

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
ENTRE
SOCIÉTÉ TERMINAUX MONTRÉAL GATEWAY



**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE**
(Section locale 5429)



(En vigueur du 22 mars 2020 au 31 décembre 2025)

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|------------|--|----|
| Article 1 | BUT DE LA CONVENTION | 6 |
| Article 2 | TERMINOLOGIE | 6 |
| Article 3 | RECONNAISSANCE ET JURIDICTION | 6 |
| Article 4 | DROITS DE LA DIRECTION..... | 10 |
| Article 5 | LIBÉRATIONS SYNDICALES..... | 10 |
| Article 6 | COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL | 11 |
| Article 7 | SANTÉ ET SÉCURITÉ..... | 11 |
| | 7.01 Comité paritaire | 11 |
| | 7.02 Bottes de sécurité..... | 12 |
| | 7.03 Vêtements | 12 |
| Article 8 | MESURES DISCIPLINAIRES | 12 |
| Article 9 | GRIEFS ET ARBITRAGES | 14 |
| | 9.02 Étape 1 - Discussion avec le supérieur immédiat | 14 |
| | 9.03 Étape 2 - Rencontre avec l'Employeur..... | 14 |
| | 9.04 Étape 3 - Grief | 14 |
| | 9.05 Étape 4 - Arbitrage | 15 |
| | 9.06 Arbitres | 15 |
| | 9.07 Honoraires | 15 |
| Article 10 | ANCIENNETÉ..... | 16 |
| | 10.02 Absence..... | 16 |
| | 10.03 Perte d'ancienneté..... | 16 |
| | 10.04 Liste d'ancienneté..... | 17 |
| | 10.05 Embauche de plusieurs salariés le même jour | 17 |
| Article 11 | PÉRIODE D'ESSAI | 18 |
| | 11.01 Durée de la période d'essai..... | 18 |

| | |
|---|----|
| Article 12 MOUVEMENT DE MAIN D'ŒUVRE..... | 18 |
| 12.02 Promotion | 18 |
| 12.03 Durée de la période d'essai..... | 19 |
| 12.04 Droit du salarié | 19 |
| 12.05 Droit de l'Employeur | 19 |
| Article 13 EFFECTIFS | 20 |
| 13.01 Nombre..... | 20 |
| Article 14 ORGANISATION DU TRAVAIL | 20 |
| Article 15 HORAIRE DE TRAVAIL..... | 21 |
| 15.03 Plages horaires..... | 21 |
| 15.07 Force majeure | 22 |
| Article 16 CONGÉS FÉRIÉS | 22 |
| 16.02 Jour férié travaillé coïncidant avec un quart de travail primé (weekend) | 23 |
| 16.03 Jour férié travaillé coïncidant avec un quart de travail non primé | 23 |
| 16.04 Jour férié non travaillé coïncidant avec un congé hebdomadaire | 23 |
| 16.05 Jour férié coïncidant avec un congé annuel..... | 24 |
| Article 17 CONGÉS ANNUELS | 24 |
| 17.02 Nombre de congés annuels accordés/période été..... | 24 |
| 17.04 Crédit de vacances..... | 24 |
| 17.05 Choix de congés annuels–période d'été et des fêtes | 25 |
| 17.06 Changement de dates de congés annuels..... | 25 |
| 17.09 Absent du travail vs congés annuels..... | 25 |
| 17.10 Semaines additionnelles/période d'été..... | 26 |
| Article 18 CONGÉS BANQUÉS..... | 26 |
| 18.01 Banque | 26 |

