

ENTENTE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

VITERRA CANADA INC.

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5317**

1^{ER} JANVIER 2022 AU 31 DÉCEMBRE 2026

TABLE DES MATIÈRES

Article 1 - JURIDICTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
Article 2 - DÉFINITIONS DES TERMES	1
Article 3 - SÉCURITÉ SYNDICALE.....	2
Article 4 - RETENUE OBLIGATOIRE DE COTISATIONS SYNDICALES	2
Article 5 - TABLEAUX D’AFFICHAGE.....	2
Article 6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	3
Article 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE	3
Article 8 - MESURES DISCIPLINAIRES	5
Article 9 - ANCIENNETÉ	6
Article 10 - UTILISATION DE L’ANCIENNETÉ	8
Article 11 - SEMAINE ET HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL	12
Article 12 - SALAIRES.....	15
Article 13 - JOURS FÉRIÉS	16
Article 14 - CONGÉ POUR DÉCÈS, NAISSANCE ET ADOPTION.....	17
Article 15 - VACANCES ANNUELLES	18
Article 16 - ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	20
Article 17 - ANNEXES	20
Article 18 - ASSURANCE-GROUPE, ACCIDENT & MALADIE ET RÉGIME DE PENSION	20
Article 19 - INFORMATIONS FOURNIES AUX PERSONNES SALARIÉES	20
Article 20 - PAIE HEBDOMADAIRE	20
Article 21 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	21
Article 22 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL.....	21
Article 23 - DISTRIBUTION DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	22
Article 24 - NON-DISCRIMINATION ET DEVOIRS CIVILS	23
Article 25 - OUVRAGES DONNÉS À CONTRAT	24
Article 26 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	24
Article 27 - INTERPRÉTATION	25
Article 28 - ASSEMBLÉES DU SYNDICAT	25
Article 29 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	25
Article 30 - FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC	26
Article 31 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	26
ANNEXE A – SALAIRES	28
ANNEXE B – BANQUE D’HEURES SUPPLÉMENTAIRES	29
ANNEXE C – ÉTUDIANT	30

ANNEXE D - HORAIRE DE FIN DE SEMAINE	31
ANNEXE E - ASSIGNATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE LA FIN DE SEMAINE (ARTICLE 24) ET LORS DE JOURS FÉRIÉS (ARTICLE 13.1)	35
LETTRE D'ENTENTE # 1 - PÉRIODE DE REPOS	36
LETTRE D'ENTENTE # 2 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (ARTICLE 24.1)	37
LETTRE D'ENTENTE # 3 – PRIMES.....	38
LETTRE D'ENTENTE # 4 - EMBAUCHE DE PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES	39
LETTRE D'ENTENTE # 5 – VACANCES (ARTICLE 15) ET BANQUE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ANNEXE B)	41

ARTICLE 1 - JURIDICTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.1 La présente convention collective régit toutes les personnes salariées de l'unité de négociation définie au certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5317.
- 1.2 Il est convenu que le personnel de l'Employeur non régi par la présente convention collective n'accomplit pas le travail habituellement fait par les personnes salariées appartenant à l'unité de négociation susdite, sauf pour fins d'entraînement, pour causes de force majeure ou de cas fortuits.
- 1.3
- a) Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le pouvoir exclusif de gérer ses affaires, de diriger la main-d'œuvre, y compris le droit d'embaucher, de transférer, promouvoir, rétrograder et discipliner toute personne salariée, et d'augmenter ou diminuer la main-d'œuvre de l'Employeur, de réorganiser, fermer et d'établir les heures de travail.
 - b) Le Syndicat reconnaît également le droit de l'Employeur d'exploiter et de gérer ses affaires à tous égards en conformité avec ses engagements et ses responsabilités à être observés par les personnes salariées qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS DES TERMES

- 2.1 Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots suivants désignent :
- a) Employeur : Viterra Canada inc.;
 - b) Syndicat : Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5317;
 - c) Personne salariée : toute personne salariée à l'emploi de l'Employeur visée par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5317;
 - d) Personne salariée régulière : personne salariée embauchée pour répondre aux besoins opérationnels;
 - e) Personne salariée temporaire : personne salariée embauchée pour répondre à des besoins opérationnels sur une base temporaire;
 - f) Comité exécutif : le comité exécutif se compose de tous les représentants élus du Syndicat;
 - g) Opérations continues : tout mode d'opération au terminal céréalier qui permet à l'Employeur de modifier l'horaire de travail, selon les dispositions de la convention collective, pour une partie ou l'ensemble des personnes salariées, de sorte que le travail débutant plus tôt ou se terminant plus tard puisse s'accomplir sans qu'il ne soit nécessaire de cesser les opérations.
 - h) Personne classifiée aux opérations : personne des classes d'emploi suivantes : opérateur de chargeuse, opérateur d'équipement électronique, opérateur spécialisé, préposé aux opérations;

- i) Personne classifiée entretien électrique et mécanique : personne des classes d'emploi suivantes: électrotechnicien, apprenti-électricien (1^{er}, 2^e, 3^e et 4^e), mécanicien ajusteur 1^{er} classe, apprenti-mécanicien ajusteur (1^{er}, 2^e et 3^e).
- j) À moins de spécification contraire, le terme « jour » utilisé dans la présente convention collective représente un jour de calendrier.

ARTICLE 3 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.1 Toute personne salariée qui, au moment de la signature de la présente convention collective, est membre du Syndicat, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention collective, à moins d'être expulsée du Syndicat. Dans ce cas, elle peut conserver son emploi, mais doit payer la cotisation syndicale.
- 3.2 Toute nouvelle personne salariée doit, dans les 30 jours de son embauche, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer à moins d'être refusée ou expulsée par le Syndicat. Dans ce cas, elle peut conserver son emploi, mais doit payer la cotisation syndicale. Lors de l'embauche d'une nouvelle personne salariée, le Syndicat lui remet un exemplaire de la carte d'adhésion au Syndicat.
- 3.3 Toutes les personnes salariées couvertes par la présente convention collective qui ne sont pas actuellement membres du Syndicat et toutes les personnes salariées qui, à l'avenir, seraient expulsées ou refusées par le Syndicat doivent quand même, comme condition du maintien de leur emploi, payer au Syndicat une cotisation syndicale égale à celle des membres du Syndicat.

ARTICLE 4 - RETENUE OBLIGATOIRE DE COTISATIONS SYNDICALES

- 4.1 L'Employeur déduira à chaque mois sur le salaire de chaque personne salariée de l'unité de négociation un montant pour les cotisations syndicales et ce, suivant les instructions reçues de la part du Syndicat. L'Employeur remettra les sommes perçues au Syndicat au plus tard le 15^e jour du mois suivant, accompagnés d'une liste des noms des personnes salariées, les heures régulières effectuées, le taux du salaire régulier, la masse salariale totale du salaire régulier, le montant total de la cotisation, pour qui les déductions ont été effectuées et les noms des personnes salariées pour lesquelles il n'y a pas eu de déductions effectuées, ainsi que les raisons. Le Syndicat avisera l'Employeur de son adresse postale et de son adresse courriel pour la transmission des informations prévues à la convention collective, ainsi que de tout changement, dans les meilleurs délais.
- 4.2 Il est convenu que le Syndicat indemnise l'Employeur et le garantit de toutes et chacune des réclamations que peuvent faire les personnes salariées, ou l'un deux, au sujet des cotisations syndicales retenues de leurs paies, conformément au présent article.

ARTICLE 5 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 5.1 L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux avec vitres aménagées de façon à pouvoir y mettre un cadenas, fourni par le Syndicat, pour y afficher tous les avis d'assemblées syndicales et les avis de nominations ou diverses fonctions syndicales, ou tout avis pour fins publicitaires, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'Employeur, ses officiers, son administration ou ses personnes salariées.

ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

6.1 Représentants syndicaux

Pour représenter les personnes salariées de façon compatible avec les dispositions de cette convention collective, l'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner des représentants; ces derniers sont les membres du comité exécutif.

6.2 Comité des relations ouvrières

L'Employeur et le Syndicat conviennent de tenir, à tous les trois (3) mois ou plus souvent, selon les besoins, un comité des relations ouvrières composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat en plus du conseiller syndical afin d'étudier tout problème, grief, mésentente, plainte dont les parties ont un intérêt commun à rechercher la solution. Le comité tient un procès-verbal paritaire de ses rencontres, la partie patronale fournit les ressources nécessaires.

6.3 Rencontres prévues à la convention collective

Le salarié représentant le Syndicat sera libéré pour toute rencontre qui découle de l'application de la présente convention collective, à titre indicatif, tous les comités pour lesquels le Syndicat peut être appelé, toute rencontre avec un employé et l'Employeur, toute rencontre avec un salarié dans le but de discuter d'un litige, une mésentente pouvant conduire à un grief ou soulevant une question de santé sécurité.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

7.1 Définitions

Pour les fins de la présente convention collective, le mot « grief » signifie « toute plainte concernant les conditions de travail, le taux ou le paiement du salaire, ou l'application des présentes à l'égard d'un, de plusieurs ou de la totalité des personnes salariées, ou du Syndicat comme tel ».

7.2 Présentation d'un grief

Tout grief, pour être recevable, doit être formulé par écrit faisant mention des faits qui sont l'objet du grief et du correctif recherché, ledit écrit étant daté et présenté dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent les faits qui en sont l'occasion ou qui suivent la connaissance que la personne salariée a eu de ces faits, si elle justifie qu'en raison d'absence autorisée ou d'autre circonstance qui ne peuvent dépendre d'elle, elle n'a pu formuler son grief en temps utile.

7.3 Erreur technique et délai

- a) Une erreur technique dans la soumission du grief n'en entraîne pas l'annulation.
- b) Les limites de temps prévues dans le présent article peuvent être prolongées par entente mutuelle entre les parties conditionnellement à ce que de telles demandes de prolongation soient effectuées avant l'expiration du délai.

7.4 Procédure

Tout grief est réglé selon la procédure suivante :

a) Étape préliminaire

- i) Toute personne salariée ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat ou tout autre représentant de l'Employeur afin de tenter de le régler, accompagnée, si elle le désire, d'un représentant syndical. Les parties favorisent et encouragent une telle discussion en vue d'un possible règlement.
- ii) Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée ou à l'Employeur.
- iii) Le Syndicat peut en tout temps formulé un grief.

b) 1^{ère} étape

- i) Le grief formulé et présenté, ainsi que ci-dessus prescrit, sera soumis par le Syndicat ou par la personne salariée au superviseur de la personne salariée ou à son représentant désigné.
- ii) La personne à qui le grief est ainsi présenté aura 20 jours ouvrables pour rendre une décision.

c) 2^{ème} étape

Si le grief n'est pas réglé dans les 20 jours prescrits à la première étape, le Syndicat peut, dans les 20 jours ouvrables qui suivent immédiatement les 20 jours susdits, présenter le grief au directeur du département concerné ou à une personne désignée ou à son représentant qui doit rendre une décision dans les 20 jours ouvrables suivants.

d) 3^{ème} étape

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du Syndicat, par le directeur ou son représentant désigné, dans les 20 jours ouvrables qui suivent le jour où ledit grief lui a été soumis, le Syndicat peut soumettre le grief dans les 20 jours ouvrables au directeur du terminal céréalier ou à une personne désignée. Le directeur du terminal céréalier ou la personne désignée a 20 jours ouvrables de la date où le grief lui a été soumis pour rendre une décision, par écrit.

