

GENERAL INSTRUCTIONS TO THE COMMISSIONER

1887

THE COMMISSIONER OF THE GENERAL LAND OFFICE
HAS THE HONOUR TO REQUEST THAT YOU WILL

BE GOOD ENOUGH TO SIGN AND RETURN TO THE

COMMISSIONER



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LE SYNDICAT DES DÉBARDEURS DU PORT DE QUÉBEC
(SCFP, SECTION LOCALE 2614)**

ET

LA SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC

2017 - 2022

sl

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	RECONNAISSANCE	1
ARTICLE 2	OBJET DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 4	DISCIPLINE	4
ARTICLE 5	PROCÉDURE DE GRIEFS	6
ARTICLE 6	INTERDICTION DE GRÈVE, LOCK-OUT ET RALENTISSEMENT	8
ARTICLE 7	SANTÉ ET SÉCURITÉ	8
ARTICLE 8	ORGANISATION DES CLASSIFICATIONS	10
ARTICLE 9	PROCÉDURES DE DÉPLOIEMENT ET D'APPEL	13
ARTICLE 10	TRANSFERTS	23
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ	24
ARTICLE 12	FORMATION	25
ARTICLE 13	NOMBRE MINIMUM D'EMPLOYÉS À L'ANNEXE C.....	27
ARTICLE 14	REPRÉSENTANTS / EMBAUCHE	27
ARTICLE 15	MISES À PIED	30
ARTICLE 16	EFFECTIFS ET COMPOSITION DE LA MAIN-D'OEUVRE.....	30
ARTICLE 17	EFFICACITÉ DES MÉTHODES DE TRAVAIL	32
ARTICLE 18	SALLES DE TOILETTES ET SALLES D'ATTENTE.....	33
ARTICLE 19	HEURES D'APPELS ET PÉRIODES DE TRAVAIL	34
ARTICLE 20	CONGÉ HEBDOMADAIRE	40
ARTICLE 21	CONGÉ DE FIN DE SEMAINE.....	42
ARTICLE 22	ABSENCES POUR MALADIE	45
ARTICLE 23	CONGÉ SANS SOLDE	46
ARTICLE 24	VACANCES ANNUELLES	46
ARTICLE 25	JOURS DE FÊTES LÉGALES	49
ARTICLE 26	LÉSIONS PROFESSIONNELLES	50
ARTICLE 27	RÉGIME DE RETRAITE ET ASSURANCE-GROUPE	52
ARTICLE 28	SALAIRES	54
ARTICLE 29	BUREAU CENTRAL DE PAIE.....	56
ARTICLE 30	DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES ET ASSEMBLÉES	57
ARTICLE 31	GRAND CONTREMAÎTRE ET CHEF D'ÉQUIPE.....	58
ARTICLE 32	PRÉPOSÉS AUX AMARRES.....	58

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE 33	HOMMES D'ENTRETIEN	60
ARTICLE 34	CONDITIONS CLIMATIQUES	62
ARTICLE 35	CONDITIONS SPÉCIALES	63
ARTICLE 36	NOUVELLES OPÉRATIONS	63
ARTICLE 37	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	64
ARTICLE 38	CONDITIONS PARTICULIÈRES D'INTÉGRATION DES GROUPES FUSIONNÉS AU LOCAL 2614	64
ARTICLE 39	DURÉE DE LA CONVENTION	65
ANNEXE A	CODE DE DISCIPLINE.....	66
ANNEXE B	68
	LETTRE D'ENTENTE NO 1	69
	LETTRE D'ENTENTE NO 2.....	71
	LETTRE D'ENTENTE NO 3.....	72
	LETTRE D'ENTENTE NO 4.....	74
	LETTRE D'ENTENTE NO 5.....	75
	LETTRE D'ENTENTE NO 6.....	76
	LETTRE D'ENTENTE NO 7.....	77
	LETTRE D'ENTENTE NO 8.....	78
	LETTRE D'ENTENTE NO 9.....	79
	LETTRE D'ENTENTE NO 10.....	80
	LETTRE D'ENTENTE NO 11	82
	LETTRE D'ENTENTE NO 12.....	83
ANNEXE C	LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS	89
ANNEXE D	LISTE DES EMPLOYÉS DE LA RÉSERVE DE SOUTIEN.....	92

St
GP

ARTICLE 1 **RECONNAISSANCE**

1.01 La Société des Arrimeurs de Québec reconnaît le local 2614 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique comme représentant et seul agent négociateur des employés auxquels s'applique la présente convention collective.

1.02 Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique et le Local 2614 qui lui est affilié reconnaissent la Société des Arrimeurs de Québec comme représentant et seul agent négociateur des compagnies.

1.03 Dans les trente (30) jours qui suivront celui de la signature de la convention, le Local 2614 informera la Société des Arrimeurs de Québec par écrit du nom des membres de son exécutif, des membres du comité de griefs et du comité de suivi.

L'employeur reconnaît le droit du syndicat de nommer ou de choisir les membres de son exécutif et consent à reconnaître chacune de ces personnes aux fins d'administration de la présente convention. Toutefois, il est entendu que dans l'exécution de leurs fonctions, ils ne devront pas empêcher la progression du travail des employés ni empêcher l'exercice par les compagnies de leur droit de déterminer et diriger les méthodes et procédures d'opération, conformément aux dispositions de la présente convention.

Aucune disposition de la présente convention ne doit être interprétée comme permettant à tout membre du comité de griefs ou tout autre officier du syndicat de donner des ordres aux grands contremaîtres, aux chefs d'équipe ou aux employés en rapport avec leur travail. La Société des Arrimeurs de Québec, ni aucune des compagnies et le syndicat n'adopteront aucune directive, règlement ou résolution qui soit à l'encontre des dispositions de la présente convention.

La version originale française de cette convention est reconnue par les parties comme étant la seule officielle; il est aussi convenu que les parties reconnaissent la langue française comme seule langue officielle dans leurs communications futures.

1.04 La convention s'applique à toutes les personnes employées et assignées, conformément aux clauses de la présente convention, à l'exécution d'un travail sous la direction de la gérance en rapport avec le chargement ou déchargement de navires océaniques dans le port de Québec.

1.05 Sous réserve de l'article 1.07, aucune autre personne, sauf celles incluses dans l'unité de négociation, n'aura droit d'accomplir les travaux qui relèvent de ladite unité de négociation. Néanmoins, une pièce de machinerie en démonstration peut être opérée par un employé de la compagnie qui fabrique et qui tente de vendre l'équipement à un employeur sur le port. Cette période de démonstration ne doit pas excéder sept (7) jours d'opération.

- 1.06** Les parties reconnaissent que les employés, membres du Local 2614, seront assignés au travail couvert par cette convention, exclusivement aux employeurs qui sont représentés par la Société des Arrimeurs de Québec.
- 1.07** Lorsque tous les employés réguliers disponibles et qualifiés et faisant partie de l'annexe C ont été assignés, les employés disponibles occasionnels et qualifiés peuvent alors être assignés. Si tous ces employés disponibles ont été assignés, les employeurs peuvent alors à leur discrétion appeler la main-d'œuvre requise.
- 1.08** La présente convention s'applique aux grands contremaîtres et aux chefs d'équipe qui sont employés par les compagnies, avec l'entente que le syndicat n'édicte aucune directive ou règlement qui pourrait rendre les grands contremaîtres et chefs d'équipe passibles d'une pénalité ou d'une sanction en raison de toute action exécutée par eux dans l'exercice de leurs fonctions.
- 1.09** a) Lorsque les travaux ci-après énumérés seront requis par l'employeur et sous son contrôle, ils devront être exécutés par des membres du Local, conformément aux dispositions des clauses 1.05, 1.07 et 1.10 :

La manutention de marchandises dans le port de Québec; le chargement et le déchargement des conteneurs lorsque requis; le chargement et le déchargement des camions et wagons; la manutention de marchandises à être chargées à bord d'un navire; les opérations connexes, à savoir : l'empilage de cargaisons dans le hangar; l'engravage de marchandises; le balayage et le nettoyage des hangars abritant les cargaisons; le transport de matériel de toute sorte, y compris l'essence transportée par camion; tout travail consistant à détacher, attacher, fixer ou disposer solidement toute cargaison, soit sur le pont ou dans la cale, y compris le chargement, le déchargement et la manutention des matériaux nécessaires à ces travaux à bord du navire; tout travail relatif à l'arrimage du grain et du bétail; la manutention des amarres, ainsi que le nettoyage. Le chargement et le déchargement des bateaux côtiers sera aussi fait par les membres du Local 2614. Enfin, seule la conduite de camions de type « straight body » utilisés pour le transfert de marchandises à l'intérieur d'un terminal sera réservée exclusivement aux membres du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Local 2614.

- b) Les parties conviennent que les travaux suivants ne sont pas régis par la présente convention collective :
1. Le lavage et le nettoyage des cales de vrac, le nettoyage de gros réservoirs à l'aide de produits chimiques, ainsi que le nettoyage au moyen d'équipement spécialisé, tel que le système « Butterworth »; la manœuvre de tout équipement loué à moins d'ordre spécifique contraire; la manutention des fournitures à être chargées à bord d'un navire, qui sont destinées à l'usage de l'équipage et/ou des passagers; le déchargement des

matériaux des camions, lesquels matériaux seront employés à bord d'un navire.

2. La conduite de camions lors de transport de cargaisons en vrac sur les différents terminaux et à l'intérieur de ceux-ci ;
 3. Le contrôle et l'opération des convoyeurs fixes par le biais du système informatisé pour tout type d'opérations de chargement, déchargement, d'empilage à partir des salles de contrôle ;
 4. La transmission de consignes au navire lors des opérations de déchargement de navire de type « auto-déchargeur » ;
 5. L'installation et la désinstallation des équipements de convoyeurs mobiles;
 6. Le nettoyage des équipements de manutention (machinerie, convoyeurs, etc.) à l'aide d'équipements spécialisés tel que camion avec bras télescopique, fusil à pression, etc.
- c) Il est convenu que les employés faisant partie de l'unité de négociation ne peuvent réclamer le travail ou les positions qui ne sont pas mentionnées à la clause 1.09 a) à moins qu'ils ne soient requis directement par un employeur.
- d) L'employeur convient d'employer la main-d'œuvre qualifiée régie par cette convention pour l'opération de toute pièce d'équipement louée à un de ses membres quand le locateur consent à ce que sa machinerie soit actionnée par les employés du locataire.
- e) Lorsque jugée nécessaire, la réparation des conteneurs en ce qui a trait exclusivement au rapiécage (taping & patching) sera effectuée par les employés régis par cette convention.

1.10 Les dispositions de l'article 1.09 ne s'appliquent pas lorsque d'autres syndicats ou locaux sont accrédités pour exécuter lesdits travaux, en tout ou en partie.

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

ARTICLE 2 **OBJET DE LA CONVENTION**

La présente convention a pour objet de favoriser l'harmonie des rapports entre les compagnies et le syndicat, d'améliorer le rendement du travail exécuté,

d'assurer la protection des biens et de fixer les conditions de travail à être observées par toutes les parties, afin de garantir justice et sécurité à tous les intéressés.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique reconnaît aux employeurs le droit de diriger et d'exploiter leurs installations, leurs machines et leur outillage et de diriger leurs opérations, y compris le droit et le pouvoir de maintenir l'ordre et la discipline, le tout sous réserve de la protection de la santé et de la sécurité des employés et à la condition de se conformer à toutes les dispositions de la loi et aux clauses de la présente convention.

ARTICLE 4 DISCIPLINE

4.01 Les parties s'entendent pour coopérer afin de parvenir à un niveau de productivité optimal et à le maintenir.

4.02

- a) Le syndicat s'engage à ne pas soutenir l'incompétence, le refus de travailler, l'absentéisme, le chapardage ou les avaries aux marchandises, les retards pour le début des travaux et les départs avant que le quart ne soit complété, la consommation d'alcool au travail, ou la présence au travail en état d'ivresse ou l'usage de drogues prohibées. Il s'engage également à travailler avec l'employeur pour le maintien de cette discipline.

Un employé peut être congédié ou frappé d'autres sanctions selon la décision de la Société des Arrimeurs de Québec, pour un des délits susmentionnés, ou pour toute autre cause juste (voir Annexe A - Code de discipline), mais la prétention d'un employé à l'effet qu'il aurait été renvoyé ou frappé de sanctions sans juste cause peut faire l'objet d'un grief. L'employé suspendu ou congédié ne pourra être affecté au service d'aucune compagnie à moins d'être réintégré par entente des parties ou à la suite de procédure d'arbitrage.

- b) Respect intégral de la convention collective

Outre les obligations déjà prévues aux paragraphes précédents, le syndicat s'oblige, en tout temps, à exiger le respect de la convention collective et de chacune des lettres d'entente par ses membres dans le respect littéral du texte et de l'interprétation téléologique du texte

- c) Les employeurs conviennent de coopérer avec le syndicat en permettant aux représentants de ce dernier de s'acquitter de leur devoir d'une manière raisonnable, sans crainte que leur relation individuelle avec les employeurs, dans

l'exercice de leurs tâches, soit affectée de quelque façon que ce soit pour toute action prise par eux en conformité avec les dispositions de cette convention.

- d) Les employeurs s'engagent à respecter la présente convention et le syndicat et ses membres également.

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

4.04 Les accusations entraînant le renvoi ou la suspension d'un employé peuvent être réglées en ratifiant la décision de la Société des Arrimeurs de Québec ou en rétablissant l'employé dans sa fonction en l'indemnisant complètement du temps perdu, ou par toute autre solution considérée juste et équitable par les parties, ou par la décision de l'arbitre.

4.05 Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire (lettre de réprimande, avis disciplinaire, suspension, congédiement), l'Employeur convoque le Syndicat et l'employé concerné au cours de son enquête et ce, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe suivant.

Pour les infractions liées au déploiement et dont la mesure disciplinaire applicable est prescrite par la convention collective, l'employé peut demander à être représenté par un représentant syndical sans avoir, lui-même, à être présent.

À compter d'une 3^e récidive pour une faute liée au déploiement et pour tous les autres types de fautes, l'employeur peut convoquer l'employé à une rencontre.

La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée par écrit à l'employé concerné, avec copie au Syndicat, dans les trente et un (31) jours de l'incident ou au plus tard dans les trente et un (31) jours de la connaissance par l'Employeur des faits pertinents liés à cet incident.

Si le congédiement ou la suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de l'employé, la décision est communiquée à ce dernier et au Syndicat dans les trente et un (31) jours de la connaissance de tous les faits pertinents liés à l'incident culminant. Aucun fait ou comportement ne peut être reproché à un employé au-delà de 6 mois de son occurrence.

L'avis écrit, adressé à l'employé et au Syndicat, comprend la décision et les motifs de la sanction. Seul le contenu de cet avis peut être invoqué.

La sanction imposée par l'employeur est exécutée sur-le-champ.

Si le Syndicat conteste la décision de l'Employeur imposée en vertu de l'article 4.05, il peut le faire en présentant un grief conformément à la procédure prévue à l'article 5.

4.06 L'employé suspendu administrativement au cours de la période d'enquête ne subit aucune perte de rémunération pour les assignations régulières manquées.

Si la sanction imposée est inférieure à la durée de la suspension administrative, l'employé sera remboursé pour cette différence.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas lorsque l'événement reproché est passible d'une mesure disciplinaire sévère i.e. une suspension de trois (3) mois et plus.

4.07 Les sanctions prévues au Code de Discipline (Annexe A) constituent les peines maxima.

4.08 Toutes les décisions en matières disciplinaires doivent être prises et communiquées par la Société des Arrimeurs de Québec.

4.09

- a) Tout avertissement ainsi que les suspensions qui relèvent du déploiement seront retirés du dossier des employés un (1) an après l'infraction.
- b) Toute autre suspension sera retirée du dossier des employés deux (2) ans après l'infraction.
- c) Ce qui précède ne s'applique pas aux congédiements qui demeurent définitifs.

4.10 **Problèmes de toxicomanie**

La Société des Arrimeurs de Québec fera les démarches nécessaires afin de se procurer différents documents d'information qu'elle mettra à la disposition des employés afin de les sensibiliser aux problèmes reliés à la consommation d'alcool et de drogues.

Advenant le cas où la Société des Arrimeurs de Québec se doit de prendre des mesures face à un employé ayant des problèmes de toxicomanie, le dossier de celui-ci sera évalué afin de déterminer la possibilité de conserver son poste et de reprendre le travail une fois ses démarches personnelles terminées, le cas échéant.

ARTICLE 5 **PROCÉDURE DE GRIEFS**

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

- a) Toute plainte d'un ou de plusieurs employés sera d'abord communiquée verbalement au représentant de l'employeur et par la suite au représentant de la

2020

Société des Arrimeurs de Québec. Si le différend n'est pas réglé sur place et que le représentant de la Société des Arrimeurs de Québec en a avisé le syndicat, ce dernier pourra présenter un grief dans les trente et un (31) jours ouvrables qui suivent.

- b) Sur demande de l'une ou l'autre des parties, ces dernières se rencontreront pour discuter et tenter de régler tous les griefs formulés jusqu'au vendredi précédent. Les griefs seront normalement discutés selon leur ordre numérique et chronologique.

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

- c) Un grief non réglé lors de la rencontre prévue au paragraphe précédent peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties.

Tout grief pour lequel aucune procédure de nomination d'arbitre n'a été entreprise dans les douze (12) mois qui suivent la date de son dépôt est considéré réglé.

- d) Les parties choisissent un arbitre lorsqu'un grief est référé à l'arbitrage.
- e) À défaut d'accord, les parties demandent au Ministre Fédéral du Travail d'en désigner un. Les honoraires et les frais de l'arbitrage seront défrayés à parts égales par les parties.
- f) L'arbitre est compétent à décider de toute question relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, ainsi qu'aux modalités d'application et d'exécution d'une décision d'arbitrage, mais il n'est pas autorisé à modifier, à compléter ou à supprimer aucune disposition de la présente convention.
- g) La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.
- h) En attendant que le différend soit réglé, conformément à la procédure d'arbitrage exposée plus haut, les employés travailleront selon les instructions des compagnies, sous réserve des dispositions contenues aux présentes quant à la santé et la sécurité.
- i) Procédure expéditive d'arbitrage

Nonobstant tout ce qui précède, les parties peuvent d'un commun accord convenir que tout grief dont le montant en jeu n'excède pas 300 \$ sera soumis à l'arbitrage sans recourir aux services des avocats.

L'application de cet article reste assujettie à l'accord unanime des deux (2) parties.

5.02 Les dispositions précitées s'appliquent également au règlement des griefs de l'employeur.

5.03

- a) Nonobstant les stipulations de l'article 5.01, aux paragraphes a), b) et c) de la procédure de griefs qui précède, les parties conviennent d'établir une procédure accélérée de griefs qui sera appliquée pour les cas de congédiement et de renvoi seulement.
- b) Si le syndicat ou l'employé conteste la décision de l'employeur en matière de congédiement ou de renvoi, le syndicat pourra, dans les cinq (5)-jours ouvrables qui suivent le congédiement ou le renvoi, présenter un grief au représentant autorisé de la Société des Arrimeurs de Québec.
- c) Aussitôt qu'un employé est congédié ou renvoyé, les parties devront se rencontrer dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables qui suivent la réception, par l'employeur, du grief contestant le congédiement ou le renvoi. Lors de cette rencontre, le grief peut être réglé par les parties ou, à défaut, être référé à un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

ARTICLE 6 INTERDICTION DE GRÈVE, LOCK-OUT ET RALENTISSEMENT

En raison des dispositions ordonnées auxquelles pourvoit la présente convention pour le règlement des griefs, le syndicat convient avec les compagnies que, pendant la durée de la présente convention, il n'y aura ni grève, ralentissement ou arrêt complet ou partiel de travail et les compagnies conviennent qu'il n'y aura pas de lock-out.

ARTICLE 7 SANTÉ ET SÉCURITÉ

7.01 En matière de santé et sécurité, les dispositions de la Partie II du Code canadien du travail s'appliquent. L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur. Le syndicat et tous les salariés s'engagent à collaborer avec l'employeur en matière de santé et de sécurité.

7.02

- a) Il est formé un comité de santé et de sécurité au travail distinct, tel que prescrit à la Partie II du Code canadien du travail pour chacune des compagnies membres de la Société des Arrimeurs de Québec.
- b) La formation, la composition et le fonctionnement de chacun des comités de santé et de sécurité au travail seront en conformité avec les dispositions de la Partie II du Code canadien du travail.

7.03

- a) Conformément aux dispositions de l'article 135(14) de la Partie II du Code canadien du travail, chaque comité de santé et de sécurité au travail établira pour son milieu de travail ses règles de procédures quant à son fonctionnement.
- b) Ils devront cependant inclure dans leurs règles qu'aux termes de l'article 128 de la Partie II du Code canadien du travail, les fonctions qui incombent au comité sur les lieux de travail, sont déléguées à d'autres employés en l'absence des membres du comité. Ainsi, chaque comité détermine dans ses règles un nombre suffisant ainsi que l'identité des employés à qui sont déléguées en l'absence des membres du comité, les fonctions du comité pour les seules fins et uniquement quant à l'application de l'article 128 de la Partie II du Code canadien du travail.
- c) Si les membres du comité de santé et de sécurité au travail ne peuvent s'entendre quant à la désignation de délégués, le choix du représentant des employés sur le comité de santé et de sécurité au travail prévaudra.

7.04

Les membres du comité de santé et de sécurité au travail ainsi que leurs délégués ne doivent pas entraver la poursuite des opérations s'il devient nécessaire qu'ils quittent leur travail aux termes de la Partie II du Code canadien du travail pour les membres du comité et de son article 128 pour les délégués.

7.05

Les membres employés du comité de santé et sécurité au travail seront rémunérés quatre (4) heures pour la tenue d'une séance du comité. Advenant le cas où la durée du comité devait dépasser cette période, les membres seront rémunérés pour le temps effectivement travaillé. Il est entendu que la tenue d'un comité ne doit pas faire perdre de revenus à ces employés. Ainsi, à la fin d'une séance, s'il est possible, ils seront retournés au travail sans déplacer un autre employé. Dans le cas contraire, ils seront compensés pour la journée perdue, maximum de huit (8) heures.