| | |
|--|----|
| 18.05 Paiement des heures bancaées..... | 27 |
| Article 19 CONGÉS PERSONNELS ET DE MALADIE..... | 27 |
| 19.02 Méthode de calcul des congés personnels et de maladie..... | 28 |
| 19.03 Paiement congés personnels et maladie | 28 |
| Article 20 CONGÉS SOCIAUX ET SANS SOLDE..... | 29 |
| 20.01 Congés de deuil..... | 29 |
| 20.02 Congé sans solde..... | 30 |
| 20.03 Prolongation congé sans solde | 30 |
| 20.04 Congé études | 31 |
| Article 21 JURÉS ET TÉMOINS..... | 31 |
| 21.01 L'employé appelé à faire partie d'un jury | 31 |
| Article 22 ASSURANCES COLLECTIVES | 33 |
| 22.01 Admissibilité | 33 |
| Article 23 RÉGIME DE RETRAITE..... | 33 |
| 23.01 Admissibilité..... | 33 |
| 23.02 Obligations de l'Employeur..... | 33 |
| Article 24 RÉMUNÉRATION | 34 |
| 24.02 Extension du quart de travail..... | 34 |
| 24.03 Prime de weekend ou Day Off | 34 |
| 24.04 Prime horaire de quart de travail | 35 |
| 24.05 Taux horaire | 35 |
| 24.06 Boni | 36 |
| 24.07 Évaluation..... | 37 |
| Article 25 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 37 |
| Article 26 COTISATION AU FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC | 37 |

| | |
|---|----|
| Article 27 FORFAITAIRE | 38 |
| Article 28 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... | 38 |
| LETTRE ENTENTE #1 | 39 |
| LETTRE ENTENTE #2 | 41 |
| ANNEXE A LISTE D'ANCIENNETÉ..... | 43 |
| ANNEXE B DESCRIPTION DE POSTE | 44 |
| ANNEXE C RÉGIME DE TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ | 48 |
| ANNEXE D HORAIRE | 50 |
| ANNEXE E INTÉGRATION À L'ÉCHELLE SALARIALE | 51 |

Article 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01

La présente convention a pour but de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés, d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables, ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour faciliter la solution des problèmes qui peuvent être soulevés dans l'application de cette convention. De plus, l'Employeur et le Syndicat respectent les bonnes pratiques et politiques de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail et encouragent activement les salariés à le faire.

Article 2 TERMINOLOGIE

OFFICIER SYNDICAL : Un salarié de MGT qui fait partie de l'exécutif syndical.

CONSEILLER SYNDICAL : Le représentant du syndicat SCFP.

PÉRIODE D'ÉTÉ : La période débutant dans la semaine de la Fête nationale et se terminant dans la semaine de la Fête du Travail.

PÉRIODE DES FÊTES : La période des deux (2) semaines débutant le dimanche précédant Noël.

Article 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01

Société Terminaux Montréal Gateway, ci-après nommée l'Employeur, reconnaît le Syndicat canadien de la fonction

publique, section locale 5429, ci-après nommé le Syndicat, comme seul agent négociateur et seul représentant des salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des Relations Industrielles.

3.02

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant et mandataire des salariés visés par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail. L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle relative aux conditions de travail avec un salarié à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

3.03

L'Employeur reconnaît qu'aucune personne autre que celles incluses à l'unité de négociation n'a le droit d'accomplir un travail ou des tâches qui sont normalement couvertes par ladite unité d'accréditation.

3.04

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom de ses officiers. Le Syndicat avise l'Employeur par écrit de tout changement dans les meilleurs délais. L'Employeur reconnaît à ces personnes, ou à leur remplaçant désigné, le droit d'exercer leurs fonctions de la façon et dans les limites prescrites par la présente convention collective.

3.05

Le conseiller syndical peut faire appel à un conseiller syndical du syndicat canadien de la fonction publique chaque fois qu'il traite ou négocie avec l'Employeur.

3.06

Le conseiller syndical peut participer aux comités mixtes prévus à la convention collective en autant que le syndicat en avise l'Employeur au préalable.

3.07

Un officier syndical a le droit de s'absenter de son travail, après approbation de son supérieur, sans perte de salaire au taux applicable afin de discuter d'un problème d'application ou d'interprétation de la convention collective. Aucun temps supplémentaire additionnel n'est payable suite à une telle absence de son travail.