7.5 Arbitrage

Lorsqu'un grief n'a pas été réglé en vertu de la procédure établie ci-dessus dans le délai prévu au paragraphe précédent, la personne salariée ou le Syndicat peut, dans les 60 jours ouvrables qui suivent, référer le cas à l'arbitrage après en avoir signifié son intention par écrit au directeur du terminal céréalier ou à une personne désignée par l'Employeur.

7.6 Comité d'arbitrage

Le choix de l'arbitre sera fait sur entente mutuelle des parties. À défaut d'entente, l'une des parties pourra transmettre une demande écrite de nomination d'arbitre au Ministre du travail.

7.7 Règlement sans arbitrage

Tout règlement d'un grief consigné par écrit et signé, intervenu en tout état de cause entre l'Employeur et le Syndicat, lie l'Employeur et le Syndicat et les personnes salariées régies par cette convention collective.

7.8 Frais et honoraires de l'arbitre

Les frais et honoraires de l'arbitre ainsi que toute autre dépense nécessaire à l'arbitrage sont payés par les parties, à part égales.

7.9 Juridiction

- a) L'arbitre a juridiction pour décider de toute question relative à l'interprétation de la convention collective, ainsi qu'aux modalités d'application et d'exécution d'une décision d'arbitrage.
- b) L'arbitre doit décider du bien-fondé de ce grief et du correctif approprié, s'il y a lieu, et de toute question d'interprétation s'y rapportant. La décision ainsi rendue doit être motivée. Elle est exécutoire, finale et lie l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée.
- c) L'arbitre n'a pas la compétence pour modifier ou supprimer l'une des dispositions de la présente convention collective, ni pour y insérer une nouvelle disposition, ni pour rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective. Toutefois, il est convenu que lorsqu'il est question d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a la compétence nécessaire pour imposer une sanction ou pour modifier une sanction imposée par l'Employeur.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.1 Selon la gravité ou la fréquence des infractions et en tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires seront sous la forme de gradation lorsque applicable.
- 8.2 L'Employeur avise la personne salariée de toute mesure disciplinaire inscrite à son dossier personnel. Copie de cet avis de mesure disciplinaire est transmise au Syndicat. Cet avis contient les faits reprochés ainsi que les motifs de la mesure disciplinaire. Toute personne salariée faisant l'objet de mesure disciplinaire peut soumettre son cas conformément aux dispositions de la procédure de griefs.
- 8.3 Une seule mesure disciplinaire est imposée pour une même offense.
- 8.4 Les droits d'ancienneté d'une personne salariée suspendue ne sont aucunement affectés par ces mesures disciplinaires, et même pendant la période de suspension, la personne salariée peut exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir toute promotion ou toute nomination à un poste vacant à la suite d'un affichage. Elle ne peut cependant occuper son nouveau poste avant l'expiration de sa suspension.
- 8.5 Toute mesure disciplinaire doit être retirée du dossier d'une personne salariée après l'expiration de 18 mois de la date de la mesure disciplinaire.
- 8.6 Dans les 20 jours ouvrables qui suivent l'imposition de la mesure disciplinaire, un grief ayant trait à une suspension ou congédiement peut être soumis à partir de la 3^e étape de la procédure de griefs.

8.7 Dans les cas de grief ayant trait à des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve que la mesure disciplinaire est justifiée incombe à l'Employeur.

8.8 Convocation d'une personne salariée

Si l'Employeur désire rencontrer une personne salariée pour des raisons disciplinaires, il doit avertir au préalable la personne salariée et le Syndicat de la nature de la rencontre, et alors cette personne salariée peut être accompagnée d'un représentant syndical.

8.9 Rencontre avant suspension, congédiement ou renvoi

- a) Avant d'imposer une suspension, un congédiement ou un renvoi pour motif administratif à une personne salariée, l'Employeur doit convoquer la personne salariée concernée en vue de lui donner des précisions à ce sujet. La personne salariée peut alors être accompagnée d'un représentant du Syndicat, qui a été averti au préalable par l'Employeur. Advenant le cas où l'Employeur ne puisse joindre la dite personne salariée, il en fait part au Syndicat.
- b) Durant cette rencontre, la personne salariée ou le représentant du Syndicat pourra porter éventuellement à la connaissance de l'Employeur toute circonstance ou élément nouveau à ce sujet.

8.10 Consultation du dossier d'une personne salariée

Toute personne salariée peut, durant les heures normales de travail, consulter, sur rendez-vous avec l'Employeur, son dossier personnel officiel. La même procédure s'applique au Syndicat sur autorisation de la personne salariée concernée.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.1 Définitions

- a) Aux fins de cette convention collective :
 - i) L'ancienneté d'emploi signifie la durée totale du service continu accumulé par une personne salariée pour l'Employeur;
 - ii) L'ancienneté de classification signifie la durée de service totale d'une personne salariée dans une même classification à l'exclusion du temps fait sur une assignation temporaire.
- b) En cas d'égalité d'ancienneté de deux (2) ou plusieurs personnes salariées, leur rang respectif d'ancienneté est déterminé une fois pour toutes par un tirage au sort le jour de l'embauche en présence d'un représentant de l'Employeur et d'un représentant du Syndicat, et des personnes salariées concernées si elles désirent y assister.
- c) Les personnes salariées occupant un poste de manœuvre n'accumulent aucune ancienneté de classification. Un manœuvre détient une ancienneté d'emploi dès lors qu'il a complété sa période d'essai.

9.2 Période d'essai

Pour acquérir le droit d'ancienneté, une nouvelle personne salariée doit d'abord compléter une période d'essai de 720 heures régulières travaillées, dans un poste régi par cette convention collective. Lorsque la période de 720 heures régulières travaillées a été complétée, la personne salariée est considérée comme ayant un service continu avec l'Employeur à compter de sa date d'embauche, c'est-à-dire du premier (1^{er}) jour de travail.

9.3 Perte du droit d'ancienneté

L'ancienneté d'une personne salariée se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes :

- a) Le départ volontaire de son emploi chez l'Employeur;
- b) Le congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) Une mise à pied pour une période continue de plus de deux (2) ans;
- d) Après avoir été mis à pied, le refus ou la négligence de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'application de l'article 10.3 de la présente convention collective;
- e) Si elle obtient un poste dans une fonction de direction (cadre) non régie par aucune convention collective.

9.4 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté d'une personne salariée continue de s'accumuler durant une absence, prévue par la présente convention collective, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie, ou une mise à pied ne dépassant pas les périodes prévues dans cet article, sauf dans le cas d'un congé sans solde.

9.5 Liste des personnes salariées

L'Employeur fournit au Syndicat, le 31 octobre de chaque année, la liste révisée des personnes salariées, avec mise à jour au besoin, indiquant : leur nom, prénom, adresse postale, numéro de téléphone (si disponible), date d'embauche et leur classification.

9.6 Affichage des listes d'ancienneté

L'Employeur affiche, le 31 octobre de chaque année, avec mise à jour au besoin, une liste d'ancienneté dans chaque service, à des endroits bien à la vue des personnes salariées. Cette liste d'ancienneté comporte l'ancienneté d'emploi et de classification et contient les nom et prénom de chaque personne salariée.

9.7 Congé sans solde

- a) L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une personne salariée qui a un motif valable, sous réserve du fonctionnement efficace des opérations du terminal céréalier.
- b) Un congé sans solde ne sera pas accordé à une personne salariée pour un autre emploi ou pour toute autre possibilité d'emploi.
- c) La personne salariée doit faire la demande d'un tel congé, par écrit, au moins 15 jours de calendrier avant la date du début du congé demandé.

- d) Dans le cas d'octroi ou de refus d'un congé sans solde, l'Employeur en informe, par écrit, la personne salariée.
- e) À l'expiration du congé sans solde, la personne salariée réintègre sa classification ou exerce ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 10 - UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ

10.1 Principe général

Sujet à ce qui suit, dans tous les cas de déplacement de main-d'œuvre tels que : les promotions, mises à pied, rappels au travail, de même que pour le choix des périodes individuelles de vacances, les parties conviennent, comme principe général, d'accorder la préférence à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté d'emploi ou de classification selon le cas.

10.2 Procédure de mise à pied

- a) Les mises à pied entraînant une réduction de personnel dans une classification seront effectuées en commençant par la personne salariée dont l'ancienneté de classification est la moindre.

Par la suite, sauf en ce qui concerne les réductions de personnel dues à des « Changements technologiques » qui font l'objet de dispositions spécifiques contenues à l'article 26 de la présente convention collective, la personne salariée mise à pied peut combler un poste vacant dans une autre classification, en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences du poste réclamé, que cela n'entraîne pas de mise à pied dans cette autre classification et en autant que cela n'empêche pas la promotion d'une autre personne salariée ayant plus d'ancienneté d'emploi.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée mise à pied peut déplacer une personne salariée à l'intérieur de sa classification ou dans une autre classification. La personne salariée mise à pied peut déplacer dans une classification pourvu qu'elle possède les compétences du poste réclamé et pourvu qu'elle possède une ancienneté d'emploi suffisante pour évincer de la classification choisie la personne salariée dont l'ancienneté d'emploi est la moindre. Une personne salariée ainsi déplacée peut utiliser son ancienneté d'emploi de la même façon pour réclamer un autre poste.

- b) Dans les cas prévus au paragraphe a) ci-dessus, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté d'emploi doit obtenir le poste réclamé, à moins qu'elle ne puisse en remplir les exigences normales.
- c) À moins de circonstances extraordinaires, si la mise à pied entraîne une cessation d'emploi, le dernier jour de travail coïncide avec le vendredi.
- d) Les personnes salariées détenant un poste de manœuvre sont mises à pied par ordre inverse d'ancienneté d'emploi et ne peuvent déplacer aucune autre personne salariée.
- e) Nonobstant les dispositions comprises au paragraphe a) ci-dessus, une personne salariée qui était mise à pied et qu'on rappelle au travail pour effectuer un entraînement est à nouveau mise à pied à la fin de sa période d'entraînement. Dans tel cas, elle ne peut déplacer aucune autre personne salariée, sauf si elle aurait autrement été rappelée au travail n'eut été sa période d'entraînement et que la personne salariée rappelée à sa place est toujours au travail, auquel cas les dispositions comprises au paragraphe a) ci-dessus trouvent application.

- f) Dans le cas où l'Employeur procède à des mises à pied, une personne salariée peut aviser l'Employeur, sur une base volontaire, qu'elle souhaite être mis à pied. Dans ce cas, l'Employeur prendra en considérant la demande de la personne salariée en fonction des besoins opérationnels et, si acceptée, la personne salariée n'aura pas droit à des prestations d'assurance-emploi.

10.3 Rappel au travail

Lors de la reprise du travail à la suite d'une augmentation de personnel, les personnes salariées sont rappelées et réinstallées à leur poste dans l'ordre inverse de leur mise à pied, sauf en ce qui concerne les personnes salariées détenant un poste de manœuvre qui sont rappelées au travail par ancienneté d'emploi pour tout travail.

