

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



**ASSOCIATION DES EMPLOYEURS
MARITIMES**

ET



**LE SYNDICAT DES DÉBARDEURS,
SCFP SECTION LOCALE 1375**

**2016 – 2017 – 2018 – 2019 – 2020 – 2021 – 2022 –
2023 - 2024**

TABLE DES MATIÈRES

	ARTICLE	PAGE
1	Reconnaissance	5
2	Objet de la convention	11
3	Droits de la direction	12
4	Discipline	12
5	Procédure de griefs	14
6	Interdiction de grèves, lock outs et ralentissements.	17
7	Production de liste et procédure d'appels	17
8	Procédure de déploiement	19
9	Effectifs et composition de la main-d'œuvre	31
10	Efficacité des méthodes de travail	35
11	Santé et sécurité	37
12	Salles de toilettes et salles d'attente	41
13	Procédure d'embauche	41
14	Heures d'appels et périodes de travail	44

15	Garantie rappel - plancher d'emploi	86
16	Changements technologiques et nouvelles opérations	86
17	Jours fériés	87
18	Pension et Bien-être	89
19	Ancienneté	91
20	Bureau central de la paie	99
21	Préposés aux amarres	100
22	Vacances annuelles	102
23	Marchandises réfrigérées, grains et marchandises explosives	104
24	Chargements dangereux	105
25	Chargements hautement explosifs ou autrement dangereux	105
26	Travaux exécutés sur des navires avariés ou échoués	106
27	Conditions spéciales	106
28	Lésions professionnelles	108
29	Déploiement de la main-d'œuvre	110
30	Température	110
31	Déduction des cotisations syndicales	112

32	Salaires	112
33	Employés de service (non mécanique)	113
34	Manutention de cargaisons en vrac	113
35	Navires côtiers	114
36	Durée de la convention collective	117
ANNEXE « A »		
	Code de discipline	119
ANNEXE « B »		
	Liste des employés réguliers et leurs classifications	123
ANNEXE « C »		
	Taux de salaire en vigueur pour les années 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024	135
ANNEXE « D »		
	Liste des employés de la réserve de soutien	137
ANNEXE « E »		
	Dispositions transitoires	138
ANNEXE « F »		
	Groupe des employés surnuméraires	143
ANNEXE « G »		
	Sous-traitance en situation de pénuries de main-d'œuvre	145
LETTRES D'ENTENTE NO. 1 À 8		147

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 L'Association des employeurs maritimes reconnaît le syndicat, c'est-à-dire le Syndicat des débardeurs, SCFP section locale 1375, comme seul agent négociateur des employés auxquels s'applique la présente convention collective.

1.02 Le Syndicat des débardeurs, SCFP section locale 1375 reconnaît l'Association des employeurs maritimes comme seul représentant des employeurs au sens de l'article 34 du Code canadien du travail.

1.03

- a)** Dans les trente (30) jours qui suivent celui de la signature de la convention collective, la Section locale 1375 informe l'Association des employeurs maritimes par écrit du nom de ses agents d'affaires, des membres du Comité de griefs et du conseiller technique du Syndicat canadien de la fonction publique. Le Syndicat avise l'Association des employeurs maritimes par écrit de tout changement dans les quinze (15) jours.

- b)** L'Association des employeurs maritimes reconnaît le droit du syndicat de nommer ou de choisir un président, des agents d'affaires et un conseiller technique du Syndicat canadien de la fonction publique et consent à reconnaître chacune de ces personnes aux fins d'administration de la présente convention collective. Toutefois, il est entendu que dans l'exécution de leurs fonctions, le président, les agents d'affaires et le conseiller technique du Syndicat canadien de la fonction publique ne doivent pas empêcher la progression du travail des employés ni empêcher l'exercice par les employeurs de leur droit de déterminer et de diriger les méthodes et procédures d'opération, conformément aux dispositions de la présente convention collective.

- c)** L'Association des employeurs maritimes autorise un maximum de huit (8) employés à s'absenter pour des fins syndicales, à

condition qu'elle en soit avisée au moins deux heures trente minutes (2h30) avant le début de la période de déploiement prévue à l'article 8.03.

- d)** L'Association des employeurs maritimes et les employeurs autorisent l'accès aux terrains, aux installations et navires sous leur responsabilité ou juridiction, aux représentants syndicaux autorisés afin de leur permettre de s'acquitter de leur responsabilité en rapport avec la présente convention collective. Les représentants syndicaux doivent, au préalable, s'identifier auprès de l'employeur.

Les représentants syndicaux s'identifient à l'aide de la pièce d'identité uniformisée reconnue par l'Association des employeurs maritimes.

L'Association des employeurs maritimes et les employeurs s'engagent à informer leurs représentants respectifs et les autorités portuaires du Port de Trois-Rivières et Bécancour (sécurité portuaire).

- e)** Aucune disposition de la présente convention collective ne doit être interprétée comme permettant à tout membre du Comité de griefs ou tout autre officier du syndicat de donner des ordres aux contremaîtres ou aux employés en rapport avec leur travail. L'Association des employeurs maritimes, les compagnies et le syndicat n'adoptent aucune directive, règlement ou résolution qui soient à l'encontre des dispositions de la présente convention collective.
- f)** 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.
- g)** L'Association des employeurs maritimes octroie au Syndicat une banque annuelle de six cents (600) heures pour les années 2017

à 2024 qui est utilisée pour des activités syndicales et pour rencontrer ses obligations prévues à la convention collective notamment celles reliées aux comités suivants :

- Comité de relations de travail (art. 1.11);
- Comité de griefs (art. 5.01 b);
- Comité de travail spécial (main-d'œuvre) (lettre d'entente # 8)

Les heures non-utilisées peuvent uniquement être reconduites d'une année, soit l'année suivante.

À cette fin, le Syndicat avise l'Association des employeurs maritimes au plus tard le jour précédent 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 (2h30) avant le début de la période de déploiement téléphonique prévue à l'article 8.03. Le Syndicat fait savoir le nom de chaque employé et la durée de son absence.

1.04 La convention collective s'applique à toutes les personnes employées et assignées, conformément aux articles de la présente convention collective, à l'exécution d'un travail sous la direction d'un employeur en rapport avec le chargement ou déchargement de navires océaniques et de navires côtiers dans le port de Trois-Rivières/Bécancour.

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 et qui tente de vendre l'équipement à un employeur sur le port. Cette période de démonstration ne doit pas excéder sept (7) jours d'opération.

1.06 Les parties reconnaissent que les employés, membres du Syndicat des débardeurs, SCFP section locale 1375, seront assignés au travail couvert par cette convention collective, exclusivement aux

employeurs qui sont représentés par l'Association des employeurs maritimes.

1.07 Lorsque tous les employés réguliers disponibles dont le nom apparaît à l'Annexe « B » ont été appelés, les employés disponibles de la réserve de soutien dont le nom apparaît à l'annexe « D » suivis des employés disponibles du groupe « journaliers » peuvent alors être assignés. Lorsque les employés disponibles des trois (3) catégories précitées ont été assignés, l'employeur peut appeler d'autres employés à sa discrétion.

1.08 La présente convention collective s'applique aux grands-contremaîtres, aux contremaîtres, aux vérificateurs en chef et aux « *floormen* » qui sont employés par les employeurs, avec l'entente que le syndicat n'édicterá aucune directive ou règlement qui pourrait rendre les grands-contremaîtres, contremaîtres, vérificateurs en chef ou « *floormen* » passibles d'une pénalité ou d'une sanction en raison de toute action exécutée dans l'exercice de leurs fonctions.

1.09

a) Lorsque les travaux ci-après énumérés ont requis par un employeur et sous son contrôle, ils doivent être exécutés par des membres de la section Locale, conformément aux dispositions des articles 1.05, 1.07 et 1.10;

La manutention de marchandises dans le Port de Trois-Rivières/Bécancour; le chargement et le déchargement des camions et des wagons; la manutention de marchandises à être chargées à bord d'un navire; les opérations connexes, à savoir: l'empilage de cargaison dans le hangar; l'engerbage de marchandises; le balayage et le nettoyage des hangars abritant les cargaisons; tout travail consistant à détacher, attacher, fixer ou disposer solidement toute cargaison soit sur le pont ou dans la cale, y compris le chargement, le déchargement et la manutention des matériaux nécessaires à ces travaux à bord du navire; tout travail relatif à l'arrimage du grain et du bétail, la manutention des amarres ainsi que le nettoyage; le travail de

vérificateur, « *stowagemen* », « *floormen* » et vérificateur en chef; le chargement et le déchargement des navires côtiers; l'opération, le déplacement pour fins d'opération d'appareils à succion appartenant à A.B.I.

- 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, à savoir: le système « Butterworth »; la manœuvre de tout équipement loué à moins d'ordre spécifique contraire; la manutention de tout équipement loué à moins d'ordre spécifique contraire; la manutention des fournitures à être chargées à bord d'un navire, qui sont destinées à l'usage de l'équipage et/ou des passagers; le déchargement des matériaux des camions lesquels matériaux seront employés à bord du navire; le service d'eau au navire, le travail relié au test de tous les produits (qualité, humidité etc.), le travail de préposé à la balance, les fonctions reliées à l'opération de grues mobiles louées (à l'exception de la grue mobile utilisée par la compagnie Somavrac au Port de Trois-Rivières), de pelles mécaniques (« grues excavatrices »), la manutention de produits liquides et de produits chimiques liquides; toutes manutentions de marchandises et autre travail à l'intérieur de l'entrepôt utilisé par la compagnie A.B.I. et effectuée par ces employés à l'exception de celles visant à sortir lesdites marchandises de cet entrepôt pour fins de chargement des navires; le déplacement pour fins d'entretien et l'entretien d'appareils à succion appartenant à A.B.I.
- 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) à moins qu'ils en soient requis directement par un employeur.
- d)** L'Association des employeurs maritimes convient d'employer la main-d'œuvre qualifiée régie par cette convention collective pour l'opération de toute pièce d'équipement louée à l'employeur

quand le locateur consent à ce que sa machinerie soit actionnée par les employés du locataire.

Le locataire fait tous les efforts nécessaires pour choisir un locateur qui consent à ce que sa machinerie soit actionnée par les employés du locataire;

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 Comité de travail

Un Comité de travail est formé afin de trouver des solutions aux différentes problématiques.

Le Comité est composé de deux (2) représentants permanents de chacune des parties. Il peut s'adjoindre des personnes supplémentaires pour des points opérationnels.

Le Comité se réunit au minimum une fois par mois. De plus, les parties doivent établir un ordre du jour avant chaque réunion.

Le Comité a l'autorité nécessaire pour amender la convention collective par le biais de lettres d'entente qui y sont intégrées.

Voici une liste non restrictive des sujets qui sont abordés par ce comité.

- Besoins opérationnels de chaque employeur;
- Classifications;
- Effectifs;
- Formations;
- Grievs;
- Horaires de travail;
- Processus d'embauche;

- Lettres d'entente afin de négocier des conditions pour de nouvelles opérations;

Le Comité a également pour mandat de recevoir toute suggestion ou proposition relative à tout problème ayant trait aux classifications. L'Association des employeurs maritimes informe le Syndicat de tout changement relatif aux classifications par le biais du comité consultatif.

Tout autre sujet normatif peut être discuté lors de ce comité.

1.12 Si un différend surgit au sujet de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux procédés pour le chargement ou le déchargement des navires, ou de toute opération connexe qui affecte la santé ou la sécurité des travailleurs, les parties doivent se rencontrer pour résoudre le différend, et si elles ne réussissent pas à s'entendre, le différend est soumis à l'arbitrage, conformément à la procédure exposée dans d'autres dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 2 - OBJET DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention a pour objet de favoriser l'harmonie des rapports entre les employeurs et le syndicat, d'améliorer le rendement du travail exécuté, d'assurer la protection des biens et de fixer les conditions de travail à être observées par toutes les parties, afin de garantir justice et sécurité à tous les intéressés.

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 grosseur, 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 prévus ci-haut. 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

3.01 Le Syndicat des débardeurs, SCFP section locale 1375 reconnaît aux employeurs le droit de diriger et d'exploiter leurs installations, leurs machines et leur outillage, de diriger leurs opérations, d'émettre leurs directives et à l'Association des employeurs maritimes le droit et le pouvoir de maintenir l'ordre, 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 législation et aux articles de la présente convention collective.

3.02 L'Association des employeurs maritimes a le droit d'utiliser les mesures appropriées afin de s'assurer et de maintenir d'un employé une productivité comparable à celle des débardeurs œuvrant dans les autres ports situés dans la province de Québec incluant le droit de déplacer l'employé ne rencontrant pas les normes de productivité exigées lorsque lesdites normes auront été établies et que le Syndicat en aura été informé. Le Syndicat des débardeurs, SCFP section locale 1375 convient de collaborer avec l'Association des employeurs maritimes afin d'assurer la réalisation de ce droit.

Tout désaccord suite à l'application du présent paragraphe peut faire l'objet d'un grief selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 4 - DISCIPLINE

4.01 Le syndicat s'engage à ne pas soutenir le harcèlement, la violence, l'incompétence, le refus de travailler, l'absentéisme, le chapardage ou les avaries aux marchandises, la consommation d'alcool au travail, ou 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 congédié ou frappé d'autres sanctions selon la décision de l'Association des employeurs maritimes, pour un des délits susmentionnés, ou pour toute autre cause juste (voir Annexe « A » - Code de discipline), mais la prétention d'un employé à l'effet qu'il aurait été frappé de sanctions sans juste cause peut faire l'objet d'un grief. L'employé suspendu ou congédié ne peut être affecté au service d'aucune compagnie à moins d'être réintégré par entente des parties ou à la suite de la procédure d'arbitrage.

L'Association des employeurs maritimes entend cependant appliquer les principes d'accommodement définis par les tribunaux relativement aux problèmes engendrés par l'alcoolisme ou la toxicomanie.

4.02 Les interdictions de fumer à bord des navires ou dans les hangars, qui sont imposées par les compagnies, doivent toujours être observées.

4.03 Les accusations entraînant la suspension d'un employé peuvent être réglées en ratifiant la décision de l'Association des employeurs maritimes 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.

4.04 Toute sanction disciplinaire ainsi que les motifs de cette sanction, doivent être communiqués à l'employé concerné par courrier recommandé. Le syndicat en reçoit une copie par courrier recommandé, ou par messenger, ou par télécopie, ou par courriel dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la reconnaissance de l'infraction, autrement, la sanction sera considérée nulle. Si le syndicat ou l'employé conteste la décision, il doit soumettre un grief à l'étape de la procédure de griefs ci-après prévue.

4.05 Les sanctions prévues au Code de discipline (Annexe « A ») constituent les peines maximales.

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.

Toute journée de suspension est servie par l'employé lorsqu'il aurait été assigné au travail n'eut été de cette suspension. Lorsque l'employé aurait été requis pour du travail de seine selon son rang de déploiement, cette assignation de seine est comptée dans les journées de suspension. Les assignations volontaires pour la manutention des amarres ne sont pas comptées dans les journées de suspension.

4.06 Toutes les décisions en matière disciplinaire doivent être prises et communiquées par l'Association des employeurs maritimes. Tout avertissement ainsi que suspension qui relève du déploiement ou pour avoir quitté le travail sans permission sont retirées du dossier des employés le 31 décembre de l'année en cours. Toute autre suspension est retirée du dossier des employés deux (2) ans après l'infraction.

ARTICLE 5 - PROCÉDURE DE GRIEFS

5.01 Tout différend quant à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective constitue un grief au sens de ladite convention collective. Les griefs sont réglés conformément à la procédure suivante:

- a) Toute plainte d'un ou plusieurs employés est d'abord communiquée verbalement au représentant de l'employeur concerné ou à l'Association des employeurs maritimes. Si le différend n'est pas réglé sur place, le syndicat doit présenter un grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement, au représentant autorisé de l'Association des employeurs maritimes 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 quinze (15) jours de la réception de ladite paye.

- b)** Les parties conviennent de créer un comité de grief. Le comité se réunit au moins une fois par mois de calendrier pour discuter des griefs en suspens. Les griefs sont normalement discutés selon leur ordre numérique et chronologique.

Les parties conviennent qu'il n'est pas exclu de passer outre à l'ordre numérique ou chronologique quand l'une ou l'autre des parties veut accorder la priorité à un ou plusieurs griefs auxquels elle donne un caractère d'urgence.

- c)** Un grief peut être discuté à trois (3) réunions consécutives du Comité de Griefs au maximum.

Un grief non réglé après une troisième discussion en Comité doit être référé à un arbitre dans un délai maximum de soixante (60) jours ouvrables.

Un grief non réglé après trois (3) tentatives en Comité devient automatiquement annulé s'il n'est pas référé à l'arbitrage dans les soixante (60) jours mentionnés au paragraphe précédent.

- d)** La demande d'arbitrage peut être présentée soit par le syndicat, soit par l'Association des employeurs maritimes.

- e)** Les arbitres sont Serge Brault, Jean-Guy Ménard, Denis Provençal, Louise Viau, Jean-Pierre Lussier et Gabriel M. Côté. Les griefs leur sont référés à tour de rôle.

- f)** Au cas où l'arbitre désigné est dans l'impossibilité d'agir à l'intérieur d'un (1) an du dépôt à l'arbitrage, le grief est référé à l'arbitre suivant de la rotation mentionnée au paragraphe précédent qui peut agir selon ce délai. En cas d'impossibilité parmi tous ces arbitres, un autre arbitre est choisi par les parties ou, à défaut d'accord, par le Ministre fédéral du Travail. Les

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

- g)** L'arbitre est compétent à décider de toute question relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention 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.
- h)** La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- i)** En attendant que le différend soit réglé, conformément à la procédure d'arbitrage exposée plus haut, les employés travaillent selon les instructions des compagnies, sous réserve des dispositions contenues aux présentes quant à la santé et à la sécurité.
- j)** Procédure expéditive d'arbitrage

Nonobstant tout ce qui précède, les parties peuvent, d'un commun accord, convenir que tout grief dont le montant en jeu n'excède pas 1000,00 \$ est soumis à l'arbitrage sans recourir aux services des avocats.

L'application de cet article reste assujettie à l'accord unanime des deux parties.

5.02 Les dispositions précitées s'appliquent également aux règlements des griefs de l'Association des employeurs maritimes.

5.03

- a)** Nonobstant les stipulations de l'article 5.01, aux paragraphes a), b) et c) de la procédure de griefs qui précède, les parties conviennent d'établir une procédure accélérée de griefs qui est appliquée pour les cas de congédiement seulement.

- b) Si le syndicat ou l'employé conteste la décision de l'Association des employeurs maritimes en matière de congédiement, le syndicat doit, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le congédiement, présenter un grief au représentant autorisé de l'Association des employeurs maritimes dans le port.
- c) Aussitôt qu'un employé est congédié, les parties doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception, par l'Association des employeurs maritimes, du grief contestant le congédiement. Lors de cette rencontre, le grief peut être réglé par les parties ou, à défaut, être référé à un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

ARTICLE 6 - INTERDICTION DE GREVES, 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 du travail et les compagnies conviennent qu'il n'y aura pas de lock-out.

ARTICLE 7 - PRODUCTION DE LISTE ET PROCÉDURE D'APPELS

7.01 Avant midi (12h00), le mercredi de chaque semaine, l'Association des employeurs maritimes fournit au syndicat une liste démontrant les gains correspondant à toutes les heures travaillées par chaque employé pour la semaine précédente auxquels s'ajoutent les paiements reçus pour les fêtes légales et toutes les heures travaillées suite à une démarche volontaire (la seine) à l'exception de celles travaillées à la manutention des amarres.

7.02

- a) L'assignation au travail est basée suivant la liste ci-haut mentionnée.
- b) La préférence d'emploi est accordée à l'employé possédant la classification requise et ayant accumulé le moins de gains depuis le début de l'année de calendrier qui correspond à la semaine à l'intérieur de laquelle se trouve le premier samedi de l'année. Lorsque deux ou plusieurs employés ont les mêmes gains, l'ancienneté prévaut. Cette préférence d'emploi est accordée en appliquant d'abord la procédure énoncée à l'article 8.10.
- c) Pour les fins du déploiement de la main-d'œuvre, la semaine est du dimanche au samedi inclusivement.

7.03 Tous les employés dont le nom apparaît aux annexes « B » et « D » doivent être disponibles du dimanche au samedi inclusivement et doivent téléphoner au Centre de déploiement ou consulter le portail web de l'Association des employeurs maritimes sous la rubrique « diffusion des assignations » pendant les heures prescrites d'appels.

7.04 Tout employé qui ne se rapporte pas au début d'une période de travail est considéré absent pour toute la journée. Toutefois, ses gains seront cumulés comme s'il avait travaillé.

7.05 Travail de seine

- a) La préférence pour le travail de seine est accordée aux employés dont le nom apparaît aux annexes « B » et « D » qui n'ont pas été déployés selon le mode de déploiement. Par la suite, l'article 1.07 s'applique.

L'employé appelé pour effectuer du travail de seine qui n'est pas rejoint ou qui refuse ne sera pas comptabilisé pour les gains correspondant à ces heures de travail et il sera considéré non disponible pour le restant de cette journée.

L'employé appelé pour effectuer du travail de seine et qui accepte l'assignation n'est pas comptabilisé pour les gains correspondant aux heures travaillées.

- b) Nonobstant le paragraphe précédent, l'employé considéré non disponible pour le restant de cette journée sera contacté pour du travail de seine après que tous les employés disponibles dont le nom apparaît aux annexes « B » et « D » ainsi que le groupe « journaliers » aient été contactés.
- c) Lorsqu'un employé est appelé jusqu'à une (1) heure avant le début du quart de travail pour préparer le chargement ou le déchargement d'un navire ou pour débiter les opérations de chargement ou de déchargement d'un navire selon les horaires de l'article 14.03, cette période de temps supplémentaire n'empêche pas un employé d'être considéré pour une assignation de seine par la suite selon sa priorité de déploiement.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE DÉPLOIEMENT

8.01 Organisation des classifications existantes

Pour les fins de déploiement, les classifications définies à l'article 19.02 sont organisées comme suit:

- a) Les classifications des employés sont celles qui sont mentionnées à la liste des employés que l'on retrouve aux annexes « B » et « D ». Les classifications de chaque employé peuvent varier pendant la durée de la présente convention collective, conformément aux termes de la présente convention collective;
- b) Tous les employés doivent posséder la classification de préposé à la cale (PCALB et PCALE);
- c) Chaque employé possède plusieurs classifications;

- d) L'Association des employeurs maritimes peut augmenter ou diminuer le nombre d'employés requis dans chaque classification ou simplement supprimer telle classification. Les effectifs requis d'une classification sont discutés au Comité de travail prévu à l'article 1.11 de la convention collective.

S'il devient nécessaire d'augmenter le nombre d'employés dans une classification, l'Association des employeurs maritimes affiche les postes disponibles suivant la procédure prévue à l'article 8.01 e). Les postes disponibles sont octroyés par ordre d'ancienneté, aux candidats qui peuvent effectuer le travail immédiatement ou après une période de familiarisation. Si les besoins ne sont pas comblés, l'Association des employeurs maritimes peut ensuite procéder à une période de formation suivant la procédure prévue à l'article 19.

Toutefois, dans le cas d'un poste pour lequel, de l'avis de l'Association des employeurs maritimes, aucune formation n'est requise, l'Association des employeurs maritimes peut, s'il n'y a pas suffisamment de candidats suite à l'affichage, combler ses besoins en choisissant, par ordre inverse d'ancienneté, parmi les employés capables d'effectuer le travail.

e) **Procédure d'affichage**

- 1) 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.
- 2) Un avis décrivant la position à combler ainsi que les qualifications et/ou l'expérience requises par l'employeur en relation avec l'emploi est affiché durant dix (10) jours ouvrables dans les locaux appropriés, tels que le Centre de déploiement, les salles de repos, etc.

- 3) Au plus tard le premier lundi de février de chaque année, l'Association des employeurs maritimes procède à un affichage général des classifications d'opérateur d'équipement lourd et pour les travaux manuels. Les employés dont le nom apparaît aux annexes « B » et « D » 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 (2) ci-avant.

Advenant un manque de candidats dans une des classifications de l'affichage mentionné au paragraphe précédent, l'Association des employeurs maritimes procède à un affichage selon les dispositions de l'article 19.04 f).