3.08

Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un officier syndical lors d'une convocation par un représentant de l'Employeur.

3.09

L'Employeur retient de la rémunération de chaque salarié régi par la présente convention, le montant de la cotisation fixé par le Syndicat et en fait la remise au Syndicat dans les deux (2) semaines suivant la fin de chaque période de paie. L'Employeur transmet au Syndicat les informations nécessaires à la vérification des montants retenus.

3.10

Le montant des retenues syndicales apparaît sur les formules T-4 et Relevé 1 de chaque salarié.

3.11

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

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

3.12

Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont principalement utilisés dans le but de protéger l'entreprise à l'égard d'actes dommageables tels que notamment : le vol, la fraude, la dépravation, les dommages à la propriété. S'ils sont utilisés pour d'autres fins, cela doit être dans le respect de la vie privée.

Article 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01

L'Employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions par les termes de la présente Convention Collective.

Article 5 LIBÉRATIONS SYNDICALES

5.01

L'Employeur reconnaît aux officiers désignés du Syndicat le droit de s'absenter de leur travail afin de remplir leurs fonctions syndicales dans la mesure et aux conditions suivantes:

- a) Négociation – toutes les rencontres de négociation en vue de conclure ou modifier une Convention collective se font sans perte de rémunération pour les officiers syndicaux (maximum 2 personnes) jusqu'à concurrence des heures de travail normalement planifiées. Aucun temps supplémentaire n'est payable suite à une séance de négociation excédant huit (8) heures.
- b) Un salarié représentant du syndicat, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, pour accompagner un salarié lors de rencontre avec l'Employeur.
- c) Un salarié représentant du syndicat, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, afin

de discuter de la convention collective avec des représentants de l'Employeur.

- d) L'Employeur accorde au Syndicat dix (10) jours sans perte de rémunération au taux de salaire de base et dix (10) jours sans solde par année de libération pour participer à des activités syndicales. Les jours non utilisés d'une année sont reportés pour au plus douze (12) mois. Ces jours reportés ne peuvent toutefois être utilisés que pour des congrès syndicaux et des séances de formation syndicale.
- e) Ces absences doivent être préalablement autorisées par l'Employeur

Article 6 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

6.01

Les parties conviennent de mettre sur pied un Comité de relations de travail composé de deux représentants de chacune des parties. Ce Comité se réunit aux mois, si nécessaire, afin de prévenir tout litige et tenter de régler tout problème pouvant survenir pendant la durée de la présente convention. Les réunions du comité doivent avoir lieu durant les heures de travail des participants et ceux-ci doivent être considérés, lors de ces réunions, comme s'ils étaient au travail.

Article 7 SANTÉ ET SÉCURITÉ

7.01 Comité paritaire

L'Employeur et le Syndicat conviennent de mettre sur pied un comité paritaire de santé et sécurité composé d'un

représentant de chaque partie. Le comité se rencontre au besoin. Les réunions du comité doivent avoir lieu durant les heures de travail des participants et ceux-ci doivent être considérés, lors de ces réunions, comme s'ils étaient au travail.

7.02 Bottes de sécurité

L'Employeur rembourse une paire de bottes de sécurité jusqu'à concurrence de 150\$ annuellement ou 300\$ aux deux (2) ans. Le salarié doit présenter une facture pour obtenir le remboursement.

7.03 Vêtements

L'Employeur maintient la pratique de fournir gratuitement tous les uniformes et équipement nécessaire et les remplace au besoin. Le port de l'uniforme de façon convenable est obligatoire.

Article 8 MESURES DISCIPLINAIRES

8.01

Tout salarié qui reçoit une mesure disciplinaire ou qui est renvoyé (à l'exception du salarié en probation) doit recevoir un avis écrit de l'Employeur énonçant la raison de la mesure prise et une copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat. L'avis écrit doit être envoyé au salarié et au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance par l'Employeur des faits donnant lieu à la mesure disciplinaire.

