

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

RECEIVED
AUG 01 2014

TERMINAUX PORTUAIRES DU QUÉBEC

(Compagnie)

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, Local 4239

(Syndicat)

DATE D'EXPIRATION

31 décembre 2014

J.P.S.
YB
A.D.
J.C. T.M.
M.C.S. mp
K.B.
38270104

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE I	PRÉAMBULE ET RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	1
ARTICLE II	ADMINISTRATION ET DROITS DE LA COMPAGNIE.....	2
ARTICLE III	CONDITIONS D'EMPLOI	2
ARTICLE IV	DISCIPLINE.....	4
ARTICLE V	JOUR DE PAIE.....	5
ARTICLE VI	VACANCES ANNUELLES.....	5
ARTICLE VII	JOURS FÉRIÉS.....	5
ARTICLE VIII	CONGÉS DE MALADIE.....	6
ARTICLE IX	CONGÉ DE MARIAGE ET DE DEUIL.....	6
ARTICLE X	SERVICE DE JURY.....	6
ARTICLE XI	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	7
ARTICLE XII	CAS DE CONGÉDIEMENT.....	8
ARTICLE XIII	GRÈVE OU « LOCK OUT ».....	9
ARTICLE XIV	DÉDUCTION DE CONTRIBUTIONSSYNDICALES.....	9
ARTICLE XV	LISTE D'APPEL ET CLASSIFICATION	10
ARTICLE XVI	CONDITIONS DE TRAVAIL	11
ARTICLE XVII	PÉRIODES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION	13
ARTICLE XVIII	BANQUE DE CONGÉS.....	15
ARTICLE XIX	AMARREURS	15
ARTICLE XX	OBLIGATIONS.....	16
ARTICLE XXI	NOUVELLESOPÉRATIONS.....	16
ARTICLE XXII	COPIES DE LA CONVENTION.....	17
ARTICLE XXIII	DURÉE DE LA CONVENTION.....	17
ANNEXE « A »	18
ANNEXE « B »	19
ANNEXE « C »	20
ANNEXE « D »	21

J.P.D.
J.C. T.M.
J.P.B.
M.C.
R.B.
S.
M.B.

ARTICLE I PRÉAMBULE ET RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 1.01 L'intention et le but des parties à cette convention consistent à faciliter les relations industrielles et économiques entre la Compagnie et ses salariés et à établir les principes fondamentaux comprenant les taux de salaires, les heures de travail, les conditions de travail et les normes de sécurité qui doivent être observés par les deux parties.
- 1.02 A) Le Syndicat a été accrédité en date du 17 avril 2000.
- B) La Compagnie convient que tous les travaux de débardage qui seront exécutés par Terminaux portuaires du Québec sur le Port de Matane seront régis par cette convention collective.
- C) Le Syndicat s'engage à n'effectuer aucun travail couvert par la présente convention collective à des conditions meilleures ou plus avantageuses que celles contenues dans la présente et qui pourraient avantager une autre compagnie. Advenant le cas où le Syndicat effectuerait du travail à des conditions qui avantageraient une autre compagnie, la présente convention sera modifiée afin de tenir compte de ces conditions plus avantageuses, lesquelles remplaceraient les conditions actuelles jusqu'à l'expiration de la présente.
- 1.03 A) Il est reconnu que le syndicat est l'unique agent négociateur pour les salariés employés à la réception et à l'expédition de marchandises aux navires, quais ou remises incluant le chargement et le déchargement des wagons de chemin de fer y compris l'arrimage de telles marchandises sur les wagons de chemin de fer.
- B) Il est de plus convenu que, si pendant la durée de la présente convention, la Compagnie prend à son emploi des salariés dans les classifications d'amarreurs (ne comprenant pas l'amarrage de caboteurs) les salariés occupant de telles positions feront aussi partie de l'unité de négociations et seront couverts par la présente convention et leur salaire sera établi par entente mutuelle.
- 1.04 Le président du Syndicat ou tout autre agent de grief pourra s'absenter en tout temps de son travail lorsque la chose est nécessaire pour s'occuper des affaires du Syndicat. Cependant, il donnera le temps nécessaire au contremaître pour lui trouver un remplaçant à son travail, si son absence de ce travail dérangerait le travail d'autres salariés. Le temps de telles absences ne sera pas rémunéré par la Compagnie. Lorsqu'il est nécessaire qu'un agent de grief s'absente de son travail, son temps continuera à courir. Dans tel cas, il s'arrangera pour s'absenter à un moment où son absence nuira le moins au travail en cours.

J.P.S.
MVB
am. G. V.
F. S.
Page 1
RT
dir

ARTICLE II ADMINISTRATION ET DROITS DE LA COMPAGNIE

- 2.01 L'administration de la Compagnie et la direction des salariés demeurent le droit exclusif de la Compagnie, sujet aux dispositions de la présente convention.
- 2.02 Tous les salariés sont sous le contrôle du gérant de la Compagnie ou de son représentant autorisé. La Compagnie avisera le Syndicat par écrit du nom des personnes à charge à ce poste.
- 2.03 Quand des salariés sont appelés au travail et à cause de circonstances imprévues, ils ne peuvent être mis en fonction à l'endroit désigné, la Compagnie aura le droit de les transférer à d'autres travaux.
- 2.04 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Compagnie d'embaucher, de promouvoir, de classifier, de former, de soumettre des épreuves de contrôle et de permutation des salariés. La Compagnie a aussi le droit de suspendre, de rétrograder, d'astreindre à des mesures disciplinaires et de congédier n'importe quel salarié pour des raisons justes et suffisantes.
- 2.05 L'exercice de l'un ou l'autre de ces droits et pouvoirs ci-haut mentionnés qui ne serait pas conforme à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention entraînera le recours aux dispositions de la procédure des griefs établis à la présente convention.