- 4) Une copie de tout affichage et des résultats de chacun sont fournis au syndicat quinze (15) jours après la fin de l'affichage.
- f) Un employé qui, suite à un affichage, se voit attribuer une classification relativement à l'opération d'équipement lourd, ne peut postuler à tout autre affichage pendant une période de dix-huit (18) mois, à compter de l'octroi de cette nouvelle classification.

Malgré ce qui précède pour un affichage, s'il y a un manque de candidatures, le candidat peut quand même postuler.

8.02 Nouvelles classifications

Parmi les employés ayant soumis leur application suivant les dispositions de l'article 8.01 e), l'Association des employeurs maritimes choisit les employés dont le nom apparaît aux annexes « B » et « D » qui peuvent effectuer le travail de cette nouvelle classification sans avoir à suivre un cours de formation.

Advenant que l'Association des employeurs maritimes arrête son choix sur un employé autrement que par ancienneté, elle s'engage à former un autre employé par ordre d'ancienneté. La formation de cet employé doit débuter dans les trois (3) mois qui suivent l'obtention de la nouvelle classification par l'employé initialement retenu.

8.03 Les appels

- a) Chaque employé dont le nom apparaît à l'annexe « B » et à l'annexe « D » doit appeler le Centre de déploiement ou consulter le portail web de l'Association des employeurs maritimes sous la rubrique « diffusion des assignations » entre 18h00 et minuit (16h00 et minuit le samedi) afin de connaître son assignation pour les vingt-quatre (24) heures qui suivent.
- b) L'employé non assigné au travail doit rappeler ou consulter à nouveau le portail web de l'Association des employeurs maritimes sous la rubrique « diffusion des assignations » le lendemain entre 10h00 et 11h00 (sauf le dimanche) pour connaître son assignation pour les périodes de travail débutant à 12h00, 13h00, 16h00 et 20h00.

Il est permis à un employeur d'annuler toute commande de main-d'œuvre qui a été passée le samedi pour le déploiement de la journée du dimanche et ce, pour toute raison autre que celles prévues aux dispositions de l'article 30.04.

Lorsqu'une commande de main-d'œuvre pour le dimanche est annulée, les employés dont l'assignation est annulée reçoivent une indemnité de présence de quatre (4) heures à taux simple s'ils sont avisés une (1) heure avant le début prévu du quart de travail sinon ils reçoivent une indemnité de présence de trois (3) heures à taux double.

- c) Lors de son appel, l'employé est avisé de la classification dans laquelle il est assigné et de l'endroit où il doit se rapporter pour le travail. Les mêmes informations sont disponibles lorsque

l'employé prend son assignation sur le portail web de l'Association des employeurs maritimes.

- d)** Tout défaut d'appeler ou de consulter le portail web de l'Association des employeurs maritimes afin de connaître son assignation est considéré au même titre qu'une absence au travail.
- e)** L'Association des employeurs maritimes appelle par téléphone les employés dont le nom apparaît à l'annexe « B » et à l'annexe « D » pour leur offrir du travail de seine.

Les employés qui ne désirent pas effectuer du travail de seine peuvent l'indiquer en avisant le Centre de déploiement en tout temps.

Les employés qui désirent se remettre disponibles pour du travail de seine pour la semaine qui suit doivent le faire en appelant au Centre de déploiement avant 15h00 le vendredi.

- f)** Lorsqu'un employé se présente au travail à la suite d'une erreur de déploiement et qu'il est retourné chez lui, une indemnité de présence de quatre (4) heures à taux simple lui est versée et ce, peu importe le quart de travail, y inclus la fin de semaine et les jours fériés.
- g)** Lorsqu'un bris d'équipement essentiel à l'opération se produit entre 18h00 et 10h00 le lendemain et qui affecte de façon significative et déterminante l'opération prévue, il est alors possible pour l'employeur de commander de la main-d'œuvre sur un quart d'une durée de huit (8) heures pour le quart de travail suivant ou pour un quart de travail subséquent.

L'Association des employeurs maritimes procède alors en appelant les employés disponibles qui n'ont pas été déployés.

8.04

- a)** Les employés surnuméraires (« journaliers ») doivent maintenir un niveau acceptable de disponibilité pour assignation au travail, sans quoi leur nom est rayé de la liste des employés surnuméraires. Le niveau acceptable est établi à un minimum de cinquante pour cent (50 %) de la moyenne de disponibilité de l'ensemble des employés surnuméraires, calculée sur une base mensuelle. Un employé surnuméraire qui se trouve incapable d'accepter une assignation par suite d'accident de travail ou de maladie prolongée, est réputé disponible pendant la période de son invalidité en autant qu'il en a avisé l'Association des employeurs maritimes.
- b)** Les employés surnuméraires sont présumés disponibles pour effectuer du travail de seine.

Les employés surnuméraires qui ne désirent pas effectuer du travail de seine peuvent l'indiquer en avisant le Centre de déploiement en tout temps.

Les employés surnuméraires qui désirent se remettre disponibles pour du travail de seine pour la semaine qui suit doivent le faire en appelant au Centre de déploiement avant 15h00 le vendredi.

- c)** L'Association des employeurs maritimes appelle par téléphone les employés surnuméraires disponibles au travail pour leur offrir du travail de seine.

8.05

- a)** Un employé peut être transféré d'un travail à un autre, d'une classification à une autre, d'un navire à un autre, de la cale au hangar ou vice-versa, ou d'une écouteille à une autre.

Le temps employé au déplacement ou pour se vêtir est traité comme du temps au travail. Aucun déplacement ne peut être

effectué durant l'heure des repas entre Trois-Rivières et Bécancour et vice-versa.

- b)** La règle (a), énoncée ci-dessus, n'autorise pas un transfert dans une cale réfrigérée, sauf si l'employé concerné travaille déjà dans une cale réfrigérée. L'employé appelé au travail dans une cale réfrigérée doit en être avisé au moment de connaître son assignation.
- c)** Dans l'éventualité où un groupe d'employés serait assigné pour de la cargaison réfrigérée et qu'il n'y ait pas de cargaison réfrigérée, tel groupe d'employés doit être payé la prime se rattachant à ce travail, pour une durée de quatre (4) heures. Si les employés manipulent de 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 cette prime.
- d)** Les employés assignés à la manutention de cargaison réfrigérée peuvent, durant une période de quatre (4) heures, être transférés à de la cargaison non réfrigérée. Toutefois, un employé ne peut être transféré d'un travail de cargaison ordinaire vers une cale réfrigérée au cours d'une même période de travail.
- e)** Pour les fins de ce qui précède, une période de travail signifie du début du travail jusqu'à l'heure du repas.
- f)** L'employeur peut demander à un employé d'exécuter tout travail qui est connexe à sa fonction.

8.06 Conditions selon lesquelles les absences doivent être rapportées

- a)** Tout employé dont le nom apparaît aux annexes « B » et « D » ainsi que dans le groupe « journaliers » qui, pour une raison légitime, se trouve dans l'impossibilité de venir travailler, doit en

aviser le Centre de déploiement une (1) heure avant le début de son quart de travail.

- b) Si son absence doit se prolonger pour plus de deux (2) assignations consécutives à l'intérieur d'une période de sept (7) jours débutant lors d'une absence au travail, il doit en aviser le Centre de déploiement. À son retour, il devra aviser le Centre de déploiement et remplir un formulaire de retour au travail.
- c) L'Association des employeurs maritimes doit fournir un système de communication adéquat afin de recevoir de chaque employé la communication de son absence à partir du temps normal d'appel jusqu'à une (1) heure avant le début de son quart de travail.
- 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 téléphoniques 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'Association des employeurs maritimes 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 l'Association des employeurs maritimes soit remplie.

L'Association des employeurs maritimes ne peut être tenue responsable de faux appels ou des conséquences de substitution de personnes lors de communications téléphoniques ainsi que la substitution d'identité lors de la diffusion des assignations sur le portail web de l'Association des employeurs maritimes.

L'Association des employeurs maritimes conserve les enregistrements des appels ainsi que les notifications des

assignations sur le portail web pour une période de trente (30) jours.

- e) Toutefois, si un grief relatif aux appels enregistrés est formulé par le syndicat, les enregistrements et les notifications des assignations sur le portail web de l'Association des employeurs maritimes relatifs à ce litige sont conservés jusqu'à ce que le grief soit complètement réglé.
- f) Les parties conviennent que tout employé dont le nom apparaît aux annexes « B » et « D » ainsi que dans le groupe « journaliers » de la convention collective doit informer l'Association des employeurs maritime de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

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

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

- g) Toute prolongation fait partie intégrante d'un quart de travail. Lorsqu'une prolongation est requise pour un navire ou pour du travail de terminal, les employés visés déjà déployés en place doivent compléter cette prolongation. Les employés qui ne souhaitent pas effectuer la prolongation doivent obtenir l'autorisation de l'employeur et peuvent quitter seulement s'ils sont remplacés. Les remplacements s'effectuent comme suit :
 1. Les employés ayant offert leur disponibilité de seine suivant les dispositions des articles 8.03 e) et 8.04 b) sont appelés en premier selon l'ordre de déploiement ;

2. La prolongation obligatoire est imposée par ordre inverse d'ancienneté aux employés déjà assignés dans les classifications requises.

Les gains correspondant aux heures de prolongations offertes sont cumulés comme si l'employé avait travaillé.

8.07 L'Association des employeurs maritimes doit voir à ce que le déploiement de la main-d'œuvre par ordinateur soit maintenu pour la durée de la convention collective.

8.08 Aucun employé n'obtient de travail sans être assigné par le Centre de déploiement ou par tout autre moyen approuvé par l'Association des employeurs maritimes.

Nonobstant ce qui précède, il est convenu que seuls les grands-contremaîtres, les amarreurs et les employés de service peuvent être assignés autrement que par le Centre de déploiement.

8.09 Le déploiement des employés dont le nom apparaît aux annexes « B » et « D » s'effectue en tenant compte du niveau d'importance des classifications tel qu'établi par l'Association des employeurs maritimes en suivant l'ordre de la liste prévu à l'article 7.01.

8.10 Les employés ayant la classification de contremaître, qui sont requis suivant les dispositions de l'article 9.05 a) et les employés ayant la classification « *floorman* » (FLFAN et FLFNB) sont reconduits jusqu'à la finition des opérations de chargement et de déchargement du navire pour lequel l'appel est effectué ou jusqu'à ce qu'ils soient requis pour combler un besoin sur une classification supérieure.

8.11 Employés hebdomadaires – travail de terminal

L'employeur peut commander des employés hebdomadaires sur des classifications spécifiques pour du travail de terminal pour une période continue de cinq (5) jours sur le quart de jour du lundi au vendredi selon les conditions suivantes :

- a)** L'employeur doit utiliser les horaires prévus aux articles 14.03 g) et h) de la convention collective pour du travail de terminal;
- b)** L'utilisation des employés hebdomadaires, lorsque requis, doit se faire pour une période de cinq (5) jours par semaine pour une durée garantie minimum de huit (8) heures de travail par jour;
- c)** Si l'un de ces jours est un jour férié aux termes de la présente convention collective, il est loisible à l'employeur d'exclure celui-ci de la période minimale hebdomadaire mentionnée au paragraphe précédent;
- d)** Si l'employeur requiert un employé hebdomadaire lors d'un jour férié, l'employé qui y est assigné peut obtenir un congé volontaire s'il le désire et s'il est possible de le remplacer. L'employé hebdomadaire est alors remplacé par un employé sur le déploiement régulier et selon le même horaire et les mêmes conditions que l'employé hebdomadaire qui était requis pour cette journée;
- e)** Un maximum de cinq (5) employés hebdomadaires par employeur peut être commandé;
- f)** Un maximum de deux (2) employés hebdomadaires par classification par employeur peut être commandé;
- g)** Le quart de travail est sujet à être devancé d'une (1) heure sans que le taux horaire soit altéré;
- h)** Lorsque le quart de travail est devancé d'une (1) heure, tous les segments de l'horaire sont également devancés d'une (1) heure;
- i)** Une prolongation d'une durée maximum de deux (2) heures par jour est permise. En conformité avec les articles 14.03 g) et h), les employés qui sont prolongés après avoir travaillé huit (8) heures sont payés un minimum d'une (1) heure s'ils sont

prolongés après la période du repas. S'ils travaillent plus d'une heure, ils sont payés pour le temps effectivement travaillé jusqu'à un maximum de deux (2) heures.

- j)** Une liste des employés réguliers et des employés de la réserve de soutien intéressés à travailler sur des postes d'employés hebdomadaires parmi les classifications spécifiques déterminées est établie par affichage volontaire trois (3) fois par année soit en décembre (période de janvier à avril), en avril (période de mai à août) et en août (période de septembre à décembre);
- k)** Les employés doivent déjà détenir les classifications qui sont identifiées pour être requises pour des postes d'employés hebdomadaires de jour pour du travail de terminal;
- l)** Les employés peuvent retirer leur nom de cette liste et ce retrait demeure jusqu'à la prochaine période d'affichage;
- m)** L'assignation est offerte à l'employé volontaire qui possède la priorité de déploiement (« *pick* ») dans la classification déterminée;
- n)** L'employé est contacté le vendredi afin qu'il confirme s'il accepte l'assignation hebdomadaire pour la semaine qui suit;
- o)** L'assignation hebdomadaire est diffusée le vendredi soir pour la semaine qui suit selon la procédure régulière de déploiement;
- p)** L'employé ainsi assigné comme employé hebdomadaire en est avisé le vendredi soir lors de la prise de son assignation et n'a plus l'obligation d'appeler le Centre de déploiement ou consulter le portail web de l'Association des employeurs maritimes sous la rubrique « diffusion des assignations » du dimanche au jeudi soir suivant pour connaître ses assignations;

- q) Les employés identifiés le vendredi soir ont la possibilité de se rendre non disponibles pour les assignations du dimanche précédant leur assignation hebdomadaire;
- r) S'ils demeurent disponibles le dimanche, les employés identifiés le vendredi soir ne sont pas déployés pour des quarts de travail se terminant après 00h00 (minuit) le dimanche soir;
- s) Exceptionnellement, les employés assignés comme employés hebdomadaires peuvent être transférés sur une classification supérieure sur un quart de jour;
- t) Nonobstant les dispositions de l'article 8.11, l'employé hebdomadaire sera contacté pour du travail de seine après que tous les employés disponibles dont le nom apparaît aux annexes « B » et « D » ainsi que le groupe « journaliers » aient été contactés;
- u) Les classifications d'employés de service déjà existantes (BSRVI, LSRVI et SSRVI) peuvent être commandées sur une base hebdomadaire;

ARTICLE 9 - EFFECTIFS ET COMPOSITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

9.01 Les employeurs ont entière discrétion pour déterminer les effectifs et la composition de la main-d'œuvre qu'ils requièrent sous réserve des obligations prévues à la convention collective.

9.02 Les effectifs et la composition de la main-d'œuvre pour charger le grain sont comme suit:

1 tour de chargement	-	1 employé + 1 relève
2 tours de chargement	-	2 employés + 1 relève
3 tours de chargement	-	3 employés + 1 relève

Cependant, durant la période du 15 décembre au 1^{er} mars inclusivement et lors de l'utilisation de trois (3) tours de chargement sur un horaire sans pause (article 14.04 d) graphiques 9 à 15), les effectifs et la composition de la main-d'œuvre pour charger le grain sont comme suit :

3 tours de chargement - 3 employés + 2 relèves

9.03

- a)** Dans le cas de chargement de grain à l'aide d'épandeuse, on emploie un (1) employé dans la cale par machine utilisée, ainsi qu'un (1) employé par épandeuse qui agit comme relève.
- b)** De plus, les employeurs ont droit d'appeler autant d'employés qu'ils ont besoin pour exécuter tout autre travail se rapportant au chargement du grain, ex : ériger les séparations, installer les chutes, niveler, ensacher dans la cale, etc.

9.04 Lors des chargements de grain, on emploie un contremaître minimum par navire.

9.05 Pour les cargaisons transportées par conteneur, les opérations de conteneur, de navires trans-roulants (roll-on \ roll-off), de vrac, de grues « Munck » ou autre sorte de grue semblable, ainsi que les opérations couvertes par l'article 16, sont exclues de l'application du présent article 9.05.

a) i) Pour tout type de cargaison, on emploie pas moins que huit (8) employés, plus un (1) contremaître, à l'exception des opérations de cargaisons transportées par conteneurs, les opérations de conteneurs, de navires côtiers, de navires trans-roulants (roll-on/roll-off), de vrac, de grues « Munck » ou autres sortes de grues semblables, ainsi que les opérations couvertes par les articles 16 et 34.

ii) Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, lors de l'utilisation d'un horaire prévu à l'article 14.04 a), on emploie pas moins que six (6) employés, plus un (1) contremaître, à l'exception des

opérations de cargaisons transportées par conteneurs, les opérations de conteneurs, de navires trans-roulants (roll-on/roll-off), de vrac, de grues « Munck » ou autres sortes de grues semblables, ainsi que les opérations couvertes par les articles 16 et 34.

b) i) Lorsque les treuils du navire sont actionnés, on emploie deux (2) treuillistes par treuil. Le travail de signaleur est effectué en alternance par ces treuillistes.

ii) Lorsqu'une grue mobile de Somavrac (OGSOM) est utilisée, y inclus lors d'une opération sans interruption selon l'article 27, on emploie deux (2) opérateurs par grue. Il est entendu que l'employé en relève qui n'opère pas la grue mobile doit agir comme signaleur, lorsque requis. De plus, les opérateurs doivent et effectuer toutes tâches connexes aux opérations de la grue, y inclus d'opérer les treuils si nécessaire.

c) Si durant la période du 15 décembre au 1er mars, l'opération de treuil ne s'effectue pas dans une cabine chauffée, on emploie un (1) employé de plus qui agit comme relève sur l'opération de treuil et de signaleur.

Dans le cas d'une cabine chauffée, les employés affectés comme treuilliste et comme signaleur alternent selon une fréquence convenue entre eux.

d) Quand les treuils ne sont pas actionnés et que l'on utilise une grue à quai, on n'emploie qu'un (1) signaleur sur le pont.

e) En tout temps, l'employeur utilise le nombre requis d'employés dans la cale.

f) Dans l'éventualité d'un chargement sans utilisation de grues ou de treuils, le nombre d'employés dans la cale sera tel que décrit au paragraphe e) de l'article 9.05; dans le hangar et sur le quai, un nombre quelconque d'employé est utilisé.

g) Lors de l'utilisation en tandem de grues à quai, de grues mobiles ou de treuils, on n'utilise qu'un (1) seul signaleur.

9.06 Pour toute opération de chargement et déchargement d'un navire, tout groupe d'employés qui travaillent dans une écoutille comporte un (1) contremaître, sauf dans le cas prévu à l'article 9.04.

9.07

a) La surveillance de tous les travaux exécutés dans un ensemble de hangars ou un complexe de hangars, lorsque quatre (4) employés ou plus y travailleront, est confiée à un vérificateur en chef ou un employé de plancher.

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. Les dispositions de cet article s'appliquent au grain et au sucre.

9.08

a) Le contremaître et le vérificateur en chef sont considérés comme chefs de groupe et ils peuvent être requis d'exécuter tout travail pour lequel ils sont qualifiés. Ceci s'applique à tous les contremaîtres et vérificateurs en chef couverts par cette convention collective.

b) Un grand-contremaître ne peut être requis de faire aucun autre travail lorsqu'il agit comme tel. Toutefois, il peut être assigné pour tout autre travail pour lequel il est classifié.

9.09 Un opérateur de treuil peut être requis d'opérer deux (2) treuils à la fois.

9.10 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 s'établit comme suit:

- a) maintien pour la période subséquente du taux horaire applicable à l'heure du repas, ou
- b) le double du taux applicable à la période qui suit l'heure du repas.

Le taux le plus élevé des deux est alors payé.

Dans le cas où les employés auraient travaillé durant l'heure de repas et qu'on leur attribue, par la suite, une 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 débardeurs qui auraient travaillé de 08h00 à 13h00 sans arrêt, pourraient aller manger de 13h00 à 14h00 et ensuite revenir au travail de 14h00 à 17h00 et seraient rémunérés comme suit:

08h00 à 12h00	-	temps simple
12h00 à 13h00	-	temps double
14h00 à 17h00	-	temps simple

Le même principe s'applique pour l'heure du souper (17h00 à 18h00).

9.11 Passagers

Pour les travaux relatifs aux bagages dans le cas de navires à passagers, on emploie un (1) contremaître et un certain nombre d'employés au gré de l'employeur.

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.

10.03 Plus d'un chariot élévateur 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. Cet article n'a pas pour effet d'empêcher les employés qui en sont requis d'effectuer ce travail durant une période de travail.

10.05

- 1)** Les dimensions ou la pesanteur de la charge d'élingue doivent être établies de façon raisonnable en se basant sur les normes suivantes:
 - a)** régler le travail d'arrimage du navire de façon à obtenir un chargement ou un déchargement des marchandises dans des conditions de propreté, de sécurité et d'efficacité les meilleures;
 - b)** utiliser le plus efficacement possible la compétence et les aptitudes de chacun des travailleurs tout en évitant de surcharger de travail un travailleur quelconque;
- 2)** Tout litige portant sur l'établissement raisonnable de la dimension ou de la pesanteur d'une charge d'élingue ou du nombre d'employés dans une équipe, doit être réglé suivant la procédure applicable aux griefs.

10.06 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 employés à cet égard.

10.07 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.

10.08 L'utilisation des appareils du navire pour installer le matériel sur le navire ou hors du navire, ou pour ouvrir et fermer les écoutilles, n'est pas considérée comme faisant partie du travail de chargement ou de déchargement des marchandises.

ARTICLE 11 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

11.01 En matière de santé et sécurité, les dispositions de la Partie II du Code canadien du travail s'appliquent.

11.02

a) Il est formé un comité local de santé et de sécurité distinct tel que prescrit à la Partie II du Code canadien du travail pour chacun des lieux suivants:

Somavrac
Logistec
TPQ / Bécancour

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.

b) La formation, la composition et le fonctionnement de chacun des trois (3) comités locaux de santé et de sécurité sont en conformité avec les dispositions de la Partie II du Code canadien du travail;

- c) Chacun des comités locaux de santé et de sécurité sont formés d'un maximum de deux (2) représentants de chaque partie, incluant les deux (2) coprésidents;
- d) Un groupe de douze (12) employés assument le rôle de délégués à la santé et sécurité pour le port de Trois-Rivières/Bécancour;
- e) Les coprésidents/employés et les délégués à la santé et sécurité sont désignés par le syndicat. Ce dernier avise l'employeur du nom de ces personnes dans les cinq (5) jours de leur nomination;
- f) Nonobstant les dispositions de la Partie II du Code canadien du travail, les parties conviennent de former un comité de santé et sécurité à la compagnie G3 Canada Limited. Ce comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties lorsque la situation l'exige, à une fréquence minimum de trois (3) fois par année;

11.03

- a) En l'absence du co-président du comité local de santé et sécurité, les délégués de santé et sécurité désignés conformément à l'article 11.02 d) doivent, sur demande de l'une ou l'autre des parties, intervenir lors de refus de travail formulés par les employés, ainsi que lors des enquêtes d'accident sur les lieux où ils sont assignés.
- b) Si plus d'un (1) délégué est assigné à la compagnie, l'employé choisit celui qui le représente.
- c) Dans le cas où les fonctions de délégué entravent la poursuite des opérations, l'employeur s'engage à le remplacer. Ce dernier peut agir comme délégué lorsqu'il est remplacé dans ses fonctions.

Si aucun délégué n'est assigné sur les lieux au moment de l'événement, un délégué disponible et pouvant se rendre sur place sans délai est identifié par le Syndicat. Dans un tel cas, il lui est garanti quatre (4) heures de salaire.

11.04 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. Pour ces heures de cours, l'Association des employeurs maritimes paie un maximum de 24 heures par délégué, à un maximum de 3 délégués, par année de calendrier.

11.05 L'Association des employeurs maritimes donne des cours en santé et sécurité aux employés. Seuls les employés dont les noms apparaissent aux annexes « B » et « D » qui assistent à ces cours sont rémunérés pour la durée de la formation. Le même principe s'applique aux employés du groupe « journaliers » une fois que ceux-ci ont été embauchés. L'identité des professionnels qui donnent ces cours est communiquée au syndicat.