7.06

Chacun des membres des comités de santé et de sécurité au travail ainsi que leurs délégués suivront des cours d'une durée de trois (3) jours donnés par Développement des ressources humaines Canada – Direction Travail et la Société des Arrimeurs de Québec paiera les heures de cours pour chacun d'entre eux.

7.07

La Société des Arrimeurs de Québec continuera de donner les cours de santé et de sécurité au travail aux employés membres du syndicat. L'identité des professionnels, en matière de santé et de sécurité au travail qui donneront ces cours, sera communiquée au syndicat.

7.08

La Société des Arrimeurs de Québec paiera en décembre de chaque année, débutant en décembre 2016, aux employés de l'annexe C, une somme de trois cent (300 \$) pour l'achat d'équipements tel que : vêtements, bottes de sécurité, habit de pluie, gants et salopettes, sur présentation d'une preuve d'achat. À compter du 1^{er} janvier 2018, ce montant passera à trois cent vingt-cinq dollars

(325 \$). À compter du 1^{er} janvier 2020, le montant sera majoré à trois cent cinquante dollars (350 \$).

Par ailleurs, l'employeur fournira une salopette et des gants de travail aux employés classifiés travaillant aux navires passagers.

Il fournira également aux préposés aux amarres un habit hivernal agissant également comme vêtement de flottaison (style mustang).

ARTICLE 8 **ORGANISATION DES CLASSIFICATIONS**

8.01

- a) L'employeur verra à classer tous les employés en accord avec les classifications décrites ci-dessous ou qui pourraient être ajoutées à l'occasion pendant la durée de cette convention.

Nonobstant ce qui précède et toute autre disposition contraire à la convention collective, tout nouvel employé inséré à l'annexe C ne détiendra que les classifications pour lesquelles il est qualifié et compétent. Aucune formation ne sera dispensée sur d'autres classifications à moins que l'employeur en décide autrement en fonction de ses besoins.

SA
SC

b) **Les classifications applicables sont intégrées à trois groupes comme suit :**

Groupe Priorité 1		Groupe Priorité 2		Groupe Priorité 3	
CRANE	Opérateur de grue portique	BACO	Opérateur de pelle hydraulique	CHARP	Charpentier
GCM	Grand contremaître	BACOF	Opérateur de pelle hydraulique Falconbridge	ELING	Élingueur
GCMG	Grand contremaître grain	BACOS	Opérateur de pelle hydraulique au rebus de métal	GRDEC	Préposé au grain
OGBOF	Opérateur de grue de bord Falconbridge	BACOT	Opérateur de pelle hydraulique grain	HANGR	Préposé au hangar
OGBOR	Opérateur de grue de bord	BACOS	Opérateur de pelle hydraulique nécessitant l'utilisation d'équipement de protection individuelle.	JONET	Journalier - Nettoyage
OGLEY	Opérateur de grue "Whirley"	FRTOL	Opérateur chariot-élévateur (man.-fret)	JOPAL	Journalier possédant la classification OPALC
OGPAN	Opérateur de grue portique Stothert et Pitt (1)	GPIPE	Grain "pipeman"	JOREF	Journalier Falconbridge
OGPIN	Opérateur de grue portique Sabb (3)	INVRT	Opérateur de monte-charge avec inverter	JOREG	Journalier régulier (St-Lawrence)
OGPON	Opérateur de grue portique Ecan (2)	MCHCV	Opérateur de chariot cavalier (man.fret)	JOREN	Journalier opérant une nacelle
OPELLE	Opérateur des équipements d'empilage, roue-pelle et chargeur de navire	MFRET	Manutentionnaire de fret	JOREZ	Journalier utilisant des équipements de protection individuelle
OPONT	Opérateur de grue à pont	OCHCV	Opérateur de chariot cavalier	OBRAK	Brakeman
OWOON	Granules de bois - navire	OCPAP	Opérateur de chariot cavalier - papier	OCONV	Préposé au convoyeur
OWOOT	Granules de bois - terminal	OLIFT	Opérateur de chariot élévateur	OTRIM	Opérateur d'épanduse à grain
PDPA	Opérateur de portique de déchargement pneumatique-alumine	OPALB	Opérateur de payloader avec balance électronique	PASSG	Manutentionnaire aux navires passagers
PDPQ	Opérateur de portique de déchargement à vis-Falconbridge	OPALC	Opérateur de payloader	PCALE	Préposé à la cale
TREUL	Treuiliste	OPALF	Opérateur de payloader Falconbridge	PCHRP	Charpentier - scies à chaînes
		OPALG	Opérateur de payloader général	SEPAN	Service de tour (1) Arrimage du Saint-Laurent
		OPALM	Manutentionnaire de fret payloader	SEPIN	Service de tour
		OPALS	Opérateur de payloader - sel	SEPON	Service de tour (2) Arrimage du Saint-Laurent
		OPALZ	Opérateur de payloader nécessitant l'utilisation d'équipement de protection individuelle	SERVI	Employé de service
		OPDG	Opérateur de déchargeuse au grain	SGNAL	Signaleur
		OTRAC	Opérateur de tracteur vrac		
		OTRAM	Opérateur de tracteur mobile		
		OTRAZ	Opérateur de tracteur vrac - nécessitant l'utilisation d'équipement de protection individuelle.		
		PLIFT	Opérateur de chariot élévateur dans la cale		
		RESTACK	Opérateur de reach stacker		
		SERFA	Service Falconbridge		
		SERVA	Service Alumine		
		TRANS	Opérateur de transtainer		
HOMMES D'ENTRETIEN ET CLASSIFICATIONS NON-DÉPLOYABLES					
AMAR	Amarreur	MECNO	Mécanicien	SELET	St-Lawrence électricien
ELECT	Électricien	PAGRE	Préposé aux agrès	SOU DR	Soudeur

c) Une révision périodique des classifications des employés sera faite afin d'assurer que soient dûment qualifiés les employés possédant lesdites classifications. Ces qualifications peuvent être révisées en fonction des standards de production qui seront établis par l'employeur et des critères de révision qui seront soumis au syndicat.

L'employeur rencontrera le syndicat avant de prendre une décision finale quant à la révision ou au retrait d'une classification d'un employé.

Toutefois, un employé ayant atteint l'âge de soixante (60) ans pourra, sur demande, obtenir le retrait des classifications.

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

- d) L'employeur pourra créer des classifications requises par l'usage d'équipement spécifique ou en raison d'opérations de nature particulière à l'entreprise.
- e) Dans l'éventualité où des signaleurs seraient à nouveau requis pour les opérations à arrimage du St-Laurent, ces signaleurs seront, si possible, choisis parmi les employés détenant les classifications opérateurs de tours.

8.02 Pour les fins de déploiement, les classifications seront organisées comme suit:

- a) Chaque classification sera divisée en deux (2) groupes distincts nommés « primaire » et « secondaire »;
- b) Les classifications des employés, tant primaires que secondaires, seront celles qu'ils détiennent à l'entrée en vigueur de la convention collective. Les classifications de chaque employé pourront varier pendant la durée de la présente convention collective, conformément aux termes de la présente convention collective;
- c) Tous les employés doivent posséder la classification de préposé à la cale (PCALE) en secondaire, à l'exception de ceux qui possèdent déjà cette classification en primaire. Néanmoins, la Société des Arrimeurs de Québec accordera une exemption pour des raisons médicales valables, laquelle exemption cessera lorsque l'employé sera rétabli. Le refus d'accorder telle exemption donne ouverture à la procédure de grief.
- d) Chaque employé ne possède qu'une classification « primaire ». Il possédera plusieurs classifications « secondaires », telles que décrites à l'article 8.01 b).
- e) S'il devient nécessaire d'augmenter le nombre d'employés dans une classification primaire, la Société des Arrimeurs de Québec affichera les postes disponibles suivant la procédure prévue à l'article 12.01 a). Les postes disponibles seront octroyés par ordre d'ancienneté, aux candidats et qui pourront effectuer le travail immédiatement. Si les besoins ne sont pas comblés, la Société des Arrimeurs de Québec pourra ensuite procéder à une période de formation suivant la procédure prévue à l'article 12.

8.03 Nouvelles classifications

L'employeur choisira, pour le groupe primaire, parmi les employés réguliers, ceux qui peuvent effectuer le travail de cette nouvelle classification sans avoir à suivre un cours de formation.

ARTICLE 9 PROCÉDURES DE DÉPLOIEMENT ET D'APPEL

9.01 Dispositions générales

- a) Les employés seront déployés par classification sur chacun des lieux de travail par la Société des Arrimeurs de Québec où ces derniers seront assignés par les employeurs à la classification pour laquelle ils ont été déployés.

Aucun employé n'obtiendra de travail sans être assigné par le Centre de déploiement ou par tout autre moyen approuvé par la Société des Arrimeurs de Québec.

Nonobstant ce qui précède, il est convenu que seuls les grands contremaîtres, les amarreurs, les préposés aux agrès et les hommes d'entretien pourront être assignés autrement que par le Centre de déploiement.

- b) L'employeur fournira une fois l'an l'information au syndicat à savoir le nombre d'heures travaillées par les employés occasionnels et surnuméraires et les sommes versées aux personnes préretraitées.

9.02 Heures de travail par période de 24 heures

En aucun moment, un employé ne peut travailler plus que seize (16) heures par période de vingt-quatre (24) heures en incluant la seine (démarche volontaire) et en aucun moment, un employeur peut demander à un employé de travailler plus que seize (16) heures par période de vingt-quatre (24) heures en incluant la seine (démarche volontaire).

9.03 Choix de quart

- a) L'employé choisit, à tous les trimestres, la priorité qu'il désire accorder aux quarts de travail en vue de son déploiement.
- b) Le choix indiqué au paragraphe précédent s'effectue le premier jeudi des mois de décembre, mars, juin et septembre.
- c) L'employé qui omet de communiquer son choix de quart au moment déterminé au paragraphe b) ci-dessus, est réputé avoir conservé le même choix que le trimestre précédent.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employé absent pour maladie ou accident de travail au moment du choix de quart peut communiquer son choix pour le trimestre courant, la journée de son retour au travail. À défaut, il conserve le choix de quart qui lui était applicable avant son absence.

d) Les trimestres sont répartis de la manière suivante :

Choix	Période
Décembre	Janvier, Février, Mars
Mars	Avril, Mai, Juin
Juin	Juillet, Août, Septembre
Septembre	Octobre, Novembre, Décembre

e) Employés embauchés avant le 31 décembre 2008 :

Ces employés choisissent entre l'application actuelle de la convention collective (3 choix de quart) ou l'opportunité de prioriser 2 choix de quart.

Dans cette dernière éventualité, l'employé pourra choisir l'une ou l'autre des options suivantes :

1 ^{er} tour de déploiement		2 ^e tour	
	1 ^{er} choix	2 ^e choix	3 ^e choix
Option A):	8h	16h	00h
Option B):	16h	8h	00h
Option C):	00h	8h	16h
Option D):	00h	16h	8h

Lors du premier tour de déploiement, l'employeur assigne l'employé sur l'un ou l'autre de ses deux premiers choix de quart en application des règles prévues à la convention collective. Aucune assignation n'est alors faite sur son 3^e choix.

Au terme du déploiement de tous les employés, s'il demeure des postes non-comblés, l'employeur assignera les employés de ce groupe dans leur 3^e choix et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

Employés embauchés entre le 1^{er} janvier 2009 et 31 décembre 2015 :

Ces employés pourront effectuer 3 choix de quart lors des mois de janvier à mai ainsi que novembre, décembre. Toutefois, l'employeur peut refuser les choix effectués par certains employés afin de protéger le déploiement sur les classifications « **du groupe priorité 1 actualisé** ». Le cas échéant, un tel refus s'appliquera par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés détenant de telles classifications « **du groupe priorité 1 actualisé** ».

Pour les mois de juin à octobre inclusivement, leurs choix de quart est selon l'une des options choisies ci-dessous:

Option C)	00h	8h	16h
Option D)	00h	16h	8h

Employés embauchés après le 1^{er} janvier 2016

Les employés de ce groupe font un choix de quart selon l'une des options choisies ci-dessous :

Option C)	00h	8h	16h
Option D)	00h	16h	8h

Transition

À titre d'explication :

Groupe **1**: Employés embauchés avant le 31 décembre 2008

Groupe **2**: Employés embauchés entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2015

Groupe **3**: Employés embauchés après le 1^{er} janvier 2016

Dans le cas d'un départ d'employé du groupe **1**, l'employé le plus ancien du groupe **2** accède aux conditions du groupe **1**.

Cette transition s'applique dans la mesure et au moment où l'employeur procède à l'embauche de nouvel employé après la signature de la présente entente.

Dans le même sens, dans le cas d'un départ d'employé du groupe **2**, l'employé le plus ancien du groupe **3**, après cinq (5) ans d'ancienneté, accède aux conditions du groupe **2** précédent dans la mesure et au moment où l'employeur procède à l'embauche d'un nouvel employé après la signature de la présente entente.

Une fois les choix de quarts effectués, l'employeur fournit au syndicat une liste d'ancienneté dans laquelle apparaît le numéro d'identification de l'employé, son nom, les classifications qu'il détient (primaire et secondaire) ainsi que son choix de quart pour le prochain trimestre.

9.04 a) Les employés réguliers seront déployés selon les séquences d'importance suivantes:

- 1- Ancienneté
- 2- Quarts selon le choix de l'employé
- 3- Classification primaire
- 4- Importance des classifications

Si des classifications demeurent non comblées après l'application de la séquence ci-dessus, l'employeur procède à une réaffectation en ordre inverse d'ancienneté en priorisant alors l'importance des classifications.

Les affectations demeurant non comblées à la suite de cette opération seront comblées par les employés n'ayant pas obtenu d'affectation régulière en premier lieu et par la suite, suivant le processus du déploiement de la seine.

- b) Il est convenu que, suite aux procédures de déploiement décrites aux articles 9.01 a) et 9.04 a), la commutation des affectations des employés réguliers s'effectuera en tenant compte du niveau d'importance des classifications établies par l'employeur. Ces commutations d'employés réguliers seront effectuées dans leur classification primaire et dans leurs classifications secondaires pour lesquelles ils sont qualifiés, le tout en s'assurant que les employés réguliers faisant partie du nombre requis aient présence dans leur classification primaire pour le quart pour lequel ils ont été déployés.
- c) Les parties reconnaissent que le déploiement de la main-d'œuvre relève exclusivement de la Société des Arrimeurs de Québec.
- d) Nonobstant toute disposition contraire au présent article ou à la convention collective, les employeurs pourront, à leur discrétion, maintenir un employé sur un même poste de travail jusqu'à ce qu'il ait atteint quarante (40) heures, du dimanche au vendredi au cours d'une même semaine. Il ne pourra cependant le maintenir du vendredi au samedi.

9.05 Appels des employés de l'annexe C

- a) Pour les fins de déploiement de la main d'œuvre, la semaine sera du dimanche au samedi inclusivement. Tous les employés réguliers devront être disponibles au cours de cette période et ils devront téléphoner au centre de déploiement pendant les heures prescrites d'appels.
- b) Cependant, la Société des Arrimeurs de Québec peut décider de libérer un nombre quelconque d'employés de leur obligation de téléphoner au centre de déploiement selon l'article 9.05 a) ci-avant, et ce, pour la semaine suivante. Dans ce cas, la Société des Arrimeurs de Québec déterminera les employés qu'elle désire libérer et avertira ces derniers lors de leur appel au centre de déploiement le samedi précédant la semaine où ils seront libérés. Les employés ainsi libérés devront téléphoner au centre de déploiement le samedi suivant.
- c) En plus de la procédure citée au paragraphe précédent, la Société des Arrimeurs de Québec peut, le mardi, après discussion avec le syndicat, libérer un nombre quelconque d'employés de leur obligation de téléphoner au centre de déploiement pour le restant de la semaine. Dans ce cas, elle avertira ces derniers lors de leur appel au centre de déploiement le mardi soir. Les employés libérés devront téléphoner au centre de déploiement le samedi.

9.06 Prise des assignments

Sauf entente à l'effet contraire, chaque employé de l'annexe C doit appeler le Centre de déploiement entre 16h et 18h afin de connaître son assignment régulière pour les vingt-quatre (24) heures qui suivent. Si le contexte le requiert, la période d'appel pourra être modifiée après entente entre les parties. Les assignments pour 16 h peuvent faire exception.

Lors de cet appel, l'employé :

1. sera informé de la classification dans laquelle il est assigné et de l'endroit où il doit se rapporter pour le travail;
2. doit confirmer son assignment ou déclarer son absence pour son assignment régulière;
3. obtient, le cas échéant, son assignment de seine pour la journée du lendemain;
4. doit déclarer sa disponibilité de seine selon l'article 9.07;
5. sera informé de la possibilité d'un appel pour 16 heures le lendemain et, le cas échéant, s'il est susceptible d'y être assigné. Sans préjudice, l'employeur convient de fournir les informations disponibles pouvant préciser si l'employé serait visé par un tel appel. Il demeure néanmoins de la responsabilité de l'employé de valider s'il sera assigné ou non auquel cas il devra appeler le Centre de déploiement entre 10 h et 13 h le même jour.

9.07 a) Disponibilité de seine des employés réguliers

- i) L'employé régulier de l'annexe C embauché avant le 1^{er} janvier 2009.

Lors de la période d'appel prévue au paragraphe précédent, l'employé communique sa disponibilité de seine pour la journée de travail du surlendemain selon de tableau ci-dessous :

Lors de son appel du :	Donne sa disponibilité pour le :
Dimanche	Mardi
Lundi	Mercredi
Mardi	Jeudi
Mercredi	Vendredi
Jeudi	Samedi
Vendredi	Dimanche
Samedi	Lundi

ii) Employés embauchés entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2015

À l'exception de la période du 24 juin au 1^{er} septembre de chaque année, ce groupe d'employés est assujettis aux mêmes dispositions que celles prévues au paragraphe i) de cet article.

Cependant, pour la période du 24 juin au 1^{er} septembre de chaque année, ces employés devront donner leur disponibilité de seine pour la journée de travail débutant à 00h **trois (3) jours plus tard selon le tableau ci-dessous :**

Lors de son appel du :	Donne sa disponibilité pour le :
Dimanche	Mercredi
Lundi	Jeudi
Mardi	Vendredi
Mercredi	Samedi
Jeudi	Dimanche
Vendredi	Lundi
Samedi	Mardi

iii) Nouveaux employés réguliers embauchés à partir du 1^{er} janvier 2016

Lors de la période d'appel prévue au paragraphe précédent, l'employé communique sa disponibilité de seine pour la journée de travail débutant à 00h **quatre (4) jours plus tard selon le tableau ci-dessous :**

Lors de son appel du :	Donne sa disponibilité pour le :
Dimanche	Jeudi
Lundi	Vendredi
Mardi	Samedi
Mercredi	Dimanche
Jeudi	Lundi
Vendredi	Mardi
Samedi	Mercredi

iv) Transition

L'employé régulier ayant le plus d'ancienneté parmi ceux visés par le sous-paragraphe ii) deviendra soumis aux règles de la mise en disponibilité de seine des employés visés par le sous-paragraphe i) dès le départ de l'un de ceux-ci.

- b) Une fois le déploiement de tous les groupes d'employés effectué, l'employé pourra rappeler à partir de 18h15 afin de connaître, s'il y a, son assignation de seine en remplacement d'employés ayant signifié leur absence lors de la période d'appel prévue au paragraphe 9.06 ci-dessus. À défaut d'assignation régulière, il doit rappeler entre 10 h et 13 h pour les périodes de travail débutant à 16 h (possibilités d'appel).

- c) Pour les appels débutant à 16 h (possibilités d'appels), la seine pour les postes non comblés à 13 h sera effectuée à 15 h 30 à partir du Centre de déploiement.
- d) Lorsque le contexte le permet, un employé sera priorisé sur le poste qu'il occupe déjà durant le quart qui précède de sorte que l'employé n'aura pas à quitter son poste et qu'ainsi, il n'y aura pas d'arrêt de travail. Cette priorité de poste peut être modifiée pour priorité de secteur lorsqu'il est possible de modifier les attributions de tâches sans qu'il n'y ait de délai. L'employeur met en place un système qui permet une telle « seine ».

9.08 Traitement des absences

- a) Tout employé qui ne se rapportera pas au début d'une période de travail sera considéré absent pour ce quart de travail.
- b) Lorsqu'un employé assigné à une période de travail ne s'y présente pas, sa disponibilité de seine sera considérée après tous les autres employés réguliers pour les 24 heures qui suivent la période de son assignation régulière.
- c) Lorsqu'un employé profite d'une assignation de seine après avoir refusé son assignation régulière, sa disponibilité de seine sera considérée après tous les autres employés réguliers pour les 24 heures qui suivent la période de son assignation de seine.
- d) Lorsqu'un employé refuse une assignation après qu'il eût profité d'un quart de « seine », sa disponibilité de seine sera considérée après tous les autres employés réguliers pour les 24 heures suivant la période de son assignation régulière.
- e) Un employé qui ne se présente pas à son assignation de seine verra sa disponibilité de seine considérée après tous les autres employés réguliers pour les 24 heures suivant la période de son assignation refusée.
- f) Une assignation ne sera pas considérée refusée pour un motif valable dûment confirmé par attestation (C.S.S.T., médicale, dentiste ou autre) ou pour une absence autorisée.
- g) Tout employé qui, à 18 h, n'a pas appelé le Centre de déploiement pour obtenir son assignation régulière, sera considéré comme l'ayant refusée. De plus, cet employé ne pourra d'aucune façon récupérer son assignation à moins que l'employé l'ayant remplacé accepte de la lui céder. Enfin, il sera sujet à une mesure disciplinaire telle que prévu à la convention collective. Cependant, ceci ne s'applique pas dans le cas où l'employé fait défaut d'appeler s'il n'était pas assigné.
- h) Les heures payées pour le quart de 16 h le dimanche lorsque les appels auront été donnés le matin même seront considérés comme des heures de « seine ».