8.02

Le syndicat s'engage à ne pas soutenir le refus de travailler (pour des causes autres que liées à la santé et sécurité), tout comme l'absentéisme, le chapardage, la divulgation d'informations confidentielles de l'Employeur, la consommation d'alcool, de cannabis et de drogues illégales sur les lieux de travail pendant les heures de travail et la présence au travail en état d'ébriété ou avec les facultés affaiblies en raison de la consommation d'alcool, de drogues ou substances similaires ou de l'usage de médicaments ou en possession d'alcool, de drogues ou substances similaires.

8.03

Un salarié peut se faire accompagner d'un officier syndical lors de toute rencontre de nature disciplinaire.

8.04

Si le Syndicat ou le salarié conteste une sanction, il doit soumettre un grief selon la procédure prévue.

8.05

Pour les fins d'application du présent article, les samedi, dimanche et jours fériés ne sont pas jours ouvrables.

8.06

Toute mesure disciplinaire portée au dossier d'un salarié est retirée après une période de dix-huit (18) mois suivant la date de l'infraction.

Article 9 GRIEFS ET ARBITRAGES

9.01

Tout litige relatif à l'application ou à la présumée violation de la présente convention collective peut être soumis selon les règles de procédures suivantes.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié ou à l'Employeur.

9.02 Étape 1 - Discussion avec le supérieur immédiat

Avant qu'un grief ne soit déposé, le salarié accompagné d'un officier syndical ou un officier syndical au nom du (des) salarié(s) ou l'officier syndical au nom du Syndicat doit discuter du problème avec le supérieur immédiat.

9.03 Étape 2 - Rencontre avec l'Employeur

S'il n'y a pas d'entente, le Syndicat au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou en son nom, rencontre l'Employeur pour discuter du litige.

Si aucune entente n'est possible, le Syndicat peut au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou en son nom, déposer un grief à la personne désignée par l'Employeur dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance de l'incident à l'origine du grief.

9.04 Étape 3 - Grief

L'Employeur a vingt (20) jours ouvrables pour répondre au Syndicat.

9.05 Étape 4 - Arbitrage

Si le grief n'est pas réglé à l'Étape 3, il est soumis à l'arbitrage dans les six (6) mois suivant.

9.06 Arbitres

Les arbitres sont ; Jean-François Lemay, Pierre St-Arnaud, André G. Lavoie et Nathalie Faucher. Les griefs leur sont référés à tour de rôle. Au cas où les arbitres désignés sont dans l'impossibilité d'agir, un autre arbitre est choisi conjointement par les parties, ou à défaut d'accord, par le Ministre fédéral du Travail.

9.07 Honoraires

Chaque partie est responsable de ses frais et les honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

9.08

L'arbitre a juridiction pour décider du bien fondé d'un grief, décider de toute mesure de réparation à y être apportée s'il y a lieu, et de toute question d'interprétation de la convention collective. L'arbitre ne peut ajouter, soustraire, amender ou modifier quoi ce soit à la convention collective. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut maintenir, réduire, ou annuler la mesure disciplinaire et décider de toute mesure de réparation qu'il juge appropriée.

9.09

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

9.10

Après entente entre les deux parties, les délais mentionnés au présent article peuvent être prolongés.

9.11

Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

9.12

Seuls les avis communiqués au salarié peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage. Les Parties conviennent de ne pas procéder à l'arbitrage dans le cas d'une ou de plusieurs réprimandes écrites consécutives à moins que celles-ci ne soient suivies d'une rétrogradation qui serait de nature disciplinaire, d'une suspension ou d'un congédiement.

Article 10 ANCIENNETÉ

10.01

L'ancienneté est la reconnaissance des années de service continu avec l'Employeur et est établie à partir de la dernière date d'embauche.

10.02 Absence

Une absence autorisée en vertu de la présente convention collective ne constitue pas une interruption du service continu.

