d'une assemblée extraordinaire.

Un avis de modification de la Constitution doit être distribué au moins sept (7) jours avant le premier (1er) lundi du mois de février

Il est entendu que les discussions et le vote portant sur une demande de modification à la Constitution ne peuvent se tenir qu'en présence du proposeur ou de l'appuyeur.

14.03

- a) Une proposition de modification doit d'abord être soumise au Comité de la Constitution par un membre en règle (proposeur) et appuyé par un autre membre en règle (appuyeur) au plus tard le premier (1^{er}) lundi du mois de février ;
- b) Le Comité de la Constitution transmet par écrit, en accord avec le proposeur ainsi que l'appuyeur, la modification au Comité exécutif ;

- c) Le Comité exécutif distribue copie de la demande de modification à l'assemblée ordinaire précédent le 1^{er} avril ;
- d) Nonobstant ce qui précède à l'article 14.03 c), lorsque qu'une assemblée extraordinaire est jugée nécessaire par le Comité exécutif, ce dernier distribue copie de la demande de modification à l'assemblée ordinaire précédent immédiatement ladite assemblée extraordinaire.

ARTICLE 15 — DISPOSITIONS TRANSITOIRES

La présente Constitution entre en vigueur dès son adoption. Les modifications à la Constitution ne peuvent pas entrer en vigueur avant d'avoir été approuvées par le président national du SCFP.

ANNEXE A — RÈGLES RÉGISSANT LES ASSEMBLÉES

1. Le président ou, en son absence, le vice-président préside toutes les assemblées des membres. En l'absence du président et du vice-président, le secrétaire-archiviste agit comme président et, en son absence, la section locale se choisit un président provisoire.
2. Aucun membre, sauf le président d'un comité qui présente un rapport ou celui qui propose une résolution, ne peut prendre la parole pendant plus de cinq (5) minutes ni plus d'une fois sur une même question sans l'assentiment de l'assemblée ou avant que tous les membres qui désirent prendre la parole aient eu la possibilité de le faire. Le temps de parole des présidents et des parrains de résolutions est limité à quinze (15) minutes, sauf si l'assemblée consent à leur accorder plus de temps.
3. Le président expose chacune des questions dont la section locale est saisie. Avant de permettre la discussion et de nouveau, immédiatement avant de mettre la question aux voix, il doit demander : « *La section locale est-elle prête à se prononcer ?* » Si aucun membre ne demande alors la parole, la question est mise aux voix.
4. Pour être recevable par le président, toute motion doit être dûment proposée et appuyée. Les deux parrains doivent se lever et le président doit leur donner la parole.
5. Une motion d'amendement ou de sous-amendement est recevable, mais non une motion en vue d'un deuxième sous-amendement. Nul amendement ou sous-amendement n'est recevable s'il constitue une négation directe de la motion principale.
6. L'assemblée peut, par une motion et un vote majoritaire des deux tiers ($\frac{2}{3}$) des membres présents, suspendre l'ordre du jour régulier pour s'occuper d'une question urgente.
7. Toutes les résolutions et motions autres que celles qui sont désignées dans la règle 18, ou les motions tendant à l'acceptation ou l'adoption du rapport d'un comité doivent, si le président de l'assemblée le demande, être présentées par écrit avant d'être soumises à la section locale.
8. À la demande d'un membre et par un vote majoritaire des membres présents, une question peut être divisée lorsque le sens le permet.

9. Un membre peut, après avoir présenté une motion, la retirer avec le consentement de celui qui l'a appuyée, mais, une fois débattue, une motion ne peut plus être retirée autrement que par un vote majoritaire des membres présents.
10. Lorsqu'un membre désire prendre la parole sur une question ou présenter une motion, il s'adresse respectueusement au président de l'assemblée, mais il doit se contenter de déclarer qu'il veut invoquer le règlement ou poser la question de privilège, sans aller plus loin tant que le président ne lui a pas donné la parole.
11. Lorsque deux (2) ou plusieurs membres demandent la parole en même temps, il appartient au président de l'assemblée de décider qui a droit de parole.
12. Le membre qui a la parole doit s'en tenir à la question en délibération, évitant toute allusion personnelle, toute parole inconvenante ou offensante de même que toute réflexion malséante à l'endroit de la section locale ou de l'un de ses membres.
13. Si, pendant qu'il a la parole, un membre est rappelé à l'ordre, il doit céder la parole en attendant que la question de règlement soit tranchée; s'il est décidé qu'il n'est pas écarté de la question, il peut ensuite continuer son exposé.
14. Aucune discussion d'ordre religieux n'est permise.
15. Le président ne prend pas part à la discussion pendant qu'il occupe le fauteuil, mais il peut céder sa place au vice-président pour prendre la parole sur toute question dont le Syndicat est saisi ou pour présenter une question nouvelle.
16. Les décisions de l'assemblée sont prises à la majorité des voix. Sauf dans les cas spécifiques prévus dans la Constitution, les décisions de l'assemblée sont prises à la majorité des membres présents.