Cependant, une telle « seine » n'empêchera pas les déplacements d'un travail à un autre si d'autres quarts avaient été appelés et complétés le jour précédent.

- i) Suite à toute absence incluant les congés hebdomadaires, de week-end et vacances, le quart de travail perdu sera considéré en vue du déploiement du lendemain.

Au même titre que pour les autres absences au travail, l'employeur effectue le suivi des absences pour congés hebdomadaires, congés de week-end et vacances comme si l'employé était assigné.

Ainsi, lors du retour desdits congés par l'employé, l'employeur considère la dernière assignation manquée en vue du déploiement du lendemain.

9.09

Remplacement des employés autres que les réguliers

- a) Un employé régulier dont l'assignation régulière ou de seine se termine après quatre (4) heures de travail, pourra déplacer un employé dont le nom n'apparaît pas à l'annexe C afin de compléter sa journée de travail. Il en est de même pour l'employé qui s'est prévalu d'un congé maladie autorisé. Pour ce faire, l'employé doit aviser la SAQ au plus tard quinze (15) minutes avant la fin de sa période de travail.
- b) Il est convenu que lorsqu'on prévoit la continuation des employés autres que les réguliers à 17 h (à l'exclusion de 16 h à finition) et qu'il y a des employés réguliers :
 - i) qui ont indiqué leur disponibilité tel que décrit ci-après, ces employés réguliers seront déployés pour les remplacer;
 - ii) les employés réguliers doivent indiquer à leur grand contremaître ou le surintendant avant 15 h leur disponibilité pour les remplacer. Le grand contremaître ou le surintendant devra ensuite communiquer avec la salle d'embauche pour donner les noms des employés réguliers qui auront indiqué leur disponibilité;
 - iii) tout employé qui n'était pas assigné et qui est en quête de travail (seine) pour le quart de 17 h devra s'inscrire au Centre de déploiement avant 16 h;
 - iv) pour ces remplacements, la Société des Arrimeurs de Québec effectuera un déploiement de « seine » parmi les employés réguliers qui auront d'abord indiqué leur disponibilité, tel que prévu à l'article 9.07;
 - v) les employés réguliers ayant manifesté leur disponibilité pourront rappeler le Centre de déploiement entre 16 h 15 et 16 h 30 pour connaître leur assignation de « seine », le cas échéant;

- vi) il est convenu que les dispositions de l'article 9.08 d) s'appliquent également aux appels téléphoniques décrits ci-hauts.

9.10 Appels des employés de la réserve de soutien

Mise en disponibilité

- a) Tout employé de la réserve de soutien désirant travailler, doit faire connaître sa disponibilité au Centre de déploiement avant 15h le vendredi en vue des opérations prévues du dimanche au samedi suivant.
- b) Lors de cet appel, l'employé doit soumettre six (6) jours de disponibilité.
- c) L'employé doit être disponible cinquante (50) semaines par année.

Déploiement

- d) L'employeur assigne ces employés à la suite du déploiement de la seine des employés de l'annexe C.
- e) L'employé doit rappeler entre 19 h et 21h pour connaître son assignation du lendemain. À défaut d'assignation, il doit rappeler entre 10 h et 13 h pour les périodes de travail débutant à 16 h (possibilités d'appel).
- f) Pour les appels débutant à 16 h (possibilités d'appels), l'assignation pour les postes non comblés à 13 h sera effectuée à 15 h 30 à partir du Centre de déploiement.
- g) Lors de son appel, il sera informé de la classification pour laquelle il est assigné et de l'endroit où il doit se rapporter pour le travail. L'assignation aux classifications se fera de manière aléatoire à la journée. Cependant, l'employeur pourra modifier la méthode d'assignation après discussion avec le syndicat.
- h) Considérant les obligations prévues aux paragraphes 9.10 a) à c), tout défaut d'appeler après avoir donné sa disponibilité sera sujet à une mesure disciplinaire telle que prévu à la convention collective. De plus, sa disponibilité sera considérée après les autres employés de la réserve de soutien pour les 24 heures suivant la dernière assignation refusée. Cependant, ceci ne s'applique pas dans le cas où l'employé fait défaut d'appeler si celui-ci n'était pas assigné.
- i) Ces employés ne cumulent aucune ancienneté.

9.11 Appels des employés occasionnels

- a) Tout employé occasionnel désirant travailler doit faire connaître sa disponibilité au Centre de déploiement avant 15h le vendredi en vue des opérations prévues du dimanche au samedi suivant.

- b) Une fois les employés de l'annexe C et les employés de la réserve de soutien déployés, la SAQ pourra assigner sur les postes disponibles les employés occasionnels pourvu qu'ils soient dûment classifiés et qualifiés.
- c) L'employé doit rappeler entre 19 h et 21h pour connaître son assignation du lendemain, le cas échéant.
- d) Selon les besoins, l'employeur communiquera avec les employés disponibles.
- e) Lors de son appel, il sera informé de la classification pour laquelle il est assigné et de l'endroit où il doit se rapporter pour le travail, le cas échéant. L'assignation aux classifications se fera de manière aléatoire à la journée. Cependant, l'employeur pourra modifier la méthode d'assignation après discussion avec le syndicat.
- f) Ces employés ne cumulent aucune ancienneté et n'ont aucun droit de rappel.

9.12 Appels des surnuméraires

Une fois le processus de déploiement prévu aux articles 9.05, 9.10 et 9.11 complété, s'il y a pénurie de main-d'œuvre, l'employeur peut faire appel à d'autres employés pour l'opération d'équipements pour lesquels les employés syndiqués sont classifiés de même que pour les travaux manuels.

Le cas échéant, dans la mesure où ses travaux sont couverts par l'accréditation et sous le contrôle de l'employeur, des cotisations syndicales seront versées au syndicat sur la base du salaire des nouveaux employés réguliers.

9.13 Absences du travail

- a) Un employé qui, pour une raison exceptionnelle n'a pas déclaré son absence lors de la procédure d'appel prévue aux articles 9.05, 9.10 et 9.11, se trouve dans l'impossibilité de venir travailler, doit en aviser le Centre de déploiement une (1) heure avant le début du quart de travail sur lequel il était assigné.
- b) Si l'absence d'un employé doit se prolonger pour plus d'une journée, il doit en aviser le Centre de déploiement. À son retour, il devra aviser le Centre de déploiement.
- c) La Société des Arrimeurs de Québec devra fournir un système de communication adéquat afin de recevoir de chaque employé la communication de son absence à partir du temps normal d'appel.
- d) Les parties conviennent qu'un dispositif d'écoute enregistre tous les appels effectués par les employés régis par la présente convention lors de leurs communications téléphoniques avec le Centre de déploiement.

Lors de telles communications, la seule mention de l'identité d'un employé suffira pour que l'obligation de l'employeur soit remplie.

La Société des Arrimeurs de Québec ne sera jamais tenue responsable de faux appels ou des conséquences de substitution de personnes lors des communications téléphoniques.

La Société des Arrimeurs de Québec conservera les rubans magnétiques d'enregistrement des appels pour une période de trente (30) jours.

Toutefois, si un grief relatif aux appels enregistrés était formulé par le syndicat, les rubans magnétiques d'enregistrement relatifs à ce litige seront conservés jusqu'à ce que le grief soit complètement réglé.

9.14 Changement d'adresse

Tout employé régi par cette convention, doit informer la Société des Arrimeurs de Québec de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

Tels changements devront être communiqués par l'employé concerné au service de déploiement à l'occasion de son appel quotidien.

La Société des Arrimeurs de Québec ne peut être tenue responsable de toute conséquence préjudiciable découlant de la négligence d'un employé à se conformer aux stipulations de cet article.

9.15 Informatisation

- a) Lorsque les équipements informatiques seront mis en place pour fins de déploiement, les officiers du syndicat pourront consulter le système mis en place pour la « seine » et le cas échéant, faire des recommandations appropriées.
- b) Lorsqu'un système de répondeur automatique sera mis en fonction, la SAQ mettra en place un système parallèle de prise d'appel pour les employés occasionnels et surnuméraires si le premier ne suffisait pas à la demande.

ARTICLE 10 TRANSFERTS

10.01

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

Le temps employé au déplacement est traité comme du temps au travail. Aucun déplacement ne peut être effectué durant l'heure des repas.

- b) La règle a), énoncée ci-dessus, n'autorise pas un transfert dans une cale réfrigérée, sauf si l'employé concerné travaille déjà dans une cale réfrigérée. L'employé appelé au travail dans une cale réfrigérée doit en être avisé la veille.
- c) Dans l'éventualité où un groupe d'employés serait assigné à la cargaison réfrigérée et qu'il n'y ait pas de cargaison réfrigérée, tel groupe d'employés doit être payé la prime se rattachant à ce travail, pour une durée de quatre (4) heures. Si les employés manipulent de la cargaison réfrigérée, ils recevront la prime correspondante pour le temps réellement travaillé. Toute fraction de quart d'heure comptera pour quinze (15) minutes dans le calcul du paiement de cette prime.
- d) Les employés assignés à la manutention de cargaison réfrigérée peuvent, durant une période de quatre (4) heures, être transférés à de la cargaison non réfrigérée. Toutefois, un employé ne peut pas être transféré d'un travail de cargaison ordinaire vers une cale réfrigérée au cours d'une même période de travail.
- e) Pour les fins de ce qui précède, une période de travail signifie du début jusqu'à l'heure de repas.
- f) Les employeurs peuvent demander à un employé d'exécuter tout travail connexe à sa fonction.
- g) Assignation et transfert d'équipes lors de prolongation

La règle générale établie à l'article 10.01 a) est à l'effet que les transferts d'une écouteille à une autre ou d'un navire à un autre peuvent s'effectuer en tout temps durant une période de travail.

Cependant, lors de prolongation, le principe de base veut que l'équipe assignée dans l'écouteille où il y a prolongation effectue celle-ci.

Si une équipe est transférée d'un navire à un autre durant un quart et s'il y a prolongation sur ce navire où elle a été transférée, elle sera la dernière à être requise en prolongation.

ARTICLE 11 **ANCIENNETÉ**

11.01 Pour les fins de cet article, l'ancienneté s'applique exclusivement au groupe d'employés de l'Annexe C.

La Société des Arrimeurs de Québec s'engage à considérer comme valide, pour toute la durée de cette convention collective, la liste d'ancienneté révisée soumise par le syndicat à la signature de la présente convention.

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

11.02 **Perte d'ancienneté**

Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) démissionne volontairement; ou
- b) qui est démis de ses fonctions et n'est pas réinstallé par la procédure de griefs; ou
- c) qui excède sa période de congé permise sans motif valable; ou
- d) qui prend sa retraite.

Dès la signature de cette entente, lorsqu'un employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, l'employeur peut exiger que celui-ci lui remette un certificat médical attestant de sa capacité à s'acquitter de ses fonctions.

Si l'employeur décide de procéder à une expertise médicale afin de valider les conclusions du médecin traitant de l'employé, il est convenu que les parties s'entendront sur le choix du médecin expert. Les conclusions tirées de cette expertise lieront les parties et ne pourront être contestées.

ARTICLE 12 **FORMATION**

12.01 Dans le but de permettre l'utilisation maximale des employés réguliers, la Société des Arrimeurs de Québec instituera un régime de formation professionnelle au bénéfice des employés dont le nom apparaît à l'annexe C au moment de la signature de la convention collective, en conformité avec les besoins des employeurs.

Si l'employeur décide de procéder à de la formation, les employés y participant seront sélectionnés de la façon suivante :

- a) Procédure d'affichage :
 - 1) Cette procédure s'applique pour tout affichage de poste en conformité avec l'article 8.02 ci-avant ainsi que tout affichage de formation en conformité avec l'article 8.01.

Nonobstant ce qui précède, la procédure d'affichage ne s'applique pas au poste d'homme d'entretien couvert par l'article 33.

Toutefois, la Société des Arrimeurs de Québec informera le syndicat qu'une compagnie est à la recherche d'un candidat et lui fera parvenir les exigences relatives au poste.

- 2) Un avis décrivant la classification à combler et le nombre requis ainsi que les exigences et l'expérience requises par la Société des Arrimeurs de Québec sera affiché durant sept (7) jours dans les locaux appropriés, tels que la salle d'embauche et les salles d'attente.

De plus, la Société des Arrimeurs de Québec fera mention des affichages par le biais du système vocal de toute classification vacante.

- 3) Les employés réguliers qui désirent poser leur candidature pour ces postes peuvent le faire, sujet cependant aux dispositions de l'article 12.01 b) ci-après. Toute application pour un poste affiché doit être soumise à la salle d'embauche durant la période d'affichage établie au paragraphe 2) ci-avant.
 - 4) Une copie de tout affichage et des résultats de chacun seront fournis au syndicat.
- b) Un employé qui, suite à un affichage, se voit attribuer une classification au niveau primaire, relativement à l'opération d'équipement, ne pourra postuler à tout autre affichage pendant une période de dix-huit (18) mois, à compter de l'octroi de cette nouvelle classification.
 - c) Les candidats aux cours de formation seront choisis en premier lieu parmi les postulants et ce, selon leur ancienneté, à la condition qu'ils possèdent l'habileté physique et l'aptitude pour la formation affichée.

Pour les fins de cet article, l'habileté physique signifie l'état de santé et l'aptitude signifie les talents naturels, l'expérience et l'ensemble des conditions d'un candidat en regard des exigences du cours à suivre et l'employeur peut utiliser des tests tels que BGTA pour déterminer ceux qui répondent ou pas aux conditions précitées.

- d) Un employé qui a complété avec succès sa formation dans une nouvelle classification se verra attribuer cette classification en primaire sur une base provisoire jusqu'à ce qu'il ait complété la période de probation établie par l'employeur après discussion avec le syndicat.
- e) Seul l'employeur déterminera si un employé a complété avec succès son cours de formation et/ou sa période de probation. La décision de l'employeur peut être soumise à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 5. En cas d'échec durant la période de formation, ou à la période de probation, l'employé concerné se verra attribuer en primaire la classification qu'il détenait en primaire immédiatement avant son cours de formation.

- f) Les parties signataires de cette convention reconnaissent que seule la Société des Arrimeurs de Québec administre la teneur et la durée des cours de formation.

ARTICLE 13 **NOMBRE MINIMUM D'EMPLOYÉS À L'ANNEXE C**

Les parties ont convenu du principe de maintenir à l'Annexe C un nombre minimum de 65 employés, dont 55 employés seront déployables et ce, pour la durée de la présente convention collective et l'employeur, advenant que le nombre d'employés devienne inférieur à ce minimum de 65 employés ou de 55 employés déployables, procédera à l'embauche conformément à l'article 14.03 et ces employés feront partie du groupe de l'Annexe C :

ARTICLE 14 **REPRÉSENTANTS / EMBAUCHE**

14.01 Un représentant syndical membre régulier du Local 2614 sera réintégré dans toutes les classifications qu'il détenait et/ou pour lesquelles il est qualifié lorsque ce dernier cesse ses activités comme représentant syndical.

Un membre couvert par ce régime pourra, avec la permission de l'employeur, agir comme représentant syndical à temps partiel; une telle permission ne sera pas indûment refusée.

14.02 **Embauche de nouveaux employés**

Pour les fins de recrutement de nouveaux employés, l'employeur considérera les candidats qui lui sont référés par le syndicat pourvu :

- a) qu'en ce faisant, l'employeur puisse rencontrer toutes ses obligations légales et/ou se conformer à toutes directives gouvernementales pertinentes (i.e. Loi C-62, *Loi canadienne sur les droits de la personne*, Code canadien du travail);
- b) que dans les deux (2) semaines suivant une demande écrite de l'employeur, le syndicat puisse référer suffisamment de candidats pour satisfaire les besoins quant au nombre et diverses autres exigences énumérées par l'employeur.

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

Le syndicat reconnaît que l'employeur est le seul responsable de l'embauche de nouveaux employés y compris la responsabilité et l'administration sous tous ses

aspects de la procédure et des programmes d'embauche conformément aux dispositions de l'article 14.03.

14.03 **Procédure d'embauche**

La procédure administrative décrite ci-après s'applique à l'embauche de tout nouvel employé, à l'exception des employés spécialisés, prévue à l'article 33 de la convention collective. Un nouvel employé est toute personne qui, à la date de la signature de la convention collective, n'est pas inscrite à l'Annexe C et à l'Annexe D :

- a) L'employeur convoquera les candidats pour une entrevue à laquelle assistera le syndicat. Si, à la date fixée par l'employeur pour l'entrevue le syndicat n'est pas disponible, l'entrevue pourra procéder en l'absence du syndicat.
- b) Les candidats seront requis de se soumettre avec succès à l'évaluation de leurs qualifications pour l'opération des équipements. L'administration et le contenu des tests d'évaluation auxquels sont soumis les nouveaux employés incombent uniquement à l'employeur. Les résultats seront communiqués au syndicat.
- c) Les candidats devront satisfaire les exigences physiques et médicales établies par l'employeur pour le travail de débardage.
- d) Les employés ayant complété avec succès le processus d'embauche décrit ci-haut deviendront membres de la réserve de soutien.

14.04 Seul tout nouvel employé qui passe avec succès les divers tests et examens mentionnés dans les paragraphes précédents pourra devenir membre du syndicat.

14.05 Dans le cadre de la procédure d'embauche décrite à l'article 14.04, la Société des Arrimeurs de Québec utilisera des tests tel que la « BGTA » pour procéder à l'évaluation des qualifications et aptitudes des candidats à opérer de la machinerie et exigera un test médical. Les candidats qui refusent de subir l'un ou l'autre des tests précédents ou échouent l'un ou l'autre de ces tests ne pourront faire partie des employés et ne pourront demander d'être soumis à de nouveaux tests. Ceci s'applique pour tous ceux qui ont déjà échoué l'un ou l'autre de ces tests ou encore ont refusé de les passer.

14.06 **Réserve de soutien**

- a) Les employés accédant à la réserve de soutien sont soumis à une période de probation de 480 heures travaillées sur les classifications d'opérateur de machinerie identifiées par l'employeur. Le syndicat sera informé de la répartition des heures de probation de chaque individu. Il est entendu que l'employeur pourra décider d'une probation moindre.

- b) Les employés faisant partie de la réserve de soutien devront posséder toutes les classifications d'opération requises par l'employeur en plus des classifications manuelles de base incluant celles de vrac.
- c) Conformément à l'article 9.10, une fois intégré à la réserve de soutien, l'employé doit garantir à l'employeur, sur tous les quarts de travail, six (6) jours de disponibilité par semaine et ce, cinquante (50) semaines par année à moins d'entente différente avec l'employeur.
- d) À moins que l'employeur en décide autrement, aucune formation ne sera dispensée par l'employeur. Si l'employeur choisit de procéder à de la formation, le processus d'affichage prévu à l'article 12.01 a) s'appliquera.
- e) À défaut d'une main-d'œuvre qualifiée et disponible sur la réserve de soutien pouvant répondre aux besoins de l'employeur, celui-ci peut avoir recours à des personnes ne faisant pas partie de la réserve de soutien tant et aussi longtemps que ces derniers n'auront pas été classifiés et dûment qualifiés conformément au présent article.
- f) L'employeur convient de procéder à l'affichage nécessaire pour habilitier les employés dont le nom apparaît à l'annexe C au moment de la signature de la convention collective pour pallier aux pénuries éventuelles de main-d'œuvre qualifiée.
- g) Ajout à la réserve de soutien
Dans la mesure où les employés de la Réserve de soutien travaillent au moins 30 000 heures par année de calendrier, l'employeur convient d'embaucher un employé supplémentaire sur la réserve de soutien pour chaque tranche de 2000 heures supplémentaires.
- h) Accès au statut d'employé régulier
Les membres de la réserve de soutien seront présumés avoir la même ancienneté entre eux, indépendamment de la date à laquelle ils adhéreront à la réserve de soutien. Ainsi, l'accès au statut d'employé régulier est à la discrétion de l'employeur.

14.07 Employés occasionnels

- a) L'employé surnuméraire rémunéré par la SAQ accède à la liste des employés occasionnels à compter du 90^e jour travaillé au cours d'une année civile.
- b) L'employé occasionnel a l'obligation de maintenir une disponibilité de 600 heures par année civile.
- c) Une absence injustifiée entraîne le retrait de la liste des employés occasionnels.

- d) Une révision est effectuée au 1^{er} janvier de chaque année et les employés n'ayant pas respecté le niveau de disponibilité exigé au paragraphe b) ci-dessus seront rayés de la liste.
- e) L'employeur n'a pas l'obligation de maintenir une telle liste.

ARTICLE 15 **MISES À PIED**

En décembre de chaque année, la Société des Arrimeurs de Québec et le syndicat détermineront conjointement quelles pourront être les mises à pied acceptables pour les mois de janvier, février et mars.

De telles mises à pied seront faites si elles n'affectent pas les opérations à venir et devront prendre soin de l'ancienneté des employés, le tout, en conformité avec la *Loi de l'assurance-emploi du Canada*.