11.06 Comité de coordination

- a) Il est formé un comité de coordination des activités de santé et sécurité. Ce comité est composé de représentants de chaque partie et des employeurs. Le comité se réunit selon le calendrier qu'il détermine ou à la demande de l'une ou l'autre des parties lorsque la situation l'exige.
- b) Le rôle du comité consiste à coordonner les activités de santé et sécurité applicables à l'ensemble des employeurs du Port et qui ne sont pas couvertes par les comités locaux de santé et sécurité. Aucune décision requérant un vote n'est entérinée par ce comité.

11.07 Équipement de protection

- a) La pratique passée chez chaque employeur continue de s'appliquer pour la fourniture de tout vêtement ou équipement de protection.
- b) L'employeur rembourse à tous les employés dont le nom apparaît à l'annexe « B » la somme de deux cent quatre-vingt dollars (280,00 \$) maximum à tous les deux (2) ans à compter du 15 avril 2016, pour l'achat de chaussures de protection approuvées sur présentation de preuves d'achats.

Tous les employés décrits dans le présent paragraphe peuvent utiliser cette somme pour l'achat de couvre-chaussure de caoutchouc.

11.08 Chaque employeur met à la disposition de chaque lieu de travail une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

11.09 En l'occurrence de dommages occasionnés, au cours du travail, aux vêtements d'un employé, l'Association des employeurs maritimes, sur présentation de preuves, dédommage la personne concernée dans un délai maximum d'une (1) semaine.

Chaque fois que de tels dommages surviennent, l'employé concerné doit avertir, sur-le-champ, son supérieur immédiat pour que celui-ci en avertisse immédiatement l'Association des employeurs maritimes, laquelle effectue le nécessaire requis pour fins de vérification.

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

ARTICLE 12 - SALLES DE TOILETTES ET SALLES D'ATTENTE

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 comprendre un nombre suffisant d'armoires de métal pour satisfaire aux exigences des employés qui travaillent dans ce secteur. Il n'y a que les employés occupés au chargement et au déchargement des navires qui auront accès à ces salles de repos.

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

12.04 Les cantines mobiles peuvent circuler sur les lieux de travail suivant des horaires établis à l'avance. Pendant ces périodes, les opérations, tant sur les navires que sur le terminal et dans le garage, ne doivent pas être interrompues.

12.05 Des bancs sont installés de façon que les employés puissent jouir de leur temps de repos dans leur secteur de travail.

ARTICLE 13 - PROCÉDURE D'EMBAUCHE

13.01 Pour les fins de recrutement de nouveaux employés, l'Association des employeurs maritimes considère les candidats qui lui sont référés par le syndicat, pourvu:

- a) qu'en ce faisant, l'Association des employeurs maritimes 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), et
- b) que dans les deux (2) semaines suivant une demande écrite de l'Association des employeurs maritimes, le syndicat puisse référer suffisamment de candidats pour satisfaire les besoins

quant au nombre et diverses autres exigences énumérées par l'Association des employeurs maritimes. Le Syndicat convient de considérer les candidatures qui sont transmises par l'Association des employeurs maritimes.

À défaut, l'Association des employeurs maritimes peut obtenir ses candidats de toute autre source disponible, mais pas avant d'avoir donné au syndicat un avis écrit lui donnant un délai supplémentaire de cinq (5) jours pour se conformer aux conditions de l'alinéa b).

Les parties reconnaissent que l'Association des employeurs maritimes 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.

13.02 La procédure administrative décrite ci-après s'applique à l'embauche de tout nouvel employé. Un nouvel employé est toute personne dont, à la date de la signature de la convention collective, le nom n'apparaît pas aux annexes « B » et « D » ainsi que dans le groupe des employés surnuméraires (« journaliers ») :

- a)** Les candidats sélectionnés sont requis de se soumettre avec succès à l'évaluation de leurs qualifications pour l'opération d'équipement et/ou leur aptitude à recevoir éventuellement une formation pour opérer de la machinerie lourde ainsi qu'à une évaluation de leur candidature. Les procédures d'évaluation sont déterminées par l'Association des employeurs maritimes après consultation avec le syndicat et les résultats sont communiqués au syndicat;
- b)** L'Association des employeurs maritimes convoque les candidats retenus pour une rencontre à laquelle assiste le syndicat et pour laquelle ce dernier est avisé de la tenue un minimum de quarante-huit (48) heures à l'avance. Si le syndicat n'est pas disponible à la date fixée par l'Association des employeurs

maritimes pour la rencontre, celle-ci peut procéder en l'absence du syndicat;

- c) Les candidats doivent satisfaire les exigences physiques et médicales établies par l'Association des employeurs maritimes pour le travail de débardage;
- d) Après avoir complété avec succès le processus de dotation, incluant la formation d'opérateur de chariot-élévateur, les candidats sont embauchés dans le groupe des employés surnuméraires appelé « journaliers »;
- e) Les employés surnuméraires sont soumis aux dispositions de l'Annexe « F »;
- f) Les employés surnuméraires qui passent avec succès toutes les étapes du processus de dotation et qui complètent avec succès la formation d'opérateur de chargeurs sur roues, sont ajoutés au groupe des employés de la réserve de soutien (annexe « D »).

Seul le candidat ayant subi un échec à l'une ou l'autre des étapes du processus de dotation peut s'enquérir des raisons de son échec.

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

13.03 Tous les employés dont le nom apparaît à l'annexe « D » sont, au départ, sur un pied d'égalité et doivent détenir toutes les classifications manuelles ainsi que les classifications d'opérateur de chariot élévateur et de chargeurs sur roues.

13.04 Lorsque le nombre d'employés réguliers de l'annexe « B » déterminé à l'article 15 n'est pas atteint, la position vacante est comblée par l'employé de l'annexe « D » ayant cumulé le plus d'heures de travail à titre d'employé de la réserve de soutien.

ARTICLE 14 - HEURES D'APPELS ET PÉRIODES DE TRAVAIL

14.01 Sur demande, le port est fermé afin de permettre la tenue d'assemblées syndicales et ce, au maximum quatre (4) fois par année. Les parties établissent la date de ces assemblées en tenant compte des activités du port.

14.02 Tous les appels comportent une garantie de quatre (4) ou huit (8) heures consécutives de travail, selon le cas, (l'heure du repas exceptée) payables au taux applicable. De plus, lesdites garanties ne s'appliquent pas quand les dispositions des articles 14.01, 30.02, 30.03, 30.04 et 30.05 s'appliquent.

Durant la période du 15 octobre au 15 avril, il est possible d'effectuer la livraison de sel sur un quart de travail de 07h00 à 15h00.

14.03 Les opérations de débardage s'effectuent selon les horaires de travail suivants:

14.03 a) Travail conventionnel – navires océaniques et côtiers – appel débutant à 08h00 sans repos

- Ces horaires peuvent être utilisés pour tout type de cargaison sauf pour le vrac et le grain
- Ces horaires s'appliquent du 2 mars au 14 décembre inclusivement à l'exception des navires à cale fermée et à chargement latéral (« side loader »)

i) Quart régulier débutant à 08h00 sans repos

Graphique 1

Prép.	Travail	Repas	Travail
07h00	08h00	12h00	13h00
à	à	à	à
08h00	12h00	13h00	16h00

Graphique 2

Prép.	Travail	Repas	Travail	Prol. pour finition d'opération	
07h00	08h00	12h00	13h00	16h00	16h30
à	à	à	à	à	à
08h00	12h00	13h00	16h00	16h30	17h00

Graphique 3

Prép.	Travail	Repas	Travail	Prol. pour finition navire	
07h00	08h00	12h00	13h00	16h00	
à	à	à	à	à	
08h00	12h00	13h00	16h00	20h00	

Graphique 4

Prép.	Travail	Repas	Travail	Repas	Prolongation	Repos
07h00	08h00	12h00	13h00	16h00	17h00	20h30
à	à	à	à	à	à	à
08h00	12h00	13h00	16h00	17h00	20h30	21h00

Graphique 5

Prép.	Travail	Repas	Travail	Repas	Prolongation	Repos	Prol. pour finition navire
07h00	08h00	12h00	13h00	16h00	17h00	20h30	21h00
à	à	à	à	à	à	à	à
08h00	12h00	13h00	16h00	17h00	20h30	21h00	24h00

- L'employeur peut commander la main-d'œuvre nécessaire pour préparer le chargement ou le déchargement d'un navire jusqu'à une (1) heure avant le début du quart de travail en payant le taux applicable durant cette période (graphiques 1 à 5);
- Il est également permis à l'employeur de débuter les opérations de chargement ou de déchargement durant cette période. Dans ce cas, les effectifs complets prévus pour les opérations de chargement ou de déchargement doivent être commandés pour cette période selon les dispositions de la convention collective;
- À l'exception de la prolongation pour finition d'opération (graphiques 3 et 5), lorsqu'un employé est prolongé après avoir travaillé huit (8) heures, il lui est garanti un minimum de quatre (4) heures pour cette prolongation. Il ne peut y avoir qu'une prolongation de quatre (4) heures dans une journée (graphique 4);
- Toutefois, les employés peuvent être requis de travailler après cette période de quatre (4) heures pour la finition du navire jusqu'à un maximum de seize (16) heures de travail consécutives (graphique 5);
- Dans le cas d'une prolongation pour finition du navire, à 16h00 ou à 20h30, les employés sont payés seulement pour le temps effectivement travaillé (graphiques 3 et 5);
- Dans le cas d'une prolongation pour finition du navire après 20h30, les employés ont droit à une période de repos de trente (30) minutes rémunérées qui leur est donnée entre 20h30 et 21h00 (graphique 5);
- La prolongation pour finition d'opération est payée par bloc de trente (30) minutes pour un maximum d'une (1) heure (graphique 2);
- La prolongation pour finition d'opération peut être requise pour compléter une séquence de chargement ou de déchargement dans le but que l'étape suivante de chargement ou de déchargement soit la plus efficace possible lors du prochain déploiement de main-d'œuvre pour ce navire (graphique 2);
- La prolongation pour finition d'opération est rémunérée au taux applicable du quart de travail suivant (graphique 2).

14.03 a) Travail conventionnel – navires océaniques et côtiers – appel débutant à 08h00 avec repos

- Ces horaires peuvent être utilisés pour tout type de cargaison sauf pour le vrac et le grain

ii) Quart régulier débutant à 08h00 avec repos

Graphique 1

Prép.	Travail	Repos	Travail	Repas	Travail	Repos	Travail
07h00	08h00	09h30	10h00	12h00	13h00	14h45	15h15
à	à	à	à	à	à	à	à
08h00	09h30	10h00	12h00	13h00	14h45	15h15	17h00

Graphique 2

Prép.	Travail	Repos	Travail	Repas	Travail	Repos	Travail	Prol. pour finition d'opération	
07h00	08h00	09h30	10h00	12h00	13h00	14h45	15h15	17h00	17h30
à	à	à	à	à	à	à	à	à	à
08h00	09h30	10h00	12h00	13h00	14h45	15h15	17h00	17h30	18h00

Graphique 3

Prép.	Travail	Repos	Travail	Repas	Travail	Repos	Travail	Prol. pour finition navire	
07h00	08h00	09h30	10h00	12h00	13h00	14h45	15h15	17h00	
à	à	à	à	à	à	à	à	à	
08h00	09h30	10h00	12h00	13h00	14h45	15h15	17h00	21h00	

Graphique 4

Prép.	Travail	Repos	Travail	Repas	Travail	Repos	Travail	Repas	Prolongation	Repos	Prolongation
07h00	08h00	09h30	10h00	12h00	13h00	14h45	15h15	17h00	18h00	19h45	20h15
à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à
08h00	09h30	10h00	12h00	13h00	14h45	15h15	17h00	18h00	19h45	20h15	22h00

Graphique 5

Prép.	Travail	Repos	Travail	Repas	Travail	Repos	Travail	Repas	Prolongation	Repos	Prolongation	Prol. pour finition navire
07h00	08h00		10h00		13h00		15h15		18h00		20h15	22h00
à	à		à		à		à		à		à	à
08h00	09h30		12h00		14h45		17h00		19h45		22h00	24h00

- L'employeur peut commander la main-d'œuvre nécessaire pour préparer le chargement ou le déchargement d'un navire jusqu'à une (1) heure avant le début du quart de travail en payant le taux applicable durant cette période (graphiques 1 à 5);
- Il est également permis à l'employeur de débiter les opérations de chargement ou de déchargement durant cette période. Dans ce cas, les effectifs complets prévus pour les opérations de chargement ou de déchargement doivent être commandés pour cette période selon les dispositions de la convention collective;
- À l'exception de la prolongation pour finition d'opération (graphiques 3 et 5), lorsqu'un employé est prolongé après avoir travaillé huit (8) heures, il lui est garanti un minimum de quatre (4) heures pour cette prolongation. Il ne peut y avoir qu'une prolongation de quatre (4) heures dans une journée (graphique 4);
- Toutefois, les employés peuvent être requis de travailler après cette période de de quatre (4) heures pour la finition du navire jusqu'à un maximum de seize (16) heures de travail consécutives (graphique 5);
- Dans le cas d'une prolongation pour finition du navire (graphiques 3 et 5), à 17h00 ou à 22h00, les employés sont payés seulement pour le temps effectivement travaillé;
- La prolongation pour finition d'opération est payée par bloc de trente (30) minutes pour un maximum d'une (1) heure (graphique 2);
- La prolongation pour finition d'opération peut être requise pour compléter une séquence de chargement ou de déchargement dans le but que l'étape suivante de chargement ou de déchargement soit la plus efficace possible lors du prochain déploiement de main-d'œuvre pour ce navire (graphique 2);
- La prolongation pour finition d'opération est rémunérée au taux applicable du quart de travail suivant (graphique 2).

14.03 a) Travail conventionnel – navires océaniques et côtiers – appel débutant à 13h00 sans repos

- Ces horaires peuvent être utilisés pour tout type de cargaison sauf pour le vrac et le grain
- Ces horaires s'appliquent du 2 mars au 14 décembre inclusivement à l'exception des navires à cale fermée et à chargement latéral (« side loader »)

iii) Quart régulier débutant à 13h00 sans repos

Graphique 1

Prép.	Travail	Repas	Travail
12h00	13h00	17h00	18h00
à	à	à	à
13h00	17h00	18h00	21h00

Graphique 2

Prép.	Travail	Repas	Travail	Prol. pour finition d'opération	
12h00	13h00	17h00	18h00	21h00	21h30
à	à	à	à	à	à
13h00	17h00	18h00	21h00	21h30	22h00

Graphique 3

Prép.	Travail	Repas	Travail	Repos	Prol. pour finition navire	
12h00	13h00	17h00	18h00	20h30	21h00	24h00
à	à	à	à	à	à	à
13h00	17h00	18h00	20h30	21h00	24h00	02h00

- Ces appels peuvent être donnés la veille entre 18h00 et 24h00 ou entre 10h00 et 11h00 le lendemain;
- L'employeur peut commander la main-d'œuvre nécessaire uniquement pour préparer le chargement ou le déchargement d'un navire jusqu'à une (1) heure avant le début du quart de travail en payant le taux applicable durant cette période (graphiques 1 à 3);
- Les employés peuvent être prolongés après avoir complété leur journée de huit (8) heures seulement dans le cas d'une prolongation pour finition d'opération (graphique 2) ou pour finition du navire (graphique 3);
- La prolongation pour finition d'opération est payée par bloc de trente (30) minutes pour un maximum d'une (1) heure (graphique 2);
- La prolongation pour finition d'opération peut être requise pour compléter une séquence de chargement ou de déchargement dans le but que l'étape suivante de chargement ou de déchargement soit la plus efficace possible lors du prochain déploiement de main-d'œuvre pour ce navire (graphique 2);
- Dans le cas d'une prolongation pour finition du navire après 20h30 (graphique 3), les employés ont droit à une période de repos de trente (30) minutes rémunérées qui leur est donnée entre 20h30 et 21h00;

- La prolongation pour finition du navire (graphique 3) ne doit pas dépasser 02h00 et les employés sont payés pour le temps effectivement travaillé;
- Les heures de prolongation entre 21h00 et 24h00 sont payables au taux double. Les heures de prolongation après 24h00 sont payables au taux triple.

14.03 a) Travail conventionnel – navires océaniques et côtiers – appel débutant à 13h00 avec repos

- Ces horaires peuvent être utilisés pour tout type de cargaison sauf pour le vrac et le grain

iv) Quart régulier débutant à 13h00 avec repos

Graphique 1

Prép.	Travail	Repos	Travail	Repos	Travail	Repos	Travail
12h00	13h00	14h45	15h15	17h00	18h00	19h45	20h15
à	à	à	à	à	à	à	à
13h00	14h45	15h15	17h00	18h00	19h45	20h15	22h00

Graphique 2

Prép.	Travail	Repos	Travail	Repos	Travail	Repos	Travail	Prol. pour finition d'opération	
12h00	13h00	14h45	15h15	17h00	18h00	19h45	20h15	22h00	22h30
à	à	à	à	à	à	à	à	à	à
13h00	14h45	15h15	17h00	18h00	19h45	20h15	22h00	22h30	23h00

Graphique 3

Prép.	Travail	Repos	Travail	Repos	Travail	Repos	Travail	Prol. pour finition navire	
12h00	13h00	14h45	15h15	17h00	18h00	19h45	20h15	22h00	
à	à	à	à	à	à	à	à	à	
13h00	14h45	15h15	17h00	18h00	19h45	20h15	22h00	02h00	

- Ces appels peuvent être donnés la veille entre 18h00 et 24h00 ou entre 10h00 et 11h00 le lendemain;
- L'employeur peut commander la main-d'œuvre nécessaire uniquement pour préparer le chargement ou le déchargement d'un navire jusqu'à une (1) heure avant le début du quart de travail en payant le taux applicable durant cette période (graphiques 1 à 3);
- Les employés peuvent être prolongés après avoir complété leur journée de huit (8) heures seulement dans le cas d'une prolongation pour finition d'opération (graphique 2) ou pour finition du navire (graphique 3);
- La prolongation pour finition d'opération est payée par bloc de trente (30) minutes pour un maximum d'une (1) heure (graphique 2);
- La prolongation pour finition d'opération peut être requise pour compléter une séquence de chargement ou de déchargement dans le but que l'étape suivante de chargement ou de déchargement soit la plus efficace possible lors du prochain déploiement de main-d'œuvre pour ce navire (graphique 2);
- La prolongation pour finition d'opération est rémunérée au taux applicable du quart de travail suivant (graphique 2);
- La prolongation pour finition du navire (graphique 3) ne doit pas dépasser 02h00 et les employés sont payés pour le temps effectivement travaillé;

- Les heures de prolongation entre 22h00 et 24h00 sont payables au taux double. Les heures de prolongation après 24h00 sont payables au taux triple.

14.03 a) Travail conventionnel – navires océaniques et côtiers – quart débutant à 16h00 pour débiter un navire

- Ces horaires peuvent être utilisés pour tout type de cargaison sauf pour le vrac et le grain

v) Quart régulier débutant à 16h00 sans repos pour débiter un navire

- Cet horaire s'applique du 2 mars au 14 décembre inclusivement à l'exception des navires à cale fermée et à chargement latéral (« *side loader* »)

Graphique 1

Travail	Repos	Travail
16h00	20h00	21h00
à	à	à
20h00	21h00	24h00

vi) Quart régulier débutant à 16h00 avec repos pour débiter un navire

Graphique 2

Travail	Repos	Travail	Repos	Travail	Repos	Travail
16h00	17h30	18h00	20h00	21h00	22h45	23h15
à	à	à	à	à	à	à
17h30	18h00	20h00	21h00	22h45	23h15	01h00

- L'employeur peut commander la main-d'œuvre pour un quart d'une durée de huit (8) heures pour débiter le chargement ou le déchargement d'un navire lorsqu'il est prévu un prochain déploiement de main-d'œuvre pour celui-ci;
- Ces appels peuvent être donnés la veille entre 18h00 et 24h00 ou entre 10h00 et 11h00 le même jour.

14.03 b) Travail régulier - navire

- Ces horaires peuvent être utilisés pour tout type d'opération et de cargaison à l'exception des navires côtiers, de passagers et la cargaison conventionnelle et grain

Quart débutant à 00h00, 08h00, 16h00

Graphique 1

Préparation	Travail	Repas	Travail
23h00 à 00h00	00h00 à 03h30	03h30 à 04h30	04h30 à 08h00
07h00 à 08h00	08h00 à 11h30	11h30 à 12h30	12h30 à 16h00
15h00 à 16h00	16h00 à 19h30	19h30 à 20h30	20h30 à 24h00

Graphique 2

Préparation	Travail	Repas	Travail	Prol. pour finition d'opération	
23h00 à 00h00	00h00 à 03h30	03h30 à 04h30	04h30 à 08h00	08h00 à 08h30	08h30 à 09h00
07h00 à 08h00	08h00 à 11h30	11h30 à 12h30	12h30 à 16h00	16h00 à 16h30	16h30 à 17h00
15h00 à 16h00	16h00 à 19h30	19h30 à 20h30	20h30 à 24h00	24h00 à 00h30	00h30 à 01h00

Graphique 3

Préparation	Travail	Repas	Travail	Prol. finition navire	
23h00 à 00h00	00h00 à 03h30	03h30 à 04h30	04h30 à 08h00	08h00 à 10h00	10h00 à 12h00
07h00 à 08h00	08h00 à 11h30	11h30 à 12h30	12h30 à 16h00	16h00 à 18h00	18h00 à 20h00
15h00 à 16h00	16h00 à 19h30	19h30 à 20h30	20h30 à 24h00	24h00 à 02h00	02h00 à 04h00

Graphique 4

Préparation	Travail	Repas	Travail	Repas	Prolongation
23h00 à 00h00	00h00 à 03h30	03h30 à 04h30	04h30 à 08h00	08h00 à 09h00	09h00 à 12h30
07h00 à 08h00	08h00 à 11h30	11h30 à 12h30	12h30 à 16h00	16h00 à 17h00	17h00 à 20h30
15h00 à 16h00	16h00 à 19h30	19h30 à 20h30	20h30 à 24h00	24h00 à 01h00	01h00 à 04h30

Graphique 5

Préparation	Travail	Repas	Travail	Repas	Prolongation	Prol. finition navire	
23h00 à 00h00	00h00 à 03h30	03h30 à 04h30	04h30 à 08h00	08h00 à 09h00	09h00 à 12h30	12h30 à 14h30	14h30 à 16h30
07h00 à 08h00	08h00 à 11h30	11h30 à 12h30	12h30 à 16h00	16h00 à 17h00	17h00 à 20h30	20h30 à 22h30	22h30 à 00h30
15h00 à 16h00	16h00 à 19h30	19h30 à 20h30	20h30 à 24h00	24h00 à 01h00	01h00 à 04h30	04h30 à 06h30	06h30 à 08h30

- L'employeur peut commander la main-d'œuvre nécessaire pour préparer le chargement ou le déchargement d'un navire jusqu'à une (1) heure avant le début du quart de travail en payant le taux applicable durant cette période (graphiques 1 à 5);
- Il est également permis à l'employeur de débuter les opérations de chargement ou de déchargement durant cette période, uniquement sur le quart de travail débutant 08h00. Dans ce cas, les effectifs complets prévus pour les opérations de chargement ou de déchargement doivent être commandés pour cette période selon les dispositions de la convention collective;
- À l'exception de la prolongation pour finition d'opération (graphique 2), lorsqu'un employé travaillant sur un quart de travail régulier – navire est prolongé après avoir travaillé huit (8) heures dans une journée, il lui est garanti un minimum de quatre (4) heures pour cette prolongation. Il ne peut y avoir qu'une prolongation de quatre (4) heures dans une journée (graphiques 4 et 5);
- Toutefois, lors de la finition d'un navire (graphiques 3 et 5), les employés qui sont requis de travailler après avoir travaillé huit (8) heures durant la journée jouissent d'un minimum de deux (2) heures de garantie. Si les travaux durent plus de deux (2) heures, les employés jouissent d'un minimum de quatre (4) heures. Si la prolongation pour finition du navire (graphiques 3 et 5) dure plus de quatre (4) heures, les employés sont payés seulement pour le temps effectivement travaillé jusqu'à un maximum de seize (16) heures consécutives;
- La prolongation pour finition d'opération est payée par bloc de trente (30) minutes pour un maximum d'une (1) heure (graphique 2);
- La prolongation pour finition d'opération peut être requise pour compléter une séquence de chargement ou de déchargement dans le but que l'étape suivante de chargement ou de déchargement soit la plus efficace possible lors du prochain déploiement de main-d'œuvre pour ce navire (graphique 2);
- La prolongation pour finition d'opération est rémunérée au taux applicable du quart de travail suivant (graphique 2);
- Il est convenu que les employés peuvent être appelés pour 16h00. Ces appels peuvent être donnés la veille entre 18h00 et 24h00 ou entre 10h00 et 11h00 le lendemain.

