

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

COMPAGNIE D'ARRIMAGE EMPIRE LIMITÉE
(CI-APRÈS APPELÉE « L'EMPLOYEUR »)

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4818-00
(CI-APRÈS APPELÉ « LE SYNDICAT »)

Durée : jusqu'au 31 décembre 2014

TABLE DES MATIÈRES

NUMERO	TITRE	PAGE
Article 1	Dispositions générales	1
Article 2	Reconnaissance du Syndicat	3
Article 3	Droits de la direction.....	5
Article 4	Discipline.....	6
Article 5	Procédure de griefs et d'arbitrage.....	7
Article 6	Ancienneté	9
Article 7	Période d'essai.....	11
Article 8	Heures de travail	13
Article 9	Heures supplémentaires et primes de salaire	14
Article 10	Congés fériés	15
Article 11	Vacances	16
Article 12	Congés sociaux.....	18
Article 13	Mise à pied.....	19
Article 14	Rappel.....	20
Article 15	Régimes de prévoyance et de retraite	21
Article 16	Période de paie et taux de salaire	22
Article 17	Changements technologiques	23
Article 18	Santé et sécurité	24
Article 19	Durée	25
Annexe « A »	Liste d'ancienneté.....	26
Annexe « B »	Exigences normales des postes	27
Annexe « C »	Assignment, fonctions et sommaire des tâches	28

TABLE DES MATIÈRES

NUMERO	TITRE	PAGE
Annexe « D »	Code de discipline	29
Annexe « E »	Montant de rétroactivité	30

ARTICLE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1.00 La présente convention collective régit les taux de salaire, la durée du travail et est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et le Syndicat représentant ses membres, de maintenir des conditions d'emploi et de travail qui soient justes et équitables pour tous, en opérant l'entreprise de manière à favoriser, à la limite du possible, la sécurité et le bien-être des employés, l'économie et l'efficacité des opérations, la propreté des lieux et la protection de la propriété et de prévoir un mécanisme juste pour le règlement des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.
- 1.01 Les dispositions de cette convention collective doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, si une clause ou partie de clause devenait nulle à la suite des dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, les autres dispositions de cette convention collective continueront à s'appliquer.
- 1.02 Aux fins de la présente convention, le genre masculin comprend les deux (2) sexes et le singulier comprend le pluriel, à moins qu'il ne soit prévu autrement.
- 1.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés, ni leurs représentants, n'exerceront directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ou toute forme de harcèlement contre quelque employé que ce soit à cause de sa race, de sa couleur, de son genre, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de ses origines ethniques ou nationales, de sa condition sociale, de son âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), de sa grossesse ou du fait qu'il est une personne handicapée et qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap.
- De plus, l'Employeur, le Syndicat et les employés acceptent de ne pas exercer de discrimination contre un employé à cause de son appartenance ou sa non-appartenance au Syndicat ou de sa participation ou sa non-participation dans les activités du Syndicat ou parce qu'il exerce un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.
- 1.04 Tenant compte des mécanismes prévus dans cette convention collective pour le règlement des différends, le Syndicat et ses membres s'engagent, pour la durée de la convention collective, à ne faire aucune grève telle qu'elle est définie par le *Code canadien du travail* et l'Employeur s'engage à ne pas décréter de lock-out.

1.05 Définitions

1. Employeur : La compagnie d'arrimage Empire limitée.
2. Syndicat : Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) section locale 4818.
3. Employé : Toute personne travaillant pour l'Employeur et visée par l'unité d'accréditation définie le 3 novembre 2005 par le *Conseil canadien des relations industrielles (CCRI)*.
4. Employé régulier : Employé détenteur d'un poste et ayant complété sa période d'essai.
5. Employé temporaire : Employé embauché pour pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pourvoir à un surcroît temporaire de travail. Un surcroît de travail ne peut excéder une période maximale de quatre (4) mois. Cette période pourra être prolongée sur entente entre l'Employeur et le Syndicat.
6. Convention collective : La présente convention collective et ses annexes. Celle-ci renferme toutes les dispositions relatives aux conditions d'emploi et aux conditions connexes.
7. Poste : Emploi régulier, temporaire ou à temps partiel, dont les caractéristiques distinctives sont : le titre, le lieu de travail, l'horaire de travail, les tâches principales. L'Employeur liste les fonctions ainsi que les postes existants à l'annexe C. Tout ajout ou toute modification ultérieur(e) est transmis(e) au Syndicat. L'Employeur transmet au Syndicat un sommaire des tâches incluses dans les postes de travail énumérés à l'annexe C.
8. Conjoint : Une personne avec qui l'employé a des relations matrimoniales, y compris l'union de fait, avec un partenaire de même sexe ou de sexe différent et que l'employé désigne à l'Employeur comme étant son conjoint.
9. Exigences normales de l'emploi : Les exigences normales de l'emploi sont celles prévues à l'annexe B aux présentes en regard des postes disponibles chez l'Employeur.
10. Urgence : Situation dont on doit s'occuper sans retard, qui ne peut attendre et qui est impossible à prévoir.