10.03 Perte d'ancienneté

Un salarié perd son emploi, son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi.
2. Il est congédié et non réembauché, le tout sujet à la procédure de grief.
3. Il prend sa retraite, sous réserve de l'annexe C.
4. Il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois.
5. Il est mis à pied et ne se présente pas au travail à la date prévue de rappel sans raison acceptable. Une copie de l'avis de congédiement est remise à un officier syndical.
6. Il accepte un emploi exclu de la présente convention après une période de soixante (60) jours ouvrables suivant son entrée en fonction.
7. L'Employeur met fin à son emploi avant la fin de sa période de probation prévue à l'article 11.03.

10.04 Liste d'ancienneté

La liste d'ancienneté des salariés régis par cette convention collective à la date de sa signature apparaît à l'Annexe A. Lorsque la liste d'ancienneté est modifiée par un départ, un congédiement ou un engagement, l'Employeur transmet une mise à jour au Syndicat dans les meilleurs délais.

10.05 Embauche de plusieurs salariés le même jour

Lorsque deux (2) salariés ou plus sont embauchés le même jour, leur rang d'ancienneté est déterminé par un tirage au sort. Un représentant de chacune des parties doit être présent.

Article 11 PÉRIODE D'ESSAI

11.01 Durée de la période d'essai

Un nouveau salarié occupant un poste régi par cette convention collective est en période d'essai pour une durée de six (6) mois à compter de la date d'embauche.

11.02

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

11.03

Sa période d'essai complétée, ce nouveau salarié devient un salarié régulier.

Article 12 MOUVEMENT DE MAIN D'ŒUVRE

12.01

Tout poste régi par cette convention collective, créé ou vacant, temporaire ou permanent, doit être affiché pendant sept (7) jours ouvrables aux endroits accessibles aux salariés régis par cette convention.

12.02 Promotion

Le poste est comblé en donnant priorité aux salariés régis par cette convention collective qui sont compétents pour accomplir le poste. Si plus d'un salarié postulent, à

compétences égales, le poste est attribué à celui détenant la plus grande d'ancienneté.

12.03 Durée de la période d'essai

Le salarié à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés dans ce poste.

12.04 Droit du salarié

Pendant cette période d'essai, le salarié peut retourner à son ancien poste.

12.05 Droit de l'Employeur

L'Employeur peut également mettre fin à la période d'essai si le salarié ne démontre pas la compétence requise pour remplir les exigences normales du poste.

12.06

Le salarié promu à un poste dont la rémunération est plus élevée, reçoit la rémunération attachée à ce poste après la période d'essai.

12.07

Le salarié muté volontairement à un poste dont la rémunération est moindre, reçoit la rémunération attachée à ce poste à la date de son entrée en fonction

12.08

Si pendant la durée de la présente convention l'Employeur décide de créer de nouvelles appellations d'emploi, il doit au préalable consulter le Syndicat au sujet des attributions

de cette appellation d'emploi ainsi que de la rémunération projetée. En cas de désaccord sur la rémunération projetée, le cas est soumis à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

Article 13 EFFECTIFS

13.01 Nombre

Pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur maintient un nombre minimum de neuf (9) superviseurs sauf en cas de ralentissement de l'achalandage ou de ralentissement de ses activités ou de changements technologiques.

13.02

L'Employeur dispose de six (6) mois pour combler tout poste devenu vacant à partir du jour où il est avisé de la vacance.

Article 14 ORGANISATION DU TRAVAIL

14.01

L'Employeur affecte les salariés en fonction des besoins des opérations, ceux-ci pouvant inclure des formations, l'élaboration et la mise à jour de procédures de travail, la participation à différents comités ou groupes de travail, ou toute autre tâche connexe et faisant l'objet d'une entente entre les parties.

14.02

Les employés sont affectés selon l'annexe D (horaire).