ARTICLE III CONDITIONS D'EMPLOI

- 3.01 A) Les parties conviennent que l'appel et le déploiement de la main-d'œuvre relèvent exclusivement de la Compagnie.
- Il sera alloué au salarié requis de placer les appels pour les besoins de la main-d'œuvre affectée au chargement de navires un total de deux (2) heures par navire lorsqu'une seule équipe est appelée et un total de trois (3) heures par navire lorsque deux (2) équipes et plus sont appelées. Ces heures seront rémunérées au taux de base.
- B) Dans le but d'assurer autant que possible le plein emploi des membres réguliers du Syndicat et une meilleure utilisation de la main-d'œuvre, la Compagnie favorisera la formation des salariés membres du syndicat désireux d'apprendre le travail qu'un tel poste comporte.
- C) Lorsque la Compagnie appellera des salariés au travail, elle s'adressera aux chefs d'équipe désignés qui verront à ce que les débardeurs, sous leur surveillance, se rapportent au travail à l'heure spécifiée.

J.P.M.
J.C.
J.M.
J.S.
J.B.
J.D.
J.F.
J.G.
J.H.
J.I.
J.L.
J.M.
J.N.
J.O.
J.P.
J.Q.
J.R.
J.S.
J.T.
J.U.
J.V.
J.W.
J.X.
J.Y.
J.Z.

Page 2

3.02 PROMOTIONS

- A) La procédure suivante sera suivie pour combler toute vacance au poste de chef d'équipe, au poste d'opérateur des diverses machineries utilisées.
- i) L'emploi disponible sera affiché pendant cinq (5) jours sur le tableau d'affichage de la Compagnie. Tout candidat intéressé peut présenter sa demande pour l'emploi disponible au cours de cette période.
 - ii) La Compagnie fera son choix parmi ceux qui auront inscrit leur nom sur l'affichage en tenant compte des exigences et des compétences requises pour l'emploi. À compétence égale, la Compagnie choisira le salarié ayant le plus d'ancienneté. Ce choix sera fait et affiché dans les trois (3) jours suivant la fin de la période d'affichage.
- B) Il est convenu qu'au cours de la période nécessaire pour compléter la procédure d'affichage la Compagnie pourra, si nécessaire, remplir la vacance en y assistant celui qui d'après son jugement devrait obtenir l'emploi selon l'ancienneté et les qualifications requises.
- C) Si aucun des candidats n'est suffisamment qualifié, la Compagnie pourra remplir la vacance en embauchant quelqu'un hors de l'unité de négociations et ce salarié sera alors accepté comme dernier membre du Syndicat.
- D) Dans le cas où un salarié relevant de la présente convention est permuté à un emploi de bureau ou à un poste de surveillance en dehors des cadres de l'unité de négociations, il gardera pendant un an les privilèges d'ancienneté acquis antérieurement comme salarié membre du Syndicat dans le cas où il sera réintégré dans l'unité de négociations et la Compagnie devra aviser le Syndicat de la date d'embauche du salarié. Le salarié devra payer sa cotisation syndicale pendant l'année d'absence.
- E) Lorsqu'un salarié est assigné une demi-heure (½) heure et plus durant une période de travail à une occupation commandant un taux de salaire supérieur à son taux régulier, il sera payé au taux de l'occupation à laquelle il est assigné pour la durée de la période de travail.
- F) Lorsqu'un salarié est assigné temporairement durant une période de travail à une occupation comportant un taux de salaire inférieur à son taux de salaire régulier, il sera payé à son taux de salaire régulier.

Handwritten signatures and initials:

JE T M
M. C. S.
Page 3
VB SF mb

3.03 SALLE DE REPOS

il est convenu que les salariés utiliseront les locaux fournis par la Compagnie et que l'entretien sera fait par les compagnies à condition que l'usage fait de ces locaux par les débardeurs soit normal, tout en respectant les règles d'hygiène et de sécurité.