Lorsque le vote est demandé, toutes discussions cessent; le vote se prend à main levée, à moins que le scrutin secret ne soit réclamé. Il est toujours loisible à cinquante (50) membres présents d'exiger que la question soit mise aux voix par scrutin secret, sans discussion.

17. Le président de l'assemblée n'a pas le droit de voter. En cas d'égalité des voix, il peut déposer la voix prépondérante ou, s'il le préfère, ne pas briser l'égalité, auquel cas la motion est défaite.

18. Lorsque le Syndicat est saisi d'une motion, nulle autre motion n'est admissible sauf (1) une motion d'ajournement;(2) une motion demandant la mise aux voix;(3) une motion de dépôt;(4) une motion de remise à un moment précis;(5) une motion de renvoi;(6) une motion de division ou d'amendement de la question, lesquelles motions ont la priorité dans l'ordre indiqué ci-dessus. Les trois (3) premières doivent être tranchées sans discussion.

19. Une motion posant la question préalable lorsqu'elle est régulièrement proposée et appuyée prend la forme suivante : « *La motion principale doit-elle maintenant être mise aux voix ?* »

Si cette motion est adoptée, le président procède à la mise aux voix de la motion principale et des amendements, s'il y en a, dans l'ordre de priorité. Si un amendement ou un sous-amendement est adopté, la motion initiale amendée est ensuite mise aux voix.

20. Une motion d'ajournement est recevable à tout moment sauf :

1. Pendant qu'un membre a la parole ;
2. Pendant que l'assemblée procède à un scrutin.

21. Lorsqu'une motion d'ajournement est mise aux voix et rejetée, une autre motion d'ajournement n'est pas admissible, si la section locale est saisie d'autres questions, avant qu'il se soit écoulé quinze (15) minutes.

22. Après que le président de l'assemblée a déclaré le résultat du vote sur une question et avant que la section locale passe à une autre question inscrite à l'ordre du jour, tout membre peut demander un recomptage. On procède alors à un recomptage par levé et assis et le secrétaire fait le compte au fur et à mesure.

23. Si un membre veut contester une décision de la présidence (ou en appeler), il doit le faire au moment où la décision est rendue. Si sa contestation est appuyée, le membre est alors invité à exposer brièvement le fondement de son intervention. Le président peut alors exposer brièvement les motifs de sa décision et il procède ensuite immédiatement à la mise aux voix sans plus de discussion en demandant :: « *La décision de la présidence est-elle maintenue ?* ». La question est tranchée à la majorité des voix mais, advenant égalité, la décision de la présidence est maintenue.

ANNEXE B — SALAIRE ET REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DU COMITÉ EXÉCUTIF

1. La rémunération du président et des trois (3) agents syndicaux, du conseiller syndical à la santé et sécurité et du conseiller à la formation est de quarante-huit (48) heures par semaine au taux et demi incluant les jours de fête légale ou conventionnée. La rémunération des autres membres du Comité exécutif sera au taux et demi jusqu'à un maximum de quarante-huit heures par semaine.
2. Le paiement des vacances est assujéti aux règles administratives.
3. Les modalités de remboursement de dépenses sont celles prévues aux règles administratives.
4. Tout membre du Comité exécutif qui reçoit une rémunération supplémentaire pour tout travail effectué durant les heures régulières du Syndicat par :
 - a) Le Régime de sécurité sociale du Syndicat des débardeurs, SCFP, section locale 375 ;
 - b) La Maison des débardeurs (1991) Inc. ;
 - c) Le Club social et sportif des débardeur(e)s ;voit sa rémunération par le Syndicat diminuée d'autant.

ANNEXE C — PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ(E)S

Le responsable du programme d'aide aux employé(e)s est élu par les délégués sociaux, membres du Syndicat.

ANNEXE D — CLUB SOCIAL ET SPORTIF DES DÉBARDEUR(E)S

Le but du Club social et sportif des débardeur(e)s (CSSD) est de favoriser les rapports sociaux, culturels et sportifs entre les débardeurs.

Tous les nouveaux membres en règle du Syndicat des débardeurs doivent être membre du CSSD sans possibilité de résignation.

Les cotisations sont perçues par le Centre de données maritimes à raison de 4,00\$ par semaine.





















Hasta la victoria siempre