14.03 c) Quart à relais – travail sans interruption (article 27)

- Ces horaires peuvent être utilisés pour tout type d'opération et de cargaison à l'exception du grain

Quart d'une durée de 8 heures débutant à 00h00, 08h00, 12h00, 16h00 ou 20h00

Graphique 1

Préparation	Travail
23h00 à 00h00	00h00 à 08h00
07h00 à 08h00	08h00 à 16h00
11h00 à 12h00	12h00 à 20h00
15h00 à 16h00	16h00 à 24h00
19h00 à 20h00	20h00 à 04h00

Graphique 2

Préparation	Travail	Prol. pour finition d'opération	
23h00 à 00h00	00h00 à 08h00	08h00 à 08h30	08h30 à 09h00
07h00 à 08h00	08h00 à 16h00	16h00 à 16h30	16h30 à 17h00
11h00 à 12h00	12h00 à 20h00	20h00 à 20h30	20h30 à 21h00
15h00 à 16h00	16h00 à 24h00	24h00 à 00h30	00h30 à 01h00
19h00 à 20h00	20h00 à 04h00	04h00 à 04h30	04h30 à 05h00

Graphique 3

Préparation	Travail	Prol. finition navire	
23h00 à 00h00	00h00 à 08h00	08h00 à 10h00	10h00 à 12h00
07h00 à 08h00	08h00 à 16h00	16h00 à 18h00	18h00 à 20h00
11h00 à 12h00	12h00 à 20h00	20h00 à 22h00	22h00 à 24h00
15h00 à 16h00	16h00 à 24h00	24h00 à 02h00	02h00 à 04h00
19h00 à 20h00	20h00 à 04h00	04h00 à 06h00	06h00 à 08h00

Graphique 4

Préparation	Travail	Prolongation	Prol. finition navire
23h00 à 00h00	00h00 à 08h00	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00
07h00 à 08h00	08h00 à 16h00	16h00 à 20h00	20h00 à 24h00
11h00 à 12h00	12h00 à 20h00	20h00 à 24h00	24h00 à 04h00

15h00 à 16h00	16h00 à 24h00	24h00 à 04h00	04h00 à 08h00
19h00 à 20h00	20h00 à 04h00	04h00 à 08h00	08h00 à 12h00

Quart d'une durée de 12 heures débutant à 00h00, 08h00, 12h00, 16h00 ou 20h00

Graphique 5

Préparation	Travail
23h00 à 00h00	00h00 à 12h00
07h00 à 08h00	08h00 à 20h00
11h00 à 12h00	12h00 à 24h00
15h00 à 16h00	16h00 à 04h00
19h00 à 20h00	20h00 à 08h00

Graphique 6

Préparation	Travail	Prol. pour finition d'opération	
23h00 à 00h00	00h00 à 12h00	12h00	12h30
		à	à
07h00 à 08h00	08h00 à 20h00	12h30	13h00
		à	à
11h00 à 12h00	12h00 à 24h00	20h00	20h30
		à	à
15h00 à 16h00	16h00 à 04h00	20h30	21h00
		à	à
		24h00	00h30
		à	à
		00h30	01h00
		à	à
		04h00	04h30
		à	à
		04h30	05h00
		à	à

19h00 à 20h00	20h00 à 08h00	08h00 à 08h30	08h30 à 09h00
---------------	---------------	---------------------	---------------------

Graphique 7

Préparation	Travail	Prol. finition navire
23h00 à 00h00	00h00 à 12h00	12h00 à 16h00
07h00 à 08h00	08h00 à 20h00	20h00 à 24h00
11h00 à 12h00	12h00 à 24h00	24h00 à 04h00
15h00 à 16h00	16h00 à 04h00	04h00 à 08h00
19h00 à 20h00	20h00 à 08h00	08h00 à 12h00

- Lorsque l'on utilise le système de quarts à relais et que l'on exige que les opérations s'effectuent sans interruption, on doit appliquer les dispositions de l'article 27;
- L'employeur peut commander la main-d'œuvre nécessaire pour préparer le chargement ou le déchargement d'un navire jusqu'à une (1) heure avant le début du quart de travail en payant le taux applicable durant cette période (graphiques 1 à 7);
- Il est également permis à l'employeur de débuter les opérations de chargement ou de déchargement durant cette période, uniquement sur le quart de travail débutant 08h00. Dans ce cas, les effectifs complets prévus pour les opérations de chargement ou de déchargement doivent être commandés pour cette période selon les dispositions de la convention collective;
- À l'exception de la prolongation pour finition d'opération (graphiques 2 et 6), lorsqu'un employé travaillant à relais (*shift*) est prolongé après avoir travaillé huit (8) heures dans une journée, il lui est garanti un minimum de quatre (4) heures pour cette prolongation. Il ne peut y avoir qu'une prolongation de quatre (4) heures dans une journée (graphique 4);
- Toutefois, lors de la finition d'un navire (graphiques 3 et 7), les employés qui sont requis de travailler après avoir travaillé huit (8) heures ou douze (12) heures durant la journée jouissent d'un minimum de deux (2) heures de garantie. Si les travaux durent plus de

deux (2) heures, les employés jouissent d'un minimum de quatre (4) heures. Si la prolongation pour finition du navire (graphiques 4 et 7) dure plus de quatre (4) heures, les employés sont payés seulement pour le temps effectivement travaillé jusqu'à un maximum de seize (16) heures consécutives;

- La prolongation pour finition d'opération est payée par bloc de trente (30) minutes pour un maximum d'une (1) heure (graphique 2);
- La prolongation pour finition d'opération peut être requise pour compléter une séquence de chargement ou de déchargement dans le but que l'étape suivante de chargement ou de déchargement soit la plus efficace possible lors du prochain déploiement de main-d'œuvre pour ce navire (graphique 2);
- La prolongation pour finition d'opération est rémunérée au taux applicable du quart de travail suivant (graphique 2);
- Il est convenu que les employés peuvent être appelés pour 12h00, 16h00 et 20h00. Ces appels peuvent être donnés la veille entre 18h00 et 24h00 ou entre 10h00 et 11h00 le lendemain;
- L'employeur a la discrétion d'instaurer des quarts de huit (8) heures (graphiques 1 à 4) ou de douze (12) heures (graphiques 5 à 7).

14.03 d) Travail relatif au grain

Quart débutant à 08h00

Graphique 1

Préparation	Travail	Repas	Travail
07h00 à 08h00	08h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 17h00

Graphique 2

Préparation	Travail	Repas	Travail	Prol. finition d'opération	
07h00 à 08h00	08h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 17h00	17h00 à 17h30	17h30 à 18h00

Graphique 3

Préparation	Travail	Repas	Travail	Repas	Prolongation
07h00 à 08h00	08h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 17h00	17h00 à 18h00	18h00 à 22h00

Graphique 4

Préparation	Travail	Repas	Travail	Repas	Prolongation	Prol. pour finition navire
07h00 à 08h00	08h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 17h00	17h00 à 18h00	18h00 à 22h00	22h00 à 24h00

Quart débutant à 13h00

Graphique 5

Préparation	Travail	Repas	Travail
12h00 à 13h00	13h00 à 17h00	17h00 à 18h00	18h00 à 22h00

Graphique 6

Préparation	Travail	Repas	Travail	Prol. finition d'opération	
12h00 à 13h00	13h00 à 17h00	17h00 à 18h00	18h00 à 22h00	22h00 à 22h30	22h30 à 23h00

Graphique 7

Préparation	Travail	Repas	Travail	Repas	Prolongation
12h00 à 13h00	13h00 à 17h00	17h00 à 18h00	18h00 à 22h00	22h00 à 23h00	23h00 à 03h00

Graphique 8

Préparation	Travail	Repas	Travail	Repas	Prolongation	Prol. pour finition navire
12h00 à 13h00	13h00 à 17h00	17h00 à 18h00	18h00 à 22h00	22h00 à 23h00	23h00 à 03h00	03h00 à 05h00

Quart d'une durée de 8 heures avec relève débutant à 00h00, 08h00, 12h00, 16h00 ou 20h00

Graphique 9

Préparation	Travail
23h00 à 00h00	00h00 à 08h00
07h00 à 08h00	08h00 à 16h00
11h00 à 12h00	12h00 à 20h00
15h00 à 16h00	16h00 à 24h00
19h00 à 20h00	20h00 à 04h00

Graphique 10

Préparation	Travail	Prol. pour finition d'opération	
23h00 à 00h00	00h00 à 08h00	08h00 à 08h30	08h30 à 09h00
07h00 à 08h00	08h00 à 16h00	16h00 à 16h30	16h30 à 17h00
11h00 à 12h00	12h00 à 20h00	20h00 à 20h30	20h30 à 21h00
15h00 à 16h00	16h00 à 24h00	24h00 à 00h30	00h30 à 01h00
19h00 à 20h00	20h00 à 04h00	04h00 à 04h30	04h30 à 05h00

Graphique 11

Préparation	Travail	Prol. finition navire	
23h00 à 00h00	00h00 à 08h00	08h00 à 10h00	10h00 à 12h00
07h00 à 08h00	08h00 à 16h00	16h00 à 18h00	18h00 à 20h00
11h00 à 12h00	12h00 à 20h00	20h00 à 22h00	22h00 à 24h00
15h00 à 16h00	16h00 à 24h00	24h00 à 02h00	02h00 à 04h00

19h00 à 20h00	20h00 à 04h00	04h00 à 06h00	06h00 à 08h00
---------------	---------------	---------------------	---------------------

Graphique 12

Préparation	Travail	Prolongation	ProL. finition navire
23h00 à 00h00	00h00 à 08h00	08h00 à 12h00	12h00 à 16h00
07h00 à 08h00	08h00 à 16h00	16h00 à 20h00	20h00 à 24h00
11h00 à 12h00	12h00 à 20h00	20h00 à 24h00	24h00 à 04h00
15h00 à 16h00	16h00 à 24h00	24h00 à 04h00	04h00 à 08h00
19h00 à 20h00	20h00 à 04h00	04h00 à 08h00	08h00 à 12h00

Quart d'une durée de 12 heures avec relève débutant à 00h00, 08h00, 12h00, 16h00 ou 20h00

Graphique 13

Préparation	Travail
23h00 à 00h00	00h00 à 12h00
07h00 à 08h00	08h00 à 20h00
11h00 à 12h00	12h00 à 24h00
15h00 à 16h00	16h00 à 04h00
19h00 à 20h00	20h00 à 08h00

Graphique 14

Préparation	Travail	Prol. pour finition d'opération	
23h00 à 00h00	00h00 à 12h00	12h00 à 12h30	12h30 à 13h00
07h00 à 08h00	08h00 à 20h00	20h00 à 20h30	20h30 à 21h00
11h00 à 12h00	12h00 à 24h00	24h00 à 00h30	00h30 à 01h00
15h00 à 16h00	16h00 à 04h00	04h00 à 04h30	04h30 à 05h00
19h00 à 20h00	20h00 à 08h00	08h00 à 08h30	08h30 à 09h00

Graphique 15

Préparation	Travail	Prol. pour finition navire
23h00 à 00h00	00h00 à 12h00	12h00 à 16h00
07h00 à 08h00	08h00 à 20h00	20h00 à 24h00
11h00 à 12h00	12h00 à 24h00	24h00 à 04h00
15h00 à 16h00	16h00 à 04h00	04h00 à 08h00
19h00 à 20h00	20h00 à 08h00	08h00 à 12h00

- L'employeur utilise les effectifs et la composition de la main-d'œuvre prévue à l'article 9.02;
- L'employeur peut commander la main-d'œuvre nécessaire pour préparer le chargement ou le déchargement d'un navire jusqu'à une (1) heure avant le début du quart de travail en payant le taux applicable durant cette période (graphiques 1 à 15);
- Il est également permis à l'employeur de débuter les opérations de chargement ou de déchargement durant cette période, uniquement sur le quart de travail débutant à 08h00. Dans ce cas, les effectifs complets prévus pour les opérations de chargement ou de déchargement doivent être commandés pour cette période selon les dispositions de la convention collective;
- À l'exception de la prolongation pour finition d'opération (graphiques 2, 6, 10 et 14), lorsqu'un employé travaillant avec relève est prolongé après avoir travaillé huit (8) heures durant une journée, il lui est garanti un minimum de quatre (4) heures pour cette prolongation. Il ne peut y avoir qu'une prolongation de quatre (4) heures dans une journée (graphiques 3, 4, 7, 8, 12 et 15);
- Toutefois, lors de la finition d'un navire (graphiques 4, 8, 11, 12 et 15), les employés qui sont requis de travailler après avoir travaillé huit (8) heures ou douze (12) heures durant la journée jouissent d'un minimum de deux (2) heures de garantie. Si les travaux durent plus de deux (2) heures, les employés jouissent d'un minimum de quatre (4) heures. Si la prolongation pour finition du navire dure plus de quatre (4) heures, les employés sont payés seulement pour le temps effectivement travaillé jusqu'à un maximum de seize (16) heures ;
- La prolongation pour finition d'opération (graphiques 2, 6, 10 et 14) est payée par bloc de trente (30) minutes pour un maximum d'une (1) heure;

- La prolongation pour finition d'opération (graphiques 2, 6, 10 et 14) peut être requise pour compléter une séquence de chargement ou de déchargement dans le but que l'étape suivante de chargement ou de déchargement soit la plus efficace possible lors du prochain déploiement de main-d'œuvre pour ce navire;
- La prolongation pour finition d'opération est rémunérée au taux applicable du quart de travail suivant (graphique 2);
- Il est convenu que les employés peuvent être appelés pour 12h00, 13h00, 16h00 et 20h00. Ces appels peuvent être donnés entre 18h00 et 24h00 la veille ou entre 10h00 et 11h00 le lendemain;
- L'employeur a la discrétion d'instaurer des quarts avec relève de huit (8) heures (graphiques 9 à 12) ou de douze (12) heures (graphiques 13 à 15);
- Nonobstant les heures de repas établies à l'article 14.03 d), il est convenu que les périodes de repas pour les employés affectés aux opérations de grains peuvent être modifiées afin de coïncider avec les périodes de repas des employés des élévateurs à grain et dans un tel cas, l'article 9.10 ne s'applique pas.

14.03 e) Appel pour finition de navire

- Ces horaires peuvent être utilisés pour tout type de cargaison;

i) Quart régulier – sans repos

- Cet horaire s'applique du 2 mars au 14 décembre inclusivement à l'exception des navires à cale fermée et à chargement latéral (« *side loader* »)

Graphique 1

Travail	Repos	Repas	Prolongation
08h00 à 11h30	11h30 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 17h00

ii) Quart régulier – avec repos

Graphique 2

Travail	Repos	Travail	Repas	Travail	Repos	Travail
08h00 à 09h30	09h30 à 10h00	10h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 14h45	14h45 à 15h15	15h15 à 17h00

iii) Quart à relais – travail sans interruption (article 27)

Graphique 3

Travail	Prolongation
08h00 à 12h00	12h00 à 16h00

- L'employeur peut commander de la main-d'œuvre pour un quart d'une durée de quatre (4) heures pour la finition d'un navire lorsque de la main-d'œuvre a déjà été utilisée sur le navire pour un quart d'une durée de huit (8) heures, sans qu'il y ait eu de prolongation pour finition du navire, et que les travaux de chargement/déchargement du navire ont été interrompus;
- Cet appel pour finition comporte une garantie minimum de quatre (4) heures. Si les travaux durent plus de quatre (4) heures, les employés reçoivent un minimum de quatre (4) heures additionnelles;
- L'appel des employés pour ce quart pour finition est fait selon la priorité d'appel pour un quart d'une durée de quatre (4) heures;
- Les heures travaillées entre 11h30 et 12h00 sont payables à taux double (graphique 1).

14.03 f) Appel pour débiter un navire – océaniques et côtiers

- Cet horaire peut être utilisé pour tout type de cargaison;

i) Quart régulier – sans repos

- Cet horaire s'applique du 2 mars au 14 décembre inclusivement à l'exception des navires à cale fermée et à chargement latéral (« *side loader* »)

Graphique 1

Travail	Repos
12h00 à 15h30	15h30 à 16h00
13h00 à 16h30	16h30 à 17h00
16h00 à 19h30	19h30 à 20h00
18h00 à 21h30	21h30 à 22h00
20h00 à 23h30	23h30 à 24h00

ii) Quart régulier – avec repos

Graphique 2

Travail	Repos	Travail
12h00 à 13h45	13h45 à 14h15	14h15 à 16h00
13h00 à 14h45	14h45 à 15h15	15h15 à 17h00
16h00 à 17h45	17h45 à 18h15	18h15 à 20h00
18h00 à 19h45	19h45 à 20h15	20h15 à 22h00
20h00 à 21h45	21h45 à 22h15	22h15 à 24h00

iii) Quart à relais – travail sans interruption (article 27)

Graphique 3

Travail
12h00 à 16h00
16h00 à 20h00
18h00 à 22h00
20h00 à 24h00

- L'employeur peut commander de la main-d'œuvre pour un quart d'une durée de quatre (4) heures pour débiter le chargement ou le déchargement d'un navire lorsqu'il est prévu un prochain déploiement de main-d'œuvre pour celui-ci;
- Cet appel peut débiter à 12h00, 13h00, 16h00, 18h00 ou 20h00;

- Cet appel pour débiter un navire comporte une garantie de quatre (4) heures;
- L'appel des employés pour ce quart de début de navire est fait selon la priorité d'appel pour un quart d'une durée de quatre (4) heures;
- Les appels pour débiter un navire à 12h00, 13h00, 16h00, 18h00 et 20h00 peuvent être donnés entre 10h00 et 11h00 le même jour;
- Il est convenu que la pause de trente (30) minutes est prise à la fin de la période de travail pour le quart régulier (14.04 f) i) (graphique 1);

14.03 g) Travail de terminal – conventionnel

- Les horaires sans pause peuvent être utilisés pour la marchandise conventionnelle et les opérations de terminal uniquement que durant la période du 2 mars au 14 décembre inclusivement;
- Les horaires de terminal débutant à 00h00 (minuit) peuvent être utilisés pour la marchandise conventionnelle et les opérations de terminal. Dans ce cas, le travail doit s'effectuer sans interruption et en utilisant les effectifs prévus à l'article 27;
- Le travail de terminal comporte une garantie de quatre (4) heures;
- Les employés qui sont prolongés après avoir travaillé quatre (4) heures reçoivent un minimum de quatre (4) heures additionnelles (graphiques 2, 3 et 5);
- Cependant, les employés qui sont prolongés après avoir travaillé huit (8) heures sont payés un minimum d'une (1) heure s'ils sont prolongés après la période du repas. S'ils travaillent plus d'une heure, ils sont payés pour le temps effectivement travaillé jusqu'à un maximum de deux (2) heures. S'ils travaillent plus de deux (2) heures, ils reçoivent un minimum de quatre (4) heures (graphiques 3, 9, 14 et 16).

i) Appel d'une durée de 4 heures débutant à 08h00 – avec repos

Graphique 1

Travail
08h00 à 12h00
Pause 30 mn. entre 09h30 et 10h30

Graphique 2

Travail	Repas	Prolongation (1)
08h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 17h00
Pause 30 mn. entre 09h30 et 10h30		Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30

Graphique 3

Travail	Repas	Prolongation (1)	Repas	Prolongation (2)
08h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 17h00	17h00 à 18h00	18h00 à 22h00
Pause 30 mn. entre 09h30 et 10h30		Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30		Pause 30 mn. entre 19h30 et 22h30

ii) Appel d'une durée de 4 heures débutant à 13h00 – avec repos

Graphique 4

Travail
13h00 à 17h00
Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30

Graphique 5

Travail	Repas	Prolongation (1)
13h00 à 17h00	17h00	18h00 à 22h00
Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30	à 18h00	Pause 30 mn. entre 19h30 et 21h30

iii) Appel d'une durée de 4 heures débutant à 17h00 ou 18h00 – avec repos

Graphique 6

Travail
17h00 à 21h00
Pause 30 mn. entre 18h30 et 19h30

Graphique 7

Travail
18h00 à 22h00
Pause 30 mn. entre 19h30 et 20h30

iv) Appel d'une durée de 8 heures débutant à 08h00 – avec repos

Graphique 8

Travail	Repas	Travail
08h00 à 12h00	12h00	13h00 à 17h00
Pause 30 mn. entre 09h30 et 10h30	à 13h00	Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30

Graphique 9

Travail	Repas	Travail	Repas	Prolongation (1)
08h00 à 12h00	12h00	13h00 à 17h00	17h00	18h00 à 22h00
Pause 30 mn. entre 09h30 et 10h30	à 13h00	Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30	à 18h00	Pause 30 mn. entre 19h30 et 20h30

v) Appel d'une durée de 8 heures débutant à 13h00 – avec repos

Graphique 10

Travail	Repas	Travail
13h00 à 17h00	17h00	18h00 à 22h00
Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30	à 18h00	Pause 30 mn. entre 19h30 et 20h30

vi) Appel d'une durée de 8 heures débutant à 16h00 – avec repos

Graphique 11

Travail	Repos	Travail	Repas	Travail	Repos	Travail
16h00	18h00	18h30	20h00	21h00	22h30	23h00
à	à	à	à	à	à	à
18h00	18h30	20h00	21h00	22h30	23h00	01h00

vii) Appel d'une durée de 4 heures - sans repos

Graphique 12

Travail	Repos
08h00 à 11h30	11h30
	à
	12h00
	16h30
13h00 à 16h30	à
	17h00
	19h30
16h00 à 19h30	à
	20h00

17h00 à 20h30	20h30 à 21h00
18h00 à 21h30	21h30 à 22h00

Graphique 13

Travail	Repas	Prolongation (1)
08h00 à 11h30	11h30 à 12h30	12h30 à 16h00
13h00 à 16h30	16h30 à 17h30	17h30 à 21h00
16h00 à 19h30	19h30 à 20h30	20h30 à 24h00

Graphique 14

Travail	Repas	Prolongation (1)	Repas	Prolongation (2)	Repos
08h00 à 11h30	11h30 à 12h30	12h30 à 16h00	16h00 à 17h00	17h00 à 20h30	20h30 à 21h00

viii) Appel d'une durée de 8 heures - sans repos

Graphique 15

Travail	Repas	Travail
08h00 à 11h30	11h30 à 12h30	12h30 à 16h00
13h00 à 16h30	16h30 à 17h30	17h30 à 21h00

16h00 à 19h30	19h30 à 20h30	20h30 à 24h00
17h00 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 01h00

Graphique 16

Travail	Repas	Travail	Repas	Prolongation (1)	Repos
08h00 à 11h30	11h30 à 12h30	12h30 à 16h00	16h00 à 17h00	17h00 à 20h30	20h30 à 21h00

14.03 h) Travail de terminal – vrac

- L'employeur peut commander la main-d'œuvre jusqu'à une (1) heure avant le début du quart de travail en payant le taux applicable durant cette période;
- Le travail de terminal comporte une garantie de quatre (4) heures;
- Les employés qui sont prolongés après avoir travaillé quatre (4) heures reçoivent un minimum de quatre (4) heures additionnelles (graphiques 2, 3 et 5);
- Cependant, les employés qui sont prolongés après avoir travaillé huit (8) heures sont payés un minimum d'une (1) heure s'ils sont prolongés après la période du repas. S'ils travaillent plus d'une heure, ils sont payés pour le temps effectivement travaillé jusqu'à un maximum de deux (2) heures. S'ils travaillent plus de deux (2) heures, ils reçoivent un minimum de quatre (4) heures (graphiques 3, 9, 14 et 15).

i) Appel d'une durée de 4 heures débutant à 08h00 – avec repos

Graphique 1

Travail
08h00 à 12h00
Pause 30 mn. entre 09h30 et 10h30

Graphique 2

Travail	Repas	Prolongation (1)
08h00 à 12h00	12h00	13h00 à 17h00
Pause 30 mn. entre 09h30 et 10h30	à 13h00	Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30