ARTICLE IV DISCIPLINE

- 4.01** Le Syndicat s'engage à ne pas soutenir l'incompétence, le refus de travailler, l'absentéisme, le chapardage ou les avaries aux marchandises, la consommation d'alcool ou de stupéfiants au travail ou la présence au travail en état d'ivresse ou sous l'influence de stupéfiants. Un salarié peut être congédié ou faire l'objet d'autres sanctions selon la décision de la Compagnie pour un des délits susmentionnés ou pour toute autre cause. La prétention d'un salarié à l'effet qu'il aurait été congédié ou sanctionné sans cause juste peut faire l'objet d'un grief. Le salarié suspendu ou congédié ne pourra être affecté à aucun travail à moins d'être réintégré par entente des parties ou à la suite de la procédure d'arbitrage.
- 4.02** Les interdictions de fumer a bord des navires ou dans les hangars qui sont imposées par la Compagnie doivent toujours être observées.
- 4.03** Les accusations entraînant le renvoi ou la suspension d'un salarié peuvent être réglées en acceptant la décision de la Compagnie, en rétablissant le salarié dans ses fonctions, l'indemnisant complètement du temps perdu, ou par toute autre solution considérée juste et équitable par les parties ou par la décision de l'arbitre.
- 4.04** Le fait de voler de la cargaison, ou le fait de causer du dommage de façon consciente et délibérée constitue des motifs suffisants pour un congédiement.
- 4.05** Pour les fins d'interprétation et d'application, une absence sans raison valable sera assimilée à un refus de travail.

Comme condition essentielle au maintien du statut de salarié régulier **et/ou** de salarié occasionnel, un salarié ne devra pas compter à son dossier plus de trois (3) refus de travail sans raison valable.

Aux fins de calculs du nombre de refus de travail inscrits au dossier d'un salarié, les parties conviennent qu'un refus de travail remontant à **douze (12) mois et plus ne sera pas pris en considération.**

ge Q M ✓
MS mic AS
f-pa MB
RB
Page 4
JF MB

ARTICLE V JOUR DE PAIE

- 5.01 La période de paie normale se fera du dimanche au samedi soir à minuit. La paie est déposée directement au compte du salarié à l'institution financière de son choix. Le salarié doit aviser par écrit la Compagnie de toute modification d'institution financière. Tous les relevés de paie seront transmis aux employés par courrier.
- 5.02 Avec son relevé de paie, la Compagnie fournira au salarié un état des heures travaillées à temps régulier et à temps supplémentaire, ainsi que tout montant versé à titre de vacances ou de congés statutaires, de même qu'un détail identifiable de toutes les déductions effectuées au cours de la période pour laquelle le chèque est émis. Si le salarié a besoin d'informations supplémentaires, il s'adressera au représentant de la Compagnie qui lui donnera les informations manquantes sur demande.

ARTICLE VI VACANCES ANNUELLES

- 6.01 Les salariés réguliers recevront une indemnité de vacances de 10 %.
- 6.02 Les salariés qui ne sont pas visé par l'article 6.01 recevront l'indemnité de vacances prévue par le Code Canadien du Travail. Les salariés surnuméraires n'ayant aucun droit de rappel n'accumule pas de service continu.
- 6.03 C'est le désir de la Compagnie et du Syndicat que chaque salarié, ayant droit à des vacances, en bénéficie. Dans la mesure du possible, les vacances seront accordées en tenant compte de l'ancienneté du salarié. Cependant, le Syndicat s'engage à collaborer avec la Compagnie pour qu'un nombre suffisant de salariés soit disponible en tout temps pour accomplir le travail et à cette fin on pourra, si nécessaire, exiger qu'un salarié avance ou retarde sa période de vacances.

ARTICLE VII JOURS FÉRIÉS

- 7.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés :
- Le Jour de l'An
 - Le lendemain du Jour de l'An
 - Le Vendredi Saint
 - La Saint-Jean Baptiste
 - La Confédération
 - La fête du Travail
 - Le jour de Noël
 - Le lendemain de Noël
 - Le Lundi de Pâques
 - La fête de la Reine
 - Le jour de l'Action de Grâce

J.P.A.
Page 5
U
RB
Amicus
VB
CA
MB

7.02 Pour les salariés des réguliers des annexes A et B, les jours de fêtes légales seront payés à chaque semaine au moyen d'une prime de 4,4% du taux horaire de base pour toutes les heures travaillées. Cette prime s'ajoute à celles déjà prévues. Il n'y aura pas de multiple pour le temps supplémentaire.

7.03 Si l'un ou l'autre des jours fériés mentionnés à l'article 7.01 tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté au lundi suivant.

Advenant le cas où deux (2) fêtes tombent le samedi et dimanche consécutifs, une de ces fêtes sera reportée au lundi suivant, l'autre au vendredi précédent.

ARTICLE VIII CONGÉ DE MALADIE

8.01 En cas de maladie, le salarié conservera et accumulera son ancienneté pour une période de douze (12) mois consécutifs en faisant parvenir à la Compagnie et au Syndicat un certificat de son médecin traitant.

Il avisera la Compagnie et le Syndicat huit (8) jours avant la date de son retour au travail et ce, toujours par écrit.

ARTICLE IX CONGÉ DE MARIAGE ET DE DEUIL

9.01 Un salarié régulier aura droit, s'il se marie, à une journée de huit (8) heures de travail au taux de base.

9.02 En cas de décès de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son beau-père et de sa belle-mère, le salarié régulier aura droit à trois (3) jours de huit (8) heures au taux de base.

9.03 Ces indemnités ne sont payables que si le salarié aurait par ailleurs été requis de travailler.

ARTICLE X SERVICE DE JURY

10.01 Chaque salarié régulier appelé comme juré aura droit à la différence entre le salaire de huit (8) heures par jour à temps simple, du lundi au vendredi de chaque semaine, s'il aurait travaillé, et le salaire qui lui sera alloué comme juré pour les journées durant lesquelles il siège.