Lorsqu'une personne salariée doit être rappelée au travail, l'employeur communiquera avec la personne salariée par téléphone. Si l'employeur est incapable de rejoindre la personne salariée par téléphone, un avis de rappel sera transmis par poste prioritaire à la dernière adresse connue de la personne salariée. Si la personne salariée ne communique pas avec un représentant de l'employeur dans les cinq (5) jours calendrier suivant l'envoi de l'avis de rappel, il perdra ses droits d'ancienneté et son emploi.

10.4 Entraînement, formation et qualification dans une classification

- a) L'Employeur décide du nombre de personnes salariées à entraîner pour chacune des classifications, selon les besoins opérationnels.
- b)
- i) La personne salariée régulière pourra détenir la formation pour un maximum de deux (2) classifications sauf pour les formations déjà complétées et débutées.
 - ii) Lors de l'embauche d'une personne salariée temporaire, cette dernière obtient le poste de manœuvre mais ce poste ne sera pas compter parmi les deux (2) classifications mentionnés précédemment.
 - iii) La 1^{re} classification pour laquelle une personne salariée régulière obtiendra une formation sera pour la classification de préposé aux opérations.
 - iv) La 2^e classification pour laquelle une personne salariée régulière pourra obtenir une formation sera au choix de la personne salariée régulière parmi les classifications suivantes et ce, en fonction des besoins de l'Employeur:
 - Opérateur d'équipement électronique;
 - Opérateur de chargeuse; ou
 - Opérateur spécialisé.
 - v) Malgré les articles 10.4b)ii), iii) et iv), la 2^e classification pour laquelle une personne salariée régulière détenant la classification de mécanicien ou électrotechnicien pourra être formé sera pour le poste de préposé aux opérations (excluant le 248 et le 271).
 - vi) Si la formation de la personne salariée régulière n'est pas complétée, l'Employeur pourra assigner temporairement cette personne salariée régulière à cette classification (i) si aucune personne salariée régulière ayant complété la formation n'est disponible et (ii) si la personne salariée régulière détenant la formation partiellement complétée a terminé la formation pour la tâche à effectuer et pour laquelle l'Employeur souhaite l'assigner.

- vii) Une fois que toutes les personnes salariées régulières auront eu l'opportunité d'obtenir une formation pour deux (2) classifications, l'Employeur pourra alors offrir aux personnes salariées régulières d'obtenir une 3^e classification parmi les classifications suivantes et ce, en fonction des besoins de l'Employeur:
- Opérateur d'équipement électronique;
 - Opérateur de chargeuse; ou
 - Opérateur spécialisé.
- viii) La personne salariée régulière nouvellement embauchée aura une priorité quant à la formation afin de lui permettre de détenir la formation pour deux (2) classifications sauf pour les formations déjà entamées et non complétées.
- c) Lorsqu'il s'avère nécessaire d'entraîner des personnes salariées dans une classification, l'Employeur procédera de la manière suivante :
- i) Au besoin, l'Employeur procédera à un affichage afin que les personnes salariées puissent exprimer leur intérêt quant à la formation;
 - ii) La personne salariée souhaitant manifester son intérêt doit le faire, par écrit, en complétant le formulaire prévu à cette effet et en le remettant à l'Employeur;
 - iii) Après chaque période d'affichage, L'Employeur fournit au Syndicat, dans les meilleurs délais, la liste des personnes ayant manifesté de l'intérêt pour de la formation;
 - iv) Les candidats pour l'entraînement sont choisis selon leurs aptitudes et ancienneté d'emploi.
- d) Chaque candidat est entraîné sous la surveillance d'une personne salariée expérimentée ou entraînée par un organisme reconnu pour une période de temps d'une durée préétablie. Aucun candidat ne peut accomplir des tâches pour lesquelles il n'a pas complété son entraînement.
- La personne salariée expérimentée entraînant un candidat sera déterminée par l'Employeur et recevra une prime de 2,00 \$ de l'heure.
- e) Un candidat suivant un entraînement qui est déplacé dans sa classification par une personne salariée mise à pied ou elle-même déplacée, complète sa formation avant d'être mis à pied.
- f) Tout candidat qui n'est pas qualifié après avoir été entraîné peut demander et recevoir l'approbation de l'Employeur pour reprendre l'entraînement après une période d'un (1) mois, ou plus tard.
- g) Le fardeau de la preuve que le candidat ne peut pas se qualifier est à la charge de l'Employeur.
- h) Dans le cas où aucune personne salariée régulière ne manifeste son intérêt dans le cadre d'un affichage visant la formation pour une classification donnée, l'Employeur peut assigner automatiquement les personnes salariées régulières par ordre inverse d'ancienneté d'emploi afin d'être formé.
- i) L'Employeur s'engage à faire les démarches afin que toute formation ait lieu dans un délai raisonnable tout en tenant compte des besoins opérationnels.

- j) Une personne salariée régulière ne pourra débiter une nouvelle formation si sa formation pour une autre classification n'est pas complétée.

10.5 Promotion et transfert sur la base des qualifications

Tout poste vacant dans une classification est attribué de la manière suivante :

- a) Pour des postes vacants qui ne requièrent aucune qualification particulière, l'Employeur, après les avoir affichés, procède à la promotion de la personne salariée ayant postulé pour le poste en question qui a le plus d'ancienneté d'emploi.
- b) Pour des postes vacants qui requièrent une qualification, l'Employeur, après les avoir affichés, procède à la promotion de la personne salariée qui est qualifiée ayant postulé pour le poste en question et qui a le plus d'ancienneté d'emploi.
- c) Pour des postes vacants où il n'y a pas de candidat qualifié, l'Employeur procède à la promotion de la personne salariée ayant postulé qui a le plus d'ancienneté d'emploi pourvu que cette personne salariée puisse satisfaire les exigences normales du poste une fois que la période d'entraînement et de formation d'une durée déterminée aura été complétée.
- d) Pour des postes vacants dans une nouvelle classification, l'Employeur procède à la promotion du candidat qui a le plus d'ancienneté d'emploi parmi les personnes salariées qui ont postulé, sous réserve des aptitudes, pourvu que cette personne salariée puisse satisfaire les exigences normales de l'emploi une fois la période d'entraînement à durée déterminée complétée.
- e) Nonobstant les dispositions de l'article 10.5, tout poste demeuré vacant dans une classification est attribué automatiquement à la personne salariée ayant le moins d'ancienneté d'emploi et qui est qualifiée afin d'occuper cette classification jusqu'à l'application de l'article 10.4h).
- f) La personne salariée ayant obtenu une promotion à une classification suivant un affichage aura une priorité quant à la formation pour cette classification.

10.6 Affichage

- a) L'Employeur convient d'afficher tous les postes vacants pour toutes les classifications à des endroits visibles et prévus à cet effet. L'affichage comprend la classification, la description des tâches et les qualifications.
- b) Un tel affichage se fait pendant 10 jours ouvrables et l'Employeur avise par écrit le Syndicat le jour de l'affichage.
- c) Toute personne salariée désirant obtenir un poste vacant affiché, tel que susdit, doit le faire par écrit sur l'affichage prévu à cet effet durant la période d'affichage. La liste des noms des candidats est remise au Syndicat.
- d) Dans les 10 jours ouvrables suivant la fin de l'affichage prévu au présent article, l'Employeur nomme la personne salariée qui a obtenu le poste vacant, et le nom de cette personne salariée est affiché à la suite de sa désignation à ce poste.

10.7 Liste des personnes salariées qualifiées par classification

Une liste des personnes salariées qualifiées pour chaque classification est affichée à un endroit bien à la vue et est transmise au Syndicat. Cet affichage doit s'effectuer deux (2) fois par année, soit le 31 octobre et le 31 mars, et/ou au besoin.

10.8 Refus de promotion

Une personne salariée qui refuse une promotion ne voit pas pour cela ses droits d'ancienneté affectés pour une future promotion.

ARTICLE 11 - SEMAINE ET HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

11.1 Semaine normale de travail

- a) La semaine normale de travail est de 40 heures, composée de cinq (5) jours consécutifs de travail, du lundi au vendredi inclusivement, pour les travailleurs de jour et les travailleurs de soir, puis du dimanche soir au vendredi matin pour les travailleurs de nuit.
- b) Nonobstant l'article 11.1a), si l'Employeur décide d'implanter des opérations continues pour le quart de fin de semaine et modifier les horaires de travail des personnes salariées, la semaine normale de travail sera de 40 heures programmée sur une période de quatre (4) jours consécutifs ou moins de travail au cours d'une semaine de sept (7) jours.

11.2 Journée de travail

a) Les relais de jour

La journée de travail pour les travailleurs des relais de jour est de huit (8) heures, entre :

- i) 8h00 à 17h00, avec une (1) heure non rémunérée pour une pause; ou
- ii) 7h00 à 15h00 avec une pause rémunérée de 20 minutes; ou
- iii) 8h00 à 16h00 avec une pause rémunérée de 20 minutes.

Néanmoins, une personne salariée travaillant de 8h00 à 17h00 requise de travailler pendant sa pause est rémunérée pour l'heure complète, conformément à l'article « temps supplémentaire ». Dans un tel cas, la personne salariée pourra prendre une pause de 20 minutes avec paie au moment déterminé par l'Employeur.

b) Les relais de soir

La journée de travail pour les relais de soir est de huit (8) heures consécutives réparties entre les heures suivantes pour chaque relais :

- i) 15h00 à 23h00; ou
- ii) 16h00 à 24h00;

avec une pause de 20 minutes sans perte de salaire, sur le lieu du travail, au moment déterminé par l'Employeur.

c) Les relais de nuit

La journée de travail pour les relais de nuit est de huit (8) heures consécutives, réparties entre les heures suivantes pour chaque relais :

- i) 23h00 à 7h00; ou
- ii) 0h00 à 8h00,

avec une pause de 20 minutes sans perte de salaire, sur le lieu du travail, au moment déterminé par l'Employeur.

d) Les relais de fin de semaine

Les heures de travail pour les relais de fin de semaine seront de 10 heures par jour, payé au taux horaire de la classification et ce, sur une période de quatre (4) jours consécutifs ou moins de travail, dont une journée étant le samedi ou le dimanche.

- e) Afin de permettre des opérations continues la fin de semaine, l'Employeur peut assigner une partie des personnes salariées à l'un des relais décrits aux articles 11.2a), b), c) ou d).

11.3 Détermination des jours et des heures de travail

- a) Pour les personnes salariées assignées sur les relais de jour, soir ou nuit, à moins de circonstances extraordinaires, l'Employeur maintiendra les jours et les heures de travail pour une période minimale de sept (7) jours et donnera avis des changements 72 heures à l'avance.
- b) Pour les personnes salariées assignées sur le relais de fin de semaine, à moins de circonstances extraordinaires, l'Employeur maintiendra les jours et les heures de travail pour une période minimale de quatre (4) semaines et donnera avis des changements sept (7) jours à l'avance.

11.4 Rotation des relais

L'Employeur déterminera la rotation des horaires de relais de travail et agira raisonnablement dans sa considération des demandes de changement d'horaire ou de relais venant des personnes salariées, sous réserve de l'efficacité des opérations du terminal.

11.5 Paie de présence

Toute personne salariée cédulée pour travailler et se présentant au travail doit recevoir au moins quatre (4) heures de travail ou quatre (4) heures de paie au taux prévu par cette convention collective.