Graphique 3

Travail	Repas	Prolongation (1)	Repas	Prolongation (2)
08h00 à 12h00	12h00	13h00 à 17h00	17h00	18h00 à 22h00
Pause 30 mn. entre 09h30 et 10h30	à 13h00	Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30	à 18h00	Pause 30 mn. entre 19h30 et 20h30

ii) Appel d'une durée de 4 heures débutant à 13h00 – avec repos

Graphique 4

Travail
13h00 à 17h00
Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30

Graphique 5

Travail	Repas	Prolongation (1)
13h00 à 17h00	17h00 à 18h00	18h00 à 22h00
Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30		Pause 30 mn. entre 19h30 et 20h30

iii) Appel d'une durée de 4 heures débutant à 17h00 ou 18h00 – avec repos

Graphique 6

Travail
17h00 à 21h00
Pause 30 mn. entre 18h30 et 19h30

Graphique 7

Travail
18h00 à 22h00
Pause 30 mn. entre 19h30 et 20h30

iv) Appel d'une durée de 8 heures débutant à 08h00 – avec repos

Graphique 8

Travail 08h00 à 12h00 Pause 30 mn. entre 09h30 et 10h30	Repas 12h00 à 13h00	Travail 13h00 à 17h00 Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30
--	------------------------------	--

Graphique 9

Travail 08h00 à 12h00 Pause 30 mn. entre 09h30 et 10h30	Repas 12h00 à 13h00	Travail 13h00 à 17h00 Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30	Repas 17h00 à 18h00	Prolongation (1) 18h00 à 22h00 Pause 30 mn. entre 19h30 et 20h30
--	------------------------------	--	------------------------------	---

v) Appel d'une durée de 8 heures débutant à 13h00 – avec repos

Graphique 10

Travail 13h00 à 17h00 Pause 30 mn. entre 14h30 et 15h30	Repas 17h00 à 18h00	Travail 18h00 à 22h00 Pause 30 mn. entre 19h30 et 20h30
--	------------------------------	--

vi) Appel d'une durée de 4 heures – sans repos

Graphique 11

Travail	Repos
08h00 à 11h30	11h30 à 12h00
13h00 à 16h30	16h30 à 17h00
16h00 à 19h30	19h30 à 20h00
17h00 à 20h30	20h30 à 21h00
18h00 à 21h30	21h30 à 22h00

Graphique 12

Travail	Repas	Prolongation (1)
08h00 à 11h30	11h30 à 12h30	12h30 à 16h00
13h00 à 16h30	16h30 à 17h30	17h30 à 21h00
16h00 à 19h30	19h30 à 20h30	20h30 à 24h00
17h00 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 01h00

Graphique 13

Travail	Repas	Prolongation (1)	Repas	Prolongation (2)	Repos
08h00 à 11h30	11h30 à 12h30	12h30 à 16h00	16h00 à 17h00	17h00 à 20h30	20h30 à 21h00
13h00 à 16h30	16h30 à 17h30	17h30 à 21h00	21h00 à 22h00	22h00 à 01h30	01h30 à 02h00

vii) Appel d'une durée de 8 heures – sans repos**Graphique 14**

Travail	Repas	Travail
00h00 à 03h30	03h30 à 04h30	04h30 à 08h00
08h00 à 11h30	11h30 à 12h30	12h30 à 16h00
13h00 à 16h30	16h30 à 17h30	17h30 à 21h00
16h00 à 19h30	19h30 à 20h30	20h30 à 24h00
17h00 à 20h30	20h30 à 21h30	21h30 à 01h00

Graphique 15

Travail	Repas	Travail	Repas	Prolongation (1)	Repos
00h00 à 03h30	03h30 à 04h30	04h30 à 08h00	08h00 à 09h00	09h00 à 12h30	12h30 à 13h00
08h00 à 11h30	11h30 à 12h30	12h30 à 16h00	16h00 à 17h00	17h00 à 20h30	20h30 à 21h00
13h00 à 16h30	16h30 à 17h30	17h30 à 21h00	21h00 à 22h00	22h00 à 01h30	01h30 à 02h00

14.03 i) Navires côtiers

- Cet horaire peut être utilisé pour tous les types de cargaison pour les navires côtiers;

Graphique 1

Préparation	Travail	Prolongation pour finition du navire		
23h00 à 00h00	00h00 à 04h00	04h00 à 05h00	05h00 à 06h00	06h00 à 08h00
07h00 à 08h00	08h00 à 12h00	12h00 à 13h00	13h00 à 14h00	14h00 à 16h00
11h00 à 12h00	12h00 à 16h00	16h00 à 17h00	17h00 à 18h00	18h00 à 20h00
12h00 à 13h00	13h00 à 17h00	17h00 à 18h00	18h00 à 19h00	19h00 à 21h00
15h00 à 16h00	16h00 à 20h00	20h00 à 21h00	21h00 à 22h00	22h00 à 24h00
17h00 à 18h00	18h00 à 22h00	22h00 à 23h00	23h00 à 24h00	24h00 à 02h00
19h00 à 20h00	20h00 à 24h00			

- L'horaire pour navire côtier comporte une garantie de quatre (4) heures;
- Il est convenu que les employés peuvent être appelés pour 12h00, 13h00, 16h00, 18h00 et 20h00. Ces appels peuvent être donnés entre 18h00 et 24h00 la veille ou entre 10h00 et 11h00 le lendemain;
- L'employeur peut commander la main-d'œuvre nécessaire pour préparer le chargement ou le déchargement d'un navire jusqu'à une (1) heure avant le début du quart de travail en payant le taux applicable durant cette période (graphique 1);
- Il est également permis à l'employeur de débuter les opérations de chargement ou de déchargement durant cette période, uniquement sur le quart de travail débutant à 08h00. Dans ce cas, les effectifs complets prévus pour les opérations de chargement ou de déchargement doivent être commandés pour cette période selon les dispositions de la convention collective;

- Lorsque l'horaire pour navires côtiers débutant à 00h00 (minuit) est utilisé, le travail doit s'effectuer sans interruption et en utilisant les effectifs prévus à l'article 27;
- Lors de la finition d'un navire, les employés qui sont prolongés après avoir travaillé quatre (4) heures reçoivent un minimum d'une (1) heure additionnelle à taux double;
- S'ils travaillent plus de cinq (5) heures, ils reçoivent un minimum d'une (1) heure additionnelle à taux double. Si la prolongation dure plus de deux (2) heures, les employés reçoivent alors un minimum de quatre (4) heures au taux applicable;

14.04 Il est entendu que le régime de travail à relais selon l'article 27 peut s'appliquer au choix de l'employeur et pour tous les types de cargaison. Il est de plus convenu qu'un employeur peut travailler selon le régime d'un quart, de deux quarts ou de trois quarts, employant à chaque quart les effectifs prévus à la présente convention collective.

Ce qui précède n'empêche pas une compagnie d'employer simultanément de la main-d'œuvre selon les deux régimes d'heures de travail: relais et conventionnel.

14.05 La main-d'œuvre employée après minuit n'est pas sujette à être appelée pour 08h00 le même jour.

14.06 Nonobstant ce qui précède, la période de travail des employés affectés aux travaux relatifs aux navires à passagers peut débuter à 00h00 (minuit), 04h00, 08h00, 12h00, 13h00, 16h00, 18h00 et 20h00. Cet appel peut être avancé ou retardé d'un temps allant jusqu'à soixante (60) minutes. L'appel pour ce genre d'assignation comporte quatre (4) heures de garantie. Cet appel peut être prolongé et comporte une garantie de quatre (4) heures jusqu'à un maximum de seize (16) heures. Suivant les opérations, la période de repos de trente (30) minutes doit être prise à l'intérieur d'une période de travail.

S'il survient que ces employés soient requis de travailler après avoir complété une période de quatre (4) heures sans prendre l'heure du repas, les heures en surplus sont payées au taux applicable.

ARTICLE 15 – GARANTIE RAPPEL – PLANCHER D’EMPLOI

15.01 Tous les employés dont le nom apparaît à l’annexe « B » constituent le groupe des employés réguliers. Cette liste compte un maximum de quatre-vingt (80) employés répartis comme suit :

Groupe I :	35 employés
Groupe II :	15 employés
Groupe III :	15 employés
Groupe IV :	15 employés

Ce nombre est maintenu pendant la durée de la convention collective.

Tout départ, décès, retraite ou préretraite est remplacé par un employé du groupe précédent. L’ancienneté prévaut et le remplacement prend effet au plus tard le deuxième dimanche qui suit la confirmation du départ. Pour les fins d’établissement des listes d’appels prévus à l’article 7.01, l’employé qui accède à un nouveau groupe se voit attribuer les mêmes gains que le dernier employé de ce groupe.

ARTICLE 16 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET NOUVELLES OPÉRATIONS

16.01 Il est convenu qu’il n’y a aucune mise à pied permanente résultant de changements technologiques. S’il survient un différend au sujet de changements technologiques, à l’exception de ceux couverts par l’article 16.02, qui affectent de quelque façon les conditions d’emploi des employés, tel différend est soumis à la procédure d’arbitrage en la manière prévue dans la présente convention.

16.02 Si, pendant la durée de la présente convention collective il survient une opération non couverte par la présente convention collective ou une modification importante à une opération existante déjà couverte par la convention collective, les parties conviennent que l’une ou l’autre de ces éventualités sont traitées comme suit:

- a) L'employeur fournit au syndicat les détails relatifs à cette opération au moins quatre (4) mois à l'avance.
- b) Les parties doivent se rencontrer pour discuter des modalités qui devraient s'appliquer dans le cas de cette opération.
- c) Si, dans les deux (2) semaines qui suivent, les parties ne peuvent en arriver à une entente, la question est soumise à un arbitre, suivant la procédure d'arbitrage prévue à la présente convention collective.
- d) Il est entendu que la décision de l'arbitre devient une partie intégrante de la présente convention collective.
- e) Dans l'éventualité où l'opération devrait débiter avant que la décision de l'arbitre soit rendue, cette opération fonctionnera selon la méthode déterminée par l'employeur, jusqu'à la réception de la décision.

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
2. Le Vendredi Saint
3. La journée nationale des Patriotes
4. La fête nationale
5. La fête de la Confédération
6. La fête du Travail
7. L'Action de Grâce
8. Le 24 décembre
9. Le jour de Noël
10. Le 31 décembre (remplace le Jour du Souvenir)

Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'expression « jour ouvrable » exclus les samedis, dimanches et les jours fériés;

La période comprise entre 17h00 le 24 décembre jusqu'à 08h00 le 26 décembre ainsi que la période comprise entre 17h00 le 31 décembre jusqu'à 08h00 le 2 janvier est non ouvrable.

Nonobstant le paragraphe précédant, la manutention des amarres ainsi que le chargement ou déchargement des navires de passagers peut s'effectuer lors des périodes non ouvrables.

17.02 S'il arrive que l'une de ces fêtes survienne un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est considéré comme jour férié aux termes du présent article.

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

Si l'une de ces fêtes survient un autre jour de la semaine et est reportée au lundi par le gouvernement, ce dit lundi est considéré comme jour férié aux termes du présent article.

17.03 Tous les employés du groupe I dont le nom apparaît à l'annexe « B » ont droit à un congé payé pour les jours fériés mentionnés à l'article 17.01 s'ils sont disponibles au travail. La rémunération du congé est équivalente à huit (8) heures de travail au taux horaire de base.

17.04 Les sommes dues aux employés du groupe I dont le nom apparaît à l'annexe « B », sont comptabilisées à chaque paie à raison de cinq (5) % et versées au Fonds de vacances et jours de fêtes légales jusqu'à concurrence des montants mentionnés ci-dessous pour les années indiquées :

- 2016 : 2368,80 \$
- 2017 : 2392,80 \$
- 2018 : 2422,40 \$
- 2019 : 2452,80 \$
- 2020 : 2489,60 \$
- 2021 : 2527,20 \$
- 2022 : 2571,20 \$
- 2023 : 2622,40 \$
- 2024 : 2675,20 \$

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

Cependant, en cas de décès d'un proche parent, l'employé a droit à un congé de trois (3) jours à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours incluant la date du décès.

ARTICLE 18 - PENSION ET BIEN-ÊTRE

18.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Association des employeurs maritimes verse les contributions suivantes par heure/employé de travail au programme de sécurité sociale qui prévoit des prestations de retraite et de bien-être :

- 2016 : 7,70 \$
- 2017 : 8,00 \$
- 2018 : 8,30 \$
- 2019 : 8,60 \$
- 2020 : 8,95 \$
- 2021 : 9,30 \$
- 2022 : 9,70 \$
- 2023 : 10,10 \$
- 2024 : 10,60 \$

Les contributions précédentes sont également versées en fonction des heures pour lesquelles les employés prestataires de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) auraient été déployés.

18.02 Le programme de sécurité sociale est enregistré en vertu de la Loi sur les normes des prestations de pension et agréé par Revenu Canada aux fins d'exonération d'impôt. Il est administré conformément à toute législation applicable.

18.03 Il est entendu que les contributions spécifiques de l'Association des employeurs maritimes, 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.

18.04 Le programme de sécurité sociale continue d'être administré par des fiduciaires nommés par le syndicat. L'Association des employeurs maritimes reçoit une (1) fois par année, des exemplaires des documents officiels concernant la fiducie, y compris les états financiers de revenus et de dépenses.

18.05 Il est entendu que, puisque le programme de sécurité sociale est administré par des fiduciaires nommés par le syndicat, l'Association des employeurs maritimes devient « ipso facto » déchargée de toute responsabilité découlant du programme de sécurité sociale.

18.06 Il est de plus entendu que le fait même de verser la contribution prévue à 18.01 au programme de sécurité sociale dégage l'Association des employeurs maritimes 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.

18.07 Il est convenu que les fiduciaires du Régime de sécurité sociale du Syndicat des débardeurs, SCFP section locale 1375 sont tenus

d'informer immédiatement l'Association des employeurs maritimes lorsqu'un employé régi par cette convention réclame des bénéfices du plan de bien-être ou décide de prendre sa retraite.

Telles informations sont signifiées par communications téléphoniques ou courriel le jour même, et sont suivies par l'envoi, à l'Association des employeurs maritimes, d'une copie des documents attestant la ou les démarches de l'employé.

ARTICLE 19 - ANCIENNETÉ

19.01 Pour les fins de cet article, l'ancienneté s'applique exclusivement au groupe des employés dont le nom apparaît à l'annexe « B ».

L'Association des employeurs maritimes s'engage à considérer comme valide la liste d'ancienneté révisée soumise par le syndicat au début de chaque année.

Le rang d'ancienneté d'un employé absent pour un temps indéterminé, en raison d'une maladie certifiée ou d'un accident de travail ou d'un congé autorisé, lors de la signature de cette convention collective, est maintenu comme s'il avait toujours été au travail, pour la durée de cette convention collective.

Un employé perd son ancienneté quand il est congédié pour une cause valable ou quand il quitte volontairement son emploi pour les raisons suivantes :

1. démissionne volontairement ou;
2. qui est démis de ses fonctions et n'est pas réinstallé par la procédure de griefs, ou
3. qui excède sa période de congé permise sans motif valable, ou
4. qui prend sa retraite.

19.02 Les classifications

a) L'Association des employeurs maritimes verra à classer tous les employés en accord avec les classifications décrites dans la mesure où ils sont qualifiés pour effectuer le travail requis ci-dessous ou qui pourraient être ajoutées à l'occasion, pendant la durée de cette convention collective;

b)

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATIONS - SECTEUR TROIS-RIVIERES</u>
ALDEC	Préposé à l'alumine
ALUM	Préposé au chargement d'aluminium - Logistec
AMAR	Amarreur
APALO	Opérateur de chargeur sur roues – alumine
CHAMA	Chef-amarreur
CHAMR	Chef-amarreur remplaçant
CHARP	Charpentier spécialisé
CM	Contremaître
CMADE	Contremaître alumine déchargement
CMCDE	Contremaître coke déchargement
CMG	Contremaître grain et alumine
CMPI	Contremaître - pitch
CMSOM	Contremaître – Somavrac
CMTER	Contremaître terminal – Somavrac
CPALO	Opérateur de chargeur sur roues avec pinces ou fourches
CTOIL	Préposé à la couture des toiles pour le vrac
ELING	Élingueur
EOLL	Préposé aux éoliennes - Logistec
FLFAN	Floorman
GCM	Grand contremaître
GLCHP	Charpentier général
GPIPE	Grain pipeman
GRDEC	Préposé au grain
HANGR	Préposé au hangar
HCHC	Vérificateur en chef

LODPI	Opérateur de chargeur sur roues pour le pitch
LSRVI	Employé de service - Logistec
OGSOM	Opérateur de grue mobile - Somavrac
OLIFT	Opérateur chariot-élévateur
OPALO	Opérateur de chargeur sur roues – G3
OPONT	Opérateur grue à pont
OTRTR	Opérateur chariot-élévateur navire
OVTL	Opérateur / Vérificateur terminal / Logistec
PALOT	Palloteur de papier
PCALE	Préposé à la cale
PITCH	Préposé au pitch
PLATA	Préposé préparation wagon
SERVI	Employé de service
SGNAL	Signaleur
SGNPI	Signaleur pour le pitch
SSRVI	Employé de service - Somavrac
SSTAK	Opérateur de « <i>reach stacker</i> » - Somavrac
SVRAC	Préposé au concentré de nickel - Somavrac
TREUL	Treuiliste
TVRAC	Préposé aux toiles pour le vrac
VPALO	Opérateur de chargeur sur roues - Somavrac
VRAC	Préposé au vrac
VSGNL	Signaleur au vrac
WPALO	Opérateur de chargeur sur roues – sel

CODE

CLASSIFICATIONS - SECTEUR BÉCANCOUR

AMAR	Amarreur
BCEV	Chef d'équipe - vrac
BCMV	Contremaître vrac - Bécancour
BSRVI	Employé de service
BSTAK	Opérateur de « <i>reach stacker</i> » - Bécancour
BVRAC	Préposé au vrac
CMB	Contremaître
CPALB	Opérateur de chargeur sur roues avec pinces ou fourches
ELINB	Élingueur
EOLB	Préposé aux éoliennes

FLFNB	Floorman
GCMB	Grand-contremaître
GLCHB	Charpentier général
OLIFB	Opérateur chariot-élévateur
OTRTB	Opérateur chariot-élévateur navire
PCALB	Préposé à la cale
PDPB	Opérateur de portique de déchargement pneumatique (PDP)
SGNLB	Signaleur
SPALB	Opérateur de chargeur sur roues – sel
TCONV	Préposé au convoyeur
TREUB	Treilliste
VERCB	Vérificateur en chef
VERIB	Vérificateur
VPALB	Opérateur de chargeur sur roues
VSGNB	Signaleur au vrac

- c) Chaque employé doit être classifié pour toutes les classifications dans lesquelles il est capable d'être classifié.

Un débardeur peut, s'il le désire, se faire retirer des classifications et celles-ci le demeureront pendant un (1) an :

- après vingt (20) ans d'ancienneté et un minimum de soixante (60) ans d'âge;
- après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté et un minimum de cinquante-cinq (55) ans d'âge;
- après trente (30) ans d'ancienneté;

Un employé désirant se faire retirer des classifications selon les dispositions de cet article doit le faire avant le 31 décembre de chaque année. Le retrait de classifications est effectué l'année suivante. Cependant, un employé désirant se faire retirer une classification pour l'opération d'équipement lourd, devra préalablement avoir été remplacé avant que la classification lui soit retirée.

- d)** Un employé qui abandonne un processus de formation en vue de l'obtention d'une classification ne pourra pas retrouver cette classification. Toutefois, lorsqu'un employé se fait retirer temporairement une classification pour une raison médicale, il pourra retrouver cette classification s'il démontre qu'il est médicalement apte à reprendre ce travail. Cependant, ce dernier pourra être soumis à un processus de rafraîchissement de ses compétences à l'opération par l'employeur.

19.03 Dans le but d'assurer une meilleure utilisation de la main-d'œuvre, l'Association des employeurs maritimes institue un régime de formation professionnelle à l'intention des employés dont le nom apparaît à l'annexe « B » ou, au besoin, à l'intention des employés dont le nom apparaît à l'annexe « D » ;

- a)** À cet effet, l'Association des employeurs maritimes voit à former, selon les besoins qu'elle détermine, les employés dont le nom apparaît à l'annexe « B » conformément à la procédure établie au paragraphe 19.05;
- b)** Dans l'éventualité où l'Association des employeurs maritimes ne peut combler ses besoins par les employés dont le nom apparaît à l'annexe « B » ou dans le but de combler des besoins futurs ou ponctuels, les employés dont le nom apparaît à l'annexe « D » seront formés selon la procédure établie au paragraphe 19.05;
- c)** Formateur
- i) Le Syndicat fournit les noms des employés désirant agir en qualité de formateur ;
- ii) L'employé qui accepte d'agir à titre de formateur détient :
- l'expérience et la compétence dans la classification donnée;

- une habilité à transmettre l'information une capacité à évaluer les résultats;
- iii) 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 l'une de ses classifications, l'employé formateur peut être momentanément réintégré dans la procédure de déploiement.

Le taux de salaire horaire pour les formateurs est de une fois et demi (1 ½) le taux de base pour le quart de jour, et de deux (2) fois le taux de base pour les quarts de soir, de nuit, de fin de semaine et jours fériés.

19.04 Les employés dont le nom apparaît à l'annexe « B » participant au programme de formation seront sélectionnés selon la procédure suivante:

- a) Un avis explicatif est affiché dans les endroits appropriés, tels que: Centre de déploiement, salles de repos, etc.;
- b) Tous les membres du Syndicat des débardeurs, SCFP section locale 1375 dont le nom apparaît à l'annexe « B » qui le désirent, peuvent postuler pour ces cours de formation ;
- c) Les candidats aux cours de formation sont requis de prouver leur habileté physique de même que leur aptitude. Pour les fins de cet article, l'habileté physique signifie l'état de santé; aptitude signifie les talents naturels, expérience et l'ensemble des connaissances d'un candidat en regard des exigences d'un cours à suivre ;

- d)** Les candidats à des cours de formation sont choisis selon leur ancienneté, à la condition qu'ils possèdent les qualifications décrites à l'article 19.04 c) ci-haut ;
- e)** Les candidats à des cours de formation sont rémunérés pour un maximum de huit (8) heures à taux simple s'ils avaient été assignés au travail ;
- f)** Dans l'absence de candidature à un cours, un avis à cet effet affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Si, à la suite de cet avis, il n'y a aucune candidature, l'Association des employeurs maritimes a le droit de choisir des candidats parmi les employés possédant le moins d'ancienneté, à partir du dernier employé dont le nom apparaît à l'annexe « B ».

19.05 Les employés dont le nom apparaît à l'annexe « D » participant au programme de formation sont sélectionnés selon la procédure suivante:

- a)** Un avis explicatif est affiché dans les endroits appropriés, tels que: Centre de déploiement, salles de repos, etc.;
- b)** Les candidats aux cours de formation sont requis de prouver leur habileté physique de même que leur aptitude. Pour les fins de cet article, l'habileté physique signifie l'état de santé; aptitude signifie les talents naturels, expérience et l'ensemble des connaissances d'un candidat en regard des exigences d'un cours à suivre ;
- c)** Les candidats à des cours de formation sont choisis selon leur nombre d'heures travaillées, à la condition qu'ils possèdent les qualifications décrites à l'article 19.04 c) ci-haut. En cas d'un nombre d'heures égales, l'ancienneté prévaut ;
- d)** La formation et l'entraînement des employés dont le nom apparaît à l'annexe « D » sont faits en dehors de ses heures de travail et ne sont pas rémunérés.

19.06 Les parties conviennent qu'un comité conjoint décide du choix des candidats aux cours de formation. L'Association des employeurs maritimes peut exiger que le choix du candidat se fasse d'abord parmi ceux qui font partie des classifications qui contiennent, de l'avis de l'Association des employeurs maritimes, un surplus de main-d'œuvre. En cas de désaccord au sein du comité, le différend est soumis à l'arbitrage, selon les dispositions de l'article 5.

19.07 Les parties signataires de cette convention collective reconnaissent qu'il est la responsabilité de l'Association des employeurs maritimes d'administrer et de déterminer la teneur des cours de formation.

19.08 Nonobstant ce qui précède, seul un candidat qui a satisfait aux exigences du propriétaire peut obtenir la classification d'opérateur de portique de déchargement pneumatique.