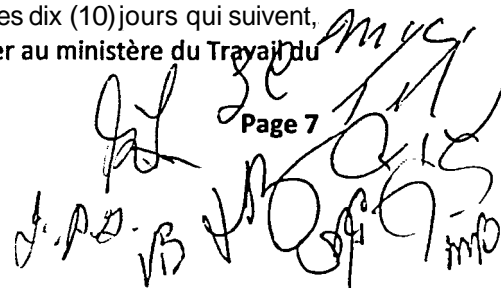
Pour déterminer le temps qu'il aurait travaillé on considère le temps qu'il aurait travaillé à sa Compagnie selon son ancienneté chez cette dernière. Dans le cas de manque de travail à sa Compagnie pour une période donnée, la Compagnie calculera les heures travaillées par le salarié qui précède et qui suit le juré sur la liste d'ancienneté chez les compagnies signataires de la convention collective.

[Handwritten signatures and initials]
Page 6

La Compagnie fera la moyenne des heures travaillées par celui qui précède et suit et créditera le juré de ce montant d'heures comme étant celui qu'il aurait travaillé.

ARTICLE XI PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 11.01 Dans la présente convention, le terme « grief » signifie mésentente, différend, dispute relatives à l'interprétation ou à la violation de la présente convention collective et toute autre entente écrite entre les deux parties.
- 11.02 Un grief est individuel, collectif, syndical ou patronal, selon qu'il est formulé par un salarié, par un groupe de salariés, par le Syndicat ou par la Compagnie.
- 11.03 Un représentant sera désigné par le Syndicat pour agir comme agent de griefs.
- 11.04 La Compagnie nommera elle aussi un représentant qui rencontrera celui du Syndicat quand la chose sera nécessaire pour discuter de tout grief qui pourrait se présenter en rapport avec l'interprétation ou la violation de la présente convention.
- 11.05 Chacune des parties avisera l'autre du nom de son représentant et de tout changement survenu dans la composition de tel comité.
- 11.06 Les griefs devront suivre la procédure suivante :
- A) Toute plainte, du Syndicat, d'un ou de plusieurs salariés sera d'abord communiquée verbalement au représentant de la Compagnie. Si le différend n'est pas réglé, le Syndicat devra présenter un grief écrit dans les dix (10) jours ouvrables (du lundi au vendredi) qui suivent, et ce, de la connaissance de l'événement, au représentant autorisé de la Compagnie.
- B) Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la présentation d'un grief, les parties devront se rencontrer en comité pour discuter et tenter de régler le grief. Dans le cas où il y aura plusieurs griefs, les griefs seront discutés selon leur ordre numérique et chronologique.
- Les parties conviennent qu'il n'est pas exclu de passer outre à l'ordre numérique ou chronologique quand l'une ou l'autre des parties voudra accorder la priorité à un ou plusieurs griefs auxquels elle donne un caractère d'urgence.
- C) Si un grief n'est pas réglé suivant la procédure prévue et l'une des parties désire soumettre ce grief à l'arbitrage, elle doit en informer l'autre partie par écrit, par lettre recommandée, dans les vingt (20) jours de l'expiration du délai prévu pour telle décision.
- D) La partie plaignante devra, au cours des dix (10) jours qui suivent l'expédition d'un tel avis, soumettre le grief à l'arbitrage. L'arbitre sera choisi par entente mutuelle, dans le cas où il n'y a pas d'entente dans les dix (10) jours qui suivent, la partie plaignante aura cinq (5) jours pour demander au ministère du Travail du Canada de nommer un arbitre.



- E) L'arbitre devra entendre la preuve et les représentants des parties et rendre sa décision dans les soixante (60) jours suivant sa nomination ou en dedans de tout autre délai accepté mutuellement par les parties aux présentes.
- F) La décision de l'arbitre lie les parties. En aucune circonstance un arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de la convention collective.
- G) Sauf pour les cas de congédiement prévus à l'article XII de la présente convention, il est entendu que l'arbitre aura juridiction pour décider du montant de compensation, s'il y a lieu, dans le cas où il décide que l'incident ayant donné lieu au grief a eu pour effet de priver un ou plusieurs salariés de gains qu'ils auraient normalement faits.
- H) S'il y a accumulation de griefs à être soumis à l'arbitrage, ces griefs ou un certain nombre d'entre eux peuvent être soumis au même arbitre à l'occasion d'une même séance d'arbitrage, mais chaque cas devra être étudié séparément.
- I) Chaque partie devra assumer ses propres frais, les honoraires et les dépenses des témoins qu'elle aura convoqués. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre devront être assumés à parts égales par les deux parties.
- 11.07 Les samedis, les dimanches et les jours fériés sont exclus dans la compilation des délais qui peuvent tous être prolongés par entente mutuelle.
- 11.08 Si les limites de temps ci-haut mentionnées ne sont pas respectées par la partie qui présente le grief, ce grief est considéré comme étant abandonné. Cependant, il est entendu que les délais peuvent être prolongés par entente mutuelle.