11.6 Temps supplémentaire

- a) Du lundi au vendredi, toute personne salariée requise de travailler en dehors des heures régulières de la journée de travail reçoit temps et demi.
- b) Le samedi et le dimanche, toute personne salariée requise de travailler reçoit temps double du taux horaire applicable.

Note : pour les personnes salariées assignées sur le relais de fin de semaine, il s'agira d'une prime équivalente au temps supplémentaire payé suivant 11.6b).

- c) La personne salariée travaillant le dimanche et étant assignée sur le relais de nuit est payé à taux simple.
- d) Un jour férié, toute personne salariée requise de travailler reçoit temps double.

11.7 Surtemps minimum

a) Du lundi au vendredi inclusivement

- i) Toute personne salariée appelée au travail ou requise de se présenter au travail avant le début de son horaire quotidien reçoit un minimum d'une heure de paie à temps demi au taux horaire applicable, si le travail est pour une (1) heure ou moins.
- ii) Toute personne salariée appelée au travail ou requise de se présenter au travail avant le début de son horaire quotidien reçoit, pour les heures travaillées, une paie à temps demi au taux du taux horaire applicable.
- iii) Toute personne salariée rappelée au travail après avoir quitté les lieux reçoit au moins quatre (4) heures de paie à temps demi au taux horaire applicable.
- iv) Continuation du travail après la fin d'un quart de travail

Il est reconnu que lorsqu'un employé accepte de rester au travail plus longtemps que prévu en vue de l'achèvement d'une tâche quelconque, cet employé complétera uniquement ladite tâche et sera rémunéré à temps et demi et ce, pour une période minimale de deux (2) heures.

b) Samedi et dimanche

Toute personne salariée, à l'exception des personnes salariées sur les relais de nuit et les relais de fin de semaine, appelée au travail le samedi et le dimanche reçoit au moins quatre (4) heures de paie au taux de temps supplémentaire prévu à l'article 11.6b) de cette convention collective.

c) Relais de nuit

Les travailleurs sur les relais de nuit et les relais de fin de semaine, appelés au travail durant leurs jours de repos hebdomadaire, reçoivent au moins quatre (4) heures de paie au taux de temps supplémentaire prévu à l'article 11.6b) de cette convention collective.

11.8 Allocation de repas (temps supplémentaire)

Une personne salariée requise d'effectuer du temps supplémentaire pendant plus d'une (1) heure en continuité avec sa journée normale de travail reçoit une allocation de repas de 18,00 \$, à moins que l'Employeur ait donné un préavis d'une (1) journée quant à la nécessité du temps supplémentaire requis.

ARTICLE 12 - SALAIRES

12.1 Table des salaires

Le taux horaire régulier des salaires est indiqué à la table des salaires, annexe A, jointe à cette convention collective pour en faire partie intégrante.

12.2 Classifications nouvelles

- a) Le taux horaire régulier pour toute classification nouvelle sous la juridiction du Syndicat est fixé en tenant compte des taux prévus dans la présente convention collective pour les classifications similaires ou comparables.
- b) L'Employeur fixe le taux de la nouvelle classification après consultation avec le Syndicat.

12.3 Affectation quotidienne de travail et affectations temporaires

- a) L'Employeur décide du nombre de personnes salariées dans chacune des classifications et du nombre de personnes salariées requises pour effectuer les différentes activités selon les besoins de l'opération et sujet aux dispositions de la convention collective concernant les préavis de mise à pied.
- b) Au cours d'une affectation quotidienne de travail, l'Employeur peut affecter temporairement les personnes salariées sur le lieu du travail à toutes autres tâches pour lesquelles ces personnes salariées auront complété leur entraînement, donnant lieu à une rémunération au taux de salaire de cette classification.
- c) Une affectation temporaire et continue de cinq (5) jours et moins de la classification régulière de la personne salariée à une autre classification, sauf pour des fins d'entraînement, donne lieu à une rémunération au taux de salaire le plus élevé entre la classification à laquelle la personne salariée est affectée temporairement et ce, pour chaque heure ainsi travaillée dans cette classification pour la journée de travail. Suite à son affectation temporaire, la personne salariée retournera à sa classification régulière et recevra une rémunération au taux de salaire de sa classification régulière.
- d) Une affectation temporaire et continue de six (6) jours et plus de la classification régulière de la personne salariée à une autre classification, sauf pour des fins d'entraînement, donne lieu à une rémunération :
 - i) dans le cas où l'affectation temporaire résulte d'une insuffisance de travail, la personne salariée sera payée au taux de salaire de la classification à laquelle il est affecté temporairement et ce, à compter de la 6^e journée de l'affectation temporaire et continue;
 - ii) dans le cas où l'affectation temporaire est le résultat d'une cause autre qu'une insuffisance de travail, la personne salariée sera payée au taux de salaire de la classification régulière de la personne salariée et ce, à compter de la 6^e journée de l'affectation temporaire et continue.
- e) Les affectations temporaires mentionnées aux paragraphes b), c) et d) du présent article sont effectuées sur la base des qualifications de la personne salariée et de son ancienneté d'emploi.

- f) Qu'il s'agisse de travail à réaliser en temps régulier ou en temps supplémentaire, lorsque l'Employeur assigne un mécanicien-ajusteur et un électrotechnicien pour travailler en tandem, ils effectuent des réparations et travaux d'entretien relevant de leurs classifications respectives, tout en se prêtant assistance mutuelle.
- g) Pour les fins du présent article, le terme « continue » utilisé aux paragraphes b) et d) du présent article signifie que dans le cas où une personne salariée qui travail effectivement pour plus d'une (1) minute à une classification supérieure à celle de son affectation temporaire et ce, à la demande de l'Employeur, la computation des délais de cinq (5) ou six (6) jours prévus aux paragraphes b) et d) du présent article recommencera à zéro (0).
- h) L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de la convention collective portant sur les qualifications et l'ancienneté d'emploi des personnes salariées et, ainsi, à ne pas abuser de son droit d'affecter temporairement une personne salariée à une autre classification.

12.4 Une prime de chef d'équipe est attribuée à la discrétion de l'Employeur à une personne salariée qui, dans sa classification, est appelée à coordonner l'organisation du travail dans son équipe. Cette prime est de 10 % du taux de salaire applicable dans sa classe d'emploi.

ARTICLE 13 - JOURS FÉRIÉS

13.1 Liste des jours fériés

- a) Aux fins de la présente convention collective, les jours suivants sont reconnus comme des jours fériés :
 - i) La veille du jour de l'An;
 - ii) Le Jour de l'An;
 - iii) Le Vendredi Saint;
 - iv) Le Lundi de Pâques;
 - v) La Fête des patriotes;
 - vi) La Fête de la St-Jean-Baptiste;
 - vii) La Fête du Canada;
 - viii) La Fête du Travail;
 - ix) La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
 - x) Le Jour de l'Action de Grâce;
 - xi) Le Jour du Souvenir;
 - xii) La veille de Noël;
 - xiii) Le Jour de Noël.

13.2 Allocation de paie pour jour férié

Toute personne salariée ayant des droits d'ancienneté, qui ne travaille pas un jour férié, est payée l'équivalent du salaire qu'elle aurait gagné pour les heures normales qu'elle aurait travaillées si ce jour n'avait pas été un jour férié.

13.3 Jour férié coïncidant avec un jour normalement chômé

- a) Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, l'Employeur le reporte immédiatement avant ou après le samedi ou le dimanche. L'Employeur publie, le ou vers le 31 janvier de chaque année, la liste des jours de congé férié pour les 12 mois suivants.
- b) Dans le cas d'un travailleur à relais, lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un jour normalement chômé par une personne salariée, il est reporté au jour ouvrable suivant.

13.4 Jour férié coïncidant avec un jour de congé

Toute personne salariée ayant des droits d'ancienneté bénéficie d'une journée additionnelle de congé de vacances annuelles pour tout jour férié qui tombe pendant la période de ses vacances annuelles, pendant un congé en maladie, ou en cas d'absence pour un accident du travail.

13.5 Paie et indemnisation pour le travail pendant un jour férié

Toute personne salariée tenue de travailler un jour férié est payée, en plus de son allocation de paie à taux régulier pour ce jour férié, deux (2) fois le taux de salaire applicable pour le temps pendant lequel elle a travaillé avec un minimum de quatre (4) heures à temps double.

ARTICLE 14 - CONGÉ POUR DÉCÈS, NAISSANCE ET ADOPTION

14.1 Dans le cas de la mort d'un proche parent (conjoint, père, mère, enfant, frère et sœur) d'une personne salariée ayant des droits d'ancienneté, cette personne salariée peut s'absenter de son travail pour cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire, à compter du jour du décès ou le jour qui suit immédiatement le jour du décès.

14.2 Dans le cas de la mort du beau-frère, de la belle-sœur, des grands-parents ou beaux-parents d'une personne salariée ayant des droits d'ancienneté, cette personne salariée peut s'absenter de son travail pour trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire, à compter du jour du décès ou du jour qui suit immédiatement le jour du décès.

14.3 Décès dans la famille immédiate

- a) Dans le cas du décès d'un parent mentionné à l'article 14.2, la personne salariée bénéficie d'un (1) jour additionnel si les funérailles ont lieu à plus de 300 km de son lieu de travail, à la condition qu'elle soumette une attestation de présence aux funérailles.
- b) Si un décès d'un parent mentionné aux articles 14.1 et 14.2, survient durant une période de vacances cédulée, les jours prévus aux articles 14.1 et 14.2 s'appliquent à la condition que la personne salariée soumette une attestation de présence aux funérailles. Les jours de vacances ainsi transformés sont reportés à une date ultérieure choisie après entente avec son supérieur immédiat.

14.4 Congé de maternité

Un congé de maternité sera accordé conformément aux législations applicables.

14.5 Congé pour naissance ou adoption

La personne salariée a droit à deux (2) jours de congé payés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

14.6 Congé parental

Un congé parental sera accordé conformément aux législations applicables.

ARTICLE 15 - VACANCES ANNUELLES

15.1 Vacances annuelles

- a) La personne salariée qui a complété moins d'une (1) année de service a droit à un congé annuel conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*, Partie III, Section IV ou tel que modifié au besoin;
- b) La personne salariée qui a complété une (1) année de service mais moins de quatre (4) années de service a droit, au cours de chaque année de calendrier à un congé annuel de 10 jours ouvrables qui est payé à raison de quatre pour cent (4 %) de son salaire gagné (temps supplémentaire y compris) durant l'année en cours, avec un maximum de 10 jours ouvrables;
- c) La personne salariée qui a complété quatre (4) années de service mais moins de 10 années de service a droit, au cours de chaque année de calendrier, à un congé annuel de 15 jours ouvrables de vacances qui est payé à raison de six pour cent (6 %) de son salaire gagné (temps supplémentaire y compris) durant l'année en cours, avec un maximum de 15 jours ouvrables;
- d) La personne salariée qui a complété 10 années de service mais moins de 18 années de service a droit, au cours de chaque année de calendrier, à un congé annuel de 20 jours ouvrables de vacances qui est payé à raison de huit pour cent (8 %) de son salaire gagné (temps supplémentaire y compris) durant l'année en cours, avec un maximum de 20 jours ouvrables;
- e) La personne salariée qui a complété 18 années de service mais moins de 22 années de service a droit, au cours de chaque année de calendrier, à un congé annuel de 20 jours ouvrables de vacances qui est payé à raison de neuf pour cent (9 %) de son salaire gagné (temps supplémentaire y compris) durant l'année en cours, avec un maximum de 20 jours ouvrables;
- f) La personne salariée qui a complété 22 années et plus de service a droit, au cours de chaque année de calendrier, à un congé annuel de 25 jours ouvrables de vacances qui est payé à raison de dix pour cent (10 %) de son salaire gagné (temps supplémentaire y compris) durant l'année en cours, avec un maximum de 25 jours ouvrables.