19.09

a) Un employé qui a complété un entraînement dans une classification spécialisée ou sur de l'équipement lourd est considéré comme employé en probation dans cette classification jusqu'à ce qu'il ait fourni deux cent cinquante (250) heures effectivement travaillées dans cette classification.

Un employé dans d'autres classifications, qui a complété un entraînement dans une classification spécifique, est considéré comme employé en probation dans cette classification jusqu'à ce qu'il ait fourni cent (100) heures effectivement travaillées dans cette classification.

b) Si, au cours de la période de probation, l'Association des employeurs maritimes met en doute la qualification d'un employé, le tout est référé au comité décrit à l'article 19.06. En cas de désaccord, le différend est soumis à l'arbitrage conformément à l'article 5. En attendant la décision de l'arbitre,

la classification et le travail de cette classification sont refusés à l'employé en probation.

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

19.11

a) Les employeurs ont le droit exclusif de choisir les grands-contremaîtres, le chef-amarreur et le chef-amarreur remplaçant qui peuvent être rattachés en permanence à l'entreprise.

Ce choix s'effectue parmi les employés réguliers de l'annexe « B ».

b) Tous les grands-contremaîtres possèdent la classification « contremaître ».

c) L'Association des employeurs maritimes a le droit exclusif de choisir les contremaîtres, les grands-contremaîtres, les employés de plancher et vérificateurs en chef assignés par le système de déploiement.

19.12 L'Association des employeurs maritimes peut créer des classifications nécessitées par l'usage d'équipement spécifique ou en raison d'opérations de nature particulière à l'entreprise.

ARTICLE 20 - BUREAU CENTRAL DE PAIE

20.01 Les employeurs représentés par l'Association des employeurs maritimes effectuant des travaux régis par cette convention collective, sont aussi membres du Centre des données maritimes, qui agit comme bureau central de paie et qui émet un seul chèque hebdomadairement en paiement des salaires aux employés, conformément aux dispositions

de la présente convention collective et ce, durant toute la durée de celle-ci.

20.02 Le dépôt direct est obligatoire pour tous les employés. La distribution du talon de paie se fait au Centre de déploiement si nécessaire.

20.03 L'Association des employeurs maritimes 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 l'Association des employeurs maritimes est sujet à la procédure de grief.

20.04 À la fin de chaque année financière, l'Association des employeurs maritimes fournit à la section locale 1375 une liste à date de tous les montants non réclamés, indiquant le nom et le numéro de l'employé.

20.05 Toutes les périodes de paie se terminent le samedi soir à minuit et le paiement des salaires commence au plus tard à 10h00 a.m. le jeudi suivant.

ARTICLE 21 - PRÉPOSÉS AUX AMARRES

21.01 Il ne faut pas employer moins de six (6) amarreurs pour l'arrivée au quai, le départ ou le déplacement des navires.

21.02 a) Les amarreurs jouissent pour chaque appel d'une garantie minimum de trois (3) heures au salaire prévu au paragraphe 21.03.

21.02 b) Lorsqu'un navire est déplacé d'une section à une autre sans que toutes les amarres ne soient détachées, ceci constitue un même appel.

21.03 Les taux de salaires suivants sont payés aux amarreurs:

Taux horaire des amarreurs : 2/3 du taux de base

Sur semaine:

de 08h00 à 24h00: taux horaire des amarreurs
de 24h00 à 08h00: taux horaire des amarreurs plus un dollar
vingt-cinq (1,25 \$) comme prime de travail
de nuit.

Samedis, dimanches et jours de fêtes légales:

Taux horaire des amarreurs double (durant 24 heures).

21.04 Les contributions des heures de pension et bien-être pour les amarreurs sont rémunérées au 2/3 des montants prévus à la convention collective.

21.05 Advenant que l'opération d'amarrage se prolonge au-delà de deux (2) heures, les employés sont rémunérés aux taux suivants pour chaque tranche de quinze (15) minutes de travail supplémentaires. Cette rémunération s'ajoute aux trois (3) heures de l'appel minimum prévu à l'article 21.02 a).

Sur semaine:

de 08h00 à 24h00 : taux de base
de 24h00 à 08h00 : taux de base plus un dollar vingt-cinq (1,25 \$) comme prime de travail de nuit.

Samedis, dimanches et jours de fêtes légales:

Taux de base double (durant 24 heures).

21.06 Advenant que l'opération d'amarrage se prolonge au-delà de deux (2) heures, les contributions des heures de pension et bien-être pour les amarreurs sont payées aux montants prévus à la convention collective pour chaque tranche de quinze (15) minutes de travail supplémentaires. Cette rémunération s'ajoute aux trois (3) heures de l'appel minimum prévu à l'article 21.02 a).

21.07 Conditions de travail du chef amarreur et du chef amarreur remplaçant

- a)** Le chef amarreur ou le chef amarreur remplaçant est inclus parmi les six (6) amarraux prévus à l'article 21.01 pour le secteur Trois-Rivières;
- b)** Il est versé au chef amarreur ou au chef amarreur remplaçant l'équivalent de (quinze) 15 heures par semaine au taux horaire de base ;
- c)** De plus, le chef amarreur ou le chef amarreur remplaçant reçoit une garantie de deux (2) heures au taux horaire de base pour chaque appel afin de procéder aux appels des amarraux. Le chef amarreur ou le chef amarreur remplaçant reçoit également une garantie minimum de trois (3) heures au taux de salaire prévu au paragraphe 21.03 pour chaque navire;
- d)** Après avoir appelé les employés dont le nom apparaît à l'annexe « B », l'Association des employeurs maritimes peut appeler le chef amarreur ou le chef amarreur remplaçant pour lui offrir du travail de seine conformément aux dispositions de l'article 8.03 e). Cependant, le chef amarreur ou le chef amarreur remplaçant doit prioriser ses fonctions reliées à l'amarrage en tout temps;

ARTICLE 22 - VACANCES ANNUELLES

22.01

- a)** Tout employé dont le nom apparaît à l'annexe « B » a droit à une paye de vacances équivalant à :
 - 4 % s'il compte de 0 à 12 mois de service;
 - 5 % s'il compte de 1 à 5 ans de service;
 - 6 % s'il compte de 6 à 10 ans de service;
 - 8 % s'il compte de 11 à 15 ans de service;
 - 10 % s'il compte 16 ans et plus de service;

À compter du 1^{er} janvier 2017 :

- 11 % s'il compte 25 ans et plus de service;

- b)** Les sommes dues à l'employé sont comptabilisées à chaque paie et versées au Fonds de vacances et jours de fêtes légales.

22.02 Les autres employés reçoivent le pourcentage de vacances prévu à la Partie III du Code Canadien du Travail.

22.03 Tous les employés dont le nom apparaît à l'annexe « B » sont admissibles à quatre (4) semaines de vacances durant la période de cinquante-deux (52) semaines qui se termine le dernier samedi de décembre de chaque année. Les employés ayant plus de vingt-cinq (25) années de service sont admissibles à cinq (5) semaines de vacances.

Cependant, la prise de la troisième, la quatrième et la cinquième semaine, lorsqu'applicable, est à la discrétion de ceux-ci.

22.04 Les vacances sont attribuées selon l'ancienneté et les besoins dans chaque classification. Le choix des dates est réservé aux plus anciens.

22.05 L'Association des employeurs maritimes 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.

22.06 Trois (3) fois par année, soit en décembre (période de janvier à avril), en avril (période de mai à août) et en août (période de septembre à décembre), l'Association des employeurs maritimes détermine ses besoins afin de permettre aux employés d'effectuer leur choix de vacances pour la période de quatre (4) mois subséquente.

La période pour la prise des choix de vacances est annoncée aux employés au moins (7) jours à l'avance.

En dehors des périodes de prise de choix mentionnées, un employé peut demander des vacances sans tenir compte de l'ancienneté.

L'employeur ne peut refuser le choix des vacances sans motif valable.

ARTICLE 23 – MARCHANDISES RÉFRIGÉRÉES, GRAINS ET MARCHANDISES EXPLOSIVES

23.01 Les taux de salaires, tels que déterminés à l'article 2 de l'Annexe « C » ci-annexée, doivent être payés pour la manutention de soda ash en sac, phosphate de sodium en sac, noir de fumée ou noir de carbone en sac, chaux en sac, ciment en sac, peaux vertes en sac, en paquet ou détachées, baryum ou succédané, naphthaline, abstinence de syémite, vestoline, poudre de cacao 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 ont été transportées.

23.02 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 seront 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.

23.03 Les taux de salaire 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 employés descendent au fond de la cale pour travailler, et deux (2) employés doivent demeurer sur le pont, si nécessaire.

Lorsqu'il n'y a pas d'opérations de chargement ou de déchargement d'un navire, les dispositions de l'article 23.03 ne s'appliquent pas aux opérations de terminal.

23.04 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 employés travaillent dans d'autres cargaisons au fond de la cale.

ARTICLE 24 - CHARGEMENTS DANGEREUX

Les taux de salaires prévus à l'article 3 de l'Annexe « C » ci-annexée doivent être payés pour la manutention du nitrate d'ammonium, 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 débardeurs employés au chargement sur les bateaux sur lesquels cette marchandise est ou a été chargée.

ARTICLE 25 - CHARGEMENTS HAUTEMENT EXPLOSIFS OU AUTREMENT DANGEREUX

25.01 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.

25.02 Lorsque des marchandises hautement explosives sont chargées sur un navire, ou qu'elles en sont déchargées, tous les autres travailleurs sont rémunérés aux taux s'appliquant à la manipulation des explosifs, tels que ces taux ont été mentionnés à l'article 25.01. Lorsqu'on est à charger ou à décharger des marchandises d'une cale de navire qui contient des produits hautement explosifs, dépourvus de caissons, tous les travailleurs à l'emploi sur ledit navire sont rémunérés aux taux s'appliquant à la manutention de marchandises hautement

explosives, tels que ces taux ont été mentionnés à l'article 25.01, jusqu'à ce que les panneaux d'écouille aient été remis en place. Lesdits taux ne s'appliquent pas lorsque les produits hautement explosifs sont sous caissons.

25.03 Les taux, tels qu'ils ont été mentionnés à l'article 25.01, 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 écoutes touchées par l'incendie, la fumée, la vapeur ou les émanations.

Le taux double constitue le maximum payable.

25.04 Les taux mentionnés à l'article 25.01 s'appliquent quand:

- a) le pont, l'entrepont et/ou le fond de la cale est recouvert d'eau, de telle façon que le port de bottes de caoutchouc soit nécessaire;
- b) la cargaison baigne dans un liquide ou en est imbibée.

Le taux double constitue le maximum payable.

ARTICLE 26 - TRAVAUX EXÉCUTÉS SUR DES NAVIRES AVARIES OU ÉCHOUÉS

Pour tout travail exécuté à bord d'un navire avarié ou échoué dans les limites du Port de Trois-Rivières/Bécancour 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.

ARTICLE 27 - CONDITIONS SPÉCIALES

27.01 Tous les travaux de chargement et de déchargement de marchandises en conteneurs, à quai ou dans les hangars, sont exécutés

par les seuls membres du Syndicat des débardeurs, S.C.F.P. Section locale 1375 sujet à l'article 1.07.

27.02 Il est convenu que tous les conteneurs consignés aux compagnies de navigation maritime soient remplis ou vidés dans les limites du port.

27.03

a) Il est convenu que la gérance peut, à sa discrétion, faire exécuter sans interruption les travaux reliés à tous les types d'opération et tous les types de cargaison.

b) Les opérateurs de grues mobiles, de grues de bord, d'appareils de levage lourds, de bulldozers, de chargeurs sur roues et de portiques de déchargement pneumatique (PDP), si requis de travailler sans interruption, sont relevés de la façon suivante:

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

c) Les employés qui ne sont pas affectés à la conduite des pièces d'équipement mécanisé ont droit à une heure de repos durant une journée régulière de travail; soit qu'ils soient remplacés par d'autres employés ou par celui qui est en repos.

- d) Pour l'application de l'article 27.03, il est entendu qu'on ne peut jumeler un appareil avec un autre appareil de classification différente.

ARTICLE 28 - LÉSIONS PROFESSIONNELLES

28.01 Les employeurs sont assujettis à la « Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ».

28.02

- a) L'Association des employeurs maritimes convient que dans les cas de lésions professionnelles rendant l'employé dont le nom apparaît à l'annexe « B » incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion, elle 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'Association des employeurs maritimes 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 dont le nom apparaît à l'annexe « D », 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) Les parties conviennent également de faire une avance d'indemnité par dépôt direct à l'employé à compter du quinzième (15^{ème}) jour complet suivant le début de l'incapacité de l'employé d'exercer son emploi à condition qu'il produise des preuves médicales suffisantes à l'Association des employeurs maritimes et qu'il ait rempli le formulaire prescrit par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

(CNESST) et intitulé « Réclamation du travailleur ». Ces avances sont versées à l'employé à l'époque où son salaire aurait été normalement versé. L'employeur fournit le calcul de l'indemnité de remplacement par écrit au travailleur.

28.03 Ces avances sont égales à l'indemnité de remplacement du revenu calculée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) 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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). En cas de majoration de l'indemnité par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les avances sont majorées en conséquence.

28.04 Advenant le cas où la décision de l'agent d'indemnisation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a pour effet de rejeter ou d'accepter en partie seulement le droit à l'indemnité de remplacement du revenu de l'employé, les avances faites en trop sont remboursables directement par l'employé ou à même son salaire et ce après son retour au travail.

28.05 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 doivent signer une formule s'engageant à rembourser les avances d'indemnité reçues advenant le cas où tel que mentionné à l'article 28.04 le droit à l'indemnité de remplacement du revenu serait refusé ou accepté en partie seulement, par l'agent d'indemnisation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).
- b) Dans le cas d'un paiement d'avance en trop, d'un refus du droit à l'indemnité de remplacement du revenu de l'agent d'indemnisation de la Commission des normes, de l'équité, de la

santé et de la sécurité du travail (CNESST) 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'Association des employeurs maritimes dans les dix (10) jours suivant la date d'envoi de ladite lettre, sinon une partie de son salaire est retenue à la source à chaque semaine et ce jusqu'à remboursement complet de la somme due.

- c) Les remboursements seront de soixante-cinq dollars (65,00 \$) par semaine.

28.06 Toute autre modalité de remboursement doit être approuvée par l'Association des employeurs maritimes.

28.07 Un employé requis de se déplacer pour une expertise médicale exigée par l'employeur est compensé selon les paramètres prévus à l'Annexe 1 du Règlement sur les frais de déplacement et de séjour de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Lorsque les expertises médicales sont effectuées dans la région de la Mauricie et que l'employé choisit de se déplacer avec son véhicule personnel, le taux effectif pour le remboursement des frais de déplacement est celui du « Véhicule personnel non autorisé ». Toutefois, lorsque l'employé choisit d'utiliser son véhicule personnel à l'extérieur de la région de la Mauricie, l'employeur lui octroie une allocation équivalente au coût d'un transport normal par autobus entre les deux destinations.

ARTICLE 29 - DÉPLOIEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les parties reconnaissent que le déploiement de la main-d'œuvre relève exclusivement de l'Association des employeurs maritimes.

ARTICLE 30 – TEMPÉRATURE

30.01 S'il survient un différend quant à savoir si les conditions climatiques sont telles que le travail ne peut pas être effectué, tel différend est décidé par le surintendant concerné. Il est entendu que sa

décision est sujette à la procédure de grief prévue par cette convention collective.

30.02 Si une compagnie exige que les employés restent disponibles durant des conditions climatiques défavorables, les employés sont payés par la compagnie durant telle période.

30.03 Si les employés refusent de travailler prétendant, sans justification, que les conditions climatiques sont défavorables, ils sont payés seulement pour le temps effectivement travaillé.

30.04 S'il devient impossible de travailler à cause de conditions climatiques défavorables, si le navire n'est pas à quai ou s'il y a un bris d'équipement 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, les employés sont payés par leur employeur une garantie de trois (3) heures s'ils sont renvoyés avant le début de n'importe laquelle des périodes et s'ils ne sont pas rappelés.

Cette garantie de trois (3) heures ne sera que de deux (2) heures s'ils sont rappelés pour une autre période. Une garantie de quatre (4) heures est payée si les employés sont gardés après le début de n'importe laquelle des périodes. Les taux applicables à ces garanties sont ceux qui seraient effectifs durant les périodes couvertes par les garanties.

30.05 Dans le cas d'un délai du début des travaux d'un navire à quai, en raison d'une attente d'autorisation consentie par l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou par la Sécurité maritime – Transport Canada, les dispositions de l'article 30.04 relatives à l'impossibilité de travailler en raison des conditions climatiques s'appliquent pour les fins de déterminer la rémunération.

30.06 Les employés renvoyés en vertu de l'article 30.04 requis de se présenter à nouveau doivent en être avisés au moment de leur renvoi.

30.07 Lors de l'utilisation de l'horaire prévu à l'article 14.03 a) i), si les opérations débutent à 13h00 en raison de conditions climatiques défavorables, les employés sont requis de travailler de 13h00 à 16h30.

ARTICLE 31 - DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

L'Association des employeurs maritimes s'assure qu'il y est retenu sur le salaire de tous les employés, le montant des cotisations syndicales actuelles, ou son équivalent, dans le cas des employés non-syndiqués. À la fin de chaque année fiscale, l'Association des employeurs maritimes doit fournir à tous les membres de la Section locale 1375, en même temps que leurs formules d'impôt (T4), un état des montants ainsi retenus.

ARTICLE 32 - SALAIRES

Les taux de salaire applicable sont ceux déterminés aux tableaux annexés aux présentes comme Annexe « C ».

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 2016 , 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024 en majorant les taux horaires de base de la façon suivante :

- 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016 : \$ 29,61
- 1^{er} janvier 2017 au 30 décembre 2017 : \$ 29,91
- 31 décembre 2017 au 29 décembre 2018 : \$ 30,28
- 30 décembre 2018 au 28 décembre 2019 : \$ 30,66
- 29 décembre 2019 au 26 décembre 2020 : \$ 31,12
- 27 décembre 2020 au 25 décembre 2021 : \$ 31,59
- 26 décembre 2021 au 31 décembre 2022 : \$ 32,14
- 1^{er} janvier 2023 au 30 décembre 2023 : \$ 32,78
- 31 décembre 2023 au 28 décembre 2024 : \$ 33,44

Dans tous les cas, à l'exception des cas décrits aux articles 9.11, 14.03, 25.01 et 25.02, le taux double constitue le maximum payable.

ARTICLE 33 – EMPLOYÉS DE SERVICE (NON MÉCANIQUE)

33.01

- a) Nonobstant les dispositions de l'article 14, les employés affectés aux fonctions d'entretien des agrès (non mécaniques) peuvent être appelés pour 07h00;
- b) Les employeurs ont le droit exclusif de choisir les employés de service qui peuvent être rattachés en permanence à l'entreprise;
- c) L'Association des employeurs maritimes a le droit exclusif de choisir les employés de service assignés par le système de déploiement;
- d) Nonobstant ce qui précède, il est convenu que les employés de service peuvent être assignés autrement que par le Centre de déploiement.
- e) À l'occasion, les employés de service peuvent effectuer des travaux de débardage.

ARTICLE 34 - MANUTENTION DE CARGAISONS EN VRAC

34.01 Les employeurs ont entière discrétion pour déterminer les effectifs et la composition de la main-d'œuvre qu'ils requièrent sous réserve des obligations prévues à la convention collective.

34.02 Le chargement de cargaisons en vrac s'effectue à partir de 08h00. Les employés préposés à ce travail terminent leur journée normale de travail à 17h00.

Les employés préposés au travail de chargement de cargaisons en vrac peuvent être requis de commencer à 07h00 ou 07h30 sur l'horaire de 08h00 à 17h00. Les heures avant 08h00 seront payées au taux double. Le chargement peut également s'effectuer sur le quart de 08h00 à 16h00.

34.03 Nonobstant les dispositions de l'article 9.06, quand aucun navire ne décharge ou charge, les ordres aux employés préposés au vrac sur

les quais, sont donnés par l'entremise d'un chef de groupe pourvu que plus d'un employé soit en fonction. Toutefois, lorsque l'on emploie sept (7) employés ou plus, on emploie un (1) contremaître.

34.04 Nonobstant les dispositions de l'article 9.06, à l'occasion de tout chargement ou déchargement d'une cargaison en vrac, on emploie un contremaître par navire et un signaleur par grue sauf lors de l'utilisation d'une grue mobile de Somavrac (OGSOM).

Lorsqu'une grue mobile de Somavrac (OGSOM) est utilisée, y inclus lors d'une opération sans interruption selon l'article 27, on emploie deux (2) opérateurs par grue. Il est entendu que l'employé en relève qui n'opère pas la grue mobile doit agir comme signaleur, lorsque requis. De plus, les opérateurs doivent effectuer toutes tâches connexes aux opérations de la grue, y inclus d'opérer les treuils si nécessaire.

Dans le cas du déchargement d'un navire « auto déchargeant », le nombre d'employés est à la discrétion de l'employeur.

34.05 Lorsqu'une machine est utilisée dans la cale et que du travail manuel est requis, un nombre quelconque d'employés est utilisé à la discrétion de l'employeur, en plus de l'opérateur de la machine.

34.06 Tous les employés qui possèdent une classification reliée à la manutention des cargaisons en vrac doivent posséder les classifications BVRAC, SVRAC et VRAC sauf pour ceux qui n'ont pas cette classification à la signature de la convention collective.

ARTICLE 35 - NAVIRES CÔTIERS

35.01 L'expression « navire côtier » signifie aux fins de la présente convention collective tout navire effectuant un voyage de cabotage, un voyage en eaux intérieures ou un voyage en eaux secondaires, tel que définie à la Loi sur la marine marchande du Canada.

35.02 Les articles suivants de la convention collective ne s'appliquent pas aux travaux régis par cet article:

- les articles: 9.02, 9.03, 9.04, 9.05, 9.06, 9.07, 9.13, 14.03, 14.04, 14.05, 14.09, 14.10, 23 et 26

35.03

- a)** Pour tout déchargement de grain, les effectifs et la composition de la main-d'œuvre sont comme suit:
- lors du perçage (DIP): un (1) contremaître par navire;
 - lors de la finition de cale: deux (2) opérateurs de chargeur sur roues, deux (2) préposés au grain et un (1) contremaître si une (1) jante marine est utilisée;
- ou
- trois (3) opérateurs de chargeur sur roues, quatre (4) préposés et un (1) contremaître si deux (2) jantes marines sont utilisées;
- b)** Dans le cas du déchargement d'un navire « auto déchargeant »**, le nombre d'employés est à la discrétion de l'employeur.
- c)** Lors du déchargement d'un navire de grain et que les tablettes doivent être nettoyées, on emploie un (1) employé pour faire ce travail.

** : Navire auto déchargeant: désigne un navire qui, à l'aide de l'équipement qu'il possède à son bord, transborde sa cargaison de ses cales au quai sans utiliser d'équipement autre que celui dont il est pourvu.

- d) Tout appel relatif au chargement/déchargement des navires côtiers comporte une garantie minimum de quatre (4) heures. Ceci s'applique pour le grain, la cargaison générale et le vrac.

35.04 Appel pour le grain et les cargaisons générales

- a) Pour tout travail qui doit être effectué à 00h00 ou à 08h00, l'appel doit être donné par le Centre de déploiement à partir de 18h00 la journée précédente et cet appel comporte une garantie de quatre (4) heures.
- b) Pour tout travail qui doit être effectué à 12h00 ou à 13h00, l'appel doit être donné par le Centre de déploiement entre 10h00 et 11h00 le même jour et cet appel comporte une garantie de quatre (4) heures.
- c) Pour tout travail qui doit être effectué à 18h00, l'appel doit être donné par le Centre de déploiement entre 10h00 et 11h00 et cet appel comporte une garantie de quatre (4) heures.
- d) Pour compléter un navire au début d'une journée, un appel de quatre (4) heures est garanti.
- e) Si, pour terminer le chargement ou le déchargement d'un navire, l'employeur entend que le travail se continue en excès de la période normale prévue, il y a alors une paie garantie pour une période d'une (1) heure au taux double. Tout excédant d'heures supplémentaires comporte aussi la même garantie d'une (1) heure au taux double; sinon l'appel suivant comporte une garantie de paie minimum de quatre (4) heures au taux courant;
- f) Dans un cas spécial pour compléter le déchargement d'un navire, après la garantie de quatre (4) heures, l'appel peut être donné aux employés avant de quitter leur travail pour compléter le navire le lendemain matin.