ARTICLE 16 **EFFECTIFS ET COMPOSITION DE LA MAIN-D'OEUVRE**

16.01 **Travail au grain**

- a) La Société des Arrimeurs de Québec pourra appeler autant d'employés dont l'employeur aura besoin pour exécuter tout travail se rapportant au chargement du grain sans épandeuse.
- b) Dans le cas de chargement de grain à l'aide d'épandeuse non automatique, il doit y avoir trois (3) employés sur le pont et trois (3) dans la cale pour chacune des machines utilisées, en plus d'un employé de relève pour le travail sur le pont et trois (3) employés de relève pour le travail dans la cale. Dans le cas où les employés qui travaillent dans la cale sont munis de casques respiratoires alimentés en air exempt de poussière et dont l'utilisation pratique a été prouvée satisfaisante, un seul employé de relève sera nécessaire pour le travail dans la cale au lieu de trois (3). Dans le cas de navires ouverts (bulk carriers), deux (2) hommes de moins seront requis.
- c) De plus, l'employeur aura droit d'appeler autant d'employés qu'il aura besoin pour exécuter tout autre travail se rapportant au chargement du grain, i.e. installer les chutes, niveler, ensacher dans la cale, etc. Toutefois, un minimum de six (6) hommes seront employés pour l'érection de séparations.
- d) Lorsque des employés sont affectés au chargement et déchargement des navires, il y aura un (1) grand contremaître lors des chargements des navires au grain.
- e) Pour les opérations du grain, les heures du début des périodes de travail pourront être avancées d'une heure, à la discrétion de l'employeur. Lorsque requis, ces heures ne seront pas cumulées dans le nombre maximum d'heures de travail

consécutives prévu à l'article 9.02 et seront rémunérées à taux et demi du taux courant sans dépasser le temps double.

- f) Tout chargement de grain de plus de quarante mille (40,000) tonnes devra être effectué sur des quarts de travail à relais seulement. Dans le cas de finition de ces navires seulement, les employés sur le dernier quart pourront être continués et dans ce cas, ils seront payés pour le temps effectivement travaillé.
- g) Dans le cas d'un délai du début des travaux d'un navire à grain à quai, en raison d'une attente d'autorisation se rapportant au nettoyage et/ou à la fumigation consentie par le département de l'agriculture ou du gardien du port (Port Warden), les dispositions de l'article 33 relatives à l'impossibilité de travailler en raison des conditions climatiques s'appliquent pour les fins de déterminer la rémunération.
- h) Nonobstant les heures de repas établies aux articles 19.03 a) et 19.03 b), il est convenu que les périodes de repas pour les employés affectés aux opérations de grain avec épandeuse peuvent être modifiées afin de coïncider avec les périodes de repas des employés des élévateurs à grain et dans un tel cas, l'article 19.06 b) ne s'applique pas.
- i) Au début de chaque année, tous les employés réguliers qui désirent être assignés au travail relatif au grain doivent en faire la demande. Ces employés doivent se rapporter sur demande au travail relatif au grain.

En tout temps au cours de la saison, l'un quelconque de ces employés peut être relevé de sa classification relative à la manutention du grain, pourvu qu'il donne un avis préalable de deux (2) semaines à ses employeurs par écrit. Le syndicat s'engage à fournir le nombre d'employés requis pour satisfaire aux besoins des employeurs en tout temps.

En tout temps, seuls les employés qui ont manifesté l'intention d'être assignés au travail relatif au grain peuvent être appelés pour ce travail. Cependant, l'employeur pourra se prévaloir du droit énoncé à l'article 8.02.

16.02 Cargo général

- a) Les cargaisons transportées par conteneur, les opérations de conteneur, de navires trans-roulants (roll-on/roll-off) ou munis d'élévateur (side port), de vrac, auto-déchargeants, de grues « Munck » ou autre sorte de grue semblable, seront exclues de l'application du présent article 16.02
- b) Pour tout type d'opération de navire, on emploiera pas moins que six (6) employés. Cependant, lorsqu'une grue mobile sera utilisée, le nombre d'employés requis sera réduit de un (1) sauf pour la période du 15 décembre au 1^{er} mars.

- c) Si, durant la période du 15 décembre au 1^{er} mars, l'opération de treuil ne s'effectue pas dans une cabine chauffée, on emploiera un (1) employé de plus qui agira comme relève sur l'opération de treuil.
- d) Un opérateur de treuil peut être requis d'opérer deux (2) treuils à la fois.
- e) Quand les charpentiers-doubleurs travailleront en groupe de deux (2) ou plus, le charpentier-doubleur ayant le plus d'ancienneté agira comme chef de groupe.

16.03 Travail de terminal

Pour les opérations de terminal, les heures du début des périodes de travail pourront être avancées d'une heure, à la discrétion de l'employeur. Lorsque requis, ces heures ne seront pas cumulées dans le nombre maximum d'heures de travail consécutives prévu à l'article 9.02 et seront rémunérées à taux et demi du taux courant sans dépasser le temps double.

16.04 Manutention des bagages

Pour les travaux relatifs aux bagages dans le cas de navires passagers, on emploiera un certain nombre d'employés au gré de l'employeur. Lorsque l'opération vise le débarquement ou l'embarquement de plus de 500 passagers, l'employeur assignera un grand contremaître. Il en est de même lorsque l'opération requiert l'assignation de 10 employés et plus.

16.05 Navires côtiers

Pour les opérations de chargement ou de déchargement des navires côtiers, on emploiera un nombre d'employés à la discrétion de l'employeur.

ARTICLE 17 EFFICACITÉ DES MÉTHODES DE TRAVAIL

- 17.01** Les marchandises d'un cargo peuvent être cerclées, palettisées ou mises dans des conteneurs, dans les hangars, sur le quai et dans la cale du navire.
- 17.02** Le travail peut être effectué dans les quatre coins de la cale à la fois.
- 17.03** Plus d'un chariot à moteur peuvent être utilisés dans une cale, pourvu que les règlements et les normes de sécurité touchant les émanations de l'oxyde de carbone et les autres conditions de travail soient entièrement respectées.
- 17.04** L'équipage du navire peut, sans pénalité, ouvrir et fermer les écoutilles et installer l'équipement, avant, pendant ou après toute période de travail. Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher les employés qui en sont requis d'effectuer ce travail durant une période de travail.

2023

17.05 Les dimensions ou le poids de la charge d'élingue sont établies à la discrétion des employeurs à la condition que l'outillage et les appareils aient été dûment inspectés par les inspecteurs des appareils de levage du ministère des Transports et les inspecteurs de sécurité. Un dossier doit être tenu pour chaque pièce d'équipement ou d'outillage en indiquant leur état et leur capacité.

17.06

- a) Les dimensions ou le poids de la charge d'élingue doivent être établies de façon raisonnable en se basant sur les normes suivantes :
- 1) régler le travail d'arrimage du navire de façon à obtenir un chargement ou un déchargement des marchandises dans des conditions de propreté, de sécurité et d'efficacité les meilleures;
 - 2) assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs;
 - 3) utiliser le plus efficacement possible la compétence et les aptitudes de chacun des travailleurs tout en évitant de surcharger de travail un travailleur quelconque;
 - 4) faire usage de tout le matériel mécanique et motorisé disponible de façon à diminuer les pertes de temps dues au travail effectué à la main.
- b) Les élingues, les appareils de levage, le matériel et les méthodes de travail doivent satisfaire aux normes applicables qui sont décrites dans le règlement régissant les appareils de levage et dans le code des normes de sécurité, ainsi qu'à toutes les décisions arbitrales rendues concernant la sécurité des employés à cet égard.
- c) Tout litige portant sur l'établissement raisonnable de la dimension ou du poids d'une charge d'élingue ou du nombre d'employés dans une équipe devra être réglé suivant la procédure applicable aux griefs.

17.07 L'utilisation des appareils du navire pour installer le matériel sur le navire ou hors du navire, ou pour ouvrir et fermer les écoutilles, ne sera pas considéré comme faisant partie du travail de chargement ou de déchargement des marchandises.

ARTICLE 18 *SALLES DE TOILETTES ET SALLES D'ATTENTE*

18.01 Des salles de repos doivent être mises à la disposition des employés dans les hangars ou les bâtiments situés près des quais, aux fins d'entreposage de leurs vêtements, outils et boîtes à lunch.

18.02 Ces salles doivent comprendre un nombre suffisant d'armoires en métal pour satisfaire aux exigences des employés qui travaillent dans ce secteur. Il n'y a que

les employés occupés au chargement et au déchargement des navires qui auront accès à ces salles de repos.

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

18.04 Les cantines mobiles ne pourront circuler sur les lieux de travail que suivant des horaires établis par les employeurs. Pendant ces périodes, les opérations, tant sur les navires que sur le terminal et dans le garage, ne doivent pas être interrompues.

18.05 Des bancs seront installés de façon à ce que les employés puissent jouir de leur temps de repos dans leur secteur de travail.

ARTICLE 19 *HEURES D'APPELS ET PÉRIODES DE TRAVAIL*

19.01 Durant la période du 15 octobre au 15 avril, il sera possible d'effectuer la livraison de sel sur un quart de travail de 7 h à 15 h et dans un tel cas, les employés seront rémunérés à taux simple du lundi au vendredi et, à taux double les samedis, les dimanches et jours de fêtes.

19.02

- a) Tous les appels comportent une garantie de huit (8) heures consécutives de travail (excepté l'heure du repas) payables au taux applicable sous réserve des paragraphes suivants : une compagnie ne pourra se prévaloir d'une façon déraisonnable et sans motifs valables de la clause qui prévoit une annulation du quart après quatre (4) heures d'appel.
- b) Les appels pourront être limités à une garantie de quatre (4) heures dans les cas suivants :
 - i) Navires
 - bris;
 - finition de navires;
 - une fois par navire en sus de ce qui précède.
 - ii) Réception et/ou expédition s'applique à tous les travaux de terminal, peu importe leur nature.
 - Deux fois par semaine par compagnie d'arrimage.
 - iii) Laquiers chargés ou déchargés
 - Bris
 - Trois fois par semaine

Lorsque les travaux excèdent quatre (4) heures, les employés réguliers seront payés comme suit:

- temps et demi pour les heures effectivement travaillées lorsque les travaux se poursuivent sans interruption;
 - minimum de huit (8) heures au taux qui s'applique au quart de travail si les travaux sont interrompus et les employés rappelés.
- c) En cas d'exception, lorsqu'un navire prévu n'est pas à quai lorsque les employés se présentent au travail, ces derniers recevront un minimum de trois (3) heures d'appel seulement s'ils ne sont pas rappelés et deux (2) heures s'ils sont rappelés pour une autre période.
- d) Si un employeur a, plus de trois (3) fois dans la même année, réservé un appel pour le lendemain et que sans raison valable il n'y a donné suite, le droit d'appel pour 16 h le jour même lui sera retiré, pour une période de trois (3) mois à partir de la dernière infraction.
- e) Il y aura au moins huit (8) heures entre deux assignations. De plus, il est convenu que lorsqu'un employé est assigné sur le quart de 8h, il ne sera pas assigné à 00h le lendemain si on peut assigner un autre employé régulier disponible et qualifié pour la classification requise. Ce paragraphe ne s'applique pas pour les assignations du vendredi au samedi, du samedi au dimanche et pour les jours fériés.
- i) Respectant la règle à l'effet qu'il y aura au moins huit (8) heures entre deux assignations, les employés embauchés **avant le 31 décembre 2015** peuvent choisir, trimestriellement, l'une des options suivantes :
- **Option 1)** Application intégrale du paragraphe 19.02 e);
 - **Option 2)** Application intégrale du paragraphe 19.02 e) incluant les assignations du vendredi au samedi, du samedi au dimanche et pour les jours fériés.
- Cependant, l'employé se prévalant de cette option ne peut refuser les extensions les fins de semaine et les jours fériés tel que prévu à l'article 19.07 b).
- **Option 3)** Exclusion de l'application du paragraphe de l'article 19.02 e).
- ii) Respectant la règle à l'effet qu'il y aura au moins huit (8) heures entre deux assignations, les employés embauchés après le 1er janvier 2016, peuvent choisir, trimestriellement, l'une des options suivantes :
- **Option 1)** Application intégrale du paragraphe 19.02 e);

▪ **Option 3)** Exclusion de l'application du paragraphe de l'article 19.02 e).

iii) Les choix indiqués aux paragraphes précédents s'effectuent le premier jeudi des mois de décembre, mars, juin et septembre.

Cependant, afin de couvrir les classifications demeurées vacantes suite au déploiement, les employés assignés à 8h ayant le moins d'ancienneté seront déplacés sur le quart de 00h00, si requis par l'employeur.

f) Prolongation – Travail conventionnel

Lorsqu'un employé qui a commencé à 8 h, selon l'article 19.03 a), est rappelé après avoir travaillé huit (8) heures durant une journée, il pourra être requis de travailler en extension de ce quart, auquel cas il lui sera payé temps fait temps payé s'il poursuit son travail sans arrêt. S'il est rappelé à 17 h, il recevra un minimum de deux (2) heures. Il pourra être requis de travailler une période de quatre (4) heures, mais il ne pourra y avoir qu'un rappel de quatre (4) heures dans une journée. Toutefois, les employés pourront être requis de travailler après cette période de quatre (4) heures pour la finition du navire sans dépasser minuit.

Dans le cas de finition du navire, à 16 h ou à 20 h 30, les employés seront payés seulement pour le temps effectivement travaillé.

Dans le cas de finition d'un navire après 20 h 30, les employés auront droit à une période de repos de trente (30) minutes qui leur sera donnée entre 20 h 30 et 21 h.

g) Prolongation – Travail à relais

i) Les employés travaillant à relais peuvent être requis de travailler après leur quart, auquel cas ils recevront un minimum de deux (2) heures de rappel. S'il s'agit de finir un navire, ils seront payés pour le temps effectivement travaillé. L'employeur aura la discrétion de renouveler de quatre (4) heures en quatre (4) heures les travaux après le quart.

En tous cas d'extension pour finition de navire, les employés seront payés temps fait, temps payé.

ii) Chaque extension prévue de quatre (4) heures sur le travail à relais comprend une pause de trente (30) minutes au début de la période. Lorsque les opérations à relais s'effectuent avec relève, cette pause de trente (30) minutes n'est pas allouée.

h) Pour les opérations dans les terminus (réception/livraison), les employés qui seront rappelés après avoir travaillé huit (8) heures, seront payés pour le temps supplémentaire effectivement travaillé. Si la période de rappel doit excéder deux

(2) heures, les employés auront droit à une période de repos payés de trente (30) minutes et seront rémunérés selon l'article 19.07 a).

- i) Il est convenu que si un travail n'est pas terminé à 24 h et que les mêmes employés ne sont pas déployés le lendemain matin, ils seront assignés par le surintendant sans avoir à passer par le centre de déploiement.

19.03 Les opérations de débardage s'effectueront selon les systèmes de travail ci-après énumérés :

- a) Travail conventionnel

Heures de travail	Période de repas	Période de repos
(débutant à 8 h)		
8 h à 12 h	12 h à 13 h	-----
13 h à 16 h	16 h à 17 h	-----
16 h à finition	-----	-----
17 h à 20 h 30	-----	-----
20 h 30 à finition	-----	20 h 30 à 21 h

- b) Quarts à relais

Périodes de travail	Période de repas
8 h à 16 h	12 h à 13 h
16 h à 24 h	20 h à 21 h
0 h à 8 h	4 h à 5 h

- c) Il est convenu que l'employeur, pourra à sa discrétion, faire exécuter sans interruption les travaux reliés aux opérations de types suivants :
- roll-on / roll-off;
 - terminus à conteneurs;
 - navires passagers;
 - cargaisons en vrac (y compris sucre et rebuts).

19.04 Il est entendu que le régime de travail à relais peut s'appliquer au choix de l'employeur. Toutefois, le quart de minuit à 8 h ne pourra être utilisé que pour les travaux reliés aux opérations de navires trans-roulants, terminus à conteneurs, navires passagers et cargaisons en vrac. Il est de plus convenu qu'un employeur peut travailler selon le régime d'un quart, de deux quarts ou de trois quarts, employant à chaque quart les effectifs prévus à la présente convention collective.

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

19.05 Passagers

Nonobstant ce qui précède, l'appel pour les travaux relatifs aux navires de passagers pourra être fait à 4 h. De plus, l'appel pour ce genre d'assignation comportera quatre (4) heures de garantie. Si les travaux se poursuivent au-delà de ce quatre (4) heures, l'employeur conservera les mêmes travailleurs.

Les employés affectés aux travaux relatifs aux navires de passagers seront rémunérés selon le taux prévu à la présente convention collective pour les quatre (4) heures de travail. S'il survient que ces employés soient requis de travailler après avoir complété une période de quatre heures, sans prendre l'heure de repas, les heures en surplus seront elles aussi payées selon le taux prévu à la présente convention collective.

Nonobstant ce qui précède, la période de travail des employés affectés aux travaux relatifs aux navires passagers pourra être avancée ou retardée d'un temps allant jusqu'à soixante (60) minutes. L'appel pour ce genre d'assignation comportera quatre (4) heures de garantie.

19.06 Repas

- a) Les employeurs pourront, selon leurs besoins, déplacer de trente (30) minutes avant ou de trente (30) minutes après, la période de repas prévue, auquel cas il n'y aura pas de modification quant au taux applicable.
- b) Si les employés réguliers sont gardés au travail durant l'heure de repas, le taux s'établit comme suit, soit : ils sont rémunérés pour cette heure au taux applicable majoré de 50 % et prennent obligatoirement leur heure de repas immédiatement après.

Le présent article ne s'applique pas lorsque les travaux s'effectuent sans interruption tel que prévu à l'article 19.03 c).

19.07

- a) Tout travail couvert par cette convention sera rémunéré comme suit :

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
Nuit 0 h - 8 h	Nuit 0 h - 8 h	Nuit 0 h - 8 h	Nuit 0 h - 8 h	Nuit 0 h - 8 h	Nuit 0 h - 8 h	Nuit 0 h - 8 h
Double	Temps et demi	Temps et demi	Temps et demi	Temps et demi	Temps et demi	Double
Jour 8 h - 16 h	Jour 8 h - 16 h	Jour 8 h - 16 h	Jour 8 h - 16 h	Jour 8 h - 16 h	Jour 8 h - 16 h	Jour 8 h - 16 h
Double	Régulier	Régulier	Régulier	Régulier	Régulier	Double
Soir 16 h - 24 h	Soir 16 h - 24 h	Soir 16 h - 24 h	Soir 16 h - 24 h	Soir 16 h - 24 h	Soir 16 h - 24 h	Soir 16 h - 24 h
Double	Temps et quart	Temps et quart	Temps et quart	Temps et quart	Temps et quart	Double

- b) Dans le cas d'une extension seulement, l'employé régulier qui aura travaillé plus de huit (8) heures sera payé au taux prévalant sur la période originale

d'assignation majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures excédant ce dit huit (8) heures sans dépasser le maximum du double du taux de base.

Par contre, l'employé a la liberté de refuser, sans pénalité, les extensions demandées durant la fin de semaine (samedi et dimanche) ainsi que durant les jours fériés.

- c) Tout travail de seine fait par les employés réguliers décrits à l'Annexe C sera rémunéré selon les dispositions de l'article 19.07 a).

19.08 Rémunération des employés ne faisant pas partie de l'annexe C

Nonobstant toute disposition contraire de la convention collective, tout employé qui ne fait pas partie de l'annexe C sera payé au taux de base prévu à l'article 28.01 b), peu importe que le travail s'effectue le soir, la nuit ou les samedis, dimanches et jours fériés, et ce pour les quarante (40) premières heures de travail dans une semaine.

Ainsi, après avoir travaillé quarante (40) heures au taux de base prévu à l'article 28.01 b), il sera payé au taux de base majoré de cinquante pour cent (50 %) pour toutes autres heures.

19.09 Pour les fins d'interprétation du présent article et de toute autre disposition s'y rattachant, les parties conviennent que les heures de travail doivent être respectées rigoureusement. Ce faisant, les employés doivent en tout temps être à leur poste de travail au début et jusqu'à la fin de chaque période de travail. Le surintendant sera disponible avant le début du quart de travail pour une période suffisante pour procéder à l'assignation au travail et permettre à l'employé de se rendre à son poste de travail à l'heure sans obligation de la part de l'employeur de l'y conduire.

19.10 Couverture de matériel

La présente disposition s'applique sous réserve de l'obtention par l'employeur du contrat du client.

Nonobstant toute disposition contraire et dans le but de faciliter le travail, les parties conviennent que pour tout travail destiné à la couverture du sel et, après discussion et entente avec le syndicat, à d'autres opérations de couverture requérant la même flexibilité, l'appel pourra être fait jusqu'à quatre (4) heures avant le début du quart. Cet appel sera d'un minimum de quatre (4) heures. Les heures travaillées au-delà de ce quatre (4) heures seront payées temps fait, temps payé. Seules les heures travaillées avant 8 h seront payées à temps et demi du taux courant.

Pour cette opération, l'employeur ouvrira une nouvelle classification.

Une heure de repas sera accordée après quatre (4) heures de travail. Cette période peut être devancée ou retardée d'une heure selon les besoins de l'opération.

ARTICLE 20 CONGÉ HEBDOMADAIRE

20.01 Le nombre d'employés pouvant bénéficier d'un congé hebdomadaire en même temps s'établit de la manière suivante :

Nb d'employés déployables divisé par 4,33

MOINS

Nb d'employés absents CSST et maladie (sans tenir compte des vacances)

Arrondi à l'entier supérieur.

20.02

a) Employés embauchés avant le 31 décembre 2008

Le congé hebdomadaire est accessible après 5 jours de travail consécutifs à l'exception de la période du 24 juin au 1^{er} septembre où ce congé demeure accessible après 7 jours consécutifs.

b) Employés embauchés entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2015

1) Le congé est accessible après 7 jours de travail consécutifs.

2) Détermination du nombre de places disponibles

Le nombre de places disponibles pour ce groupe d'employés s'obtient en appliquant la formule prévue à l'article 20.01 en y réduisant le nombre de congés hebdomadaires déjà accordés aux employés embauchés avant le 31 décembre 2008.

3) Octroi du congé

i. Parmi tous les employés détenant une classification « **du groupe priorité 1 actualisé** », il ne peut pas y en avoir plus du tiers (**33,33%**) en congé en même temps.

ii. Parmi le groupe ainsi obtenu au paragraphe a), le nombre de places disponibles pour les employés détenant une classification « **du groupe priorité 1 actualisé** » s'obtient en appliquant la formule suivante :

Nombre d'employés obtenu en a)

Moins

Nombre d'employé « **du groupe priorité 1 actualisé** » en vacances, en maladie, en CSST

Moins

Nombre d'employés embauchés avant le 31 décembre 2008 détenant une classification « **du groupe priorité 1 actualisé** » et ayant obtenu un congé hebdomadaire pour la journée visée.