ARTICLE XII CAS DE CONGÉDIEMENT

- 12.01 Tout grief résultant du congédiement d'un salarié sera soumis par écrit, directement au gérant local par un membre du comité des griefs dans les trois (3) jours suivant l'avis écrit de tel congédiement dont copie sera transmise au Syndicat.
- 12.02 Dans les trois (3) jours qui suivront la présentation de tel grief, une rencontre aura lieu entre le gérant local (accompagné, s'il le désire, par d'autres représentants de la Compagnie) et le représentant du Syndicat. L'une ou l'autre des parties pourra faire entendre des témoins.
- 12.03 Si aucun règlement n'intervient à la suite de cette rencontre et que la Compagnie le désire, on accordera un délai additionnel de dix (10) jours pour une rencontre avec un officier supérieur de la Compagnie.

J.P.H.
VB
J.P.H.
M.C.
M.S.
M.F.
M.F.

- 12.04 Si aucun règlement n'intervient dans les trois (3) jours suivant telle rencontre ou à la fin dudit délai de dix (10) jours, selon le cas, l'affaire peut être soumise à l'arbitrage d'après les dispositions de l'article 11.06.
- 12.05 Les samedis, les dimanches et les jours fériés sont exclus dans la compilation des délais qui peuvent tous être prolongés par entente mutuelle. Si les limites de temps ne sont pas respectées, le grief est considéré comme ayant été abandonné.
- 12.06 Si le cas est porté à l'arbitrage et qu'il est déterminé que la Compagnie avait une raison juste et suffisante pour le congédiement, ce dernier sera maintenu. S'il est déterminé que la Compagnie, n'avait pas une raison juste et suffisante pour le congédiement, le salarié sera réinstallé dans ses fonctions avec pleine compensation et tenant compte de ce que le salarié a gagné ailleurs depuis son congédiement et/ou l'arbitre pourra modifier la sanction.

ARTICLE XIII GRÈVE OU « LOCK OUT »

- 13.01 Tant que la présente convention sera en vigueur et/ou tant que des procédures seront en marche concernant toute question ayant trait à l'interprétation ou à la violation de la présente convention ou d'une de ses dispositions, les parties s'engagent à ce qu'il n'y ait pas de grève, ou de ralentissement concerté de la production, de la part des salariés couverts par la présente convention ni de « lock out » de la part de la Compagnie.

ARTICLE XIV DÉDUCTION DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

- 14.01 La Compagnie s'engage à déduire du salaire de chacun des salariés membres du Syndicat à titre de cotisations syndicales, un montant tel que déterminé par le Syndicat. Le Syndicat avisera par écrit la Compagnie du montant à déduire.
- 14.02 Le Syndicat fera signer à chacun de ses membres et conservera dans ses dossiers des cartes d'autorisation des déductions prévues au paragraphe 14.01 et il devra faire tout remboursement qui devrait être effectué, si tel remboursement venait à être nécessaire à cause de l'absence de telle carte d'autorisation.
- 14.03 Les montants déduits à la fin de chaque semaine seront remis au plus tard le quinze (15) du mois suivant au secrétaire financier du Syndicat et cette remise sera accompagnée d'une liste des salariés membres en regard desquels telles déductions auront été faites. Le chèque sera fait à l'ordre de :

J.P.B.
13
SCQ UV
m.c.
MS
MB
Page 9

ARTICLE XV LISTE D'APPEL ET CLASSIFICATION

15.01 Types de salariés

La Compagnie a à son emploi quatre (4) types de salariés soit :

- A) des salariés réguliers membres permanents du syndicat (ci-après appelés « les salariés réguliers de l'annexe A »);
- B) des salariés réguliers membres du syndicat provenant de l'extérieur de Matane (ci-après appelés « les salariés réguliers de l'annexe B »);
- C) des salariés occasionnels aspirants-membres du syndicat (ci-après appelés « les salariés occasionnels »);
- D) des salariés surnuméraires.

15.02 Salariés réguliers des annexes A et B

Les salariés réguliers de l'annexe A, laquelle fait partie intégrante de la présente convention collective, ont la priorité d'emploi sur tous les autres salariés de la convention et ils sont appelés au travail en fonction de leur ancienneté et de leur classification. Une fois que tous les salariés réguliers dont les noms apparaissent à l'annexe A auront été appelés et/ou les classifications épuisées, les besoins supplémentaires d'opérateurs de la Compagnie seront comblés par des salariés réguliers de l'annexe B à la condition qu'ils aient les qualifications requises.

15.03 Les salariés occasionnels

Les salariés occasionnels sont ceux dont les noms apparaissent à l'annexe C. Une fois que tous les salariés réguliers dont les noms apparaissent aux annexes A et B auront été appelés et /ou les classifications épuisées, les besoins supplémentaires de main-d'œuvre de la Compagnie seront comblés par des salariés occasionnels dont les noms apparaissent à l'annexe C à la condition qu'ils aient les qualifications requises. Ils seront appelés en fonction de leur ancienneté et de leur classification.

Les salariés occasionnels de l'annexe C seront choisis parmi les candidats qui auront démontré, à la satisfaction de la gérance, leur capacité à exercer les travaux relatifs au débardage. À cet effet, tout candidat devra réussir des tests d'aptitudes (type BGTA) et médicaux.