15.2 Aucune absence par maladie ou par accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances. Toutefois, la personne salariée absente sans paie pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou en absence non autorisée voit ses vacances diminuées au prorata de son absence.

15.3 Pour les fins du présent article, l'expression « salaire gagné » comprend toute rémunération payée (y compris celle du temps supplémentaire) par l'Employeur en vertu des présentes, ainsi que toute prestation payée à une personne salariée pour cause d'accident du travail ou de maladie industrielle.

15.4 Choix des congés annuels

- a) Les personnes salariées détenant une classification auront leur choix de vacances annuelles dans leur classification et, dans un deuxième temps, par l'ancienneté d'emploi.
- b) Les vacances se prennent normalement durant l'année de leur acquisition, mais peuvent être reportées par la personne salariée sur approbation de l'Employeur, sous réserve des besoins opérationnels du terminal céréalier, en tout ou en partie, jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Tout report de congés annuels ne peut dépasser le 31 mars de l'année suivante à moins d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur.
- c) Le calendrier des vacances annuelles pour la période du 15 mai au 31 octobre est complété et affiché le ou avant le 10 mai. Le calendrier des vacances annuelles pour la période du 1er novembre au 14 mai est complété et affiché le ou avant le 26 octobre. La personne salariée a jusqu'au 25 avril dans le premier cas et jusqu'au 15 octobre dans le second cas pour formuler ses choix de périodes de vacances annuelles. Lorsqu'une personne salariée désire modifier son choix de congés annuels, l'Employeur consultera le Syndicat.
- d) Si une personne salariée refuse ou omet de faire connaître ses choix tel que prévu plus haut, cette personne salariée perd la préférence due à son ancienneté d'emploi dans sa classification.
- e) Une personne salariée, en tout temps durant l'année, peut demander à l'Employeur de prendre une journée de vacances à condition que cela ne nuise pas aux besoins opérationnels du terminal céréalier.

15.5 Choix de paiement au lieu des congés annuels

Toute personne salariée a droit, à son choix, de recevoir paiement pour congé annuel au lieu du congé.

15.6 Paie de vacances

Sauf en ce qui concerne les personnes salariées temporaires, dans le cas de la mise à pied d'une personne salariée, celle-ci se voit verser sa paie de vacances qui lui est alors due. Dans le cas des personnes salariées temporaires, toute paie de vacances qui n'a pas été versée est remise à la personne salariée le 1er décembre de chaque année.

15.7 Rémunération

La rémunération des congés annuels est faite avant le départ d'une personne salariée pour ses vacances, avec sa dernière paie, et est au prorata de la période de vacances prises, à la condition qu'elle en fasse la demande lors de ses choix de vacances.

15.8 Hospitalisation durant ses vacances

La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie, et qui de ce fait, doit être hospitalisée durant ses vacances, peut, si elle le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure d'autant de jours que dure l'hospitalisation.

ARTICLE 16 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

16.1 L'Employeur respectera la législation applicable quant à la santé et à la sécurité.

ARTICLE 17 - ANNEXES

17.1 Annexes et lettres actuelles

Les annexes et lettres d'entente apparaissant aux présentes font partie intégrante de la présente convention collective.

17.2 Lettres d'entente futures

À moins de stipulation à l'effet contraire, les lettres d'entente à intervenir au cours de la présente convention collective en feront partie intégrante.

ARTICLE 18 - ASSURANCE-GROUPE, ACCIDENT & MALADIE ET RÉGIME DE PENSION

Les personnes salariés éligibles auront droit à de l'assurance-vie, de l'assurance décès et mutilation accidentels, de l'assurance-invalidité de courte durée, de l'assurance invalidité de longue durée, une couverture quant aux soins de santé et quant aux soins dentaires. La pratique quant au partage des coûts entre l'Employeur et la personne salariée sera appliquée tel qu'elle existe au moment de la signature de la présente convention collective.

18.1 Régime de pension

- a) Conditionnellement au maintien de leur emploi, toutes les personnes salariées devront participer au régime de pension à contributions déterminées maintenu par l'Employeur.
- b) Les personnes salariées seront éligibles dès le 1^{er} jour du mois suivant une période de 90 jours après leur embauche par l'Employeur.
- c) À compter de la signature de la présente convention collective, les personnes salariées éligibles contribueront cinq pour cent (5 %) de leur revenu au régime de pension. À compter de la signature de la présente convention collective, l'Employeur contribuera six pour cent (6 %) du revenu de la personne salariée au régime de pension.
- d) Pour les fins du présent article, « revenu » signifie le salaire de base payé par l'Employeur à la personne salariée, excluant le temps supplémentaire, les primes et l'indemnité pour vacances.

ARTICLE 19 - INFORMATIONS FOURNIES AUX PERSONNES SALARIÉES

19.1 L'Employeur s'engage à faire connaître annuellement à chaque personne salariée le montant total de sa contribution au fonds de pension.

ARTICLE 20 - PAIE HEBDOMADAIRE

20.1 La paie est remise à la personne salariée à tous les deuxièmes vendredi. Cependant, si le vendredi tombe un jour férié, la paie est distribuée le jeudi.

20.2 Toute personne salariée est payée par dépôt bancaire à la banque ou à la caisse de son choix.

20.3 L'Employeur fournit le relevé de dépôt de la paie d'une personne salariée.

20.4 La distribution de la paie se fait en respectant la confidentialité.

ARTICLE 21 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

21.1 Dispositions de santé et sécurité

L'Employeur prend toutes les dispositions compatibles avec ses opérations et avec la nature des fonctions de chaque personne salariée pour sauvegarder leur santé et sécurité.

21.2 Locaux à la disposition des personnes salariées

L'Employeur fournira aux personnes salariées des installations raisonnables.

21.3 Fouille des casiers

L'Employeur s'engage à n'effectuer aucune fouille dans les casiers d'une personne salariée hors de sa présence et de la présence d'un représentant syndical.

21.4 Comité conjoint de santé et sécurité

- a) Les parties conviennent de constituer un comité conjoint de santé et sécurité, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat. Suite à la signature de la convention collective, le comité se donnera les règles et procédures nécessaires pour en assurer le suivi, dont un procès-verbal détaillé.
- b) Le comité a pour fonction d'étudier toute question se rapportant à la santé et sécurité au travail affectant les personnes salariées, et de formuler des recommandations sur ces questions soit à l'Employeur, soit au Syndicat. Lesdites recommandations ne peuvent cependant lier les parties.
- c) Le comité conjoint se réunit à tous les mois et peut se réunir plus souvent, selon les besoins.
- d) Les salariés ainsi libérés le sont avec maintien du salaire et avantage sociaux payé par l'employeur.

ARTICLE 22 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

22.1 Équipement de protection et outils

- a) L'Employeur remboursera annuellement à chaque personne salariée activement au travail la somme maximale de 400,00 \$, sur présentation d'un reçu, pour l'achat de bottes de sécurité et couvre-tout acceptables pour l'Employeur.
- b) L'Employeur fournira l'équipement personnel de sécurité requis pour les personnes salariées du terminal céréalier, à l'exception des bottes de sécurité qui sont sujettes à la disposition ci-dessus et des lunettes de sécurité qui sont sujettes à la disposition ci-dessous. Lorsqu'une personne salariée doit porter des verres de prescription pour des lunettes de sécurité, elle peut obtenir une paire de lunettes de sécurité à tous les 24 mois, du fournisseur désigné par l'Employeur.
- c) L'Employeur fournira tous les outils qu'il juge nécessaires pour permettre aux personnes salariées d'effectuer leur travail.

22.2 Examen médicaux

- a) Lorsque l'Employeur exige d'une personne salariée un certificat médical, il doit motiver sa demande. La personne salariée produit alors un certificat médical d'un médecin de son choix.
- b) Si l'Employeur le juge à propos, toute personne salariée doit se soumettre à un examen médical par un des médecins désignés par l'Employeur. Dans ce cas, les frais de l'examen médical sont à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 23 - DISTRIBUTION DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

23.1 Le travail supplémentaire sera distribué aussi équitablement que possible entre toutes les personnes salariées dans une même classification, en utilisant comme critère la somme du temps supplémentaire effectué par les personnes salariées et le temps supplémentaire que les personnes salariées auraient pu effectuer si elles n'avaient pas refusé de faire le travail supplémentaire offert.

NOTE: Pour les fins du présent article, le calcul du temps supplémentaire, soit refusé, soit effectué, est accumulé selon le nombre d'heures que représentent ces heures payées ou payables, converties en temps régulier.

23.2 La distribution du temps supplémentaire pour le travail nécessitant une classification s'effectue de la manière suivante :

- a) À la personne salariée travaillant dans la classification applicable dont la somme du temps supplémentaire effectué et du temps supplémentaire refusé est la moins élevée. Si cette personne salariée refuse, le temps supplémentaire est ensuite offert à la prochaine personne salariée dans la classification applicable dont la somme du temps supplémentaire effectué et du temps supplémentaire refusé est la moins élevée et ainsi de suite;
- b) Si toutes les personnes salariées dans la classification refusent d'effectuer du temps supplémentaire, la personne salariée qualifiée détenant le moins d'ancienneté d'emploi est requise d'effectuer le temps supplémentaire;
- c) En aucun temps, une personne salariée en temps supplémentaire ne peut déplacer une autre personne salariée sur son affectation quotidienne.

23.3 La distribution du temps supplémentaire pour le travail non classifié s'effectue dans l'ordre suivant :

- a) Aux personnes salariées classifiées aux opérations;
- b) Aux manœuvres;
- c) Aux personnes salariés classifiées entretien électrique et mécanique.

23.4 Lorsque la distribution se fait, toutes les personnes salariées présentes sur les lieux du travail doivent signaler tout erreur dont elles ont connaissance. Si ce n'est pas fait, la personne se verra offrir d'en faire à une prochaine occasion.

23.5 La distribution du temps supplémentaire dans les classifications de mécanicien ajusteur et d'électrotechnicien s'effectue de sorte qu'au moins une des personnes qui a débuté le travail se voit offrir en priorité la possibilité de terminer ce même travail en temps supplémentaire.