1.06 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que le texte officiel de la convention collective est rédigé en français et que tout problème d'interprétation doit être résolu exclusivement à partir du texte français.

Cependant, une version anglaise de cette convention collective est produite et distribuée à tous les employés par l'Employeur.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4818, comme l'unique agent négociateur des employés régis par le certificat d'accréditation émis le 3 novembre 2005 par le *Conseil canadien des relations industrielles* (CCRI). Tous les nouveaux postes ayant un contenu visé par le présent certificat d'accréditation sont automatiquement versés à l'unité de négociation.
- 2.02 Dans les dix (10) jours qui suivront celui de la signature de la convention collective, le Syndicat informera l'Employeur par écrit du nom de ses officiers et du conseiller syndical du SCFP. L'Employeur reconnaît à ces personnes ou à leur remplaçant désigné le droit d'exercer leurs fonctions de la façon et dans les limites prescrites par la présente convention collective. Les parties conviennent que les dispositions d'absence ci-après sont utilisées par les officiers élus au Conseil des syndicats des employés de bureau du port de Montréal (CSEBPM).
- 2.03 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du nom de ses officiers et du conseiller syndical au plus tard dans les dix (10) jours de tout changement.
- 2.04 L'Employeur reconnaît qu'aucune personne autre que celle incluse à l'unité de négociation n'aura le droit d'accomplir un travail ou des tâches qui sont couvertes par ladite unité de négociation.
- 2.05 **Cotisation syndicale**

L'Employeur retiendra sur le salaire de tous les employés le montant des cotisations syndicales prescrit par la constitution du Syndicat. Le Syndicat informera l'Employeur de toute modification apportée au montant de la cotisation syndicale.

L'Employeur accepte de faire les remises de cotisations syndicales accompagnées d'un relevé explicatif tous les mois et dans les dix (10) jours de la fin du mois où elles furent prélevées. Le montant ou pourcentage de la cotisation de même que le nom de(s) (l') organisme(s) où le montant doit être transmis sont confirmés par écrit à l'Employeur par le Syndicat.

L'Employeur n'assume aucune responsabilité, financière ou autre, face au Syndicat ou à un employé quelconque, en cas d'omission de retenue ou d'inexactitude dans une retenue ou une remise. Cependant, en cas d'erreur dans le calcul de la somme à prélever sur le salaire d'un employé, l'Employeur procède à la rectification directement avec l'employé. En cas d'erreur dans la somme à remettre au Syndicat, l'Employeur procède à la rectification au moment du versement ultérieur. La responsabilité de l'Employeur à l'égard de toute somme déduite conformément aux dispositions du présent article expire avec la remise des sommes dues à l'agent compétent du Syndicat.

Le Syndicat s'engage à indemniser l'Employeur de tous frais encourus et à le prémunir contre toute réclamation de toute nature qui découlerait de la mise en application de cet article, à l'exception d'une erreur pour laquelle l'Employeur est seul responsable.

L'Employeur accepte d'inclure aux formulaires de déclaration de revenus le montant total perçu à titre de cotisation syndicale au cours de l'année financière précédente.

2.06 **Libérations syndicales**

L'Employeur reconnaît aux officiers désignés du Syndicat le droit de s'absenter de leur travail sans perte de salaire afin de remplir leurs fonctions syndicales à la condition suivante :

Ces absences devront être préalablement autorisées par l'Employeur.

De plus, l'Employeur verse au Syndicat une somme de 250 \$ pour chacune des rencontres de négociation en vue de conclure ou de modifier la convention collective. Le versement se fait mensuellement pour les rencontres du mois précédent et le chèque est émis au CSEBPM.

2.07 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, pour son usage exclusif, un tableau d'affichage fermant à clé. Le tableau sera situé à un endroit accessible à tous les employés et convenu entre les parties. Seuls les documents concernant les affaires syndicales peuvent être affichés et ceux-ci doivent porter la signature d'un officier syndical.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat convient que l'Employeur possède exclusivement le droit de gérer les affaires de l'entreprise et de diriger sa main-d'œuvre, sujet aux dispositions de la présente convention. Pour préciser davantage, mais sans limiter la généralité de ce qui précède, tels droits comprennent les suivants :
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) Embaucher, classifier, donner et supprimer les promotions, donner et retirer les grades, mettre à pied, rappeler, effectuer des transferts et suspendre;
 - c) Congédier tout employé pour une cause juste;
 - d) De temps à autre, décider des méthodes et des horaires de travail, du genre et de l'emplacement de l'équipement ainsi que du nombre d'employés requis par l'Employeur pour toute opération;
 - e) Déterminer si un individu possède l'habileté requise et satisfait les exigences d'un travail spécifique, sujet aux dispositions de cette convention collective.
- 3.02 Les droits de gérance tels qu'ils sont décrits ci-dessus doivent être exercés équitablement, sans discrimination, et l'Employeur doit traiter tous les employés couverts par cette convention de façon juste et raisonnable et conformément aux dispositions de la convention collective.
- 3.03 En cas de poste vacant, le Syndicat pourra fournir à l'Employeur une liste de candidats potentiels pour considération et emplois éventuels.