Outre les critères précités, un candidat devra être qualifié et détenir l'une des classifications suivantes, à savoir :

- Opérateur de treuil ou grue de bord
- Opérateur de chargeur sur roues
- Opérateur de chariot élévateur

- 15.04 Une fois que tous les salariés réguliers et occasionnels auront été appelés et/ou les classifications épuisées, la Compagnie pourra employer des surnuméraires de son choix. Les salariés surnuméraires n'ont aucun droit de rappel.
- 15.05 L'ordre de rappel des salariés réguliers et des salariés occasionnels est déterminé par le syndicat selon les dispositions qui précèdent. Le 1^{er} janvier de chaque année, le syndicat verra à réviser selon ses règlements l'ordre de rappel de ceux-ci et fournira à la Compagnie, par écrit, les noms, adresses et numéros de téléphone de chacun des salariés réguliers et occasionnels.
- 15.06 L'annexe A contiendra un maximum de dix (10) noms, à moins d'une entente au contraire entre les parties.
- 15.07 L'annexe C contiendra un maximum de dix (10) noms, à moins d'une entente au contraire entre les parties.

ARTICLE XVI CONDITIONS DE TRAVAIL

16.01 Méthode de travail

- A) La Compagnie a le droit de juger comment les salariés doivent être placés dans les équipes, et aussi le droit de travailler avec les « falls-together » ou toute autre méthode pratique et sûre de charger ou de décharger.
- B) La Compagnie convient de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer aux salariés la sécurité contre les accidents et contre les maladies industrielles reconnues par la Commission de la santé et sécurité du travail.
- C) La Compagnie fournira aux salariés réguliers un chapeau de sécurité pour la durée de la convention collective.
- D) La Compagnie versera au syndicat la somme annuelle de deux cent vingt-cinq dollars (225\$) par employé régulier dans le but de se procurer les équipements de sécurité nécessaires au travail de débardeur.
- E) Lorsqu'un salarié doit se rendre à l'hôpital pour soins et observations à la suite d'un accident sur les lieux du travail, il recevra :
- 1) La balance de la journée normale de travail (s'il a travaillé) au taux simple si l'accident se produit durant la journée normale de travail.
 - 2) La balance de la période normale de travail au taux applicable si l'accident se produit en soirée.

16.02 Le représentant de la Compagnie donnera ses instructions au chef d'équipe. Les ordres aux membres d'une équipe doivent être donnés par l'entremise du chef d'équipe ou du contremaître. Les salariés seront libérés par un représentant de la Compagnie et un membre du Syndicat qui les a engagés. La Compagnie convient que les fonctions du chef d'équipe seront principalement la direction de l'équipe dont il fait partie ou de toute autre tâche de nature à contribuer à l'efficacité et au bon rendement de l'équipe. Le chef d'équipe verra à remplacer les salariés de son équipe.

Heures de travail et appel d'équipe

- A) Quand les salariés sont appelés au travail, ils recevront un minimum de quatre (4) heures au taux applicable, qu'ils soient mis au travail ou non. Il est entendu que, lorsque les salariés sont appelés au travail et à cause de circonstances imprévues ne peuvent être mis en fonction à l'endroit désigné, la Compagnie aura le droit de les transférer à un autre travail. La reprise du travail immédiatement après l'heure du repas ne constitue pas un appel.
- B) Le travail commencera de 8h00 à 12h00, et 13h00 à 17h00.
- C) Il est entendu que si des salariés sont requis par la Compagnie après le début d'une période de travail et ce, pour remplacer des salariés qui ne se sont pas présentés au travail après avoir été appelés, ceux-ci seront payés à compter de l'heure où ils se présentent au travail, et alors, aucun minimum ne s'appliquera. De plus, si la Compagnie juge qu'il est rentable de le faire, elle mettra la ou les équipes au travail dès le début de la période et ce, même si elle (s) est (sont) incomplète (s).
- D) Il n'y aura pas de demi-heure (1/2) brisée et les salariés devront être payés la demi-heure (1/2) complète.
- E) Le minimum prévu au paragraphe A) sera payé pour tout appel au travail, pourvu que le salarié se rapporte à l'ouvrage au début de la période de travail, et qu'il demeure disponible durant cette période.
- F)
 - i) La compagnie appellera les équipes à n'importe quelle heure entre 8h00 et 20h00 le jour précédant le début du travail.
 - ii) Pour les quarts de travail débutant de 13h00 à 20h00, les équipes devront être appelées au moins deux (2) heures avant le début du travail.
- G) La Compagnie consent à payer l'heure de travail au taux de base si les salariés prennent trente (30) minutes sur l'heure du repas.
- H) La Compagnie ne pourra pas exiger qu'un salarié travaille plus de treize (13) heures de suite, à l'exclusion des heures de repas, sauf s'il a convenu à l'avance de terminer le travail en cours et que ce travail peut se terminer dans un délai raisonnable.

J.P.B. *J.P.* *SC* *myc* *18*
Page 12 *R.S.* *mb*

- B)** Nonobstant toute disposition contraire de la convention, pour tout travail de réception et/ou d'expédition de marchandises, (terminal), la rémunération sera la suivante :

Du lundi au vendredi :

Premier 8 heures : Taux de base

- Travail au-delà de 8 heures dans la même journée : Taux de base majoré de 50%.