* À la base, le résultat de ce calcul ne peut être supérieur à celui de la grille de 20.01 à moins que l'employeur en décide autrement.

- iii. Les classifications « **du groupe priorité 1 actualisé** » sont celles qui sont identifiées au moment de l'octroi des congés. L'employeur tient le syndicat informé de cette liste.
- iv. L'employeur octroi le congé par ordre d'ancienneté parmi les employés se qualifiant selon l'application des paragraphes 1) et 3) ci-dessus.
- v. Un employé qui se voit refuser un congé hebdomadaire peut demander d'être considéré pour le choix du lendemain; auquel cas il sera priorisé parmi son groupe.

c) Employés embauchés après le 1^e janvier 2016

Le congé prévu à l'article 20 ne vise pas ces employés à l'embauche.

d) Transition

À titre d'explication :

Groupe **1**: Employés embauchés avant le 31 décembre 2008

Groupe **2**: Employés embauchés entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2015

Groupe **3**: Employés embauchés après le 1^{er} janvier 2016

Dans le cas d'un départ d'employé du groupe **1**, l'employé le plus ancien du groupe **2** accède aux conditions du groupe **1**.

Cette transition s'applique dans la mesure et au moment où l'employeur procède à l'embauche de nouvel employé après la signature de la présente entente.

Dans le même sens, dans le cas d'un départ d'employé du groupe **2**, l'employé le plus ancien du groupe **3** accède aux conditions du groupe **2** précédent dans la

sk
QC

mesure et au moment où l'employeur procède à l'embauche d'un nouvel employé après la signature de la présente entente.

- 20.03** Ce congé peut être pris uniquement du lundi au vendredi.
- 20.04** L'employé désirant se prévaloir du congé prévu au paragraphe 20.01 doit en informer le centre de déploiement au moins 24 heures à l'avance. L'employé a alors priorité pour l'obtention dudit congé.
- 20.05** Un employé bénéficiant d'une journée de congé hebdomadaire n'a pas droit à la séne.

ARTICLE 21 CONGÉ DE FIN DE SEMAINE

- 21.01** Sur demande, un employé régulier embauché avant le 31 décembre 2015 obtient une fin de semaine de congé par mois.
- 21.02** Pour les fins de l'application du présent article, la fin de semaine débute le vendredi à 16h pour se terminer le lundi suivant à 8h.

Employés embauchés avant le 31 décembre 2008

Lors de leur choix de congé de week-end, ces employés peuvent demander à ce que le congé débute le vendredi 00h et se termine le lundi 23h59.

Employés embauchés entre le 1^{er} janvier 2009 et 31 décembre 2015

Lors de leur choix de congé de week-end, ces employés peuvent demander à ce que le congé débute le vendredi 00h et se termine le lundi 7h59.

- 21.03** Le nombre d'employés pouvant bénéficier d'un congé de fin de semaine en même temps s'établit de la manière suivante :

Nb d'employés déployables divisé par 4,33
MOINS
Nb d'employés en vacances
Arrondi à l'entier supérieur.

- 21.04** **Employés embauchés entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2015**

1. Détermination du nombre de places disponibles

Le nombre de places disponibles pour ce groupe d'employés s'obtient en appliquant la formule prévue à l'article 21.03 et en y réduisant le nombre de congés accordés aux employés embauchés avant le 31 décembre 2008.

2. Octroi du congé

- a) Parmi tous les employés détenant une classification « du groupe priorité 1 actualisé » donnée, il ne peut pas y en avoir plus du tiers (33,33%) en congé en même temps.
- b) Parmi le groupe ainsi obtenu au paragraphe a), le nombre de places disponibles pour les employés détenant une classification « du groupe priorité 1 actualisé » s'obtient en appliquant la formule suivante :

<p>Nombre d'employés obtenu en a)</p> <p>Moins</p> <p>Nombre d'employé « du groupe priorité 1 actualisé » en vacances, en maladie, en CSST.</p> <p>Moins</p> <p>Nombre d'employés embauchés avant le 31 décembre 2008 détenant une classification « du groupe priorité 1 actualisé » et ayant obtenu un congé de week-end pour le week-end visé.</p> <p>* À la base, le résultat de ce calcul ne peut être supérieur à celui de la grille de 21.03 à moins que l'employeur en décide autrement.</p>
--

- c) Les classifications « du groupe priorité 1 actualisé » sont celles qui sont identifiées au moment de l'octroi des congés. L'employeur tient le syndicat informé de cette liste.
- d) L'employeur octroi le congé par ordre d'ancienneté parmi les employés se qualifiant.

21.05 Employés embauchés après le 1^{er} janvier 2016

Le congé de fin de semaine prévu à l'article 21 ne vise pas ces employés à l'embauche.

a) **Transition**

À titre d'explication :

Groupe **1**: Employés embauchés avant le 31 décembre 2008

Groupe **2**: Employés embauchés entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2015

Groupe **3**: Employés embauchés après le 1^{er} janvier 2016

Dans le cas d'un départ d'employé du groupe **1**, l'employé le plus ancien du groupe **2** accède aux conditions du groupe **1**.

Cette transition s'applique dans la mesure et au moment où l'employeur procède à l'embauche de nouvel employé après la signature de la présente entente.

Dans le même sens, dans le cas d'un départ d'employé du groupe **2**, l'employé le plus ancien du groupe **3** accède aux conditions du groupe **2** précédent dans la mesure et au moment où l'employeur procède à l'embauche d'un nouvel employé après la signature de la présente entente.

21.06 L'employé éligible au congé de fin de semaine doit faire connaître son intention de se prévaloir de ce congé le dernier jeudi du mois précédent. Il doit également indiquer à l'employeur son intérêt à obtenir une fin de semaine supplémentaire.

21.07 Congés attribués

Le dernier vendredi de chaque mois, l'employeur attribue un nombre de congés de fin de semaine selon les modalités suivantes :

Première fin de semaine suivante	Selon l'application de la formule prévue à l'article 21.03
Deuxième fin de semaine suivante	Selon l'application de la formule prévue à l'article 21.03 moins (-) 3
Troisième fin de semaine suivante	Selon l'application de la formule prévue à l'article 21.03 moins (-) 5
Quatrième fin de semaine suivante	Selon l'application de la formule prévue à l'article 21.03 moins (-) 7
Cinquième fin de semaine suivante	Aucune attribution n'est alors faite

21.08 Selon les disponibilités définies à l'article 21.07, le dernier vendredi de chaque mois :

- 1) L'employeur octroie une première fin de semaine de congé, par ordre d'ancienneté, aux employés éligibles ayant exprimé leur intention conformément à l'article 21.06;
- 2) Lorsque tous les employés éligibles ont été considérés pour l'obtention d'une première fin de semaine, l'employeur octroie, par ordre d'ancienneté

et selon les places toujours disponibles, une deuxième fin de semaine de congé aux employés éligibles ayant exprimé leur intention conformément à l'article 21.06;

- 3) Pour l'obtention d'une troisième et d'une quatrième fin de semaine de congé, l'employeur répète le processus présenté au paragraphe 2 ci-dessus;
- 4) Les employés éligibles n'ayant pu obtenir le ou les congés de fin de semaine souhaités seront insérés sur une liste de priorité en vue de l'application du processus prévu à l'article 21.10.

21.09 Lorsque l'octroi des congés de fin de semaine est complété, l'employeur affiche la liste des employés éligibles ayant obtenu ces congés conformément à l'application de l'article 21.08. Cette liste indique également les employés éligibles n'ayant pas pu obtenir le ou les congés souhaités.

- 21.10**
- a) Le mardi de chaque semaine du mois en cour, l'employeur octroie, par ordre d'ancienneté parmi les employés éligibles inscrits à la liste prévue au paragraphe 4 de l'article 21.08 et tenant compte des besoins de chaque classification, les congés disponibles pour la fin de semaine à venir;
 - b) À chaque mardi, les congés disponibles sont définis par l'application, à ce moment, de la formule prévue aux articles 21.03 et 21.04.

21.11 Le nombre maximum établi selon les paragraphes 21.03 et 21.04 peut être augmenté suivant les besoins déterminés par la SAQ.

21.12 Un employé bénéficiant d'une fin de semaine de congé n'a pas droit à la seine.

21.13 Nonobstant les dispositions précédentes, un employé peut, en avisant au plus tard le vendredi précédant à 14h, se déclarer non disponible pour le samedi et le dimanche suivant sans être sujet à une mesure disciplinaire sous réserve qu'une telle absence ne nuise pas aux opérations.

ARTICLE 22 ABSENCES POUR MALADIE

22.01

- a) L'employé régulier bénéficie d'une banque de six (6) jours de congés maladie par année pour lesquels aucune justification médicale n'est requise. Ces jours ne sont pas cumulables d'une année à l'autre, ni monnayables.
- b) L'employé régulier qui se prévaut d'un jour de congé maladie n'est pas tenu de soumettre un certificat médical justifiant cette absence. Dans un tel cas, la banque de congés maladie sera réduite d'une journée et l'employé ne pourra pas réclamer l'application de l'article 22.02.

- c) L'employé régulier absent pour maladie, justifié par la remise d'un certificat médical, peut réclamer l'application de l'article 22.02. Dans un tel cas, la banque de congé maladie ne sera pas amputée de la durée de ladite absence.
- d) L'employé régulier qui s'absente du travail sans justification valable pour la SAQ verra sa banque de congés maladie amputée de la durée de cette absence.
- e) La banque de congés maladie de l'employé régulier qui obtient l'autorisation de la SAQ pour s'absenter du travail ne sera pas affectée.

22.02 Aux fins du fonds de pension, du calcul des jours fériés et du calcul de l'indemnité de congé annuel, tout employé de l'annexe C bénéficie de seize (16) heures de congé maladie sans rémunération avec versement de contributions par l'Employeur par année selon les modalités décrites ci-dessous.

Tout employé de l'annexe C bénéficie de seize (16) heures de congé maladie sans rémunération par année. Une telle absence doit être prise en périodes minimales de quatre (4) heures et doit être justifiée par une preuve documentaire. Le cas échéant, l'employeur lui versera la contribution au fonds de pension. Également, ces heures seront cumulées dans le calcul des jours fériés et les gains qu'il aurait faits seront considérés dans le calcul de l'indemnité de congé annuel.

22.03 Pour la perte de salaire à court terme causée par la maladie, les salariés se réfèrent à l'assurance-emploi. L'employeur accorde deux (2) heures de maladie payées par année civile qui n'est utilisée que lorsque le salarié a droit à l'assurance emploi.

Cette journée n'est pas transférable ni rachetable; si elle n'est utilisée au cours de l'année en cas de maladie. Pour recevoir le paiement de cette journée, l'employé devra fournir un certificat médical.

ARTICLE 23 **CONGÉ SANS SOLDE**

Un employé pourra demander un congé sans solde pour une période minimale de trois (3) mois et maximale de douze (12) mois. Une telle demande ne pourra être refusée sans raison valable.

ARTICLE 24 **VACANCES ANNUELLES**

24.01 **Indemnité de vacances**

- a) Tout employé faisant partie du Groupe I de l'Annexe C a droit à l'indemnité de congé suivante:

-Plus de trente (30) jours continus et jusqu'à vingt-quatre (24) ans d'ancienneté

Une indemnité de congé équivalant à dix pour cent (10 %) des gains accumulés depuis les dernières vacances.

-Vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté

Une indemnité de congé équivalant au montant le plus élevé des deux montants suivants:

- i) Douze pour cent (12 %) de son salaire annuel;
- ii) La valeur monétaire calculée à raison de quarante (40) heures par semaine au taux horaire de base pour cinq (5) semaines.
- iii) Un employé absent en raison d'une lésion professionnelle ou d'une maladie pour une durée supérieure à une année n'aura plus droit au pourcentage indiqué en i) ni à la valeur monétaire indiquée en ii).

À son retour, l'indemnité de congé équivalra au montant le plus élevé entre celui prévu en i) et la valeur monétaire prévue en ii) calculée en proportion du nombre de mois travaillés dans l'année du retour.

- b) Tout employé faisant partie du Groupe II de l'annexe C a droit à l'indemnité de congé suivante :

- Plus de 30 jours continus et jusqu'à six (6) ans d'ancienneté :
Une indemnité de congé équivalent à cinq pour cent (5 %) des gains accumulés depuis les dernières vacances.
- 7 ans à 9 ans d'ancienneté :
Sept pour cent (7 %) des gains accumulés depuis les dernières vacances.
- 10 ans à 14 ans d'ancienneté
Huit pour cent (8 %) des gains accumulés depuis les dernières vacances.
- 15 ans à 19 ans d'ancienneté
Neuf pour cent (9%) des gains accumulés depuis les dernières vacances.
- 20 à 24 ans d'ancienneté
Dix pour cent (10%) des gains accumulés depuis les dernières vacances.
- 25 à 29 ans d'ancienneté
Onze pour cent (11%) des gains accumulés depuis les dernières vacances.
- 30 ans et plus d'ancienneté

Douze pour cent (12%) des gains accumulés depuis les dernières vacances.

- c) Les autres employés recevront l'indemnité de congé de 4% de leurs gains prévus à la partie III du Code canadien du travail.

24.02 Congé annuel

- a) Employés réguliers de l'annexe C :
- Plus de 30 jours continus et jusqu'à six (6) ans d'ancienneté :
Deux (2) semaines de vacances durant l'année de calendrier.
 - 7 ans à 14 ans d'ancienneté :
Trois (3) semaines de vacances durant l'année de calendrier.
 - 15 ans à 19 ans d'ancienneté :
Quatre (4) semaines de vacances durant l'année de calendrier.
 - 20 ans et plus d'ancienneté :
Cinq (5) semaines de vacances durant l'année de calendrier.
- b) Nonobstant ce qui précède, tous les employés réguliers, s'ils le désirent, peuvent se limiter à deux (2) semaines de vacances.

24.03 Les vacances seront attribuées selon l'ancienneté et les besoins dans chaque classification. Le choix de dates sera réservé aux plus anciens.

24.04 Les employés dont le nom apparaît à l'annexe C à la signature de la convention collective pourront prendre deux (2) semaines de vacances entre le 24 juin et le 1er septembre. Le nombre d'employés en vacances en même temps ne devra pas nuire au déroulement des opérations. La décision quant à l'acceptation ou le refus d'une période de vacances sera prise par la SAQ.

- 24.05**
- a) La semaine de vacances débute le dimanche à compter de 00h pour se terminer à 23h59 le samedi suivant.
- b) Au choix de l'employé, celui-ci peut extensionner la durée d'une semaine de vacances afin qu'elle débute le vendredi à compter de 16h et qu'elle se termine le lundi à compter de 8h.

Employés embauchés avant le 31 décembre 2008

Ces employés peuvent demander à ce que le congé débute le vendredi 00h et se termine le lundi 23h59.

Employés embauchés entre le 1^{er} janvier 2009 et 31 décembre 2015

Ces employés peuvent demander à ce que le congé débute le vendredi 00h et se termine le lundi 7h59.

L'employé qui désire se prévaloir de cette disposition doit l'indiquer au moment d'effectuer son choix de vacances.

- c) L'employé qui se prévaut de l'extension de ses vacances perd automatique le droit à une fin de semaine de congé pour le mois à l'intérieur duquel la semaine de vacances débute, à moins que l'employeur n'en décide autrement. Le cas échéant, l'employé devra, au préalable, avoir effectué une demande de congé conformément à l'article 21.06 ci-avant.
- d) Deux fois par année, soit en avril et en décembre, les employeurs détermineront leurs besoins, afin que les employés admissibles à quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances puissent prendre respectivement deux (2) ou trois (3) semaines de leurs vacances dans la période de six (6) mois qui suit.
- e) Les choix de vacances s'effectueront par écrit suivant un horaire établi qui aura été préalablement confirmé aux employés par la Société des Arrimeurs de Québec.
- f) Au moment d'effectuer son choix de vacances pour les premiers six (6) mois de l'année, l'employé doit informer l'employeur s'il désire ne prendre que deux (2) ou trois (3) semaines de vacances pour l'année complète.

24.06 La paie de vacances prévue ci-haut devra être donnée à l'employé lors de son départ en vacances.

ARTICLE 25 JOURS DE FÊTES LÉGALES

25.01 Les jours suivants sont des jours de fêtes légales aux termes de la présente convention :

- | | | |
|-----|------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. | Le Jour de l'An (non ouvrable) | le 1 ^{er} janvier |
| 2. | La Journée nationale des Patriotes | |
| 3. | La St-Jean-Baptiste (non ouvrable) | le 24 juin |
| 4. | La Fête de la Confédération | le 1 ^{er} juillet |
| 5. | La Fête du Travail (non ouvrable) | le 1 ^{er} lundi de septembre |
| 6. | L'Action de Grâce | le 2 ^e lundi d'octobre |
| 7. | Le Jour du Souvenir | le 11 novembre |
| 8. | Le 24 décembre (non ouvrable) | |
| 9. | Le jour de Noël (non ouvrable) | le 25 décembre |
| 10. | Le Vendredi Saint | |

- 25.02** S'il arrive que l'une de ces fêtes survienne un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme jour de fête légale aux termes du présent article. Si l'une de ces fêtes survient un autre jour de la semaine et est reportée au lundi par le gouvernement, ce dit lundi sera considéré comme fête légale aux termes du présent article.
- 25.03** Pour être éligibles à une fête chômée et payée, les employés devront avoir préalablement complété au moins 10 jours ou 80 heures de travail dans les trente (30) jours qui ont précédé ledit congé.
- La rémunération du congé sera établie en proportion des heures ou des jours travaillés durant cette période. Pour avoir droit à l'indemnité complète, l'employé doit justifier de 15 jours ou 120 heures de travail.
- 25.04** Les 26 et 31 décembre et le 2 janvier ne sont pas des jours de fêtes légales, mais seront des jours non ouvrables.
- 25.05** Un employé régulier faisant partie de l'Annexe C pourra demander que soient accumulés en banque les montants qu'il aurait reçus et auxquels il a droit conformément à la convention collective pour les congés fériés qui coïncidaient avec sa période de vacances.
- Cet employé pourra ajouter ces gains mis en banque à ses prochaines vacances ou reprendre ce congé à une date ultérieure. Cet employé ne pourra cependant reprendre ce congé lorsqu'il y a plein emploi.

ARTICLE 26 **LÉSIONS PROFESSIONNELLES**

- 26.01** Les employeurs sont assujettis à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 26.02** La Société des Arrimeurs de Québec convient de verser 100 % du salaire net à l'employé pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle l'employé devient incapable d'exercer son travail en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette journée de travail n'eut été de son incapacité.
- 26.03**
- a) L'employeur convient que dans les cas de lésions professionnelles rendant l'employé incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion, la Société des Arrimeurs de Québec lui versera les prestations prévues au paragraphe b). La Société des Arrimeurs de Québec versera ce salaire à l'employé à l'époque où il lui aurait été normalement versé si ce dernier a fourni l'attestation médicale visée dans l'article 199 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

- b) Les employés recevront, pour les quatorze (14) premiers jours, le plus élevé des montants suivants :
- 1) 90 % de la moyenne des gains des douze (12) mois précédents jusqu'au maximum payable par la CSST;
 - 2) selon la base du nombre de fois qu'ils auraient été assignés au travail pendant cette période;
 - 3) ce qu'ils auraient reçu comme prestation d'assurance emploi.
- c) Les parties conviennent également de faire une avance d'indemnité à l'employé à compter du quinzième (15^e) jour complet et cela pour les deux (2) semaines (10 jours) suivant les quatorze (14) jours de l'incapacité de l'employé d'exercer son emploi à condition qu'il produise des preuves médicales suffisantes et qu'il ait rempli le formulaire prescrit par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et intitulé « Réclamation du travailleur ». Ces avances sont versées à l'employé à l'époque où son salaire aurait été normalement versé. Par la suite, la C.S.S.T. fera parvenir à l'employé accidenté son chèque à son adresse personnelle.

26.04 Avance pour la C.S.S.T.

Ces avances, soit les quatorze (14) premiers jours et les deux (2) semaines (10 jours) additionnelles, sont égales à l'indemnité de remplacement du revenu calculée par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* versées par cette dernière à l'employeur identifié dans le dossier de réclamation de l'employé à la Commission de la Santé et Sécurité du Travail. En cas de majoration de l'indemnité par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, les avances seront majorées en conséquence.

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

26.06 Le remboursement des avances d'indemnité s'effectuera selon les modalités suivantes :

- a) Au moment du paiement de la première avance, tous les employés réclamants devront signer une formule s'engageant à rembourser les avances d'indemnité reçues advenant le cas où, tel que mentionné à l'article 26.05, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu serait refusé ou accepté en partie seulement, par l'agent d'indemnisation de la C.S.S.T.
- b) Dans le cas d'un paiement d'avance en trop, d'un refus du droit à l'indemnité de remplacement du revenu de l'agent d'indemnisation de la C.S.S.T. ou d'une

cessation d'emploi, une lettre recommandée sera envoyée à l'employé concerné l'informant que le montant dû devra être remboursé à la Société des Arrimeurs de Québec dans les dix (10) jours suivant la date d'envoi de ladite lettre, sinon une partie de son salaire sera retenue à la source à chaque semaine, et ce, jusqu'à remboursement complet de la somme due.

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

26.07 Toute autre modalité de remboursement devra être approuvée par la Société des Arrimeurs de Québec.

ARTICLE 27 **RÉGIME DE RETRAITE ET ASSURANCE-GROUPE**

27.01 La contribution de l'employeur au régime de retraite et assurance-groupe est de :

- a) - À l'embauche : 2,50 \$ par heure travaillée;
- Après 1 an de service : 2,75 \$ par heure travaillée;
- Après 2 ans de service : 3,00 \$ par heure travaillée;
- Après 3 ans de service : 3,25 \$ par heure travaillée;
- Après 4 ans de service : 3,50 \$ par heure travaillée;
- Après 5 ans de service : 3,75 \$ par heure travaillée;
- Après 6 ans de service : 4,25 \$ par heure travaillée;
- Après 10 ans de service : 4,50 \$ par heure travaillée;
- Après 15 ans de service : 4,75 \$ par heure travaillée;
- Après 20 ans de service : 5,00 \$ par heure travaillée;
- Après 25 ans de service : 5,25 \$ par heure travaillée;
- Après 30 ans de service : 5,50 \$ par heure travaillée.