ARTICLE 4 DISCIPLINE

- 4.01 Le Syndicat s'engage à ne pas soutenir l'incompétence, le refus de travailler (pour des causes autres que liées à la santé et sécurité), l'absentéisme, le chapardage, le retrait délibéré d'informations confidentielles de l'Employeur, la consommation d'alcool et de drogues illégales et la présence au travail en état d'ébriété ou en possession d'alcool ou de drogues. Les parties conviennent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont reconnus comme une maladie.
- 4.02 Tout employé frappé de sanctions disciplinaires ou qui est renvoyé (à l'exception de l'employé en probation) doit recevoir un avis écrit de l'Employeur énonçant la raison de la mesure prise et copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat.
- L'avis écrit devra être envoyé à l'employé et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance par l'Employeur des faits donnant lieu à la mesure disciplinaire.
- 4.03 Sauf dans le cas de congédiement, toute mesure disciplinaire portée au dossier d'un employé ne sera pas invoquée après une période de douze (12) mois suivant la date de l'infraction. Sur demande, un employé aura accès à son dossier.
- 4.04 Les parties conviennent d'établir un code de discipline dont les motifs et sanctions apparaissent à l'annexe D.

ARTICLE 5 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

5.01 Tout litige relatif à l'application, l'interprétation ou à la présumée violation de la présente convention collective peut être soumis selon les règles de procédure suivantes :

5.02 ÉTAPE 1

Avant qu'un grief ne soit déposé, l'employé intéressé ou s'il le demande, l'employé intéressé conjointement avec un officier syndical ou un officier syndical au nom de (des) l'employé(s) intéressé(s) ou l'officier syndical au nom du Syndicat doit discuter du problème avec son superviseur immédiat.

Si le problème n'est pas réglé, le Syndicat peut, au nom d'un employé, d'un groupe d'employés ou en son nom, déposer un grief à la personne désignée par l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance de l'incident à l'origine du grief.

5.03 ÉTAPE 2

Les parties se rencontrent dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief afin de tenter de régler ledit grief.

5.04 Si le grief n'est pas réglé à l'étape 2, il est automatiquement soumis à l'arbitrage à un arbitre choisi conjointement entre les parties. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre peut requérir l'intervention du ministre du Travail afin d'en nommer un d'office.

5.05 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de cette convention collective. Il n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.

5.06 Les délais mentionnés aux articles 4.02 et 5.02 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les représentants concernés de l'Employeur et du Syndicat. Tout retard est fatal à la partie qui a fait défaut de s'y conformer.

5.07 Toute décision ou avis émis en vertu des présentes doivent être envoyés par courrier recommandé, remis en mains propres ou transmis par télécopieur ou par courriel à la personne concernée. Tout grief réglé doit être constaté par écrit, sera final et liera l'Employeur, le Syndicat et le ou les employés concernés.

5.08 Chaque partie est responsable de ses frais dans les procédures précédemment décrites. Les honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

5.09 La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, les employés et le Syndicat.

ARTICLE 6 ANCIENNETÉ

- 6.01 L'ancienneté est la reconnaissance des années de service continu avec l'Employeur et sera établie à partir de la dernière date d'embauche. Toute absence prévue à la convention collective n'interrompt pas la computation du service continu.

La liste d'ancienneté, au moment de la signature de la convention, apparaît à l'annexe « A » de ladite convention.

- 6.02 Les employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté et la durée de leur service comme employé temporaire ne peut en aucun cas être considérée aux fins d'ancienneté. La durée de service à titre d'employé temporaire sert à pourvoir des postes et n'est opposable qu'à un autre employé temporaire.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employé qui est embauché à titre d'employé régulier alors qu'il est à l'emploi à titre d'employé temporaire verra sa dernière période d'emploi à titre d'employé temporaire reconnue aux fins du calcul de l'ancienneté.

- 6.03 Une liste d'ancienneté des employés régie par cette convention indiquant le nom, le matricule et la date d'embauche est affichée dans les endroits accessibles aux intéressés.

Cette liste est affichée au plus tard le 31 janvier de chaque année et est sujette à correction, sur présentation par l'employé ou son représentant d'une preuve de l'erreur avant le 1^{er} mars de la même année. Le Syndicat reçoit un exemplaire de ladite liste au plus tard le 31 janvier de chaque année.