- 23.6** L'Employeur utilise une année de référence de 52 semaines de paie complètes et consécutives, correspondant à la période comprise entre le premier dimanche du mois d'avril et dernier dimanche du mois de mars de l'année suivante, aux fins du calcul du temps supplémentaire accumulé ou et de la distribution du temps supplémentaire. Le calcul du temps supplémentaire travaillé ou refusé par une personne salariée doit comprendre non seulement tel temps supplémentaire travaillé ou refusé par la personne salariée dans sa classification, mais aussi tout temps supplémentaire travaillé ou refusé par cette personne salariée alors qu'assignée ou affectée temporairement à une autre classification, sous réserve des exceptions suivantes :
- a) Lorsqu'une personne salariée est absente en raison de maladie, d'accident du travail ou de vacances annuelles, elle conserve, à son retour au travail, la somme des heures supplémentaires qu'elle avait à son crédit au moment de son départ causé par la maladie, l'accident du travail ou les vacances annuelles;
 - b) Lorsqu'une personne salariée est promue ou rétrogradée, elle se voit créditer, dans sa nouvelle classification, le même nombre d'heures supplémentaires que la personne salariée autre que celle visée au paragraphe précédent qui en détient le plus dans cette classification. La même règle s'applique à la personne salariée qui est de retour au travail à la suite d'une mise à pied ou à la suite d'un congé sans paie ou qui vient d'être embauchée.
- 23.7** L'Employeur affiche à chaque jour à la vue des personnes salariées, la liste du temps supplémentaire accumulé. Cette liste de temps supplémentaire comprend le nombre d'heures effectivement travaillé par chacune des personnes salariées, ainsi que les heures refusées par chacune des personnes salariées. Cette liste a pour but d'établir l'ordre de priorité des personnes salariées pour fin de distribution.
- 23.8** Nonobstant ce qui précède, aucun des représentants syndicaux mentionnés à l'article 6.1 n'est requis d'effectuer du travail supplémentaire lorsqu'il est convoqué à une réunion syndicale, sous réserve de l'efficacité opérationnelle du terminal céréalier.
- 23.9** Le temps supplémentaire auquel aurait eu normalement droit un représentant syndical appelé par le Syndicat pour participer à des activités syndicales (dont attestation est remise à l'Employeur par le Syndicat) n'est pas calculé comme étant du temps supplémentaire refusé ou travaillé par ladite personne salariée.
- 23.10** Aux seules fins de l'application de l'article 23, les personnes salariées qui, à la suite d'une mise à pied, déplacent d'autres personnes salariées dans une autre classification sont considérées comme faisant partie de cette classification; ces personnes salariées transfèrent le temps supplémentaire qu'elles ont déjà accumulé, mais la personne salariée qui est déplacée ou qui déplace commence au moins avec le temps supplémentaire attribué à la personne salariée qui en détient le plus dans cette classification.
- 23.11** Lorsqu'un litige naît au sujet d'une réclamation de temps supplémentaire, les parties conviennent d'en saisir le comité de relations ouvrières.

ARTICLE 24 - NON-DISCRIMINATION ET DEVOIRS CIVILS

24.1 Non-discrimination

- a) Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de 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.

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

24.2 Devoirs civils

- a) Toute personne salariée qui agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie et dans une cause n'impliquant pas l'Employeur, ne subit de ce fait aucune diminution de salaire pour le temps requis.
- b) La personne salariée requise de comparaître par l'Employeur dans une cause civile ne subit de ce fait aucune diminution de salaire et ses frais de déplacement sont remboursés par l'Employeur. Si le jour où elle doit témoigner tombe un jour de congé hebdomadaire, ou de vacances annuelles, elle est rémunérée selon les dispositions des articles 11.5 et 11.6 de la convention collective.

ARTICLE 25 - OUVRAGES DONNÉS À CONTRAT

- 25.1** L'Employeur ne donnera pas en sous-traitance le travail normalement effectué par les personnes salariées si des mises à pied résultent de cette sous-traitance.

ARTICLE 26 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 26.1** Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, ou d'une modification dans les procédés de travail de l'Employeur, ou dans les cas d'abolition de fonctions, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à la personne salariée affectée de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations et dans ce but, donne à la personne salariée 240 heures d'essai. Cette période de 240 heures peut être prolongée, sur l'accord des parties dans le cas de la création d'une classification dont les exigences excèdent de manière raisonnable celles des classifications énumérées à l'annexe A.
- 26.2** Dans les cas où des améliorations techniques ou technologiques, ou des modifications dans les procédés de travail, ou lorsque l'Employeur décide d'abolir des fonctions, l'Employeur accorde aux personnes salariées concernées la possibilité d'être affectées à des postes équivalents sans perte de salaire pour une période de 240 heures et ce, suivant la procédure de supplantation prévue à la présente convention collective.
- 26.3** Dans tous les cas de modifications prévues aux articles précédents, le Syndicat et les personnes concernées doivent être avisées 120 jours à l'avance, sauf lors de circonstances extraordinaires.
- 26.4** Les articles 52, 54 et 55 du *Code canadien du travail* ne s'appliquent pas à l'Employeur et au Syndicat pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 27 - INTERPRÉTATION

27.1 Il est convenu par les parties que les règles du Code civil du Québec concernant l'interprétation des contrats s'appliquent à l'interprétation des présentes.

ARTICLE 28 - ASSEMBLÉES DU SYNDICAT

28.1 Aucun travail supplémentaire n'est requis après 18h00 le soir d'une assemblée générale du Syndicat, sous réserve de l'efficacité opérationnelle du terminal céréalier.

28.2 Le Syndicat donne à l'Employeur un avis de cinq (5) jours ouvrables avant la tenue d'une assemblée générale, à moins d'entente entre les parties pour un délai plus court.

28.3 Les travailleurs à relais dont le travail régulier doit se faire pendant la tenue d'une assemblée générale continuent leur travail ou s'y rapportent à l'heure habituelle.

ARTICLE 29 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

29.1

a) À compter de la signature de la présente convention collective, l'Employeur accorde l'équivalent de 300 heures par année d'absence rémunérées pour l'ensemble des activités syndicales autres que celle déjà prévue à la convention collective. Les personnes salariées autorisées par le Syndicat recevront directement de l'Employeur le salaire régulier et les avantages sociaux auxquels ils auraient normalement eu droit s'ils avaient été au travail.

b) Un maximum de trois (3) membres du Syndicat, par jour, pourront s'absenter du travail suivant le paragraphe a) du présent article.

c) Pour les fins de l'application du présent article, le Syndicat s'engage à donner un préavis écrit à l'Employeur d'au moins sept (7) jours, à moins de cas urgents ou imprévisibles.

d) L'Employeur pourra refuser une demande de libération syndicale suivant le présent article en raison des besoins opérationnels et, le cas échéant, devra informer le Syndicat de son acceptation ou son refus dans les 48 heures suivant la réception du préavis écrit.

29.2 Un maximum de deux (2) membres du comité exécutif du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, aux fins de rencontrer la direction de l'Employeur, à la condition qu'ils préviennent à l'avance l'Employeur de cette absence pour permettre leur remplacement, s'il y a lieu, et qu'ils indiquent à l'Employeur le nom du membre de la direction qu'ils désirent rencontrer. Le conseiller syndicat peut participer à ces rencontres.

29.3 Libérations comité conjoint et comité de négociation / conciliation

a) Comité conjoint

Sous réserve de l'efficacité opérationnelle du terminal céréalier, les membres de tout comité conjoint établi en vertu de la présente convention collective peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, aux fins d'assister à toute réunion dûment convoquée de ces dits comités conjoints. Les membres de ces comités conjoints doivent obtenir le consentement de l'Employeur à l'avance de l'heure et de la date de ces réunions. Le conseiller syndical peut participer à ces rencontres.

- b) Sous réserve de l'efficacité opérationnelle du terminal céréalier, un maximum de trois (3) officiers syndicaux sont libérés pour la journée, pour toutes les rencontres de négociation de la convention collective, sans perte de salaire et ce, pour une durée maximale de cinq (5) journées. Les officiers syndicaux qui sont ainsi libérés et dont le quart de travail immédiatement précédent et/ou immédiatement suivant la journée de la négociation-conciliation serait un quart de nuit, sont aussi libérés et rémunérés pour ce quart. Les parties conviennent que si les cinq (5) journées mentionnées précédemment sont épuisées, le Syndicat pourra utiliser la banque de 300 heures prévue à l'article 29.1a) si des heures sont disponibles.

29.4 Le Syndicat doit informer l'Employeur, immédiatement et par écrit, de toute nomination de représentants syndicaux et de membres des comités conjoints établis en vertu des présentes.

ARTICLE 30 - FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC

- 30.1** Le Syndicat avise l'Employeur de son intention de favoriser la cotisation des personnes salariées au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec;
- 30.2** L'Employeur collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative;
- 30.3** Le Syndicat transmet à l'Employeur le formulaire de demande de retenue salariale remplie par la personne salariée;
- 30.4** Trente (30) jours après la réception des demande de retenue par l'Employeur, celui-ci déduit sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction à des fins de dépôt au Fonds;
- 30.5** Trente (30) jours après la réception d'une demande écrite d'une personne salariée, l'Employeur cesse la déduction de la contribution de la personne salariée au Fonds;
- 30.6** L'Employeur doit joindre à la remise au Fonds des montants ainsi déduits, un état indiquant le nom, le numéro de référence fourni par le Fonds ainsi que le numéro d'assurance sociale de chaque personne salariée contribuant au Fonds. L'Employeur fait la remise mensuellement;
- 30.7** Aucun dommage ne peut être imputable à l'Employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement à la déduction à être effectuée sur le traitement d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article. L'Employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.

ARTICLE 31 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

31.1 Durée de la convention collective

- a) La présente convention collective entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2026.
- b) La présente convention collective continue de s'appliquer au-delà de cette date jusqu'à l'exercice légitime du droit de grève ou de lock-out par l'une ou l'autre des parties, ou la conclusion d'une convention collective qui la remplace.

31.2 Version officielle de la convention

Le texte officiel de la présente convention collective est le texte français.


31.3 Publication

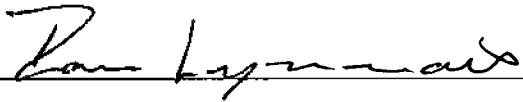
L'Employeur s'engage à fournir dans les plus brefs délais, à toutes les personnes salariées, une nouvelle version de la convention collective suite à la signature de la présente ainsi que 50 copies au Syndicat.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, LE 9 MARS 2023.

VITERRA CANADA INC.