35.05 Pour les cargaisons générales, on emploie un contremaître par navire et un nombre d'employés à la discrétion de l'employeur.

ARTICLE 36 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

36.01

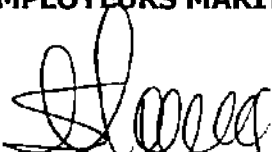
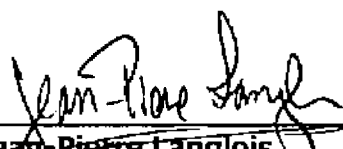

a) La présente convention entre en vigueur le 26 février 2017 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 2024 et continuera d'être en vigueur d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne fasse parvenir un avis de terminaison ou de révision de cette convention entre le 90e et le 60e jour précédant la date d'expiration de la présente convention.

Dans cette même période, chaque partie devra faire parvenir à l'autre partie le texte des amendements qu'elle entend apporter à la présente convention.

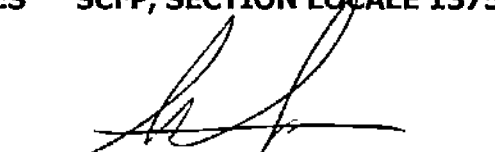
36.02 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LA PRÉSENTE
CONVENTION COLLECTIVE À TROIS-RIVIERES, CE 17^{ème} JOUR
DE FÉVRIER 2017.

ASSOCIATION DES
EMPLOYEURS MARITIMES


Stéphane Morency
Nicola Dolbec
Jean-Pierre Langlois
Jean-Sébastien Barale
Victor Potvin

SYNDICAT DES DÉBARDEURS
SCFP, SECTION LOCALE 1375


Mario Lamy
Denis Durand
Mathieu Milette
Mario Fontaine

ANNEXE « A »

CODE DE DISCIPLINE

- 1) Cette liste d'infractions n'est pas limitative et l'Association des employeurs maritimes peut imposer des sanctions pour toute autre cause juste.
- 2) Il est entendu que toute suspension en plus de la journée du délit est cédulée par l'Association des employeurs maritimes.
- 3) Dans le cas d'infraction prouvée qui est passible de sanction de moins de cinq (5) jours, pas de possibilité de faire modifier la sanction.
- 4) Conformément à l'article 4.05, les sanctions prévues au présent Code de discipline constituent les peines maximales.

INFRACTION

1ère OFFENSE

Insubordination	Suspension pour le restant de la journée, plus trois (3) jours
Sabotage	Congédiement
Ébriété au travail et usage de prohibées	Suspension pour le restant de la journée, plus trois (3) jours
Vol	Congédiement
Intimidation ou menace	Trois (3) mois
Assaut	Congédiement

INFRACTION

Insubordination

2ème OFFENSE

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

Sabotage

Ébriété au travail et usage de drogues prohibées

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

Vol

Intimidation ou menace

Congédiement

Assaut

INFRACTION

3ème OFFENSE

Insubordination

Congédiement

Sabotage

Ébriété au travail et usage de drogues prohibées

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

Vol

Intimidation ou menace

Assaut

INFRACTION**4ème OFFENSE**

Insubordination

Sabotage

Ébriété au travail et usage
de drogues prohibées

Congédiement

Vol

Intimidation ou menace

Assaut

INFRACTION**1ère OFFENSE**

N'a pas téléphoné

Suspension pour le restant de
la journée

Ne s'est pas rapporté

Suspension pour le restant de la
journée**INFRACTION****2ème OFFENSE**

N'a pas téléphoné

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

Ne s'est pas rapporté

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

INFRACTION

N'a pas téléphoné

Ne s'est pas rapporté

INFRACTION

N'a pas téléphoné

Ne s'est pas rapporté

INFRACTION

N'a pas téléphoné

Ne s'est pas rapporté

3ème OFFENSE

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

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

4ème OFFENSE

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

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

5ème OFFENSE

Suspension pour le restant de la journée, plus quatre (4) jours

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

ANNEXE « B »

Liste des employés réguliers et leurs classifications

Groupe I

NO.	ANC.	NOM	CLASSIFICATIONS								
110	1	LAMOTHE, MICHEL	AMAR OTRTR VSGNB	BCEV PDPB VSGNL	BSTAK SGNAL	CPALB SGNLB	OGSOM SPALO	OLIFB SSTAK	OLIFT TREUB	OPONT TREUL	OTRTB VPALO
107	2	DUBORD, GUY	AMAR ELINB OPONT SSTAK	BCEV ELING OTRTB TREUB	BCMV FLFAN OTRTR TREUL	BSTAK FLFNB PCALB VERIB	BVRAC GCM PCALE VPALB	CHARP HCHC PDPB VPALO	CMBV OGSOM SGNAL VRAC	CMTER OLIFB SGNLB VSGNB	CPALB OLIFT SPALO VSGNL
600	3	POIRIER, CARL	BVRAC OLIFB VSGNL	ELINB OLIFT WPALO	ELING OTRTR	FLFAN PCALB	FLFNB PCALE	GCM PDPB	GLCHB VPALB	GLCHP VPALO	HCHC VRAC
602	4	DESMARAIS, LUC	FLFAN	HCHC	OLIFT	SSTAK					
604	5	LEGUE, ERNIE	BVRAC OLIFT	CHARP OTRTB	ELINB OTRTR	ELING PCALB	GCM PCALE	GLCHB PITCH	GLCHP VRAC	LSRVI	OLIFB
605	6	DAUPHINAIS, LUC	ALDEC OLIFB	BVRAC OLIFT	ELINB OTRTB	ELING OTRTR	EOLB PALOT	GLCHB PCALB	GLCHP PCALE	GPIPE VRAC	GRDEC
607	7	PRONOVOST, YVON	OGSOM	PDPB	SGNAL	SGNLB	TREUB	TREUL			

613	8	ALLARD, RENE	ALDEC GPIPE OTRTR SSTAK WPALO	APALO GRDEC PCALB TREUB	BSTAK LODPI PCALE TREUL	BVRAC OGSOM PDPB TVRAC	CPALB OLIFB PITCH VPALB	ELINB OLIFT SGNAL VPALO	ELING OPALO SGNLB VRAC	GLCHB OPONT SGNPI VSGNB	GLCHP OTRTB SPALO VSGNL
615	9	LAMY, MARIO	ALDEC FLFAN OPALO VPALB	APALO FLFNB OPONT VPALO	BVRAC GLCHB OTRTR VRAC	CMADE GLCHP PCALB VSGNB	CMCDE GPIPE PCALE VSGNL	CMG GRDEC SGNAL WPALO	CMGDE HCHEC SGNLB	ELINB OLIFB TREUB	ELING OLIFT TREUL
619	10	MANSEAU, GHISLAIN	ALDEC EOLL SVRAC	BVRAC GLCHB TVRAC	CM GLCHP VRAC	CMADE GPIPE GRDEC	CMCDE GRDEC	CMG HCHEC PCALB	CMGDE PCALB	ELINB PCALE	ELING PITCH
622	11	OPPERS, GARY	BVRAC OTRTR	CHARP PCALB	ELINB PCALE	ELING PDPB	GLCHB VRAC	GLCHP	OLIFB	OLIFT	OTRTB
624	12	MARTIN, DENIS	BVRAC OGSOM VRAC	CHARP OPONT VSGNB	ELINB PCALB VSGNL	ELING PCALE	EOLB SGNAL	EOLL SGNLB	GLCHB SGNPI	GLCHP TREUB	HCHEC TREUL
625	13	MEUNIER, MICHEL	ELING	OLIFT							
637	14	PAQUIN, REJEAN	ALDEC OLIFB VPALB	APALO OLIFT VPALO	BVRAC OPALO VRAC	ELINB OTRTB WPALO	ELING OTRTR	GLCHB PCALB	GLCHP PCALE	GPIPE SPALO	GRDEC TVRAC
647	15	CHAMPAGNE, YVON	BCEV TREUB	HCHEC TREUL	OGSOM VSGNB	OLIFB VSGNL	OLIFT	OPONT	PDPB	SGNAL	SGNLB

630	16	OUELLETTE, GUY	ALDEC OLIFB VRAC	BVRAC OLIFT VSGNB	ELINB OTRTB VSGNL	ELING OTRTR	EOLB PCALB	EOLL PCALE	GLCHB PITCH	GLCHP SGNPI	GRDEC TVRAC
664	17	GIROUX, MICHEL	APALO PCALB VSGNB	ELINB PCALE VSGNL	ELING SGNAL WPALO	LODPI SGNLB	OLIFB SGNPI	OLIFT TREUB	OPALO TREUL	OTRTB VPALB	OTRTR VPALO
666	18	OUELLETTE, REJEAN	ALDEC CMPI GPIPE	BCMV CMSOM GRDEC	BVRAC CMTER PCALB	CM ELINB PCALE	CMADE ELING PITCH	CMB EOLL SVRAC	CMCDE GCM TVRAC	CMG GLCHB VRAC	CMGDE GLCHP
671	19	BERGERON, GILLES	BVRAC OLIFB SGNLB	ELINB OLIFT SGNPI	ELING OPONT TREUB	FLFAN OTRTR TREUL	FLFNB PCALB VRAC	GLCHB PCALE VSGNB	GLCHP PDPB VSGNL	HCHC PITCH	OGSOM SGNAL
690	20	LAFLAMME, RENE	BSTAK	OGSOM	OLIFB	OLIFT	PDPB	SSTAK	VPALB	VPALO	
692	21	DESMARAIS, DANIEL	ALDEC EOLL	BVRAC GLCHB	CM GLCHP	CMADE GPIPE	CMCDE GRDEC	CMG PCALB	CMGDE PCALE	ELINB VRAC	ELING
693	22	DUVAL, YVES	VPALB	VPALO							
697	23	NEWBURY, PATRICK	ALDEC GPIPE PCALE VSGNL	APALO GRDEC SGNAL	BVRAC LSRVI SGNLB	CMBV OLIFB TREUB	CMSOM OLIFT TREUL	ELINB OPALO VPALB	ELING OTRTB VPALO	GLCHB OTRTR VRAC	GLCHP PCALB VSGNB

698	24	GELINAS, ALAIN	ALDEC ELINB OLIFT SGNAL VRAC	APALO ELING OPALO SGNLB VSGNB	BCEV GLCHB OPONT SGNPI VSGNL	BSTAK GLCHP OTRTB SPALO	BVRAC GPIPE OTRTR SSTAK	CHARP GRDEC PCALB TREUB	CMPI LODPI PCALE TREUL	CMSOM OGSOM PDPB VPALB	CPALB OLIFB PITCH VPALO
722	25	LABARRE, YVES	BVRAC VRAC	ELINB VSGNB	ELING VSGNL	EOLB	EOLL	GLCHB	GLCHP	PCALB	PCALE
724	26	NOEL, ANDRE	ELING								
673	27	CHAMPOUX, ROBERT	BVRAC PCALE	CHARP PITCH	ELINB VRAC	ELING	EOLB	EOLL	GLCHB	GLCHP	PCALB
678	28	OUELLETTE, CLAUDE	BCMV EOLB VRAC	BVRAC EOLL VSGNB	CHARP GLCHB VSGNL	CM GLCHP	CMB OLIFB	CMBV OLIFT	CMPI PCALB	ELINB PCALE	ELING PITCH
715	29	DESMARAIS, MARIO	ALDEC GLCHP VPALB	APALO GPIPE VPALO	BVRAC GRDEC VRAC	CHARP OLIFB	ELINB OLIFT	ELING OPALO	EOLB OTRTR	EOLL PCALB	GLCHB PCALE
726	30	MONGRAIN, NORMAND	BVRAC OLIFB TREUB	ELINB OLIFT TREUL	ELING OTRTR VPALB	EOLB PCALB VPALO	EOLL PCALE VRAC	GLCHB PITCH VSGNB	GLCHP SGNAL VSGNL	LODPI SGNLB	OGSOM SGNPI
734	31	COLLINS, ALAIN	BVRAC	ELINB	ELING	EOLB	EOLL	PCALB	PCALE	VRAC	
736	32	DESMARAIS, MAURICE	BCMV	CM	CMB	CMBV	CMPI	CMSOM			

762	33	ABRAN, MARLENE	ALDEC GLCHP	BVRAC GRDEC	ELINB HCHC	ELING PCALB	EOLB PCALE	EOLL VRAC	FLFAN	FLFNB	GLCHB
764	34	BEDARD, YVES	BVRAC OLIFB SGNPI	CHARP OLIFT TREUB	ELINB OTRTR TREUL	ELING PCALB VRAC	EOLL PCALE VSGNB	FLFAN PDPB VSGNL	GLCHB PITCH	GLCHP SGNAL	HCHC SGNLB
769	35	MARTIN, CLAUDE	ALDEC EOLB PCALB VPALO	APALO GLCHB PCALE VRAC	BVRAC GLCHP PDPB VSGNB	CMADE GPIPE SGNAL VSGNL	CMCDE GRDEC SGNLB	CMG OLIFB TREUB	CMGDE OLIFT TREUL	ELINB OPALO TVRAC	ELING OTRTR VPALB

LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS ET LEURS CLASSIFICATIONS

Groupe II

NO.	ANC.	NOM	CLASSIFICATIONS								
770	36	VERONNEAU, CLAUDE	BCEV PDPB	BCMV	CMB	CMBV	FLFAN	FLFNB	HCHC	OLIFB	OLIFT
876	37	LAFORCE, MICHEL	ALDEC PCALB	BVRAC PCALE	CHARP TVRAC	CTOIL VRAC	ELINB	ELING	GLCHB	GLCHP	GRDEC
877	38	GIRARD, LUC	ALDEC PCALB	BVRAC PCALE	ELINB PITCH	ELING VRAC	EOLB	EOLL	GLCHB	GLCHP	GRDEC
881	39	GARCEAU, REAL	ALDEC ELING PITCH	BVRAC EOLB TVRAC	CHARP EOLL VRAC	CM GLCHB	CMADE GLCHP	CMCDE GPIPE	CMG GRDEC	CMGDE PCALB	ELINB PCALE
882	40	VERONNEAU, DENIS	APALO VPALO	EOLL	GPIPE	OLIFB	OLIFT	OPALO	OTRTB	SPALB	VPALB
879	41	OUELLETTE, GAETAN	BVRAC PCALE	ELINB VRAC	ELING	EOLB	GLCHB	GLCHP	OLIFB	OLIFT	PCALB
907	42	DESBIENS, ROBERT	BVRAC PCALB	CHARP PCALE	ELINB VRAC	ELING	EOLB	GLCHB	GLCHP	OLIFB	OLIFT
919	43	DURAND, DENIS	APALO CPALB SGNAL	BCMV ELINB SGNLB	BSRVI ELING SGNPI	CM LODPI SPALB	CMCDE OLIFB TREUB	CMG OLIFT TREUL	CMGDE OPALO VPALB	CMPI OTRTR VPALO	CMSOM PDPB WPALO

866	44	DUFRESNE, BRIAN	ALDEC GPIPE PDPB	APALO GRDEC PITCH	BVRAC LODPI SGNAL	CM OLIFB SGNLB	ELINB OLIFT TREUB	ELING OPALO TREUL	EOLB OTRTR VPALB	GLCHB PCALB VPALO	GLCHP PCALE VRAC
921	45	PROVENCHER, DENIS	ALDEC GRDEC PITCH	APALO LODPI SGNAL	BVRAC OLIFB SGNLB	ELINB OLIFT TREUB	ELING OPALO TREUL	EOLB OTRTR TVRAC	GLCHB PCALB VPALB	GLCHP PCALE VPALO	GPIPE PDPT VRAC
933	46	RICHARD, STEVE	ALDEC OLIFB	APALO OLIFT	BVRAC OPALO	ELINB PCALB	ELING PCALE	EOLB PDPB	GLCHB VPALB	GLCHP VPALO	GRDEC VRAC
859	47	VEILLETTE, GUY	APALO LODPI TVRAC	BSTAK OLIFB VPALB	BVRAC OLIFT VPALO	CHARP OPALO VRAC	ELINB PCALB	ELING PCALE	EOLB PITCH	GLCHB SPALB	GLCHP SSTAK
936	48	COSSETTE, STEEVE	BVRAC OTRTR	CMB PCALB	ELINB PCALE	ELING TVRAC	EOLB VRAC	GLCHB	GLCHP	OLIFB	OLIFT
889	49	MILETTE, MATHIEU	ALDEC ELINB OLIFT TCONV	APALO ELING OPALO TREUB	BCMV EOLB OTRTR TREUL	BSTAK GLCHB PCALB TVRAC	BVRAC GLCHP PCALE VPALB	CHARP GPIPE PITCH VPALO	CMBV GRDEC SGNAL VRAC	CPALB LODPI SGNLB	CTOIL OLIFB SSTAK
932	50	MARCHAND, ERIC	ALDEC ELING OTRTB TREUL	APALO EOLB OTRTR TVRAC	BSTAK GLCHB PCALB VPALB	BVRAC GLCHP PCALE VPALO	CHARP GPIPE SGNAL VRAC	CPALB GRDEC SGNLB	CPALO OLIFB SPALB	CTOIL OLIFT SSTAK	ELINB OPALO TREUB

LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS ET LEURS CLASSIFICATIONS

Groupe III

NO.	ANC.	NOM	CLASSIFICATIONS								
844	51	RICHARD, DANNY	ALDEC GRDEC VRAC	APALO OLIFB	BVRAC OLIFT	CHARP OPALO	ELINB OTRTR	ELING PCALB	GLCHB PCALE	GLCHP VPALB	GPIPE VPALO
945	52	CHAMPAGNE, KEVEN	ALDEC GPIPE SPALB	APALO GRDEC TREUB	BVRAC OLIFB TREUL	CHARP OLIFT VPALB	ELINB OPALO VPALO	ELING PCALB VRAC	EOLB PCALE	GLCHB SGNAL	GLCHP SGNLB
959	53	GARCEAU, JEAN-PAUL	ALDEC GLCHP SGNAL	APALO GPIPE SGNLB	BVRAC GRDEC SPALB	CHARP OLIFB TREUB	CPALB OLIFT TREUL	CPALO OPALO VPALB	ELINB OTRTB VPALO	ELING PCALB VRAC	GLCHB PCALE
926	54	SAUVAGEAU, OLIVIER	ALDEC EOLB PCALB	APALO GLCHB PCALE	BVRAC GLCHP SPALB	CHARP GPIPE TVRAC	CPALB GRDEC VPALB	CPALO OLIFB VPALO	CTOIL OLIFT VRAC	ELINB OPALO	ELING OTRTB
948	55	DESMARAIS, DANY	BVRAC PCALB	CHARP PCALE	ELINB SVRAC	ELING TVRAC	EOLL VRAC	GLCHB	GLCHP	OLIFB	OLIFT
963	56	BEAULIEU, DENIS	APALO OPALO	BVRAC PCALB	CHARP PCALE	ELINB SVRAC	ELING TCONV	GLCHB TVRAC	GLCHP VPALB	OLIFB VPALO	OLIFT VRAC

964	57	TREPANIER, MARTIN	BVRAC PCALE	ELINB TVRAC	ELING VRAC	EOLL	GLCHB	GLCHP	OLIFB	OLIFT	PCALB
966	58	VAUGEOIS, GUY	APALO OPALO	BVRAC PCALB	CHARP PCALE	ELINB VPALB	ELING VPALO	GLCHB VRAC	GLCHP	OLIFB	OLIFT
965	59	GAUTHIER, STEEVE	ALDEC GLCHP VRAC	BVRAC GPIPE	CHARP GRDEC	CMTER OLIFB	CTOIL OLIFT	ELINB PCALB	ELING PCALE	EOLL SVRAC	GLCHB TVRAC
980	60	VANASSE, LOUIS-PHILIPPE	APALO OLIFT	BVRAC OPALO	CMPI PCALB	CMSOM PCALE	ELINB SVRAC	ELING VPALB	GLCHB VPALO	GLCHP VRAC	OLIFB
982	61	PRECOURT, DANIEL	ALDEC CMSOM GPIPE TVRAC	AMAR CMTER GRDEC VERCB	APALO CPALB OLIFB VPALB	BSTAK CPALO OLIFT VPALO	BVRAC ELINB OPALO VRAC	CHAMR ELING PCALB	CM FLFNB PCALE	CMB GLCHB SSTAK	CMPI GLCHP SVRAC
960	62	OUELLETTE, CARL	ALDEC GRDEC VRAC	AMAR OLIFB	BVRAC OLIFT	CHARP PCALB	ELINB PCALE	ELING SVRAC	GLCHB TVRAC	GLCHP VPALB	GPIPE VPALO
949	63	THIBEAULT, FRANCOIS	ALDEC GLCHP VPALB	AMAR GPIPE VPALO	APALO GRDEC VRAC	BVRAC OLIFB	CHAMR OLIFT	ELINB OPALO	ELING PCALB	EOLL PCALE	GLCHB TVRAC
985	64	BURNS, JONATHAN	AMAR PCALB	BVRAC PCALE	ELINB TVRAC	ELING VRAC	EOLL	GLCHB	GLCHP	OLIFB	OLIFT

957	65	BERNARD, KEVEN	AMAR	APALO	BCMV	BSRVI	BSTAK	BVRAC	CMB	CMSOM	CMTER
			CPALB	CPALO	ELINB	ELING	FLFNB	GLCHB	GLCHP	OLIFB	OLIFT
			OPALO	PCALB	PCALE	SVRAC	TCONV	TVRAC	VERCB	VPALB	VPALO
			VRAC								

LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS ET LEURS CLASSIFICATIONS

Groupe IV

NO.	ANC.	NOM	CLASSIFICATIONS								
923	66	OUELLETTE, ALAIN	ALDEC PCALB	BVRAC PCALE	ELINB SVRAC	ELING TVRAC	EOLL VRAC	GLCHB	GLCHP	GPIPE	GRDEC
928	67	CHAUVETTE, CLAUDE	ALDEC PCALB	BVRAC PCALE	ELINB SVRAC	ELING TVRAC	EOLL VRAC	GLCHB	GLCHP	GPIPE	GRDEC
924	68	DESMARAIS, DENIS	BVRAC	ELINB	ELING	EOLL	GLCHB	GLCHP	VRAC		
987	69	LEGUE, JIMMY	AMAR OPALO	APALO PCALB	BVRAC PCALE	ELINB SVRAC	ELING TCONV	GLCHB TVRAC	GLCHP VPALB	OLIFB VPALO	OLIFT VRAC
986	70	POLIQVIN, GABRIEL	AMAR GLCHP	BCMV OLIFB	BVRAC OLIFT	CMB PCALB	ELINB PCALE	ELING SVRAC	EOLL TVRAC	FLFNB VERCB	GLCHB VRAC
944	71	ST-PIERRE, JEAN-FRANÇOIS	BVRAC OLIFT	CHARP PCALB	ELINB PCALE	ELING SVRAC	EOLB TVRAC	EOLL VRAC	GLCHB	GLCHP	OLIFB
989	72	MATTEAU, JIMMY	AMAR PCALB	BVRAC PCALE	ELINB SVRAC	ELING TVRAC	EOLL VPALB	GLCHB VPALO	GLCHP VRAC	OLIFB	OLIFT
992	73	JOUBERT, SHANY	AMAR OLIFT	BVRAC PCALB	CTOIL PCALE	ELINB SVRAC	ELING TVRAC	EOLL VRAC	GLCHB	GLCHP	OLIFB
994	74	BELLAVANCE, SAMUEL	AMAR OLIFT	BVRAC PCALB	CTOIL PCALE	ELINB SVRAC	ELING TVRAC	EOLL VRAC	GLCHB	GLCHP	OLIFB

993	75	THIFFAULT, JULIE	AMAR PCALE	BVRAC SVRAC	ELINB TVRAC	ELING VRAC	GLCHB	GLCHP	OLIFB	OLIFT	PCALB
990	76	SAUVAGEAU-BERGEVIN, FRANÇOIS	AMAR PCALB	BVRAC PCALE	ELINB SVRAC	ELING TVRAC	EOLL VRAC	GLCHB	GLCHP	OLIFB	OLIFT
996	77	LAINESSE, MATTHIEU	AMAR PCALB	BVRAC PCALE	ELINB SVRAC	ELING TVRAC	EOLL VRAC	GLCHB	GLCHP	OLIFB	OLIFT
947	78	CORRIVEAU, DAVE	ALDEC GRDEC	AMAR OLIFB	BVRAC OLIFT	ELINB PCALB	ELING PCALE	EOLL SVRAC	GLCHB TVRAC	GLCHP VRAC	GPIPE

ANNEXE « C »

TAUX DE SALAIRE

2016 – TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016 (inclusivement) : \$ 29,61

2017 – TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

1^{er} janvier 2017 au 30 décembre 2017 (inclusivement) : \$ 29,91

2018 – TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

31 décembre 2017 au 29 décembre 2018 (inclusivement) : \$ 30,28

2019 – TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

30 décembre 2018 au 28 décembre 2019 (inclusivement) : \$ 30,66

2020 – TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

29 décembre 2019 au 26 décembre 2020 (inclusivement) : \$ 31,12

2021 – TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

27 décembre 2020 au 25 décembre 2021 (inclusivement) : \$ 31,59

2022 – TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

26 décembre 2021 au 31 décembre 2022 (inclusivement) : \$ 32,14

2023 – TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

1^{er} janvier 2023 au 30 décembre 2023 (inclusivement) : \$ 32,78

2024 – TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR

31 décembre 2023 au 28 décembre 2024 (inclusivement) : \$ 33,44

ANNEXE « C »

SALAIRES

TRAVAIL EFFECTUÉ DURANT L'HEURE DE REPAS

Lorsque les débardeurs sont requis de travailler durant une heure de repas et continuent 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.