- 6.04 Un employé perd son ancienneté et son emploi si :
1. L'employé quitte volontairement son emploi.
 2. L'employé est congédié et non réembauché, le tout sujet à la procédure de grief.
 3. a) L'employé prend sa retraite.
b) L'employé est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois.
 4. L'employé est mis à pied et ne se présente pas au travail à la date prévue de rappel (article 14.01), sans raison acceptable. Une copie de l'avis de congédiement sera remise au représentant local.
- 6.05 Les employés promus à des postes exclus de la présente convention perdent leur ancienneté après une période de soixante (60) jours ouvrables suivant leur entrée en fonction.

- 6.06 Lorsque deux (2) employés ou plus sont embauchés le même jour, leur rang d'ancienneté est déterminé selon la date à laquelle la demande d'emploi a été présentée; si cette date est la même, un tirage au sort organisé par l'autorité compétente de l'Employeur et le représentant du Syndicat déterminera le rang d'ancienneté.
- 6.07 Dans le cadre de l'application de la présente convention collective, l'ancienneté est le facteur déterminant.

ARTICLE 7 PÉRIODE D'ESSAI

7.01 Un nouvel employé à un poste régi par cette convention sera en période d'essai pour une durée de quatre-vingt-dix jours (90) travaillés à compter de la date d'embauche.

Au cours de sa période d'essai, un nouvel employé est régi par les dispositions de cette convention. Il peut être congédié pour des raisons jugées valables par l'Employeur sans recours aux procédures de grief et d'arbitrage. L'Employeur avisera le Syndicat par écrit et lui donnera la raison du congédiement.

Après avoir complété sa période d'essai, ce nouvel employé deviendra un employé régulier et son ancienneté sera établie conformément à l'article 6.

7.02 Les postes sont accordés par ancienneté parmi les employés qui satisfont aux exigences normales du poste à la suite d'une période d'adaptation.

7.03 La période d'adaptation pour un employé ainsi choisi sera de vingt (20) jours travaillés; si pendant cette période l'Employeur ou l'employé juge que ce dernier n'est pas apte à pourvoir ce poste, l'employé sera renvoyé à son ancien poste.

7.04 Lorsqu'un poste régi par cette convention est créé ou demeure vacant à la suite d'un départ, d'un transfert permanent ou d'une promotion d'un employé, ledit poste sera sujet à un affichage d'une durée de sept (7) jours ouvrables aux endroits accessibles aux employés.

7.05 Le bulletin d'affichage indique le lieu de travail, le titre, l'horaire de travail, les exigences normales du poste et les tâches principales.

7.06 Tout employé qui en fera la demande par écrit et qui répondra aux exigences énumérées au paragraphe 7.02 sera considéré comme candidat. Le choix du candidat se fera par l'Employeur selon les critères prévus à l'article 7.02.

7.07 L'employé absent pour juste cause lorsqu'un poste est sujet à l'affichage doit aviser par écrit l'Employeur, qui en remet copie au Syndicat, de son intérêt pour le poste durant la période d'affichage avant ou pendant sa période d'absence.

7.08 Une copie des bulletins d'affichage et le nom des candidats seront fournis au Syndicat à la fin de la période d'affichage.

7.09 Si l'Employeur désire pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou créer un poste à l'occasion d'un surcroît temporaire de travail, il pourra le faire en recourant à l'un ou plusieurs des moyens suivants :

- a) en favorisant le transfert par ancienneté d'un employé intéressé;
- b) par l'emploi d'un employé temporaire;

c) en faisant effectuer des heures supplémentaires.

7.10 L'Employeur s'engage à fournir une formation continue tant au niveau du travail qu'au niveau du service à la clientèle par des directives et procédures de travail claires et définies et une formation adéquate sur la communication et l'attitude souhaitée en situation conflictuelle.

ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL

8.01 Tout employé régulier a un horaire de cinq (5) jours de travail réparti du lundi au vendredi (semaine régulière de travail). Aux fins d'établir les primes de salaire, la semaine de travail s'étendra du lundi au vendredi.

8.02 Une journée régulière est de huit (8) heures.

8.03 Poste régulier de jour

Les employés occupant un poste régulier de jour voient leurs heures de travail réparties de la façon suivante : de 8 h à 17 h heures.

Les quarts de travail peuvent varier de la façon suivante :

- 7 h 30 à 16 h 30
- 16 h à 24 h
- 16 h 30 à 1 h 30
- 24 h à 08 h

Les quarts de travail de soir et de nuit doivent être pourvus prioritairement au quart de travail de jour.

L'Employeur accorde deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par jour.

Une période de repas d'une (1) heure non rémunérée doit être accordée vers le milieu de la journée, le tout afin de satisfaire aux exigences des opérations.

Toutefois, pour les quarts de travail de 16 h à 24 h et 24 h à 8 h, une période de repas d'une demi-heure (1/2) rémunérée doit être accordée vers le milieu du quart de travail, le tout afin de satisfaire aux exigences des opérations.

8.04 L'Employeur respectera une période de repos de dix (10) heures entre le début de chaque quart travaillé, tel qu'il est décrit à l'article 8.03. Lors d'une urgence, l'Employeur a le droit de faire exception à cette règle.