- b) Contribution exclusive à l'assurance collective
L'employeur convient de verser au régime d'assurance collective la somme de 0,10 \$ par heure travaillée par les employés réguliers.

Cette somme n'est utilisée que pour combler toute portion de la prime impayée d'un employé régulier.

- c) Bonification spéciale
À compter de la signature de la convention collective, l'employeur versera une contribution spéciale de 0,55 \$ pour chaque heure travaillée par les employés réguliers. Cette contribution sera majorée de 2% annuellement et prendra fin à la date de terminaison de la convention collective.
- d) Aux fins des présentes, l'expression « heure travaillée » signifie les heures effectivement travaillées, prévues à la présente convention et les heures payées à titre de jours de fêtes légales.

- e) Pour tout employé faisant partie de l'Annexe C absent de son travail suite à un accident de travail et qui reçoit une compensation de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail (C.S.S.T.), la Société des Arrimeurs de Québec versera au fonds de pension de cet employé les sommes qu'il aurait reçues s'il n'avait pas été accidenté selon son rang de déploiement.

Ces dites sommes seront versées à tous les trimestres directement à l'administrateur du régime de retraite. Toutefois, ces cotisations prendront fin lorsqu'un employé est déclaré avoir une invalidité permanente selon les dispositions de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*.

- 27.02** Le programme de régime de retraite sera enregistré en vertu de la *Loi sur les normes des prestations de pension* et agréé par le ministère du Revenu national aux fins d'exonération d'impôt. Il sera administré conformément à toute législation applicable.
- 27.03** Il est entendu que les contributions spécifiques des employeurs, telles que prévues à l'article 27.01, seront utilisées exclusivement pour prévoir des prestations de retraite et d'assurance-groupe. Les prestations d'assurance-groupe doivent se limiter à prévoir une protection pour les employés ou leurs personnes à charge en cas de décès, d'invalidité, de maladie ou de blessure.
- 27.04** Le programme de régime de retraite et assurance-groupe continuera d'être administré par des fiduciaires nommés par le syndicat. La Société des Arrimeurs de Québec recevra annuellement des exemplaires des documents officiels concernant la fiducie, y compris les états financiers de revenus et de dépenses.
- 27.05** Il est entendu que, puisque le programme de régime de retraite et assurance-groupe est administré par des fiduciaires nommés par le syndicat, l'employeur devient « ipso facto » dégagé de toute responsabilité découlant de ces programmes.
- 27.06** Il est de plus entendu que le fait même de verser la contribution prévue à l'article 27.01 au programme de régime de retraite et d'assurance-groupe dégage la Société des Arrimeurs de Québec de toute obligation en ce qui concerne l'utilisation de ces fonds. La responsabilité totale pour la gestion et l'utilisation de tout argent perçu en fonction de cette disposition relève entièrement du syndicat.
- 27.07** Il est convenu que le syndicat sera tenu d'informer immédiatement la Société des Arrimeurs de Québec lorsqu'un employé régi par cette convention réclame des bénéfices du régime de retraite et d'assurance-groupe ou décide de prendre sa retraite.

Telles informations seront signifiées par communications téléphoniques le jour même, et seront suivies par l'envoi, à la Société des Arrimeurs de Québec, d'une copie des documents attestant la ou les démarche(s) de l'employé auprès du bureau central de la paie.

27.08 Il est convenu qu'un employé pourra à sa discrétion effectuer des contributions personnelles à son fonds de pension ou à son régime enregistré d'épargne retraite (R.E.E.R.) en utilisant les déductions à la source par la Société des Arrimeurs de Québec, en conformité avec les normes prescrites.

ARTICLE 28 SALAIRES

28.01

- a) Employés réguliers
- i) Dont le nom apparaît à l'annexe C à l'entrée en vigueur de la convention collective et embauchés avant le 1^{er} janvier 2012
- À compter du 1^{er} janvier 2017, ces employés auront un taux de base de 35,27 \$ par heure travaillée jusqu'au 31 décembre 2017.
- ii) Dont le nom apparaît à l'annexe C à l'entrée en vigueur de la convention collective et embauchés entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2015
- À compter du 1^{er} janvier 2017, ces employés auront un taux de base de 28,86 \$ par heure travaillée jusqu'au 30 juin 2017.
- iii) Nouveaux employés réguliers
- À compter du 1^{er} janvier 2017, tout nouvel employé régulier recevra un salaire de 28,86 \$ par heure travaillée.
- b) Tous les employés qui ne font pas partie de l'Annexe C recevront les taux ci-dessous :
- | | |
|--------------------|---|
| 22,57 \$ l'heure : | Tous les employés non classifiés ci-après; |
| 25,78 \$ l'heure : | Opérateurs de chariot élévateur à fourches; |
| 25,78 \$ l'heure : | Opérateurs de chariot élévateur (papier), charpentiers (menuisiers); |
| 27,35 \$ l'heure : | Opérateurs de machinerie lourde, (excavatrices <i>Backhoe</i>), chargeur sur benne (<i>payloader</i>), grue de navire, grue portique ou rotative). |

28.02

a) AUGMENTATION ANNUELLE	
1 ^{er} janvier 2017	Pour l'année 2017, l'employeur verse à chaque employé un montant forfaitaire équivalent à 1% du salaire gagné au cours de l'année 2016.
1 ^{er} janvier 2018	Augmentation de 1%
1 ^{er} janvier 2019	Augmentation de 1,5%
1 ^{er} janvier 2020	Augmentation de 1,5%
1 ^{er} janvier 2021	Augmentation de 2%

b) RATTRAPAGE SALARIAL - EMPLOYÉS RÉGULIERS EMBAUCHÉS ENTRE LE 1^{er} JANVIER 2012 et le 31 JANVIER 2015

En plus des augmentations prévues ci-dessus, les employés faisant partie de ce groupe recevront :

- Au 1^{er} juillet 2017, une augmentation du taux horaire de base de 3,20\$ l'heure.
- Au 1^{er} juillet 2018, parité avec les autres employés.

c) RATTRAPAGE SALARIAL - EMPLOYÉS RÉGULIERS EMBAUCHÉS APRÈS LE 1^{er} JANVIER 2016

Après un (1) an et jusqu'à six (6) ans de service, le taux de base prévu à l'article 28.01 a) iii) sera majoré du même pourcentage que ceux prévu à l'article 28.02 a) à la présente entente.

Après six (6) années de service, le taux de base des employés réguliers embauchés après le 1^{er} janvier 2016 sera celui prévu à l'article 28.01 a) i) actualisé.

28.03

Les taux applicables sont majorés pour chaque heure effectivement travaillée dans les cas suivants :

- a) Les grands contremaîtres ou chef d'équipe amarreurs 2,00 \$
- b) Les chefs d'équipe ou chefs de groupe 1,00 \$

28.04

Les primes suivantes seront payées aux employés lorsqu'ils effectuent des travaux de chargement et de déchargement des cargaisons suivantes :

Marchandise réfrigérée =	0,50 \$ par heure travaillée
Grain =	0,75 \$ par heure travaillée
Marchandise explosive =	0,75 \$ par heure travaillée

ARTICLE 29 **BUREAU CENTRAL DE PAIE**

29.01 **Le dépôt de la paie et les informations**

- a) Le salaire est payable par dépôt bancaire le jeudi avant 12h de chaque semaine. Si le jour de paie est une fête chômée et payée, la paie a lieu le jour précédent. Par exception, les débardeurs de l'Annexe C peuvent se soustraire au dépôt bancaire.

- b) Les détails suivants doivent être communiqués aux employés avec leur salaire :
 - 1. Le nom de l'employeur;
 - 2. Les nom et prénom de l'employé;
 - 3. La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - 4. Le nombre d'heures payées au taux normal;
 - 5. Le nombre d'heures supplémentaires payées avec le taux horaire applicable;
 - 6. La nature et le montant des primes, indemnités, allocations;
 - 7. Le taux du salaire;
 - 8. Le montant du salaire brut;
 - 9. La nature et le montant des déductions opérées;
 - 10. Le montant du salaire net versé à l'employé;
 - 11. Le total des gains accumulés.

- c) Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un employé, il lui est permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail, en s'adressant au représentant de la Société des Arrimeurs de Québec, et le remboursement lui est fait sur la paie de la semaine suivante. Toutefois, si une erreur de plus de 200 \$ se glisse, une avance sera faite par la Société des Arrimeurs de Québec.

29.02 Les employés réguliers et occasionnels embauchés avant le 31 décembre 2015 ont le choix entre :

- a) recevoir leur talon de paie en format papier; ou
- b) obtenir par un courriel sécurisé l'information pour avoir accès au talon de paie.

Les relevés de paie de chaque employé ayant sélectionné l'option a) seront postés à l'adresse que l'employé aura fait connaître à la Société des Arrimeurs de Québec.

Un employé ayant choisi l'option a) peut décider en tout temps de transférer à l'option b). À l'inverse cependant, un employé ayant choisi l'option b) ne peut revenir sur sa décision.

Tout nouvel employé accède automatiquement à son talon de paie par un courriel sécurisé.

- 29.03** Les employeurs ne priveront pas le syndicat de l'accès raisonnable à tous les renseignements qui se rapportent à la présente convention. Un refus de ce faire de la part des employeurs sera sujet à la procédure de griefs.
- 29.04** À la fin de chaque année financière, l'employeur fournira au syndicat une liste de tous les chèques non réclamés, indiquant le nom et le numéro de l'employé et le montant de ces chèques.
- 29.05** Toutes les périodes de paie se termineront le samedi soir à minuit et le paiement des salaires commencera au plus tard à 12 h le jeudi suivant.

ARTICLE 30 ***DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES ET ASSEMBLÉES***

30.01 La Société des arrimeurs de Québec retiendra sur le salaire de tous les employés le montant des cotisations syndicales déterminées par le Syndicat, ou son équivalent, dans le cas d'employés non-syndiqués. À la fin de chaque année fiscale, la Société des arrimeurs de Québec devra fournir à tous les membres du syndicat, en même temps que leurs formules d'impôt (T-4), un état des montants ainsi retenus.

30.02 **Assemblées syndicales**

Il n'y aura pas de travail en soirée afin de permettre la tenue d'assemblées syndicales qui se tiendront en soirée quatre (4) fois par année, soit le 3^e lundi de janvier, le 2^e lundi de mars, le 4^e mardi de juin et le 2^e lundi de novembre.

Les parties s'entendent qu'en période de plein emploi, la Société des Arrimeurs de Québec peut demander au syndicat le report d'une assemblée syndicale fixe.

La demande doit être effectuée au moins une (1) semaine précédant la date de l'assemblée et la nouvelle date fixée devra l'être au plus tard deux (2) semaines de la date originale.

En plus des quatre (4) assemblées énumérées au paragraphe précédent, le syndicat pourra tenir deux (2) assemblées supplémentaires pourvu que la Société des Arrimeurs de Québec en soit avisée à l'intérieur d'un délai maximum de quatre (4) jours.

La Société des Arrimeurs de Québec aura la possibilité de refuser à trois (3) reprises une telle demande. Cependant, après le troisième refus, le syndicat pourra procéder en donnant un avis de quinze (15) jours.

ARTICLE 31 **GRAND CONTREMAÎTRE ET CHEF D'ÉQUIPE**

31.01

- a) Lorsque des employés sont affectés au chargement et déchargement des navires, il y aura un (1) grand contremaître par navire de cargaison générale et un (1) grand contremaître lors des chargements des navires au grain. De plus, un grand contremaître sera affecté aux opérations de navires passagers conformément à l'article 16.04.
- b) Les grands contremaîtres attirés aux navires de cargaisons générales pourront seiner les postes de grands contremaîtres aux navires de cargaisons générales seulement.
- c) Un grand contremaître ne peut être requis d'effectuer aucun autre travail lorsqu'il agit comme tel. Toutefois, il pourra être assigné par le système de déploiement pour tout autre travail pour lequel il est classifié en secondaire. Cependant, les grands contremaîtres peuvent être exclus de tous travaux dans les cales.
- d) Tous les ordres et directives aux employés seront communiqués par les grands contremaîtres. À défaut, les ordres et directives pourront être communiqués par les surintendants ou par tout employé désigné par eux comme chef d'équipe.
- e) Les employeurs auront le droit exclusif de choisir les grands contremaîtres qui pourront être rattachés en permanence à l'entreprise.
- f) L'employeur aura le droit exclusif de choisir les chefs d'équipe et les grands contremaîtres assignés par le système de déploiement.
- g) Les chefs d'équipe ou chefs de groupe qui pourront de temps à autre être nommés par les employeurs seront requis d'exécuter leur fonction régulière ou les tâches pour lesquelles ils sont qualifiés tout en étant chef d'équipe ou chef de groupe.

ARTICLE 32 **PRÉPOSÉS AUX AMARRES**

32.01 Il ne faut pas employer moins de cinq (5) amarreurs dont un chef d'équipe pour l'arrivée au quai, le départ ou le déplacement des navires. Cependant, un amarreur supplémentaire est assigné dans le cas d'amarrage d'un navire océanique d'une longueur de plus de deux cents mètres (200 m.) ou six cent soixante pieds (660 pi.).

32.02 Lorsque les employés sont inactifs en attendant l'arrivée d'un navire, ils peuvent être employés pour manipuler les cordages pendant l'amarrage. Ils peuvent également être requis de manipuler les cordages lors du départ d'un navire.

32.03

- a) Deux (2) groupes de quatre (4) amarreurs seront constitués parmi les employés réguliers de l'annexe C.
- b) Les deux équipes sont disponibles à toutes les semaines, mais elles alternent à tour de rôle.

Par ailleurs, lorsque les deux (2) chefs d'équipe sont en devoir, les membres de leur équipe respective le sont également.

Lorsqu'ils ne sont pas requis comme amarreurs, qu'ils soient en disponibilité ou non, ils pourront se prévaloir du privilège de « seine ». Pour leur permettre une telle seine, les classifications qu'ils avaient et pour lesquelles ils sont qualifiés leur seront redonnées. Cependant, lorsque les amarreurs en devoir se prévalent de leur droit de seine, ils le feront après tous les autres employés réguliers.

- c) Ces amarreurs recevront pour chaque navire un minimum de deux (2) heures au taux de salaire prévu à l'article 28 et au taux prévu à l'article 19.07 a).
- d) Les amarreurs qui choisissent de laisser la classification « amarreur primaire » pourront demander d'être réintégrés dans la classification primaire qu'ils détenaient avant d'être amarreurs primaires.

32.04

Il y aura un chef d'équipe pour chaque équipe d'amarreurs. Celui-ci sera en devoir la semaine où son équipe le sera.

Le choix du Chef d'équipe amarreur demeure à la discrétion de l'employeur mais ce dernier priorisera son choix parmi les amarreurs.

Lorsqu'il est en devoir, le Chef d'équipe reçoit une rémunération pour les appels des membres de son équipe et la gestion de celle-ci répartie de la façon suivante :

- | | | |
|----|-----------------------|-----------|
| a) | Moins de 25 navires : | 13 heures |
| b) | De 26 à 30 navires : | 15 heures |
| c) | De 31 à 35 navires : | 17 heures |
| d) | De 36 à 40 navires : | 19 heures |
| e) | Plus de 40 navires : | 20 heures |

Ces heures seront rémunérées à taux simple et l'employeur versera les avantages prévus à la convention collective.

32.05

S'il y a un besoin, la Société des Arrimeurs de Québec, en collaboration avec les employeurs, établit une liste d'amarreurs supplémentaires en affichant les classifications disponibles.

32.06 Secteurs

Les amarreurs seront rémunérés pour deux appels lorsque les opérations d'amarrage requièrent le transfert d'un même navire d'un secteur à un autre.

Il existe trois secteurs, soit : Battures de Beauport, Estuaire, Foulons.

32.07 Prime de disponibilité

- a) Au cours de la période intensive de la saison des navires passagers, les quatre (4) amarreurs qui ne sont pas en devoir au cours d'une semaine recevront une prime de disponibilité de 140 \$.
- b) Cette prime sera réduite du salaire effectivement gagné au cours de cette semaine et/ou du montant équivalent au salaire perdu de l'employé absent lors d'un appel.

32.08 À l'exclusion de la période prévue au paragraphe 32.07 a), le chef amarreur non en devoir reçoit une compensation de 2 heures au taux de base pour chaque jour où il est requis pour guider la 2^e équipe.

32.09 À la date d'entrée en vigueur de la convention collective, un employé de la réserve de soutien ou occasionnel agissant à titre de chef amarreur et possédant plus de 5 ans de service à ce titre, se voit attribuer le salaire horaire de 27,35 \$. Cette rémunération est majorée selon les paramètres prévus à l'article 28.02.

ARTICLE 33 HOMMES D'ENTRETIEN

33.01 Les employés affectés aux fonctions d'entretien des agrès et de machinerie nécessaires aux travaux de débarquement ne sont pas assujettis au même régime de travail que les débardeurs.

Cette main-d'œuvre spécialisée, tel que les techniciens en mécanique ou en électricité à l'exception des individus dont le nom apparaît aux Groupes I et II de l'Annexe C, est recrutée par chacun des employeurs en dehors des rangs du syndicat et ne peut posséder la classification de préposé aux agrès.

Advenant l'abolition de leur poste, ces employés ne pourront, en aucun temps, faire partie de l'Annexe C et n'ont aucun droit de rappel comme employé occasionnel.

33.02 Les heures de travail des employés régis par cet article pourront s'effectuer selon trois (3) régimes aux modalités suivantes :

- a) le régime des travaux de débardage, soit de 7 h ou 8 h à 17 h, pour les heures régulières avec autant de rappels requis;
- b) un régime de quarts qui débiterait aux heures suivantes : 8 h, 16 h et minuit;
- c) un régime de quarts qui débiterait aux heures suivantes : 7 h, 15 h et 23 h.

Le choix du (des) régimes sera déterminé par l'employeur, qui déterminera de jour en jour les périodes de travail de ses hommes d'entretien.

33.03 La mise en œuvre du régime de quarts ne comporte pas nécessairement l'établissement d'un quart de nuit (minuit). Les effectifs des quarts seront déterminés exclusivement par les employeurs.

33.04 Lorsqu'une compagnie opère avec un système de trois (3) quarts, il doit y avoir suffisamment d'employés pour que l'on puisse faire la rotation de ces trois (3) quarts pour permettre une semaine de cinq (5) jours, ce qui permettra à tous les employés d'avoir quarante-huit (48) heures consécutives de congé durant une période de sept (7) jours.

33.05 Dans tous les cas, que ce soit sous un système de deux (2) ou de trois (3) quarts, les préposés à l'entretien sont en fonction durant huit (8) heures consécutives; il est néanmoins convenu qu'une (1) heure (60 minutes consécutives) pour manger et se détendre leur sera accordée durant la journée de huit (8) heures, au plus tôt deux (2) heures et au plus tard six (6) heures après le début du travail.

33.06 Les employés régis par cet article pourront être requis, par communication directe des employeurs, de se rendre au travail n'importe quand pour parer à toute urgence.

33.07 La surveillance des travaux d'entretien s'effectuera à la discrétion de l'employeur.

33.08 Les employés assignés au travail de relève (shift) pourront être requis de travailler du surtemps par période de quatre (4) heures ininterrompues à la fois.

33.09 Les taux de salaires pour les employés couverts par cet article seront comme suit :

- a) Taux de base: pour les premières huit (8) heures de travail dans une journée et toutes heures de seine (démarche volontaire);
- b) Taux de base majoré de 50 % après les huit (8) premières heures de travail dans une journée;

- c) Taux de base majoré de 50 % après les quarante (40) heures travaillées au taux de base du lundi au vendredi;
- d) Toute heure travaillée les samedis sera payée au taux de base, majoré de cinquante pour cent (50 %);
- e) Toute heure travaillée les dimanches et jours fériés sera payée au taux double.

33.10 Une allocation mensuelle de quarante dollars (40 \$) sera payée aux mécaniciens et électriciens travaillant avec leurs propres outils.

33.11 Les employés préposés aux fonctions d'entretien mécanique dont les noms apparaissent à l'Annexe C à la signature de la convention collective se verront attribuer des classifications primaires et secondaires en vue du déploiement advenant leur mise en disponibilité. Advenant la réouverture du poste au sein de leur compagnie, ces employés mis à pied auront priorité sur toute autre personne.

33.12 Les postes d'hommes d'entretien seront confiés en priorité aux permanents dûment qualifiés de l'Annexe C.

ARTICLE 34 *CONDITIONS CLIMATIQUES*

34.01 La décision à savoir si les conditions climatiques sont telles que le travail ne peut pas être effectué sera prise par la compagnie concernée. Cependant, un employé au travail qui a des motifs raisonnables de croire que les conditions climatiques défavorables constituent un danger au sens de l'article 128 de la Partie II du Code canadien du travail peut refuser de travailler en se conformant aux dispositions de ce même article 128.

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

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

34.04 S'il devient impossible de travailler à cause de conditions climatiques défavorables, les employés seront payés par leur employeur une garantie de trois (3) heures s'ils sont renvoyés avant le début d'une période de travail et s'ils ne sont pas rappelés. Cette garantie de trois (3) heures ne sera que de deux (2) heures s'ils sont rappelés pour une autre période.

Les employés renvoyés avant le commencement de n'importe laquelle des périodes peuvent être rappelés pour la période suivante.

ARTICLE 35 **CONDITIONS SPÉCIALES**

35.01 Tous les travaux de chargement et de déchargement de marchandises en conteneurs, à quai ou dans les hangars, seront exécutés par les seuls membres du Syndicat Canadien de la Fonction Publique.