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5317



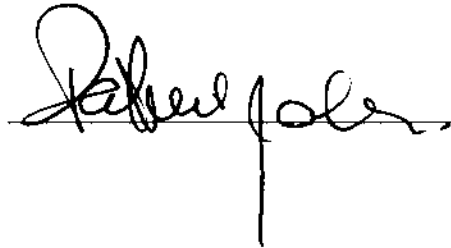


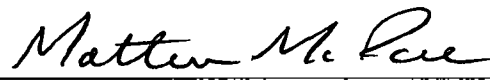












ANNEXE A – SALAIRES

CLASSIFICATION	1^{er} janvier 2021	1^{er} janvier 2022	1^{er} janvier 2023	1^{er} janvier 2024	1^{er} janvier 2025	1^{er} janvier 2026
		4,0 %	4,0 %	3,0 %	3,0 %	3,25 %
Apprenti-électrotechnicien, 1 ^{re} classe	33,81 \$	35,16 \$	36,57 \$	37,67 \$	38,80 \$	40,06 \$
Apprenti-électrotechnicien, 2 ^e classe	33,05 \$	34,37 \$	35,75 \$	36,82 \$	37,92 \$	39,16 \$
Apprenti-électrotechnicien, 3 ^e classe	32,28 \$	33,57 \$	34,91 \$	35,96 \$	37,04 \$	38,24 \$
Apprenti-électrotechnicien, 4 ^e classe	29,99 \$	31,19 \$	32,44 \$	33,41 \$	34,41 \$	35,53 \$
Apprenti-mécanicien ajusteur, 1 ^{re} classe	32,08 \$	33,36 \$	34,70 \$	35,74 \$	36,81 \$	38,01 \$
Apprenti-mécanicien ajusteur, 2 ^e classe	30,91 \$	32,15 \$	33,43 \$	34,44 \$	35,47 \$	36,62 \$
Apprenti-mécanicien ajusteur, 3 ^e classe	29,42 \$	30,60 \$	31,82 \$	32,78 \$	33,76 \$	34,86 \$
Électrotechnicien	39,93 \$	41,53 \$	43,19 \$	44,48 \$	45,82 \$	47,31 \$
Mécanicien ajusteur, 1 ^{re} classe	38,75 \$	40,30 \$	41,91 \$	43,17 \$	44,46 \$	45,91 \$
Opérateur de chargeuse	34,94 \$	36,34 \$	37,79 \$	38,92 \$	40,09 \$	41,40 \$
Opérateur d'équipement électronique	34,94 \$	36,34 \$	37,79 \$	38,92 \$	40,09 \$	41,40 \$
Opérateur spécialisée	34,94 \$	36,34 \$	37,79 \$	38,92 \$	40,09 \$	41,40 \$
Préposé aux opérations	32,28 \$	33,57 \$	34,91 \$	35,96 \$	37,04 \$	38,24 \$
Manœuvre	28,25 \$	29,38 \$	30,56 \$	31,47 \$	32,42 \$	33,47 \$
Étudiant	22,70 \$	23,61 \$	24,55 \$	25,29 \$	26,05 \$	26,89 \$

¹ Le taux de salaire applicable pour toute nouvelle personne salariée embauchée à titre de manœuvre correspondra à 80 % du taux prévu pour cette classification à l'annexe A et ce, pour les 720 premières heures travaillées.

ANNEXE B – BANQUE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

1. Chaque employé peut indiquer à l'Employeur qu'il désire accumuler en banque des heures supplémentaires.
2. Le nombre d'heures supplémentaires pouvant être mise en banque ne peut, en aucun moment, excéder 120 heures par année (sans droit de regarnir la banque), après conversion du temps supplémentaire en temps régulier. Un employé qui compte 120 heures de temps régulier en banque sera rémunéré pour toute heure de temps supplémentaire additionnelle jusqu'à ce que sa banque lui permette à nouveau d'y cumuler des heures.
3. La période d'accumulation des heures supplémentaires s'échelonne de la 1^{re} période de paie à la dernière période de paie de l'année courante.
4. Les heures supplémentaires en banque peuvent être utilisées à tout moment suivant une entente entre l'Employeur et l'employé.
5. L'employé doit fixer avec l'Employeur le moment auquel il pourra utiliser les heures supplémentaires en banque.
6. Chaque personne salariée a jusqu'au 31 mars de l'année suivante pour utiliser les heures supplémentaires en banque accumulées durant l'année précédente.
7. Une personne salariée peut demander, en tout temps et par écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance, le paiement des heures supplémentaires en banque accumulées. L'employé à qui l'on a remboursé des heures supplémentaires en banque peut continuer à y accumuler des heures supplémentaires, sans toutefois excéder 120 heures.
8. La balance des heures supplémentaires en banque accumulées, mais non utilisées, est payée au cours du mois d'avril de l'année suivante.

ANNEXE C – ÉTUDIANT

Les parties conviennent de ce qui suit :

- « étudiant » désigne une personne salariée détenant le statut d'étudiant régulier à plein temps dans une institution reconnue par le ministère de l'Éducation;
- Les personnes salariées « étudiant » sont embauchées strictement pour la période du 1^{er} juin au vendredi précédant la fête du travail;
- Le taux horaire de la classification « étudiant » est celui prévu à l'annexe A de la présente convention collective. Le taux horaire sera augmenté pour les années ultérieures selon les augmentations générales consenties à l'annexe A de la présente convention collective;
- La personne salariée « étudiant » bénéficie des droits et avantages de la convention collective sauf en ce qui concerne :
 - Les assurances collectives;
 - Le fonds de pension;
 - L'ancienneté;
 - Les jours fériés, les congés payés et les vacances annuelles étant cependant entendu que le *Code canadien du travail* s'applique pour le cumul des vacances annuelles et le paiement des jours fériés s'il y a lieu;
- Aucun étudiant ne pourra travailler pour l'Employeur alors que des personnes salariées sont en mise à pied.

ANNEXE D - HORAIRE DE FIN DE SEMAINE

1. HORAIRES

- Tous les salariés assignés sur cet horaire travailleraient le samedi et le dimanche :
 - Quart de travail : 7h00 à 17h00;
 - Pauses/repas :
 - 2 pauses de 15 minutes rémunérées;
 - 1 pause repas de 30 minutes rémunérées.
- 50 % des salariés assignés sur l'horaire de fin de semaine travailleraient également le lundi et le mardi :
 - Quart de travail : 7h00 à 17h00;
 - Pauses/repas :
 - 2 pauses de 15 minutes rémunérées;
 - 1 pause repas de 30 minutes rémunérées.
- 50 % des salariés assignés sur l'horaire de fin de semaine travailleraient également le jeudi et le vendredi :
 - Quart de travail : 7h00 à 17h00;
 - Pauses/repas :
 - 2 pauses de 15 minutes rémunérées;
 - 1 pause repas de 30 minutes rémunérées.

2. PRÉAVIS (article 11.3 de la convention collective)

- Pour les employés assignés sur les quarts de travail de semaine (jour, soir ou nuit), le préavis passerait de 48 heures à 72 heures;
- Pour les employés assignés sur l'horaire de fin de semaine (voir point # 1), le préavis serait alors de sept (7) jours.

3. TRANSITION

- Option # 1 : salarié assigné à travailler l'horaire de fin de semaine du jeudi au dimanche

SEMAINE	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
#1	8	8	8	8	8	8	8
#2	10	10	10	10	10	10	10
#3	10	10	10	10	10	10	10
#4	10	10	10	10	10	10	10
#5	10	10	10	10	10	10	10
#6	8	8	8	8	8	8	8

- Dans le cas de l'option # 1, le préavis de sept (7) jours serait alors donné le mercredi en fin de journée ou le jeudi matin (voir 1^{re} case jaune dans la semaine # 1);
- Au cours de la semaine # 2, afin de compenser les 10 heures manquantes à l'horaire de travail du salarié (afin de totaliser 40 heures), un (1) ¼ de travail de 10 heures serait alors attribué pour le mercredi (en rouge).
- Au cours de la semaine # 3, le salarié effectuerait alors une semaine normale pour l'horaire de fin de semaine / Option # 1;
- Si l'Employeur souhaite mettre un terme à l'horaire de fin de semaine / Option # 1, le préavis de sept (7) jours serait alors donné le mercredi en fin de journée ou le jeudi matin (voir 2^e case jaune dans la semaine # 4);
- Au cours de la semaine # 5, afin de compenser les 30 heures manquantes à l'horaire de travail du salarié (afin de totaliser 40 heures), trois (3) ¼ de travail de 10 heures seraient alors attribués pour le mercredi, jeudi et vendredi (en rouge).
- Pour les semaines # 2, # 3, # 4 et # 5, les journées travaillées le samedi et/ou dimanche seraient rémunérées à temps double;
- Les heures travaillées le samedi et/ou le dimanche par les employés sur l'horaire de fin de semaine ne sont pas comptés pour les fins de la banque d'heures supplémentaires prévues à l'annexe B de la convention collective;
- Les employés sur l'horaire de fin de semaine / Option # 1 peuvent effectuer des heures supplémentaires les autres journées de la semaine non-prévues à leur horaire de travail et seront alors rémunérés suivant les termes de la convention collective.

- Option # 2 : salarié assigné à travailler l'horaire de fin de semaine du samedi au mardi

SEMAINE	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
#1	8	8	8	8	8	8	8
#2	10	10	10	10	10	10	10
#3	10	10	10	10	10	10	10
#4	10	10	10	10	10	10	10
#5	10	10	10	10	10	10	10
#6	8	8	8	8	8	8	8

- Dans le cas de l'option # 1, le préavis de sept (7) jours serait alors donné le mercredi en fin de journée ou le jeudi matin (voir 1^{re} case jaune dans la semaine # 1);
- Au cours de la semaine # 2, afin de compenser les 30 heures manquantes à l'horaire de travail du salarié (afin de totaliser 40 heures), trois (3) ¼ de travail de 10 heures seraient alors attribués pour le lundi, mardi et mercredi (en rouge).
- Au cours de la semaine # 3, le salarié effectuerait alors une semaine normale pour l'horaire de fin de semaine / Option # 2;
- Si Viterra souhaite mettre un terme à l'horaire de fin de semaine / Option # 2, le préavis de sept (7) jours serait alors donné le mercredi en fin de journée ou le jeudi matin (voir 2^e case jaune dans la semaine # 4);
- Au cours de la semaine # 5, afin de compenser les 10 heures manquantes à l'horaire de travail du salarié (afin de totaliser 40 heures), un (1) ¼ de travail de 10 heures serait alors attribué pour le mercredi (en rouge).
- Pour les semaines # 2, # 3, # 4 et # 5, les journées travaillées le samedi et/ou dimanche seraient rémunérées à temps double;
- Les heures travaillées le samedi et/ou le dimanche par les employés sur l'horaire de fin de semaine ne sont pas comptés pour les fins de la banque d'heures supplémentaires prévues à l'annexe B de la convention collective;
- Les employés sur l'horaire de fin de semaine / Option # 2 peuvent effectuer des heures supplémentaires les autres journées de la semaine non-prévues à leur horaire de travail et seront alors rémunérés suivant les termes de la convention collective.

4. LISTE DES SALARIÉS PROTÉGÉS

- Voir la liste d'employés ci-jointe. Ainsi, les employés en jaune ne seront pas visés par l'horaire de fin semaine et seront considérés comme étant protégés. Le tout a été établi en fonction de l'ancienneté des employés;
- Au total, 26 des 46 employés sont protégés;
- À chaque 1^{er} lundi du mois, un affichage au cours duquel les employés protégés pour signifier à Viterra leur souhait de travail sur l'horaire de fin de semaine. Si un employé protégé inscrit son nom sur l'affichage, il ne pourra pas changer d'idée pour quatre (4) semaines et devra travailler les heures attribuées. Il pourra toutefois se prévaloir de la procédure d'échange de ¼ prévu à la section # 5.

5. ÉCHANGE ENTRE SALARIÉS DE ¼ DE TRAVAIL

- Si un salarié sur horaire de fin de semaine souhaite échanger son horaire de travail avec un salarié sur horaire de semaine (jour, soir ou nuit), ces deux (2) salariés pourront le faire conditionnellement à ce qui suit :
 - Consentement des deux (2) employés;

- Les deux (2) salariés doivent aviser leur superviseur respectif au plus le vendredi, à midi, suivant le préavis émis par Viterra (mercredi soir ou jeudi matin) suivant l'article 11.3 de la convention collective;
- L'échange ne peut pas viser qu'un (1) seul ¼ de travail mais doit viser l'horaire complet de la semaine.