ARTICLE 9 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES DE SALAIRE

- 9.01 Aucune heure de travail supplémentaire ne doit être effectuée sans l'autorisation de la direction de l'Employeur.
- 9.02 Les heures de travail autorisées en sus de la journée régulière de travail seront considérées comme heures supplémentaires.
- Les heures supplémentaires seront payées en tranches de deux heures.
- 9.03 Lorsqu'un employé est requis pour faire des heures supplémentaires immédiatement avant ou à la suite d'un quart régulier de huit (8) heures, il lui sera attribué un minimum de deux (2) heures au taux de salaire applicable, soit au salaire majoré de 50 % ou de 100 % (c'est-à-dire taux et demi ou le taux double du salaire de base).
- 9.04 Dans le but de maintenir la bonne marche des opérations, il sera parfois nécessaire d'effectuer du temps supplémentaire. La pratique relative à la rotation lors de l'entrée en vigueur de la convention collective continue de s'appliquer.
- 9.05 **Prime de soir, nuit et fin de semaine**
- Tout travail effectué entre 16 h et 24 h ou entre 16 h 30 et 1 h 30 est rémunéré au salaire majoré de 50 % (c.-à-d. taux et demi (1½) du salaire de base).
- Tout travail effectué entre 24 h et 8 h est rémunéré au salaire majoré de 100 % (c.-à-d. taux double du salaire de base).
- Tout travail effectué un samedi, un dimanche ou un jour férié est rémunéré au salaire majoré de 100 % (c.-à-d. taux double du salaire de base).
- 9.06 Si un employé, à la demande de l'Employeur, doit retourner au travail après avoir quitté à la fin de sa journée ou s'il doit travailler un jour de congé, il recevra un minimum de quatre (4) heures. Après quatre (4) heures, il recevra une paie de huit (8) heures au taux applicable. L'employé ne sera pas tenu d'accomplir des tâches autres que celles faisant partie de son service.
- 9.07 Lorsque la durée prévue d'heures supplémentaires est de quatre (4) heures ou plus, à la suite d'une journée de travail, l'Employeur allouera une période de repas de trente (30) minutes avec solde.

ARTICLE 10 CONGÉS FÉRIÉS

- 10.01 Les congés suivants seront accordés aux employés couverts par la présente convention collective et chaque employé recevra son taux horaire régulier pour chacun de ces congés :
- Le Jour de l'An
 - Le 2 janvier
 - Le Vendredi saint
 - La Journée nationale des patriotes
 - La fête nationale du Québec
 - La Confédération
 - La fête du Travail
 - L'Action de grâce
 - Le jour du Souvenir
 - Le 24 décembre
 - Le jour de Noël
 - Le lendemain de Noël, 26 décembre
 - Le 31 décembre
- 10.02 S'il arrive que l'une de ces fêtes tombe un samedi ou un dimanche, le congé sera accordé le vendredi précédent ou le lundi suivant selon la décision de l'Employeur.
- 10.03 Si l'un des jours fériés coïncide avec un jour de vacances d'un employé, une journée peut être ajoutée à ses vacances; ou si ce n'est pas possible, cet employé a droit à un congé mobile qui pourra être pris à une date à déterminer à la suite d'une entente entre l'Employeur et l'employé concerné.
- 10.04 Si un employé doit travailler lors d'un jour férié, les heures travaillées seront rémunérées au salaire majoré de 100 % (c.-à-d. taux double du salaire de base); de plus, il recevra son salaire de base pour la journée.

ARTICLE 11 VACANCES

11.01 La période de référence est l'année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les employés ont droit à une période de vacances basée sur leur ancienneté; les employés recevront le montant le plus élevé des deux montants suivants : la valeur monétaire du nombre de jours de vacances calculée à raison de 8 heures par jour au taux horaire de base ou le pourcentage de son salaire brut (total des gains) énuméré au tableau suivant, payé durant la période de référence précédente.

PÉRIODE D'ANCIENNETÉ AU 31 DÉCEMBRE de la période de référence	VACANCES	POURCENTAGE DU SALAIRE BRUT Total des gains
- Moins de 1 an	1 jour pour chaque 25 jours travaillés avec un maximum de 10 jours	4 %
- Au moins 1 an mais moins de 4 ans	10 jours ouvrables	4 %
- Au moins 4 ans mais moins de 8 ans	15 jours ouvrables	6 %
- Au moins 8 ans mais moins de 15 ans	20 jours ouvrables	8 %
- Au moins 15 ans mais moins de 27 ans	25 jours ouvrables	10 %
- 27 ans et plus	30 jours ouvrables	12 %

11.02 La période située entre le 15 mai et le 15 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Durant cette période, les employés ayant droit à plus de quatre semaines de vacances ont droit de choisir un maximum de trois (3) semaines consécutives tandis que les autres employés ont droit à un maximum de deux (2) semaines. L'employé qui désire fractionner ses vacances en plus d'une période devra indiquer à quelle période il désire faire appliquer son droit d'ancienneté.