Les samedis, dimanches et jours fériés :

- Taux de base majoré de 50%

Cependant, les taux de rémunération prévus au paragraphe 16.01 sont limités en ce que :

A) les heures visées sont entre 8h00 et 24h00;

B) un salarié affecté au terminal lors d'un chargement de navires et qui possède par ailleurs la classification et l'ancienneté requis pour travailler au chargement recevra comme rémunération le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé au chargement.

17.02 La cédule des salaires est détaillée à l'Annexe D laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

17.03 Primes pour cargo spécial

- A) Les primes suivantes seront données et ce, pour la durée de la présente convention.

Les taux mentionnés à l'annexe D seront majorés comme suit pour la manutention de certains « cargo spécial » :

- i) Ciment et sel industriel : 0,25 \$ l'heure
- ii) Alun, soda-ash, « Calcium chloride », Chaux et soufre: 0,30 \$ l'heure
- iii) Nitrate d'ammonium, dynamite ou toute autre cargaison hasardeuse, poudre d'aluminium: 0,45 \$ l'heure

- B) Les primes pour « cargo spécial » s'ajoutent au taux applicable et non au taux de base.

- C) Le taux de salaire de base de tout salarié manipulant de la dynamite en boîte et autres marchandises explosives et dangereuses sera majoré d'un dollar (1,00 \$)

Handwritten signatures and initials:
S.C.M.
J.P.S.
Page 14
M.B.
S.

l'heure. Il en sera ainsi pour tout travail effectué à bord d'un navire avarié, accidenté ou échoué.

ARTICLE XVIII BANQUE DE CONGÉS

- 18.01** Un salarié pourra se constituer une banque de congés à partir du travail effectué et rémunéré en temps supplémentaire applicable aux fins de semaine, aux jours fériés ainsi qu'aux autres heures de travail effectuées et rémunérées en temps supplémentaire, soit au taux de base majoré de 50%.
- 18.02** Les congés ainsi accumulés seront divisés par le taux de base et seront remboursés au salarié sur demande.
- 18.03** L'obligation de remboursement de la Compagnie est maintenue jusqu'à l'épuisement de la banque de congés.
- 18.04** Lorsqu'un salarié devient non disponible sans justification, la Compagnie pourra lui payer tous ses congés accumulés conformément à l'article **18.02**.
- 18.05** Seuls les salariés réguliers pourront se constituer une banque de congés.
- 18.06** L'application des articles **18.01** à **18.05** se fera conformément et en respectant les dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi.

ARTICLE XIX AMARREURS

- 19.01** Conformément au sous-paragraphe b) du paragraphe **1.03** de l'article **I** de la convention collective et nonobstant toute disposition au contraire de ladite convention collective, la Compagnie et le Syndicat conviennent que les dispositions suivantes s'appliqueront pour les préposés aux amarres :
- 19.02** Pour l'arrivée et le départ des navires, on utilisera deux (2) salariés pour les navires de **2 500** tonnes et moins et quatre (**4**) salariés pour les navires de **2 500** tonnes et plus. Ces effectifs incluent le responsable.
- 19.03** Les amarreurs seront payés un minimum de trois (3) heures pour l'amarrage et de trois (3) heures pour le largage. En tout temps, le taux de base s'appliquera. Ceux qui manipuleront les amarres seront choisis parmi les salariés appelés pour effectuer le chargement ou le déchargement des navires. Lorsque l'amarrage des navires s'effectuera avant le début du quart de travail, ils seront quand même rémunérés conformément au paragraphe précédent. Toutefois les salariés qui effectueront des travaux sur le quai ne pourront être affectés comme amarreurs.
- 19.04** Les amarreurs sont appelés par le responsable qui recevra l'équivalent d'une (1) heure de paie supplémentaire par navire au taux de base. La Compagnie ne sera pas tenue responsable des erreurs qui pourront survenir dans l'assignation des amarreurs.

19.05 Lorsque les salariés auront été appelés pour le chargement et le déchargement d'un navire et qu'ils sont inactifs en attendant l'arrivée du navire, ils pourront être affectés à l'amarrage. Dans pareil cas, ces salariés ne recevront pas la rémunération minimale de trois (3) heures étant donné qu'ils sont déjà payés pour leur quart de travail.

19.06 La sélection des salariés qui feront l'amarrage et le largage des navires se fera par ordre d'ancienneté parmi tous les salariés qui seront sur la liste membre du syndicat.

ARTICLE XX OBLIGATIONS

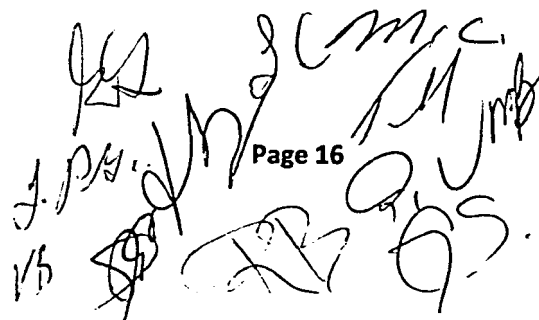
20.01 Toutes les clauses et dispositions de la présente convention sont acceptées mutuellement par et entre la Compagnie et le Syndicat et signée par les représentants de chacune des parties lesquelles sont dûment autorisées à signer respectivement pour la Compagnie et pour le Syndicat.