LISTES DES SALARIÉS PROTÉGÉS - HORAIRE DE FIN DE SEMAINE (ANNEXE D)

OPÉRATEURS DE CHARGEUSE	
1	Jean-François Foti
2	Martin Bérubé
3	Richard Nadeau
4	Guillaume Rubio
5	Simon-Pierre Savard
6	Pierre-Luc Cadotte

PRÉPOSÉS AUX OPÉRATIONS	
1	Mathieu Blanchette
2	Martin Petrucci
3	Claude Phaneuf
4	Matthew McRae
5	Adrien Aubut
6	Christian Ghostine
7	Annie St-Germain
8	Sylvain Nadeau
9	François Larivière
10	David Naud
11	Augustin Sarr
12	Paul Dias Vieira
13	Mike Ladouceur
14	Christopher Pires

MANŒUVRES	
1	David Steven Pepe
2	Zachary Parenti
3	Borys Palchyck
4	Felix Petulante

ÉQUIPEMENTS ÉLECTRONIQUES	
1	Ian Lyonnais
2	Alexandre Tremblay
3	Michel Duquette
4	Philippe Pagé
5	Daniel Jolicoeur
6	Neil Filipe
7	Denis Litalien
8	Marc-Olivier Lemay
9	Maxime Dionne
10	Frederick Duquette
11	Fabio Paveglio

OPÉRATEURS SPÉCIALISÉS	
1	Dominique Boissy
2	Sébastien Sauvé-Vachon
3	Hugo Jacob
4	Maxim Casavant
5	Alexandre Jean-Petrucci
6	Dany Piché-Deschamps
7	Matthew David

MAINTENANCE / MÉCANOS	
1	Éric Sinclair

ÉLECTRICIENS	
1	Samuel Richer
2	Jeff Leblanc

**ANNEXE E - ASSIGNATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE LA FIN DE SEMAINE (ARTICLE 24) ET
LORS DE JOURS FÉRIÉS (ARTICLE 13.1)**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- L'Employeur s'engage à communiquer avec les personnes salariés pour l'assignation des heures supplémentaires durant la fin de semaine (y compris le vendredi soir) et pour les jours fériés tombant le samedi ou dimanche :
 - Pour le samedi : le vendredi, entre 9h00 et 19h00;
 - Pour le dimanche : le samedi entre 9h00 et 15h00.

De plus, s'il y a annulation de l'appel ou advenant qu'il n'y a pas d'opérations, les personnes salariées assignées se verront alors offrir d'effectuer du ménage pour une durée de huit (8) heures. La personne salariée refusant d'effectuer du ménage n'aura droit à aucune rémunération ou compensation.

Il est également convenu que l'Employeur pourra annuler le quart de travail en payant une indemnité de quatre (4) heures au taux applicable.

- Si une personne salariée débute ses vacances le dimanche, les règles suivantes s'appliquent:
 - Si la personne salariée appelée refuse de travailler en temps supplémentaire le samedi précédant son départ pour ses vacances, l'Employeur ne tiendra pas compte de ce refus dans la distribution des heures supplémentaires (articles 23.1 et 23.7);
 - Si la personne salariée appelée refuse de travailler en temps supplémentaire le dimanche de son départ en vacances, l'Employeur ne tiendra pas compte de ce refus dans la distribution des heures supplémentaires (articles 23.1 et 23.7). Dans ce cas, l'Employeur s'engage à offrir des heures supplémentaires à cette personne salariée seulement après avoir communiqué avec toutes les autres personnes salariées éligible;
 - Si la personne salariée appelée refuse de travailler en temps supplémentaire le samedi précédant son retour de vacances, l'Employeur ne tiendra pas compte de ce refus dans la distribution des heures supplémentaires (articles 23.1 et 23.7). Dans ce cas, l'Employeur s'engage à offrir des heures supplémentaires à cette personne salariée seulement après avoir communiqué avec toutes les autres personnes salariées éligible;
 - Si la personne salariée appelée refuse de travailler en temps supplémentaire le dimanche de son retour de vacances, l'Employeur ne tiendra pas compte de ce refus dans la distribution des heures supplémentaires (articles 23.1 et 23.7).

LETTRE D'ENTENTE # 1 - PÉRIODE DE REPOS

ENTRE : **VITERRA CANADA INC.**

(ci-après l'« Employeur »)

ET : **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5317**

(ci-après le « Syndicat »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- Au cours d'un relais, l'Employeur accordera aux personnes salariées deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes;
- Ces périodes de repos sont additionnelles aux pauses indiquées aux articles 11.2a), b) et c) de la convention collective;
- Ces périodes de repos seront cédulées par l'employeur selon l'efficacité opérationnelle du terminal céréalier;
- À moins de circonstances extraordinaires, la 1^{re} période de repos de dix (10) minutes sera accordée au cours de la 1^{re} moitié du relais;
- À moins de circonstances extraordinaires, la 2^e période de repos de dix (10) minutes sera accordée au cours de la 2^e moitié du relais;
- Quant aux périodes de repos applicables aux horaires de fin de semaine, veuillez vous référer à l'annexe traitant des horaires de fin de semaine.

LETTRE D'ENTENTE # 2 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (ARTICLE 24.1)

ENTRE : VITERRA CANADA INC.

(ci-après l'« Employeur »)

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5317

(ci-après le « Syndicat »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- Nonobstant les dispositions de l'article 23.1 de la convention collective, une personne salariée qui le désire peut excéder 416 heures travaillées au cours d'une année de référence. Toutefois, aucune personne salariée ne peut être obligée de faire plus de 416 heures travaillées.

LETTRE D'ENTENTE # 3 – PRIMES

ENTRE : VITERRA CANADA INC.

(ci-après l'« Employeur »)

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5317

(ci-après le « Syndicat »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- À compter de la signature de la présente convention collective, en plus de son taux horaire indiqué à l'annexe A de la convention collective, une personne salariée travaillant sur le relais de soir (article 11.2 de la convention collective) recevra une prime de 2,00 \$ de l'heure;
- À compter de la signature de la présente convention collective, en plus de son taux horaire indiqué à l'annexe A de la convention collective, une personne salariée travaillant sur le relais de nuit (article 11.2 de la convention collective) recevra une prime de 2,25 \$ de l'heure.

Note : pas de rétro. Applicable uniquement à compter de la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 4 - EMBAUCHE DE PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

ENTRE : VITERRA CANADA INC.

(ci-après l'« Employeur »)

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5317

(ci-après le « Syndicat »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Dans le cas où l'Employeur embauche une personne à titre de personne salariée temporaire (article 2.1e) de la convention collective), cette personne bénéficiera des droits et avantages prévus à la convention collective;

Toutefois les parties conviennent que les règles suivantes s'appliqueront aux personnes salariées temporaires quant au régime de pension et aux avantages sociaux :

Régime de retraite :

Après une période de 12 mois suivant la date d'embauche :

1. L'Employeur contribuera 6 % du revenu de la personne salariée temporaire à un régime enregistré d'épargne-retraite (« REER ») détenu par la personne salariée temporaire chez la Great-West Compagnie d'assurance-vie;

La personne salariée temporaire devra avoir obtenu une rémunération chez l'Employeur équivalente à au moins 35 % du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (« MGAP ») et ce, pour les douze (12) mois suivant son embauche par l'Employeur. Par exemple, pour l'année 2011, le MGAP s'élevait à 48 300,00 \$. Ainsi, la personne salariée temporaire devra avoir obtenue pour l'année 2011 une rémunération d'au moins 16 905,00 \$; et

2. Cette contribution de l'Employeur au REER détenu par la personne salariée temporaire cessera après l'achèvement d'une période de 24 mois suivant la date d'embauche de la personne salariée temporaire par Viterra;

Après une période de 24 mois suivant la date d'embauche:

La personne salariée temporaire sera éligible au régime de pension de l'Employeur dès le 1^{er} jour du mois suivant une période de 24 mois après son embauche par l'Employeur; et

La personne salariée temporaire devra avoir obtenu une rémunération chez l'Employeur équivalente à au moins 35 % du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (« MGAP ») et ce, pour chacune des deux (2) années consécutives mentionnées précédemment. Par exemple, pour l'année 2011, le MGAP s'élevait à 48 300,00 \$. Ainsi, la personne salariée temporaire devra avoir obtenue pour l'année 2011 une rémunération d'au moins 16 905,00 \$;

Avantages sociaux :

La personne salariée temporaire sera éligible dès le 1^{er} jour du mois suivant une période de 90 jours après son embauche par l'Employeur; et

La personne salariée devra avoir travaillé en moyenne 15 heures par semaine pour l'Employeur. Cette moyenne sera calculée après la période de 90 jours mentionnée précédemment et, par la suite, à chaque six (6) mois.

Note : pas de rétro. Applicable uniquement à compter de la signature de la convention collective.

**LETTRÉ D'ENTENTE # 5 –
VACANCES (ARTICLE 15) ET BANQUE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ANNEXE B)**

ENTRE : VITERRA CANADA INC.

(ci-après l'« Employeur »)

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5317

(ci-après le « Syndicat »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Malgré les termes de l'article 15.4 de la convention collective, la pratique actuelle prévoyant deux (2) tours pour le choix des vacances sera maintenue et ce, pour la durée de la convention collective.
2. La notion de « besoins opérationnels du terminal céréalier » prévue à l'article 15.4b) de la convention collective ne trouvera pas application considérant l'application du ratio mentionné au paragraphe 5 de la présente lettre d'entente.
3. La notion de « besoins opérationnels du terminal céréalier » prévue à l'article 15.4e) de la convention collective continuera de s'appliquer afin de permettre à l'Employeur d'octroyer, à un employé qui le demande, une journée de vacances ou l'utilisation d'heures supplémentaires en banque alors que le ratio mentionné au paragraphe 5 de la présente lettre d'entente est atteint et que les besoins opérationnels du terminal céréalier le permette.
4. L'Annexe B de la convention collective est modifiée afin que les employés puissent accumuler annuellement un maximum de 120 heures dans la banque d'heures supplémentaires et ce, sans droit de regarnir cette banque après l'utilisation ou le paiement d'heures supplémentaires en banque.
5. Les banques de vacances (article 15) et d'heures supplémentaires (Annexe B) sont jumelées pour les fins de l'utilisation de ces banques et du respect du ratio de 20% mentionné au paragraphe suivant.
6. En effet, pour les fins de la détermination du moment où les employés pourront utiliser des journées de vacances (article 15) et/ou des heures supplémentaires en banque (Annexe B), l'Employeur appliquera un ratio de 20% et ce, pour chaque classification (Annexe A).

Ainsi, à titre d'exemples, si 10 employés occupent la classification de préposé aux opérations en date du 15 février d'une année donnée, un maximum de deux (2) employés pourront être en vacances et/ou utiliser leur banque d'heures supplémentaires le 15 février. Par contre, si sept (7) employés occupent la classification de préposé aux opérations en date du 15 février d'une année donnée, un maximum de un (1) employé pourra être en vacances et/ou utiliser sa banque d'heures supplémentaires le 15 février.

7. Afin de faciliter l'application de la présente lettre d'entente, toute demande pour une journée de vacances ou concernant l'utilisation d'heures supplémentaires en banque devra être présentée au moins 24 heures à l'avance.