11.03 Pour les employés qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de vacances, l'Employeur affiche, au plus tard le 15 mars, une liste des employés avec leur ancienneté et le quantum de vacances auquel ils ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription. L'employé y inscrit sa préférence au plus tard le 1^{er} avril. L'Employeur affiche l'acceptation des dates de vacances au plus tard le 15 avril. Pour les employés qui désirent prendre leurs vacances en dehors de la période normale de vacances, l'Employeur procède à un second affichage le 1^{er} août et se terminant le 31 août.

- 11.04 Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des vacances en tenant compte de la préférence exprimée par les employés et de leur ancienneté appliquée par service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la normale et le reste de l'année.
- 11.05 Un employé peut décider de ne pas indiquer de choix de périodes de vacances pour la période correspondant au reste de l'année. Dans ce cas, les vacances sont accordées selon la méthode du premier arrivé, premier servi.
- 11.06 L'indemnité de congé (c.-à-d. paie de vacances) pour chaque employé est payée au moment où l'employé prend ses vacances.
- 11.07 Un employé malade ou blessé pourra reporter la date de ses vacances s'il avise l'Employeur de son incapacité avant le jour prévu pour le début de ses vacances. Les vacances seront reportées à une date convenue par l'Employeur et l'employé concerné.
- 11.08 L'employé peut après entente avec l'Employeur prendre des jours additionnels de vacances sans solde.

ARTICLE 12 CONGÉS SOCIAUX

12.01 Congés de deuil

L'employé a droit à un congé payé de cinq (5) jours interrompus ou non lors du décès de son conjoint, conjoint de fait ou de ses enfants, débutant entre le jour du décès et le jour des funérailles, de la mise en terre ou toute cérémonie comparable.

Pour tout autre proche parent, tel qu'il est décrit au *Code canadien du travail*, ainsi qu'un membre de sa famille immédiate, le congé payé sera d'une durée de trois (3) jours interrompus ou non débutant entre le jour du décès et le jour des funérailles, de la mise en terre ou toute cérémonie comparable.

La famille immédiate comprend : beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur.

À la demande de l'employé, l'Employeur accorde un congé supplémentaire sans solde de deux (2) jours à être pris à l'intérieur de la même période.

12.02 Employé appelé à faire partie d'un jury

Un congé avec solde sera alloué lorsqu'un employé est appelé à faire partie d'un jury. Les honoraires de jury seront déduits du salaire de l'employé. Aux fins de vérification, l'Employeur doit demander à l'employé de produire les chèques reçus pour avoir fait partie d'un jury. Ces chèques doivent être remis avant qu'il soit payé pour le temps en question.

12.03 Congé de maternité/paternité

Tout employé a droit aux congés prévus au *Code canadien du travail* ainsi qu'au *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)*.

12.04 Congé sans solde

Si les circonstances le permettent, l'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximale d'un mois à un employé qui lui en aura fait la demande par écrit lors de circonstances spéciales qui affectent l'employé et nécessitent son absence du travail. Une copie de sa demande sera remise au Syndicat.

Si un prolongement est nécessaire, l'employé devra formuler une nouvelle demande en donnant un préavis écrit d'une semaine à l'Employeur. Une copie de cette demande sera remise au Syndicat.

12.05 L'Employeur accorde, à un employé à la fois, un congé sans solde pour études d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines à un employé qui lui en aura fait la demande par écrit deux (2) mois à l'avance. Une copie de la demande est transmise au Syndicat.

ARTICLE 13 MISE À PIED

- 13.01 En cas de suppression d'un poste dans un service donné, l'Employeur doit donner au Syndicat et à l'employé concerné un préavis écrit de suppression de poste d'au moins deux (2) semaines. Au même moment, tel préavis est affiché dans toutes les aires de travail ou distribué à tous les employés.
- 13.02 L'employé ainsi affecté peut déplacer un employé moins ancien sur un autre poste, dans la mesure où il répond aux exigences normales du poste.
- 13.03 À moins que l'employé plus ancien choisisse de ne pas supplanter un employé moins ancien, l'employé ayant le moins d'ancienneté est mis à pied.
- 13.04 L'employé qui sera effectivement mis à pied sera avisé par écrit et copie sera envoyée au Syndicat.
- 13.05 Sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié, l'employé mis à pied a droit à un préavis d'au moins deux (2) semaines ou une indemnité monétaire équivalente.

ARTICLE 14 RAPPEL

- 14.01 Le rappel se fera par ordre d'ancienneté. Un avis de rappel est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé. Le Syndicat reçoit également copie des avis ainsi transmis. Si lors de sa mise à pied l'employé n'a pas été informé de la date de son rappel, l'Employeur doit accorder un délai de deux (2) semaines de préavis. Si l'employé ne revient pas au travail dans les deux (2) semaines suivant la réception de l'avis de rappel sans raison valable, il sera considéré comme ayant démissionné.
- 14.02 Lors d'un rappel au travail, l'employé originellement affecté retourne à son ancien poste s'il existe.