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

ARTICLE XXI NOUVELLES OPÉRATIONS

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

- A) La Compagnie fournira au Syndicat les détails relatifs à cette opération, dans les meilleurs délais possibles;
- B) Les parties devront se rencontrer pour discuter des modalités qui devraient s'appliquer dans le cas de cette opération;
- C) Si, dans les deux semaines qui suivent, les parties ne peuvent en arriver à une entente, la question sera soumise à un arbitre suivant la procédure d'arbitrage prévue à la présente convention collective;
- D) L'arbitre examinera le différend et rendra une décision qui sera dans le meilleur intérêt du Port de Matane;
- E) Il est entendu que la décision de l'arbitre deviendra partie intégrante de la présente convention collective;
- F) Dans l'éventualité où l'opération devait débiter avant que la décision de l'arbitre ne soit rendue, cette opération fonctionnera selon la méthode déterminée par la Compagnie, jusqu'à la réception de la décision.


Page 16

ARTICLE XXII COPIES DE LA CONVENTION

22.01 La Compagnie prendra des dispositions afin de faire imprimer des copies de cette convention et en assumera le coût d'impression. Une copie sera rendue disponible à chaque salarié et un nombre suffisant sera remis à la disposition du Syndicat. Le format sera de 3 ½ x 5 ½ ou presque. La Compagnie aura un délai maximum de deux mois à la signature de la convention pour imprimer la convention collective et en faire la distribution.

ARTICLE XXIII DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention prend force et effet en date du 1^{er} janvier 2010 et elle se termine le 31 décembre 2014.

23.02 Dans les trois (3) mois qui précèdent l'expiration de la présente convention, l'une des parties aux présentes peut donner à l'autre partie un avis écrit de son intention de négocier des amendements à la présente convention ou de négocier une nouvelle convention. Sur réception d'un tel avis, les deux parties entreront en négociations sans délai inutile. Pendant la durée des négociations, et jusqu'à ce que le droit légal à la grève ou au « lock out » ait été acquis, les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente convention
À Matane, ce 6^e jour de Novembre 2009

TERMINAUX PORTUAIRES DU
QUÉBEC INC.

[Handwritten signatures of representatives from Terminaux Portuaires du Québec Inc.]

S.C.F.P., local 4239

[Handwritten signatures of representatives from S.C.F.P., local 4239]
Président
Vice-président
Secrétaire-trésorier
A.I.U.
S.C.F.P.
Page 17

ANNEXE « A »

TERMINAUX PORTUAIRES DU QUÉBEC		
SALARIÉS RÉGULIERS		
NOM	ADRESSE	NUMÉRO(S) DE TÉLÉPHONE
1) Jean-Pierre Gauthier	108, De la Baie Matane (Québec) G4W	418-566-6918
2) Marcel Caron	472, St-Aubin Matane (Québec) G4W 1Y1	418-566-2016
3) Gilles Létourneau	2874, Rang 6 Est St-Léandre (Québec) G0J 2V0	418-737-4188
4) Jean-Yves Bélanger	2744, Rang 4 St-Ulric (Québec) G0J 3H0	418-737-9018
5) Régis Vézina	2334, du Phare Ouest Matane (Québec) G4W 3M6	418-566-2949
6) Tony Michaud	107, Chemin de la Balade C.P. 392, succ bureau chef Matane (Québec) G4W 3N3	418-562-3286
7) Rémi Bernier	139, McKinnon Matane (Québec) G4W 1X4	418-562-7080
8) Léonce Chabot	197, rue Boucher Ste-Félicité (Québec) G0J 2K0	418-733-8427
9) Gino St-Gelais	780, Chemin de la Grève, C.P. 64 Matane (Québec) G4W 7A9	

J.P.G.
JP *SC* *P.V.*
mic.
VB *UN* *M.S.*
MS *RS*

ANNEXE « B »

NOM	ADRESSE	NUMÉRO(S) DE TÉLÉPHONE

[Handwritten signatures and initials]
Page 19

ANNEXE « C »

TERMINAUX PORTUAIRES DU QUÉBEC		
NOM	ADRESSE	NUMÉRO(S) DE TÉLÉPHONE

Handwritten notes and signatures:
L.C. Q. V
m.c.
K. G.
Page 20
A.P.S.
V.B.
M.P.
M.P.

ANNEXE « D »

À compter du 1^{er} janvier 2010, les taux horaire des salariés réguliers, occasionnels et surnuméraires applicables pour l'année 2009 seront majorés de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada pour la région de Québec pour les douze (12) mois de l'année précédente, minimum 2%.

Pour l'année 2009, ces taux sont :

Classifications	Année 2009
Journalier	21,53\$
Opérateur	23,66\$
Chef d'équipe	23,66\$
Treuiliste	
Signaleur	
Surnuméraire	17,54\$

Pour les années 2011, 2012, 2013 et 2014, le taux applicable est égal au taux de salaire de l'année précédente majoré de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada pour la région de Québec pour les douze (12) mois de l'année précédente, minimum 2%.

23
GR
D.P.S. J.C. Q.R.
V.B. M.C.
Page 21
MS.
MB.