35.02 Tous les conteneurs consignés aux compagnies de navigation maritime doivent être remplis ou vidés dans les limites du port.

35.03 En l'occurrence de dommages occasionnés, au cours du travail, aux vêtements d'un employé, l'employeur, sur présentation de preuve, dédommagera l'employé concerné dans un délai maximum d'une (1) semaine.

Chaque fois que de tels dommages surviendront, l'employé concerné devra avertir, sur-le-champ, son supérieur immédiat pour que celui-ci en avertisse immédiatement l'employeur, lequel dépêchera un représentant pour fins de vérification.

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

ARTICLE 36 **NOUVELLES OPÉRATIONS**

Si, pendant la durée de la présente convention collective, il survient 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 la situation sera traitée comme suit :

- a) Les employeurs fourniront au syndicat les détails relatifs à l'opération susmentionnée 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 (2) 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 syndicat et des employeurs.

ainsi gardés au travail ne seront pas nécessairement réassignés à travailler ensemble.

38.05 Il est convenu que les positions mentionnées à l'Annexe A de l'ancienne convention collective du Local 1958 (expirée le 31 décembre 1971) doivent être détenues par des membres du Local 2614 du S.C.F.P. exclusivement.

38.06 **Interchangeabilité des classifications**

- a) Tous les employés devront avoir en secondaire toutes les classifications des manutentionnaires de fret pour lesquelles ils sont qualifiés.
- b) Tous les manutentionnaires de fret devront avoir en secondaire toutes les classifications des employés pour lesquelles ils sont qualifiés.

38.07 Il est entendu qu'il n'y aura aucune distinction entre les travaux de quai et les travaux de navire en ce qui concerne les juridictions des anciens Locaux 1958 et 1931 de l'A.I.D. et le Local 2614 du S.C.F.P.

ARTICLE 39 **DURÉE DE LA CONVENTION**

La présente convention collective entre en vigueur le 8 juin 2017 jusqu'au 31 mai 2022. Elle continue d'être en vigueur d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties ne fasse parvenir un avis de terminaison ou de révision de celle-ci entre le 90^e et le 60^e jour précédant sa date d'expiration.

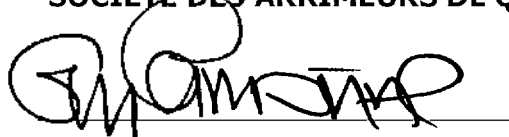
Au cours de cette même période, chaque partie fait parvenir à l'autre partie le texte des amendements qu'elle entend apporter à la présente convention.

Le contenu de l'entente de médiation signée entre les parties le 22 juillet 2016 s'applique automatiquement lors de la prochaine convention collective et ne peut être négocié par l'une ou l'autre des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 29 mai 2017.

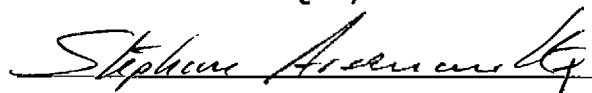
SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2614**



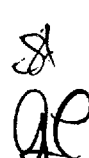
Michel Frimousse

Alain Séguin



Stéphane Asselin

David Fortin



ANNEXE A

CODE DE DISCIPLINE

- 1) Cette liste d'infractions n'est pas limitative et l'employeur peut imposer des sanctions pour toute autre cause juste.
- 2) Il est entendu que toute suspension en plus de la journée du délit sera cédulée par l'employeur.
- 3) Dans le cas d'infraction prouvée qui est passible de punition de moins de cinq (5) jours, pas de possibilité de faire modifier la sanction.

INFRACTION

1^{ère} OFFENSE

Insubordination	Suspension pour le restant de la journée, plus une (1) semaine.
Sabotage	Congédiement
Ébriété au travail et usage de drogues prohibées	Suspension pour le restant de la journée, plus une (1) semaine.
Vol	Congédiement
Intimidation ou menace	Trois (3) mois
Assaut	Congédiement

INFRACTION

2^e OFFENSE

Insubordination	Suspension pour le restant de la journée, plus trois (3) semaines.
Ébriété au travail et usage de drogues prohibées	Suspension pour le restant de la journée, plus six (6) semaines.
Intimidation ou menace	Congédiement

INFRACTION

3^e OFFENSE

Insubordination	Congédiement
Ébriété au travail et usage de drogues prohibées	Congédiement

INFRACTION

N'a pas téléphoné
Refus de travail

Ne s'est pas rapporté

1^{ère} OFFENSE

Suspension pour le restant de la journée

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

INFRACTION

N'a pas téléphoné
Refus de travail

Ne s'est pas rapporté

2^e OFFENSE

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

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

INFRACTION

N'a pas téléphoné
Refus de travail

Ne s'est pas rapporté

3^e OFFENSE

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

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

INFRACTION

N'a pas téléphoné
Refus de travail

Ne s'est pas rapporté

4^e OFFENSE

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

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

INFRACTION

N'a pas téléphoné
Refus de travail

Ne s'est pas rapporté

5^e OFFENSE

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

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

ANNEXE B

LETTRES D'ENTENTES

L'Annexe « B » est formée des lettres d'ententes suivantes :

SA

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Programme de rachat volontaire pour les employés âgés de 59 à 65 ans à la date de la signature de la convention collective

La Société des Arrimeurs de Québec accepte toute demande de rachat volontaire que peuvent lui adresser ses employés de l'Annexe C, pendant la durée de la convention collective, laquelle se termine le 31 mai 2022, en autant qu'ils répondent aux normes d'admissibilité et que la demande soit faite sur un formulaire prévu à cette fin, tel que ci-après décrit :

Je, soussigné, désire soumettre ma candidature au programme de rachat volontaire, suivant les normes d'éligibilité et la procédure plus amplement décrite à la lettre d'entente n° 1 (programme de rachat volontaire) annexée à la convention collective signée le 7 juin 2017 entre le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, local 2614 (ci-après appelée S.C.F.P.) et la Société des Arrimeurs de Québec (ci-après appelée S.A.Q.).

1- Conformément aux exigences énoncées au programme de rachat volontaire, je déclare :

- a) Être membre du S.C.F.P., local 2614 et à l'emploi de la S.A.Q.;
- b) Avoir atteint l'âge de cinquante-neuf (59) ans et ne pas atteindre l'âge de soixante-cinq (65) ans le premier (1^{er}) du deuxième (2^e) mois suivant la date du dépôt de ma demande de rachat volontaire;

2- De plus,

- a) Je démissionne comme employé de la S.A.Q. et renonce à tous mes droits et privilèges prévus à la convention collective, le tout prenant effet à compter de la date d'acceptation par la S.A.Q. de ma demande de rachat volontaire;
- b) Je suis d'accord et j'accepte la somme mensuelle prévue selon l'échelle ci-dessous et tel qu'entendu par la présente convention collective jusqu'à ce que j'ai atteint l'âge de 65 ans ou jusqu'à mon décès, soit la première (1^{ère}) des éventualités;
- c) La somme mensuelle versée s'établit selon :

Ancienneté	Mensualités
Plus de 30 jours et moins de 15 ans	500\$
De 15 ans jusqu'à moins de 20 ans	600\$
De 20 ans jusqu'à moins de 25 ans	700\$
Plus de 25 ans	800\$

3- Je joins à la présente demande un certificat de naissance à jour.

Les parties conviennent qu'un employé pourra se prévaloir d'une préretraite, mais si ce dernier reçoit par ailleurs des prestations de la C.S.S.T., de la S.A.A.Q., du régime d'assurance-groupe prévu à la présente convention, ces sommes seront déduites de la somme prévue à l'item 2 c). Sera aussi réduite des sommes prévues à l'item 2 c) la différence entre la rente d'invalidité qu'un employé percevrait et les sommes qu'il recevrait d'une rente régulière en vertu du Régime des Rentes du Québec (RRQ).

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 29 mai 2017.

Je dégage la S.A.Q. de toute responsabilité ne découlant pas de cette entente et ce, de mon vivant et après mon décès.

L'employé

Date

Le représentant de la S.A.Q.:

Nom de l'officier

Date

SS
SP

LETTRE D'ENTENTE NO 2

L'opération manuelle de chargement et de déchargement des camions et des wagons

Dans le but de permettre au Port de Québec d'attirer ce genre de cargo en le plaçant dans une position compétitive, il est convenu entre les parties qu'il est loisible aux employeurs d'effectuer lui-même ou de donner à sous-contrat l'opération manuelle de chargement ou de déchargement des camions et des wagons dans le Port de Québec pendant la durée de la présente convention collective.

Les occasionnels auront en priorité droit au travail en question qui sera rémunéré en suivant une méthode définie à la discrétion des employeurs ou de leur sous-contractant. Les conditions de travail prévues à la convention collective en vigueur ne s'appliquent pas à cette opération manuelle.


Si les employeurs ou leur sous-contractants ne peuvent satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre avec les occasionnels, ils pourront alors compléter leurs besoins avec toute autre personne pourvu qu'ils offrent les mêmes conditions que celles déjà offertes aux occasionnels et ce, nonobstant les articles 1.09 a) et 1.07 de la convention collective en vigueur.

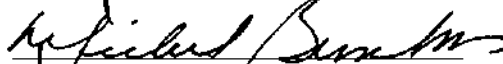
Les occasionnels qui sont intéressés à effectuer ce genre de travail devront soumettre leur nom à la salle d'embauche de la Société des Arrimeurs de Québec et seront assignés à ce travail à tour de rôle suivant leur disponibilité au moment où survient le besoin.

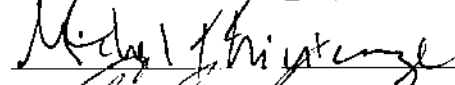
Il est entendu que l'accord du syndicat à la présente lettre d'entente ne confère à la Société des Arrimeurs de Québec aucun droit acquis en vue de renouvellement de la prochaine convention collective.

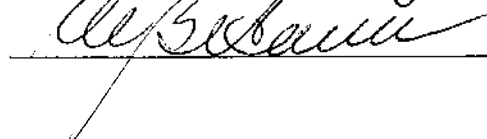
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 29 mai 2017.

SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC

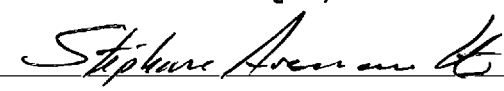





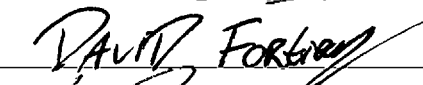


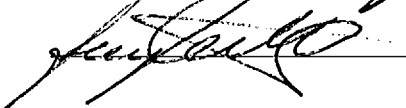


**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2614**









LETTRE D'ENTENTE NO 3

Comité de partenariat et de développement

Les parties reconnaissent qu'il importe d'instaurer de nouvelles pratiques en matière de relations de travail et qu'il y va de leurs intérêts respectifs que le Port de Québec se développe dans un contexte de rapports harmonieux et respectueux. L'employeur reconnaît l'importance du Syndicat et des employés dans le développement du Port de Québec et des emplois qui en découlent. Aussi, les parties s'entendent pour coopérer afin de parvenir à maintenir un niveau de productivité optimale.

À cet effet, elles conviennent de mettre sur pied un comité de partenariat et de développement composé de trois (3) représentants de chacune des parties.

Les représentants syndicaux seront des débardeurs officiers du Syndicat.

Mandat du comité

Le comité a pour mandat :

- a) Développer une vision globale du développement du Port de Québec et des nouveaux marchés;
- b) Établir un programme de formation professionnelle de la main-d'oeuvre correspondant aux besoins de l'employeur et au développement des activités portuaires;
- c) Étudier toute mesure susceptible d'améliorer l'organisation du travail et la productivité;
- d) Discuter des moyens à prendre pour augmenter le tonnage et pour améliorer et stabiliser l'emploi des débardeurs;
- e) Discuter et solutionner tout problème en relation avec le milieu de travail.
- f) S'assurer du financement nécessaire à partir de la convention collective pour défrayer les coûts des départs volontaires et de formation, d'embauche et de réduction des coûts à la clientèle pour augmenter le tonnage à être transité au Port de Québec.

Le comité aura les données utiles et nécessaires pour réaliser son mandat.

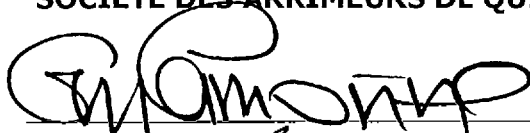
L'employeur convient que les heures des travaux du comité seront payées aux débardeurs représentant le Syndicat au sein du comité jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures au taux de base.

Le rythme des rencontres sera d'une fois à tous les deux mois.

Les parties conviennent de demander au ministère du Développement et des Ressources humaines du Canada de désigner un facilitateur pour les aider à réaliser les travaux découlant de leur mandat. Ce comité pourra s'adjoindre les ressources qu'il juge nécessaires, dont entre autres les représentants de groupes ou d'organisations du milieu portuaire.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 29 mai 2017.

SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC



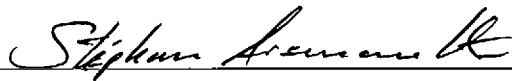
Michel Thériault

Michel Thériault

Michel Thériault

Michel Thériault

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2614**



Stéphane Arsenault

Stéphane Arsenault

Stéphane Arsenault

Stéphane Arsenault



LETTRE D'ENTENTE NO 4

Nonobstant le contenu de l'article 20.09 de la convention collective, les parties conviennent que les employés assignés aux travaux identifiés ci-bas pourront quitter leur poste de travail au plus tôt dix (10) minutes avant la fin de la période de travail précédent l'heure de repas (3 h 50, 11 h 50 et 19 h 50) :

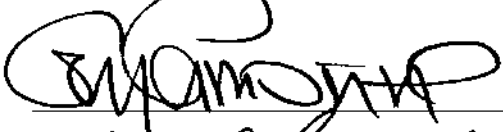
- 1) travaux de cales;
- 2) opérateurs de grues portiques.

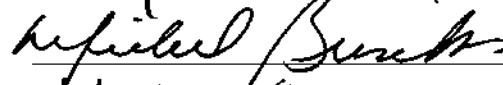
Pour toute autre opération, incluant les travaux effectués sans interruption et avec relève, les employés doivent respecter l'article 20.09 de la convention collective.


EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 29 mai 2017.


SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC

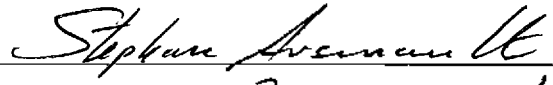
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2614**

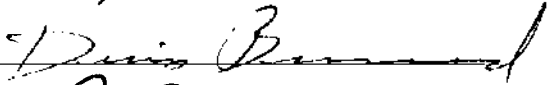




















LETTRE D'ENTENTE NO 5


ATTENDU QUE le développement des opérations pourrait permettre de créer des emplois permanents au sein du groupe des débardeurs;


ATTENDU QUE le mode de déploiement actuel ne permet pas de créer ce type d'emploi.

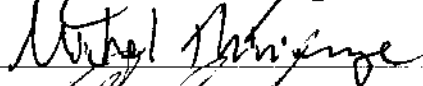
Les parties conviennent que lorsque les opérations permettront la création d'emplois permanents, les parties se rencontreront pour discuter de la possibilité d'instaurer un système qui permette la création de postes permanents et des modalités d'un tel système; le tout sujet à l'approbation par l'assemblée générale.


EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 29 mai 2017.

SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC

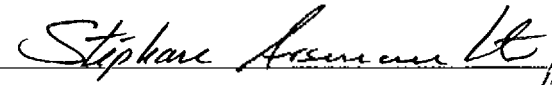


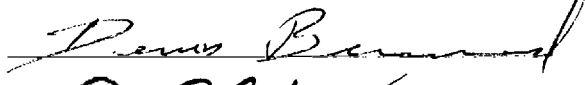








**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2614**












LETTRE D'ENTENTE NO 6

Les parties conviennent qu'à la signature de la convention collective, le dossier disciplinaire de tous les employés sera retiré.

Cependant, il est entendu que l'employeur rencontrera tous les employés ayant un dossier actif en présence du syndicat pour leur expliquer ses attentes.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 29 mai 2017.

SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC

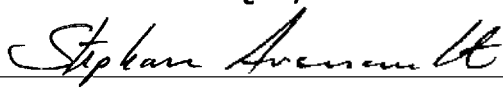


Michel Bouchard

Michel Thériault

Al Bouchard

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2614**



Stéphane Arceneault

Dany Bouchard

Dany Bouchard

Dany Bouchard

LETTRE D'ENTENTE NO 7

Les grands contremaîtres ci-dessous désignés seront remplacés.

Pour préciser davantage ce qui précède, les grands contremaîtres à la signature de la convention collective sont :

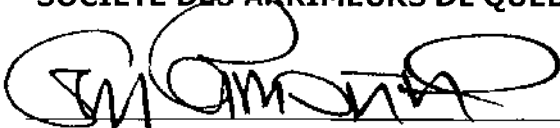
Grands contremaîtres (navires seulement)

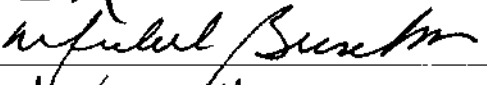
- 1) Grain (Bunge)
 - Claude Laroche;
 - Jacques Poirier;
 - Guy Sanfaçon.

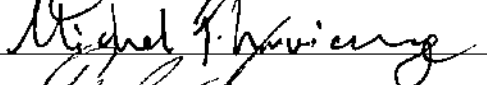
- 2) Cargaison générale
 - Richard Marceau;
 - Guy Voiselle;
 - À venir;

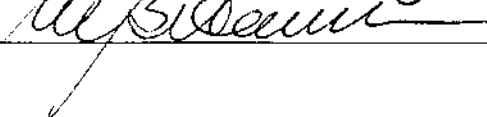
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 29 mai 2017.

SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC



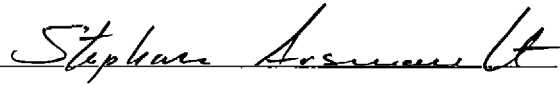
Michel F. Lavoie


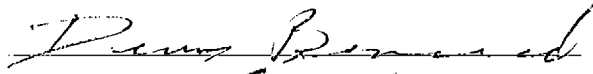
Michel F. Lavoie



Michel F. Lavoie



Michel F. Lavoie

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2614**



Stéphane Asselin


Denis Bernard


David Fortin


David Fortin



LETTRE D'ENTENTE NO 8

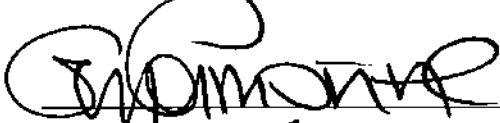
Les parties conviennent que la règle doit être de donner sa disponibilité de seine lors de l'appel prévu à la convention collective.

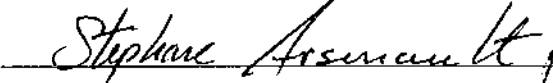
Toutefois, l'employeur n'entend pas compromettre le fait que chez Arrimage du St-Laurent, il arrive très occasionnellement que des employés réguliers soient autorisés de supplanter des employés surnuméraires lorsque les autorités en place estiment qu'une telle procédure favorise les opérations. Cette procédure n'est appliquée qu'à la seule discrétion de l'employeur et, s'il devait y avoir abus, elle peut être modifiée en tout temps. Ces situations sont évaluées une à une.

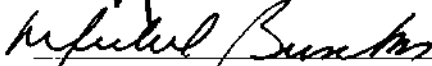
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 29 mai 2017.

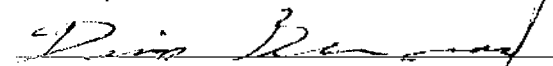
SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC

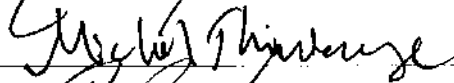
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2614**



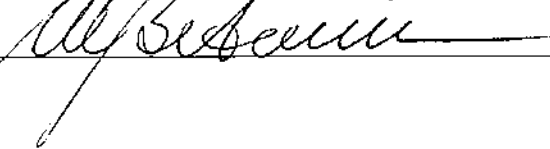


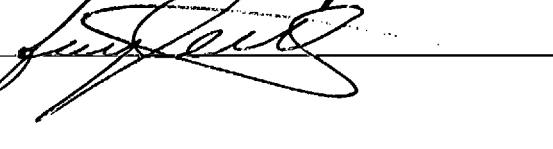














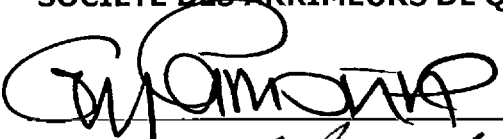
LETTRE D'ENTENTE NO 9

Forum de discussion

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité dont le mandat sera de clarifier les textes de la convention collective, de définir les interprétations appropriées pour le bon fonctionnement des opérations et de régler les problématiques liées à la vie de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 29 mai 2017.

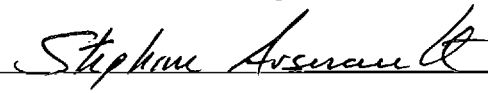
SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC




Michel Phinane

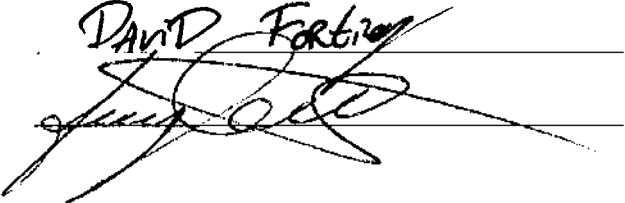
Al Bubeau

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2614**





David Fortin



st
AL

LETTRE D'ENTENTE NO 10

Tâches attribuées aux classifications OCONV et OPELLE et création de la classification JONET.

Les parties conviennent que :

A) ÉQUIPEMENTS FIXES

La classification **OPELLE** est assignée aux opérations utilisant les équipements de manutention fixes dont :

- empileurs (stacker);
- empileur-récupérateur (stacker-reclaimer);
- chargeur de navire (shiploader).