ARTICLE 15 RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE

15.01 Les régimes de prévoyance et de retraite ne sont applicables qu'aux employés réguliers.

L'Employeur maintient entièrement, pour la durée de la convention collective, les régimes de prévoyance et de retraite en vigueur au moment de la signature de la convention collective pour les employés réguliers. De plus, l'Employeur s'engage à maintenir, pour la durée de la convention collective, tant le niveau de financement des régimes que les niveaux de protection de ceux-ci.

15.02 Absence invalidité

1. Un employé a droit à neuf (9) jours de maladie payés par année, remboursables ou cumulables, au choix de l'employé.
2. Un certificat médical est requis pour une absence excédant trois (3) jours.
3. L'Employeur se réserve le droit d'exiger qu'un employé absent, en raison d'une maladie ou d'une invalidité, soit examiné par un médecin de son choix.
4. Toute absence causée par la maladie est rémunérée comme si l'employé était au travail.

15.03 Régime de retraite

Le régime de retraite est intégré au plan de la *Régie des rentes du Québec*.

Contribution de l'Employeur : L'Employeur verse l'équivalent de la contribution de l'employé régulier jusqu'à un maximum de 6 % du salaire brut (total des gains) versé à ce dernier.

Contribution de l'employé régulier : La contribution volontaire de l'employé régulier et versée au régime peut atteindre un montant équivalent au maximum admissible par le gouvernement.

Si la politique de l'Employeur à l'endroit de ses autres employés non syndiqués venait à surpasser la contribution de l'Employeur négociée aux présentes, l'Employeur s'engage à en offrir le bénéfice immédiat à tous les employés réguliers.

ARTICLE 16 PÉRIODE DE PAIE ET TAUX DE SALAIRE

- 16.01 Les employés sont payés chaque jeudi, les salaires dus pour la période du dimanche au samedi précédent. L'Employeur fournit une copie de la paie des employés au Syndicat.
- 16.02 Il est entendu que trois (3) groupes d'employés sont reconnus pour l'application du salaire de base :

GROUPES	Expérience	Taux
A	Plus de 5 ans d'ancienneté	Maximum
B	De 1 à 5 ans d'ancienneté	Maximum (moins 3 \$/heure)
C	Jusqu'à 1 an d'ancienneté	Maximum (moins 6 \$/l'heure)

Les taux horaires du salaire de base pour la durée du contrat sont :

	Actuel 31 décembre 2009	1 ^{er} Janvier 2010	1 ^{er} Janvier 2011	1 ^{er} Janvier 2012	1 ^{er} Janvier 2013	1 ^{er} Janvier 2014
Groupe A	26,75 \$	27,35 \$	28,10 \$	28,95 \$	29,90 \$	31,00 \$
Groupe B	23,75 \$	24,35 \$	25,10 \$	25,95 \$	26,90 \$	28,00 \$
Groupe C	20,75 \$	21,35 \$	22,10 \$	22,95 \$	23,90 \$	25,00 \$

Lorsqu'un employé passe d'un groupe à un autre, le nouveau taux horaire du salaire de base applicable pour cet employé ne prend effet qu'à compter de sa date anniversaire d'embauche.

Le taux horaire du salaire de base de chacun des employés actuellement à l'emploi de l'Employeur apparaît en annexe A à la présente convention.

ARTICLE 17 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 17.01 Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique, ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, ou dans les procédés de travail ou dans les abolitions de tâches, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter à ladite amélioration, modification ou transformation.

Le recyclage ou la formation est fourni (e) durant les heures de travail, sans baisse de salaire, ni perte de salaire, ni frais pour l'employé.

17.02 **Avis concernant les changements apportés**

Dans tous les cas de modifications prévues à l'article 17.01, le Syndicat et les employés concernés doivent être avisés au moins cent vingt (120) jours à l'avance. L'avis doit comprendre des informations sur la nature des changements apportés, leurs effets et répercussions prévisibles, la date d'entrée en vigueur, le nombre approximatif et la catégorie d'employés susceptibles d'être touchés par le changement, l'effet que le changement est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés touchés.

17.03 ***Code canadien du travail***

En ce qui a trait à l'article 51 du *Code canadien du travail* et en raison des dispositions de cet article, les parties aux présentes et les employés régis par cette convention collective conviennent que les articles 52, 53, 54 et 55 du *Code canadien du travail* ne s'appliquent pas.

- 17.04 L'Employeur convient, à compter de la date de signature des présentes et jusqu'à l'acquisition du droit de grève et de lock-out suivant l'expiration de la présente convention collective, de ne mettre à pied aucun employé régulier en raison de l'introduction d'un changement technique ou technologique.

ARTICLE 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ

18.01 Toute situation concernant la santé et la sécurité des employés est transmise à l'Employeur ainsi qu'au Syndicat.

Les parties s'assurent que tous les employés travaillent dans des conditions respectant leur santé et leur sécurité.