TAUX DE SALAIRES POUR LES CONTREMAÎTRES

Toutes les heures travaillées sont rémunérées à 0,75 \$ supplémentaire pour chaque heure. Il est entendu que la prime de 0,75 \$ est augmentée en conformité avec les taux pour le temps supplémentaire.

TAUX DE SALAIRES POUR LES GRANDS-CONTREMAÎTRES

Toutes les heures travaillées sont rémunérées à 0,75 \$ supplémentaire pour chaque heure. Il est entendu que la prime de 0,75 \$ est augmentée en conformité avec les taux pour le temps supplémentaire.

ANNEXE « D »

LISTE DES EMPLOYÉS DE LA RÉSERVE DE SOUTIEN

NO.	ANC.	NOM	CLASSIFICATIONS								
106	---	LEVASSEUR, MICHEL	BCEV	BCMV	CMBV	FLFNB	PDPB				
871	---	DOUCET, MARIO	APALO OPALO	BSRVI PCALB	BVRAC PCALE	ELINB TVRAC	ELING VPALB	GLCHB VPALO	GLCHP VRAC	OLIFB	OLIFT
984	---	TURGEON, VANESSA	BVRAC	ELINB	ELING	GLCHB	GLCHP	PCALB	PCALE	TVRAC	VRAC
991	---	COTE, JONATHAN	AMAR PCALE	BVRAC SVRAC	ELINB VRAC	ELING	GLCHB	GLCHP	OLIFB	OLIFT	PCALB
995	---	BOURASSA, STEVEN	AMAR PCALB	BVRAC PCALE	ELINB SVRAC	ELING TVRAC	EOLL VRAC	GLCHB	GLCHP	OLIFB	OLIFT
997	---	RICHARD, TOMMY	AMAR TVRAC	BVRAC VRAC	ELINB	ELING	GLCHB	GLCHP	PCALB	PCALE	SVRAC
998	---	MICHELIN, JONATHAN	AMAR VRAC	BVRAC	ELINB	ELING	GLCHB	GLCHP	PCALB	PCALE	TVRAC
999	---	MORIN, SAMUEL	AMAR TVRAC	BVRAC VRAC	ELINB	ELING	GLCHB	GLCHP	PCALB	PCALE	SVRAC

ANNEXE « E »

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Un montant forfaitaire pour l'année 2016 est versé dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective à tous les employés de l'Annexe « B » qui sont encore à l'emploi à la date de la signature de la convention collective selon les modalités suivantes :
 - Groupe I : 1400,00 \$
 - Groupe II : 1100,00 \$
 - Groupe III : 800,00 \$
 - Groupe IV : 500,00 \$

2. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, l'Association des employeurs maritimes procédera à la création de nouvelles classifications de jour « J » (ex : OLIFJ et OLIBJ pour la classification d'opérateur de chariot-élévateur) pour des classifications spécifiques déterminées pour du travail de terminal. Un affichage sera produit pour permettre aux employés de manifester leur intérêt pour toutes les classifications identifiées comme des classifications spécifiques pouvant être requises pour du travail de terminal.

3. Les nouvelles dispositions relatives aux horaires seront effectives dans un délai maximum de trois (3) mois suivant la signature de la convention collective. Lorsque les horaires seront effectifs, il a été convenu que les employés seront avisés de l'horaire de travail choisi par l'employeur au moment de connaître leur assignation.

4. Nonobstant le règlement entre les parties des articles 11.07 b) ainsi que 28.02 a) et b) dans le cadre de la négociation de la convention collective, l'Association des employeurs maritimes comprend que le Syndicat des débardeurs, S.C.F.P. Section locale 1375, ne renonce pas à son droit d'en contester l'application par le biais de la procédure de grief prévue à la convention collective et ce, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective entre les parties.
5. L'Association des employeurs maritimes accepte de considérer Messieurs Phouthasone Sounantha # 3004 et Yvan Tessier # 3010 comme candidats à la réserve de soutien selon les modalités suivantes :
 - Ils ont tous deux obtenu le statut de « journalier » à l'époque où les candidats ne devaient pas passer les tests d'évaluation au moment d'intégrer le groupe des « journaliers ». Les tests d'évaluation étaient administrés lors d'un processus de dotation distinct en vue d'accéder au groupe des employés de la réserve de soutien;
 - MM. Sounantha et Tessier ont échoué l'étape des tests de sélection de l'Association des employeurs maritimes pour accéder à la réserve de soutien. Malgré leur échec au processus de dotation, ils seront admissibles de nouveau à passer les tests de sélection de l'Association des employeurs maritimes. Advenant qu'ils réussissent à passer les tests de sélection, ils devront réussir avec succès les autres étapes du processus de dotation, incluant notamment mais non limitativement les exigences médicales, les formations de chariot élévateur et de chargeur sur roues, avant d'être intégrés à la réserve de soutien;
 - Advenant un échec aux tests ou au processus de dotation, les employés conserveront leur emploi dans le groupe des « journaliers » et ne pourront plus jamais postuler pour faire partie de la réserve de soutien.

6. Règlement des griefs :

- Il est entendu que les griefs syndicaux suivants demeurent actifs, mais doivent être portés à l'arbitrage dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente entente, à défaut de quoi les griefs seront considérés retirés par le Syndicat :

- D-2013-71
- D-2016-18 et
- D-2016-38

- Il est convenu qu'à l'exception des griefs mentionnés au paragraphe précédent, tous les griefs qui ont été déposés par l'Association des employeurs maritimes et le Syndicat dans le cadre de la convention collective entre l'Association des employeurs maritimes et le Syndicat des débardeurs, SCFP section locale 1375, sont retirés par les parties, à l'exception des griefs syndicaux de même nature que le grief de vérification #2008-22 visé par une décision arbitrale ;

- L'Association des employeurs maritimes s'engage à verser au Syndicat, dans les trente jours (30) jours suivant la signature de la convention collective, un montant de huit mille dollars (8 000,00 \$) en guise de dédommagement pour tous les griefs retirés.

7. Il est convenu que les trois (3) employés suivants pourront dorénavant cheminer parmi les groupes lors de remplacement d'employés :

- Alain Ouellette # 923
- Denis Desmarais # 924
- Claude Chauvette # 928

Il est convenu qu'à la signature de la convention collective, leur ancienneté sera ajustée afin qu'ils soient, dans l'ordre, les trois (3) employés les plus anciens du groupe IV et par le fait même, les trois (3) prochains employés à accéder au Groupe III. Ils ne pourront détenir uniquement que des classifications de travail dites manuelles. Par conséquent, les dispositions de l'alinéa 6 des lettres d'entente signées par les parties le 30 avril 2010 et limitant leur cheminement parmi les groupes d'employés ne sont plus en vigueur.

- 8.** La pratique actuelle quant à la rémunération et l'horaire de travail lors de chargement de camions de transport pour la cimenterie de Joliette (« *Entreprise Delorme* ») ne peut être modifiée par l'ajout d'un employé permanent hebdomadaire.
- 9.** L'augmentation du pourcentage de vacances de 10 % à 11 % pour les employés qui comptent vingt-cinq (25) ans et plus de service est effectif à compter du 1^{er} janvier 2017. La rétroactivité sur les vacances est versée dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective pour tous les employés qui sont encore à l'emploi à la date de la signature de la convention collective.
- 10.** Le taux horaire de base est majoré à compter du 1^{er} janvier 2017 et la rétroactivité est payée dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective à tous les employés de l'Annexe « B », de l'Annexe « D » et des employés surnuméraires du groupe « journaliers » qui sont encore à l'emploi à la date de la signature de la convention collective.
- 11.** Les sanctions disciplinaires sont retirées du dossier de l'employé à l'expiration de la convention collective.
- 12.** Les parties s'entendent pour revoir l'application des dispositions de l'article 8.06 g) dans un délai d'un (1) an de la signature de la convention collective par le biais du Comité de travail.

13. Le Syndicat doit informer l'Association des employeurs maritimes au plus tard le 31 décembre 2019 s'il n'entend pas se prévaloir des dispositions négociées à la convention collective pour l'année 2024. À défaut d'un avis reçu au plus tard le 31 décembre 2019, la convention collective demeurera en vigueur selon les dispositions de l'article 36.01 a).

ANNEXE « F »

GROUPE DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES (« JOURNALIERS »)

1. Les employés faisant partie du groupe des employés surnuméraires se nomment « journaliers » ;
2. Le groupe contient un maximum de vingt (20) employés ;
3. Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux journaliers sauf lorsqu'autrement prévues par les dispositions de la présente annexe ;
4. Les journaliers sont appelés à travailler uniquement sur des classifications manuelles et celles d'opérateur de chariot élévateur sauf s'il y a entente entre les parties à cet effet ;
5. Les journaliers possèdent les classifications suivantes :

AMAR- BVRAC - ELINB – ELING - GLCHB – GLCHP - OLIFB –
OLIFT - PCALB – PCALÉ – SVRAC – TVRAC et VRAC;
6. Les classifications détenues par les journaliers peuvent être revues par les parties ;
7. Les journaliers sont déployés selon une rotation (« méthode de la roulette »);
8. Nonobstant les dispositions de l'Annexe « C » de la convention collective, les taux de salaire horaire de base en vigueur pour les journaliers sont les suivants :
 - 2016 : 23,69 \$
 - 2017 : 23,93 \$
 - 2018 : 24,22 \$
 - 2019 : 24,53 \$
 - 2020 : 24,90 \$

- 2021 : 25,27 \$
- 2022 : 25,71 \$
- 2023 : 26,22 \$
- 2024 : 26,75 \$

Les salaires pour les quarts de soir, de nuit et de fin de semaine ainsi que primes sont accordés en tenant compte de ces taux de base.

9. Nonobstant les dispositions de l'article 18.01 de la convention collective, l'Association des employeurs maritimes verse les contributions suivantes par heure travaillée par les journaliers au Programme de sécurité sociale :

- 2016 : 6,55 \$
- 2017 : 6,80 \$
- 2018 : 7,06 \$
- 2019 : 7,31 \$
- 2020 : 7,61 \$
- 2021 : 7,91 \$
- 2022 : 8,25 \$
- 2023 : 8,59 \$
- 2024 : 9,01 \$

10. Tout nouvel employé est soumis à une période de probation de quatre-cent-quatre-vingts (480) heures travaillées ;
11. Le journalier peut accéder à la réserve de soutien après avoir complété avec succès le processus de dotation, incluant la formation d'opérateur de chargeur sur roues en conformité avec les dispositions de l'article 13.02 f);
12. Pour l'application du paragraphe 11 précédant, la préférence est accordée au journalier ayant accumulé le plus d'heures travaillées depuis qu'il travaille à titre de journalier à moins que ce dernier n'ait échoué le processus de dotation de l'Association des employeurs maritimes;

ANNEXE «G »

Sous-traitance en situation de pénuries de main-d'œuvre

1. Lorsqu'un employeur utilise la discrétion d'appeler d'autres personnes en vertu de l'article 1.07 de la convention collective, l'employeur verse les contributions suivantes au programme de sécurité sociale pour chaque heure travaillée pour chaque personne agissant comme sous-traitant sur une commande de main-d'œuvre non-complétée lors du déploiement initial (commande en pénurie) :

• 2017 :	3,15 \$
• 2018 :	4,00 \$
• 2019 :	4,15 \$
• 2020 :	4,30 \$
• 2021 :	4,48 \$
• 2022 :	4,65 \$
• 2023 :	4,85 \$
• 2024 :	5,05 \$
2. La contribution n'est pas payable lorsqu'une personne agissant comme sous-traitant est appelée à travailler pour remplacer un employé qui n'a pas téléphoné pour connaître son assignation de travail (« *DNP*»), qui ne se présente pas à son assignation de travail (« *DNS*»), qui quitte son travail ou qui s'absente de son assignation de travail après en avoir avisé le Centre de déploiement selon les dispositions de la convention collective;
3. Il est entendu que le fait qu'un employé du groupe « journaliers » ne soit pas disponible pour compléter une commande de main-d'œuvre en pénurie n'exclut pas cette commande pour le versement de la contribution si celle-ci est complétée par un sous-traitant;
4. Il est entendu que cette contribution est payable uniquement pour du travail effectué dans le cadre des travaux couverts par la

juridiction actuelle du Syndicat à l'article 1.09 a) de la convention collective;

5. Il est entendu que le paiement d'une contribution basée sur les heures travaillées par une personne agissant comme sous-traitant lors d'une pénurie de main-d'œuvre n'a pas pour effet de créer un lien d'emploi entre cette personne et l'Association des employeurs maritimes ni de lui donner un droit quelconque en regard des dispositions de la convention collective;
6. Les parties conviennent que les fonctions reliées à l'opération des pelles mécaniques (« grue excavatrice ») ne sont pas régies par la présente convention collective;
7. Les parties reconnaissent la pratique passée des employeurs actuels quant à l'utilisation de camions de transbordement de vrac à la date de la signature de la convention collective;
8. Les employeurs s'engagent à limiter ou diminuer le niveau actuel de la sous-traitance pour l'utilisation, notamment, des pelles mécaniques (« grues excavatrices ») et de camions de transbordement de vrac de type minier (« tombereau articulé à trois (3) essieux »);
9. Il est entendu qu'aucune cotisation syndicale n'est prélevée pour une personne agissant comme sous-traitant, puisqu'il n'a pas de statut d'employé;
10. Il est entendu que les contributions versées au programme de sécurité sociale pour du travail effectué par des sous-traitants doivent être utilisées par le Syndicat pour le bénéfice exclusif de ses membres. Le Syndicat dégage l'Association des employeurs maritimes et les employeurs de toute réclamation et responsabilité pouvant découler de ces contributions versées pour des heures travaillées par des sous-traitants;

LETTRES D'ENTENTE # 1 à 8

ENTRE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES

ET

**LE SYNDICAT DES DÉBARDEURS,
S.C.F.P. SECTION LOCALE 1375**

Lettre d'entente # 1

SUJET: Matériel de fardage

Exceptionnellement, un employeur peut invoquer la pratique passée pour faire manipuler les appareils du navire par les membres de l'équipage dans le but de charger du matériel de fardage lorsqu'aucun débardeur n'est disponible.

Lettre d'entente # 2

SUJET: Fonbrai

Les parties conviennent que les opérations de la compagnie Fonbrai sont exclues de la portée juridictionnelle de la présente convention.

Toutefois, le déchargement du brai jusqu'au convoyeur inclusivement est considéré au même titre que toute autre marchandise en vrac et ce travail est exécuté par les membres du Syndicat des débardeurs, S.C.F.P. Section locale 1375.

Lettre d'entente # 3

SUJET: Balayage et nettoyage des hangars

Les parties conviennent que l'opération de nettoyage et balayage des hangars au moyen de balai mécanique loué chez Somavrac peut être effectuée par l'opérateur fourni par le locateur de l'équipement.

Lettre d'entente # 4

SUJET: Déchargement de l'alumine et du « coke »

Compte tenu de la situation exceptionnelle causée par l'existence antérieure d'une unité d'accréditation aux Élévateurs des Trois-Rivières Inc. et d'une lettre-décision du Conseil canadien des relations du travail portant le no. 964 relative au déchargement d'alumine et de « coke » aux Élévateurs des Trois-Rivières, les parties conviennent que le Syndicat a juridiction sur les travaux de déchargement de l'alumine et de « coke » conformément aux termes de ladite lettre-décision.

Lettre d'entente # 5

SUJET: Détenteurs de classification secteur Vrac / opérations manuelles

Les employés qui possèdent une classification reliée à la manutention des marchandises en vrac qui n'ont pas la classification « vrac » au moment de la signature de la convention collective peuvent se voir demander, sporadiquement et pour des périodes de courte durée (moins de 30 minutes) d'effectuer certains travaux manuels reliés directement à leur travail.

Lettre d'entente # 6

SUJET: Opérations de déchargement d'alumine et de coke

L'employeur peut, à sa discrétion, effectuer les périodes de travail à relais de douze (12) heures comme suit:

de 08h00 à 20h00
de 20h00 à 08h00

ou

de 00h01 à 12h00
de 12h00 à 24h00

Composition de la main-d'œuvre pour le P.D.P. (portique de déchargement pneumatique):

POUR LE ZIP:

Alumine/coke: 1 contremaître
2 opérateurs P.D.P.

total: 3 employés

POUR LE NETTOYAGE:

Alumine/coke: MINIMUM 7 employés

La composition de ce minimum est connue comme étant:

1) Dans le cas du coke:

- 3 opérateurs de chargeurs sur roues (dont une relève)
- 4 « trimmers » (dont une relève)

2) Dans le cas du nettoyage pour de l'alumine:

- 4 opérateurs de chargeurs sur roues (dont deux relèves)

- 3 « trimmers » (dont une relève) pour le nettoyage de cale avec un (1) portique de déchargement pneumatique (P.D.P.)
- 4 « trimmers » (dont une relève) pour le nettoyage de cale avec deux (2) portiques de déchargement pneumatique (P.D.P.)

L'employeur a droit de demander à tout débardeur d'exécuter tout travail connexe à ses classifications.

Les périodes précitées sont respectivement rémunérées selon les termes de la convention collective.

Les conditions de cette lettre d'entente aux opérations de chargement d'alumine et de coke à Bécancour et peuvent éventuellement s'appliquer à Trois-Rivières.

Lettre d'entente # 7

SUJET: Recouvrement des cargaisons en vrac

Il est convenu entre les parties que, lorsque le client requiert une compagnie d'effectuer le recouvrement de cargaison en vrac, ce travail est effectué par les membres du Local 1375 selon les conditions ci-dessous décrites.

Les débardeurs intéressés à effectuer ce travail doivent faire connaître leur intention en donnant leur nom à l'A.E.M. à cet effet. Ceux-ci se voient alors attribuer une classification permettant leur assignation au dit travail.

L'A.E.M. choisit, parmi ces derniers, ceux qui peuvent effectuer la couture des toiles lorsque telle opération est requise. Ceux-ci se voient alors attribuer une classification permettant leur assignation au dit travail.

Lettre d'entente # 8

SUJET: Comité de travail spécial (main-d'œuvre)

1. Groupes d'employés prévus à l'Annexe « B » (groupes I à IV);
2. Employés « réserves » et « journaliers » ;
3. Régime de non disponibilité volontaire au travail ;

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

Quinze (15) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les groupes d'employés prévus à l'annexe « B » (I à IV), seront adéquatement remplis.

Trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, tous les employés de la réserve de soutien seront intégrés au système de déploiement de façon permanente. Toutefois, pour faire partie de la réserve de soutien, l'employé doit détenir les classifications d'opérateur de chariot élévateur et d'opérateur de chargeur sur roues, en plus des classifications de base. Les employés qui ont intégré la réserve de soutien « Annexe D » avant la signature de la convention collective, sont exempts de l'obligation de détenir la classification d'opérateur de chargeur sur roues.

Il sera loisible aux employés de l'Annexe « B » ayant complété plus de quarante (40) heures de travail de se mettre non disponible pour le restant de la semaine selon les modalités prévues ci-après.

Pour chacun des dossiers, les travaux du comité débiteront pour l'année 2017.

Chaque partie nommera annuellement deux représentants pour remplir les différents mandats.

De façon annuelle, entre le 1^{er} décembre et le 15 janvier, les parties doivent tenir deux (2) rencontres pour discuter et statuer de leur

évaluation de la situation de l'année à venir. Il est de la responsabilité du comité d'établir son horaire.

Le comité se réunira, selon l'horaire entendu et approuvé par les parties, et ses mandats sont de :

1. S'assurer que les groupes d'employés prévus à l'annexe « B » (I à IV) demeurent toujours remplis tout au long de l'année ;
2. D'évaluer les besoins futurs de formation en fonction des retraites éventuelles ;
3. D'évaluer les demandes relatives à l'article 19.02 c) ;
4. D'évaluer le nombre d'employés nécessaire dans le groupe des employés de la réserve de soutien pour la prochaine année, ainsi que les nouvelles classifications que ces derniers devront posséder ;
5. D'évaluer le nombre d'employés « journaliers » nécessaires pour la prochaine année, ainsi que les nouvelles classifications que ces derniers devront posséder ;
6. d'évaluer le nombre d'employés pouvant se prévaloir du régime de non disponibilité volontaire au travail après quarante (40) heures de travail complétées par semaine pour la prochaine année;

Régime de non disponibilité volontaire au travail :

- La mise en application du régime de non-disponibilité volontaire au travail débutera un (1) an suivant la signature de la convention collective afin de permettre l'augmentation et la formation des effectifs requis ;
- Pour soutenir la mise en application du régime de non disponibilité volontaire au travail, les groupes d'employés prévus à l'annexe « B » (groupes I à IV) devront être complets et le

groupe de la réserve de soutien (annexe « D ») devra être constitué d'un minimum de quinze (15) employés ;


- Les employés désirant se prévaloir du régime de non disponibilité volontaire après avoir complété quarante (40) heures de travail dans une semaine devront aviser le Centre de déploiement le vendredi avant 15h00 pour la semaine qui suit ;
- Les demandes doivent être faites toutes les semaines ;
- Un maximum de dix (10) employés pourra se prévaloir de ce régime à chaque semaine ;
- Les employés admissibles au régime seront retirés du déploiement la journée qui suit celle durant laquelle ils ont complété quarante (40) heures de travail ;
- L'Association des employeurs maritime se réserve le droit de limiter le nombre de personnes pouvant se prévaloir de ce régime parmi ceux qui détiennent des classifications de machinerie lourde essentielles aux opérations ;
- L'ancienneté est le critère établi pour sélectionner les employés ;

Les travaux du comité doivent permettre, conformément aux besoins, de maintenir l'efficacité du travail et améliorer la qualité de vie des employés tout en assurant les besoins opérationnels et la compétitivité de chaque employeur.

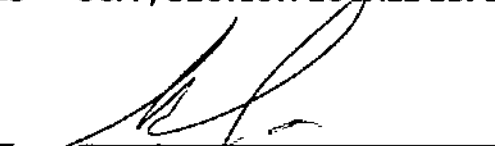
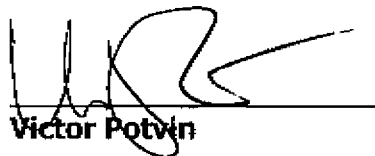
À défaut d'entente entre les parties dans les soixante (60) jours suivant la fin des travaux du comité, toute décision finale appartient à l'employeur en conformité avec la convention collective. Toutefois, toute modification aux groupes d'employés prévus à l'annexe « B » (groupes I à IV) présentés au point 1. de la présente entente doit être entérinée par un vote de l'assemblée syndicale.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES, POUR L'ENSEMBLE DES LETTRES D'ENTENTE, ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, LE 17^{ÈME} JOUR DE FÉVRIER 2017.

**ASSOCIATION DES
EMPLOYEURS MARITIMES**


Stéphane Morency

**SYNDICAT DES DÉBARDEURS
SCFP, SECTION LOCALE 1375**


Mario Lamy
Nicola Dolbec
Denis Durand
Jean-Pierre Langlois
Mathieu Milette
Jean-Sébastien Barale
Mario Fontaine
Victor Potvin