B) ÉQUIPEMENTS MOBILES

La classification **OCONV** est assignée aux opérations utilisant les équipements de manutention mobiles c'est-à-dire :

- convoyeur mobile;
- trémies (hopper) mobiles au chargement de camions.

C) NETTOYAGE

Une nouvelle classification, **JONET** (journalier-nettoyage), est créée afin de procéder aux tâches de nettoyage des systèmes de convoyeurs fixes et de surveillance des points de chute lorsque requis. Cette classification est intégrée au Groupe Priorité 3 (C.C. article 8,01 b)

1) Octroi de JONET aux employés occasionnels, aux employés de la réserve de soutien et aux employés embauchés depuis 2012.

Les employés des catégories mentionnées ci-avant doivent obligatoirement détenir la classification **JONET**. Elle est considérée comme une classification de base et ne peut être retirée sans justification valable.

2) Octroi de JONET aux employés réguliers embauchés avant 2012.

Ils peuvent demander la classification **JONET** s'ils le désirent et ce, à n'importe quel moment dans l'année. Toutefois, les demandes de retrait pour cette classification peuvent s'effectuer uniquement entre le 1^{er} et le 31 janvier de chaque année.

3) Transfert

La classification JONET est requise pour les fins de déploiement de la main d'œuvre.

Ainsi, relativement à l'application de l'article 10 de la convention collective, un employé déjà assigné sur une autre classification peut être transféré à des travaux associés à la classification **JONET** afin de compléter son assignation et ce, dans la mesure où il détient la classification de **JOREG**.

Toutefois, il est compris que pour les fins d'un tel transfert, la priorité est accordée aux employés détenant la classification **JONET**.

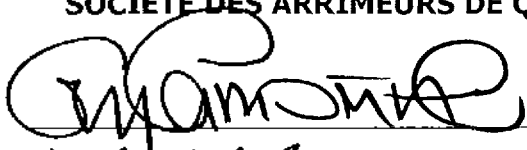
Dans le cas de litiges dans l'application de la présente entente, les parties se rencontreront afin de résoudre les difficultés qui pourraient survenir.

À l'exception des questions relatives aux responsabilités attribuées aux classifications OPELLE, OCONV et JONET telles qu'elles sont décrites dans la présente, si le litige persiste, les parties conviennent de le soumettre à la procédure d'arbitrage.

La présente entente ne saurait d'aucune façon constituer un précédent susceptible d'engendrer des droits ou obligations pour les parties à l'égard d'autres situations.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 29 mai 2017.

SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC

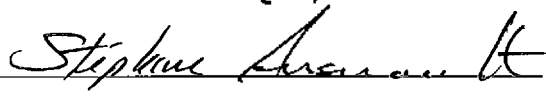


Michel Bouchard

Michel Bouchard

Alfred Bouchard

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2614**



Stéphane Arsenault

David Fortin

David Fortin

st
af

LETRE D'ENTENTE NO 11

AUGMENTATIONS SALARIALES – VERSEMENT FORFAITAIRE 2017

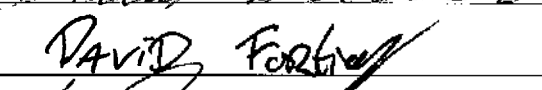
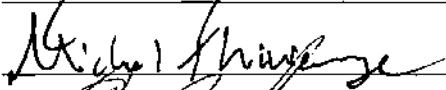
Les parties ayant convenues du versement d'un montant forfaitaire à titre d'augmentation salariale pour l'année 2017, les parties s'entendent sur les modalités suivantes encadrant ledit versement :

- 1) Sur un 2^e chèque lors du versement de la 1ere paye de vacances;
- 2) Sur un 2^e chèque de paye au plus tard le 19 janvier 2017;
- 3) À titre de bonification spéciale dans le régime de retraite de l'employé, et ce, au plus tard le 19 janvier 2017.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 29 mai 2017.

SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2614**



LETTRE D'ENTENTE NO 12

ENTENTE DE MÉDIATION - BLOC 2 - ENTENTES DÉJÀ APPLIQUÉES

1. Processus de mises à pied estivales;
2. Gestion de la seine de dernière minute;
3. Lésions professionnelles-Calcul des 14^e jours-article 26.03
4. Gestion de l'ajout « D'EXTRAS » avant ou après le début d'un quart de travail;
5. Convocations des employés;
6. Éclaircissement-possibilités d'appels;
7. Formation et évaluation;
8. Mini-baco-G3 Canada;
9. Vacances extensionnées;
10. Amarreurs;
11. Utilisation du balai mécanique.

PRÉAMBULE :

L'ensemble des éléments contenus dans le BLOC 2 se réfère à des références apparaissant à certains procès-verbaux issus de la médiation ainsi que des ententes déjà conclues dans le passé entre les parties et pour lesquelles les parties ont respectivement copies.

1) Processus de mises à pied estivales

Respectant le même cadre que les mises à pied hivernales et l'ensemble des dispositions s'y rattachant, des modifications sont apportées aux rubriques :

1. Seuls les employés ayant fait une demande à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la semaine visée seront considérés;
2. Les employés mis à pied ont l'obligation de communiquer avec le responsable du déploiement à tous les vendredis lors de la période d'appel prévu entre 16h et 18h. Suivant l'annonce qu'il sera mis à pied pour la semaine entière ou s'il doit rappeler subséquemment, **l'employé peut à ce moment seulement retirer sa demande pour la semaine visée;**
3. S'il devenait nécessaire de communiquer à nouveau avec le responsable au déploiement, l'employeur se réserve le droit de maintenir cette obligation jusqu'au mercredi soir lors de la période d'appel de 16h à 18h.

En rapport à la mécanique du déploiement, les employés visés pour la ou les semaines où ils seront mis à pied, se verront attribuer les derniers rangs de la liste de déploiement pour la durée de cette mise à pied.

Les employés en question pourront toutefois être rappelés au travail après le déploiement régulier, le déploiement de seine et ce, à l'inverse du nouveau rang d'ancienneté, si les besoins de main d'œuvre le requièrent.

À leur retour effectif au travail, le dimanche suivant la date de leur retour planifié, les employés visés retrouveront le numéro d'ancienneté qu'ils possédaient initialement.

2) **Gestion de la seine de dernière minute**

Les employés intéressés peuvent placer des disponibilités pour tous les quarts ou l'un de ceux-ci lors de la période d'appel de la veille de 16h à 18h. Il est toutefois de l'entière et unique responsabilité de tous les employés qui ont placé des disponibilités de communiquer avec le centre de déploiement au moins 30 minutes avant le début effectif du ou des quarts de travail visés.

Il est aussi possible pour les employés désirant placer des disponibilités de communiquer avec les responsables du centre de déploiement au moins une (1) heure avant le début effectif du quart de travail visé. Il est toutefois de l'entière et unique responsabilité à tous les employés qui ont placé des disponibilités de communiquer avec le centre de déploiement au moins 30 minutes avant le début effectif du ou des quarts de travail visés.

3) **Lésions professionnelles-Calcul des 14^{ers} jours-article 26.03**

Les parties conviennent de l'interprétation de l'article 26.03 et de l'application de ce texte aux employés apparaissant à l'annexe C.

Pour les employés autres que ceux de l'annexe C, les parties conviennent de poursuivre l'application de la formule appliquée par l'employeur jusqu'à ce jour et tenant compte, notamment, des journées réellement déployées.

4) **Gestion de l'ajout « D'EXTRAS » avant ou après le début d'un quart de travail**

- a) L'employeur communique avec le ou les travailleurs qui aurai(en)t dû obtenir cette assignation. Dans l'éventualité où le travailleur est rejoint et n'est pas disponible, aucune mesure administrative ou disciplinaire s'applique alors.
- b) Si un employé n'est pas rejoint :
 - Il sera compensé pour la perte d'assignation si la situation était prévisible;
 - Si la situation était imprévisible, aucune compensation n'est versée.
- c) Au terme des étapes a) et b), lorsque l'extra demeure vacant, il sera comblé par la seine de dernière minute pour laquelle les disponibilités peuvent être données selon l'une des éventualités suivantes :
 - après 18h et avant 23h, pour le quart de 00h;
 - avant 7h, pour le quart de 8h;

- avant 15h, pour le quart de 16h du lendemain;
- ainsi que durant la période d'appel de 16h à 18h.

Suivra le déploiement de seine où les employés concernés devront communiquer avec le responsable du déploiement afin de connaître leur assignation s'il y a lieu après **23h, 7h et 15h**.

5) Convocations des employés

a) Gestion disciplinaire

Dans le cadre de ces rencontres l'employeur pourra convoquer l'employé à participer à un appel conférence où le syndicat assistera ou convoquer l'employé sur le lieu de son travail avant, pendant ou après son quart de travail.

Dans le cas d'infraction jugée grave ou importante, l'employé pourrait être relevé de ses fonctions pour fin d'enquête et serait alors convoqué au bureau de la Société des Arrimeurs de Québec. Les dispositions de l'article 4.06 s'appliqueraient alors.

b) Mise au point en lien avec le travail (ex : nouveaux OPALS)

Dans le cadre de ce type de rencontre, l'employeur convoquera l'employé sur le lieu de son travail avant, pendant ou après son quart de travail.

c) Expertise médicale

i. - Dépistage de drogue et alcool :

En rapport à une convocation pour dépistage de drogue et alcool, l'employeur ne compensera pas l'employé.

ii. - Évaluation générale de la capacité de travailler :

En rapport à une convocation pour l'évaluation générale de la capacité à travailler, l'employeur compensera l'employé pour une durée de trois (3) heures. De plus, l'employeur paiera les frais de stationnement s'il y a lieu en plus des frais de déplacement pour le trajet du domicile à la clinique et le retour au domicile.

6) Éclaircissement-possibilités d'appels

Les possibilités d'appels fragmentées seront traitées par les règles applicables aux extras (situation prévisible et imprévisible).

Concernant les possibilités d'appel, celles-ci se feront pour des équipes complètes seulement évitant ainsi par exemple, les appels fragmentés à la section 27 associés aux opérations de déchargement de poudre de ciment et plus spécifiquement, l'appel d'un (1) ou plusieurs BACO ainsi qu'à la section 107, pour l'urée.

7) Formation et évaluation

L'employeur et le syndicat se sont mis d'accord à l'effet que les dispositions de l'article 19.02 a) se rapportent exclusivement au déploiement de la main d'œuvre lorsque les services des employés sont requis par les employeurs.

Dans le cas où l'employeur procède à de la formation ou de l'évaluation, une garantie minimale de 4h est assujettie.

L'employeur tente par la suite de transférer l'employé aux opérations afin qu'il complète le cas échéant, 8h de travail. Suite à la formation reçue, s'il devient impossible pour l'employeur de transférer l'employé visé, le syndicat ne pourra s'objecter par voie de grief ou tout autre processus de plainte.

La garantie de 4h ne touche pas la formation dispensée aux préposés aux amarres et aux chefs amarreurs (article 32). Concernant ce groupe, cette garantie est de 2h.

Cependant, si les employés en question sont invités à participer à une formation où d'autres employés y participant recevaient une rémunération autre pour leur participation, il en serait de même pour les préposés aux amarres dans la mesure où ils assistent entièrement et en totalité à cette formation.

8) Mini-baco-G3 Canada

S'il devient nécessaire d'utiliser une pelle hydraulique ou un petit « bull » pour niveler le grain avant l'appel du personnel devant effectuer une séparation au quai 28, l'employeur n'est pas tenu d'appeler un débardeur du local 2614. Cependant, au moment où le personnel sera appelé pour effectuer la séparation en question, l'employeur ajoutera un (1) homme (BACOT) à l'équipe de base (OTRIM). Ce dernier travaillera au même titre que les OTRIM appelés au travail.

L'obligation de l'employeur de garder au travail cet homme supplémentaire correspond au nombre d'heures effectives travaillées par l'opérateur de pelle ou du petit « bull » minimum 4h.

S'il devient nécessaire d'utiliser une pelle hydraulique ou un petit « bull » pour niveler le grain d'une façon concomitante avec l'appel du personnel devant effectuer la séparation, l'employeur ajoutera un (1) homme (BACOT) à l'équipe de base (OTRIM). Cependant, cet homme supplémentaire ne travaillera pas durant l'opération de nivelage mis à part et le cas échéant, il attachera ou détachera au besoin la *machinerie devant être embarquée* et débarquée à bord du navire. Dès que cette opération sera terminée, ce dernier travaillera au même titre que les OTRIM appelés au travail.

9) Vacances extensionnées

L'employeur se dit disposé à étendre les dispositions de l'article 24.05 b) à l'ensemble des employés apparaissant à l'annexe C. L'application en question se fera à compter de l'octroi des vacances pour la 1^e période de l'année 2015 et pour les années subséquentes.

10) Amarreurs

a. Nomination du chef amarreur

Compagnie d'Amarrage de Québec, bien qu'elle demeure l'unique décideur sur cette question, accepte de considérer les candidatures à ce poste selon la séquence suivante :

- 1) Candidats parmi les amarreurs primaires;
- 2) Candidats parmi les employés réguliers suite à un affichage spécial;
- 3) Candidats parmi les employés occasionnels suite à un affichage spécial;
- 4) Candidats à l'externe.

Si un nouveau chef amarreur devait être nommé en regard des options 2 à 4 ci-dessus, et qu'en conséquence il y aurait un surplus d'amarreurs, le Syndicat accepte que l'amarreur primaire ayant le moins d'ancienneté soit automatiquement exclu et retourné au groupe d'employé auquel il appartenait avant sa nomination comme amarreur primaire.

Dans l'éventualité où le nouveau chef amarreur nommé en regard des options 2 à 4 ci-dessus devait quitter son poste ou en être destitué, celui-ci ne peut demeurer au poste d'amarreur primaire. Plutôt, il retournerait au sein du groupe auquel il appartenait avant sa nomination.

Tenant compte de ce qui précède, l'amarreur primaire exclus aurait priorité pour un retour comme amarreur primaire.

b. Décision de déployer la 2^e équipe

Le Syndicat comprend et accepte que la décision de déployer une deuxième équipe d'amarreurs relève exclusivement des agents en service et des responsables aux opérations de Compagnie d'Amarrage de Québec; le tout aux fins d'assurer en tout temps le service à la clientèle.

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il peut y avoir des échanges entre le chef amarreur, l'agent en service et le responsable aux opérations en rapport à la nécessité de déployer une deuxième équipe d'amarreurs, mais qu'ultimement, la décision prise par la compagnie Amarrage Québec doit être respectée. Devant un désaccord, si cela devait être nécessaire, des discussions pourront se poursuivre par la suite avec les intervenants appropriés.

c. Gestion des vacances

Le Syndicat dit comprendre la position de l'Employeur en rapport à l'octroi des vacances des amarreurs à l'effet qu'un seul amarreur est en vacances par semaine par équipe.

L'Employeur et le Syndicat se disent d'accord de maintenir cette façon de faire en regardant cependant l'éventualité de permettre à un deuxième amarreur d'être en vacances si l'on peut recourir à un ou des amarreur(s) dédié(s) pour le remplacement de ce deuxième amarreur en vacances.

d. Main d'œuvre extérieure-45 minutes :

Afin de confirmer l'entente déjà existante, l'employeur et le syndicat confirment qu'en toutes circonstances normales d'appel (*2 heures d'avis*), le chef amarreur doit communiquer avec le Directeur de l'amarrage, quarante-cinq (45) minutes avant l'heure demandée pour les fins d'opérations si le personnel nécessaire pour l'arrivée, le départ, le transfert ou l'installation des passerelles n'a pas été comblé.

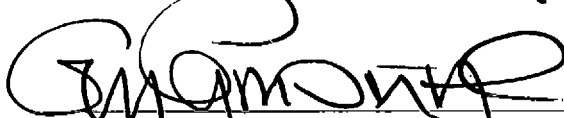
Suivant cette éventualité, le Directeur de l'amarrage peut faire appel à la main d'œuvre extérieure.

11) Utilisation du balai mécanique

Bien que les débardeurs ne réclament nullement l'opération de ce type travail associé au « nettoyage » et qu'ils comprennent la nécessité d'utiliser cet appareil pour les fins de celui-ci, les parties s'entendent que pour les fins de ramassage ou grattage, les débardeurs seront mis à contribution pour l'utilisation et l'opération d'équipement tels que chargeuse sur roue (ou autre).

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 29 mai 2017.

SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC

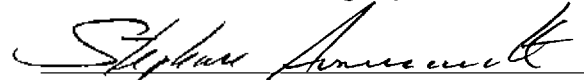


Michel Bouchard

Michel Thériault

Alfred

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2614**



Stéphane Arsenault

Denis

David Fabian



ANNEXE C

LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS

GROUPE I

Employés réguliers déployables

No matricule	Nom	Date d'embauche
9519	LAROCHE, Claude	01-01-1966

GROUPE II

No matricule	Nom	Date d'embauche
21688	POULIOT, André	01-01-1989
15001	FOURNIER, Steve	10-09-1989
15002	POIRIER, Yves	10-09-1989
15004	MORISSETTE, Denis	10-09-1989
15005	BRUYÈRE, Simon	10-09-1989
15006	ARSENAULT, Donald	10-09-1989
15007	HENDERSON, Danny	10-09-1989
15008	HODGSON, Richard	10-09-1989
15009	VALLERAND, Sylvain	10-09-1989
15010	SANFAÇON, Guy	10-09-1989
15012	THIBAULT, Gilles	10-09-1989
15015	FOURNIER, Yves	10-09-1989
15016	MOREAU, Pierre	10-09-1989
15017	NOLAN, Dean	10-09-1989
15019	ARSENAULT, Stéphane	10-09-1989
15021	POIRIER, Jacques	10-09-1989
15025	DUBÉ, Mario	10-09-1989
15026	AUBIN, Nelson	10-09-1989
15029	NOLAN, John	10-09-1989
15031	FORTIER, Karl	10-09-1989
15033	MORISSETTE, Marc	10-09-1989
15034	MARCEAU, Richard	10-09-1989
15038	ANDREWS, Steve	10-09-1989
15040	FOURNIER, Réal	10-09-1989
15042	BERROUARD, Denis	10-09-1989
15047	VOISELLE, Guy	10-09-1989
40002	COUTURE, Jacques	12-07-2004
40003	SANFACON, Benoît	12-07-2004
40006	BERNIER, Jonathan	12-07-2004
40008	THIBAULT, Yves	12-07-2004
40009	PICARD, Yves	12-07-2004
40011	LÉGARÉ, Jacques	12-07-2004

No matricule	Nom	Date d'embauche
40017	PAQUET, Claudio	22-08-2004
40021	FOURNIER, José	17-07-2005
40022	LEBREUX, Marc-Antoine	17-07-2005
40025	TREMBLAY, Marc	17-07-2005
40028	MICHAUD, Sylvain	17-07-2005
40036	MORNEAU, Stéphane	20-07-2008
40037	ST-PIERRE, André	20-07-2008
40038	LAVOIE, Yvon	20-07-2008
40039	FORTIER, David	20-07-2008
40041	LECLERC, Alain	20-07-2008
40100	ARSENAULT, Dominique	22-04-2012
40101	BOUTIN, Michel	22-04-2012
40102	HARVEY, Daniel	22-04-2012
40105	VÉZINA, Dominique	22-04-2012
40106	CARRIER, Jean	22-04-2012
40109	ALLARD, Jean-Luc	22-04-2012
40110	TRUDEL, Serge	22-04-2012
40111	VINCENT, Karl	22-04-2012
40112	DUMAS, Steve	22-04-2012
40113	TREMBLAY, Nicolas	22-04-2012
40114	GILBERT, Alexandre	22-04-2012
40116	MAHEUX, Steve	22-04-2012
40117	MARCOTTE, Stéphane	22-04-2012
40121	BERNATCHEZ, Stéphan	15-07-2012
40122	FORTIER, Tomy	15-07-2012
40123	BOUFFARD, Anthony	15-07-2012
40124	MARTIN, Richard	15-07-2012
40125	MARTIN, Yvan	15-07-2012
40126	BARD, Régis	15-07-2012
40127	LAVOIE, Dany	13-08-2012
40128	LAROSE, Pierre	11-11-2012
40129	LACHANCE, Rémy	11-11-2012
40130	DOUVILLE, Francis	11-11-2012
40131	DUBÉ-CÔTÉ, Xavier	25-08-2013
40132	SIMARD, Olivier	16-11-2014
40133	PAGÉ, Jean	16-11-2014
40134	NOËL, Simon	14-05-2017
40135	RÉMILLARD, Antoine	14-05-2017
40136	SIMARD, Michaël	14-05-2017
40137	COUTURE, Francis	14-05-2017
40138	BOURBEAU, Yannick	14-05-2017
40139	LECLERC, Sylvain	14-05-2017
40140	DION, Charles	14-05-2017
40141	AUDET, Simon	14-05-2017
40142	CARRIER-PAGEAU, Alexandre	21-05-2017
40143	LETARTE, Simon	21-05-2017
40144	DAIGLE, Samuel	21-05-2017
40145	LANDRY, Sylvain	21-05-2017

Handwritten initials or signature in the bottom left corner.

No matricule	Nom	Date d'embauche
40146	JACQUES, Pier-Olivier	21-05-2017

GROUPE II

Employés de métier

No matricule	Nom	Date d'embauche

ANNEXE D

Liste des employés de la réserve de soutien

Cette liste ne constitue pas une liste d'ancienneté, mais une énumération des employés faisant partie de ce groupe à la signature de la convention collective.

No matricule	Nom
25220	BARIBEAU, Glen
25515	FOURNIER, Mathieu
25524	CASTEL, Guillaume
25525	LAPRISE, Jérôme
25526	MERCIER, Jean-Simon
25527	BOIVIN, Frédéric

Liste des employés occasionnels

No matricule	Nom
25149	COTÉ, Christian
25219	HEINZ, Gerry
25221	BARIBEAU, Dale
25333	JACQUES, Stéphane
25415	DOYON, Dominic
30056	ROY, Jean-François
30122	LAMOTHE, Carl