18.02 Les parties peuvent s'assurer la présence d'experts de leur choix. En cas de désaccord, chaque partie peut, à ses frais, inviter un expert de son choix.

18.03 Les employés ne sont pas tenus de franchir une ligne de piquetage, et ce, sans perte de rémunération. L'Employeur a la responsabilité de donner un accès libre et sécuritaire à ses locaux.

18.04 L'Employeur fournit un casier personnel sur lequel il est possible d'apposer un cadenas à chaque employé.

ARTICLE 19 DURÉE

- 19.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de la signature des présentes. La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014.

Le salaire de base ainsi que les heures supplémentaires, primes de quart de tous les employés seront ajustés rétroactivement au 1^{er} janvier 2010. Le montant de rétroactivité dû à chaque employé est indiqué en annexe E ci-jointe.

- 19.02 Il est entendu que la présente convention collective signée entre les parties s'applique intégralement et totalement à tous les employés représentés par le Syndicat et liera les parties d'année en année.

Les parties conviennent que six (6) mois avant l'échéance de la présente convention collective les parties amorcent les négociations pour son renouvellement. Si à l'échéance de celle-ci, les parties n'ont pas convenu de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut requérir le *Service fédéral de médiation et de conciliation* comme le prévoit le *Code canadien du travail*.

- 19.03 La présente convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

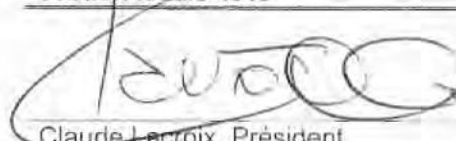
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 15 décembre de l'année 2010.

Compagnie d'arrimage Empire Itée

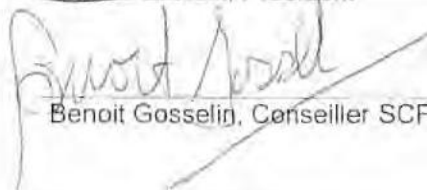


Don Scardochio, Directeur des opérations

Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 4818



Claude Lacroix, Président



Benoit Gosselin, Conseiller SCFP

ANNEXE « A » – LISTE D'ANCIENNETÉ

NOM	DATE ANCIENNETÉ	POSTE	GROUPE SALARIAL
MASSI, SERGE	3 JANVIER 1979	TIME KEEPER	A
GAUDREAU, GILLES	2 JUIN 1980	COMMIS	A
LEMIRE, NADINE	2 DÉCEMBRE 2002	COMMIS	A
ROBERT, CLAUDE	30 DÉCEMBRE 2002	COMMIS	A

ANNEXE « B » – EXIGENCES NORMALES DES POSTES

BILINGUISME (ÉCRIT ET ORAL) ADAPTÉ À LA FONCTION

APTITUDE À TRAVAILLER INDÉPENDAMMENT ET AVEC UN MINIMUM DE SUPERVISION

CONNAISSANCE DES ORDINATEURS PERSONNELS ET DE LA SAISIE DES DONNÉES

TRAVAILLER EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, SELON LES BESOINS

TRAVAILLER EN ROTATION DE QUARTS

DIPLÔME D'ÉTUDE SECONDAIRES

ANNEXE « C » – ASSIGNATION, FONCTIONS ET SOMMAIRE DES TÂCHES

PRINCIPALES TÂCHES

FAIRE DE LA SAISIE DE DONNÉES

TRAVAIL GÉNÉRAL DE BUREAU

RÉPONDRE AUX CAMIONNEURS

VÉRIFIER ET PRÉPARER LES DOCUMENTS NÉCESSAIRES (T.I.R) ET (DOCK RECEIPT)

ENTRÉE DE DONNÉES SUR ORDINATEUR POUR LES PLANS DE BATEAUX

EXÉCUTER D'AUTRES TÂCHES ET SERVICES DE BUREAU SELON LES BESOINS

ANNEXE « D » - CODE DE DISCIPLINE

INFRACTION	Première offense	Deuxième offense	Troisième offense
Insubordination	Journée de l'offense et une (1) semaine	Journée de l'offense et deux (2) semaines	Congédiement
Sabotage	Congédiement		
Consommation d'alcool au travail	Journée de l'offense et une (1) semaine	Journée de l'offense et six (6) semaines	Congédiement
Vol	Congédiement		
Intimidation/ Menaces	Trois (3) mois	Congédiement	
Assaut	Congédiement		
Appropriation d'informations appartenant à l'Employeur	Congédiement		

Cette liste n'est pas limitative et l'Employeur peut imposer d'autres sanctions disciplinaires pour toute autre cause juste.

Les sanctions ci-dessus prévues sont les sanctions maximums qui peuvent être prises.

ANNEXE « E » – MONTANT DE LA RÉTROACTIVITÉ

Le montant de la rétroactivité sera fourni par l'Employeur.