14.03

Les échanges volontaires et les transferts volontaires sont permis, de façon ponctuelle et non permanente, à la condition qu'ils n'affectent pas négativement les opérations et que ce soit approuvé par la Direction.

Article 15 HORAIRE DE TRAVAIL

15.01

Un exemple de l'horaire est disponible à l'annexe D.

15.02

La semaine de travail débute le dimanche à minuit (00:00) et se termine le samedi à 23:59.

15.03 Plages horaires

Les plages horaires sont les suivantes :

| | |
|--------------|------------------------------|
| Jour | 07:00 à 15:00/08:00 à 16:00 |
| Soir | 15:00 à 23:00/16:00 à 00:00 |
| Nuit | 23:00 à 07:00/00:00 à 08:00 |
| Weekend Jour | 07:00 à 19 :00/08:00 à 20:00 |
| Weekend Nuit | 19:00 à 07:00/20:00 à 08:00 |

La plage horaire sera identique aux employés du syndicat des débardeurs, SFCP local 375.

15.04

La rotation de l'horaire est définie à l'annexe D.

15.05

Les salariés sont affectés à une seule plage horaire par semaine. Les changements de plages horaires en cours de semaine ne peuvent être faits que sur une base volontaire et avec l'autorisation de la Direction.

15.06

L'horaire de travail apparaît à l'annexe D. Il est établi sur 9 horaires différentes. Chaque employé maintient le même horaire pour deux (2) semaines. Ainsi le cycle est aux dix-huit (18) semaines et se répète jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement par entente entre les parties.

15.07 Force majeure

En cas de force majeure, l'Employeur peut modifier l'horaire de travail des superviseurs après avoir consulté le Syndicat à cet effet.

15.08

La nature des opérations ne permet pas d'inscrire une pause repas (30 minutes) et de deux pause-café (15 minutes) fixes à l'horaire. L'Employeur permet aux salariés de gérer leurs pauses de façon à ne pas interrompre les opérations.

Article 16 CONGÉS FÉRIÉS

16.01

Les jours suivants sont fériés :

Le Jour de l'An *

Le 2 janvier *

Le Vendredi Saint
La journée nationale des patriotes
La Fête nationale *
La Fête de la Confédération
La Fête du Travail *
L'Action de Grâce
Le Jour du Souvenir
Le 24 décembre *
Le jour de Noël *
Le 26 décembre
Le 31 décembre *

* Port de Montréal FERMÉ

16.02 Jour férié travaillé coïncidant avec un quart de travail primé (weekend)

En sus de sa rémunération habituelle avec prime, le salarié reçoit huit (8) heures rémunérées à taux régulier.

16.03 Jour férié travaillé coïncidant avec un quart de travail non primé

En sus de sa rémunération habituelle, le salarié reçoit le paiement de la prime de weekend.

16.04 Jour férié non travaillé coïncidant avec un congé hebdomadaire

Le salarié met en banque huit (8) heures de salaire à taux régulier.

16.05 Jour férié coïncidant avec un congé annuel

Si l'un des jours fériés coïncide avec un jour de congé annuel de l'employé, il reçoit la paie de ce jour férié et reporte une journée de congé annuel en un temps qui lui convient, après entente avec l'Employeur.

Article 17 CONGÉS ANNUELS

17.01

Les congés annuels payés sont accordés sur la base de l'ancienneté qui sera atteinte à la fin de l'année de calendrier courante.

17.02 Nombre de congés annuels accordés/période été

Chaque salarié qui a terminé sa période de probation a droit de prendre deux (2) semaines de congés annuels pendant la période d'été.

17.03

Un maximum d'un (1) salarié ayant droit à un congé annuel en même temps.

17.04 Crédit de vacances

| Période d'ancienneté | Vacances |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| Moins d'un (1) an | 2 jours/mois, maximum 12 jours |
| Au moins 1 an mais moins de 10 ans | 17 jours ouvrables |
| Au moins 10 ans mais moins de 19 ans | 22 jours ouvrables |

| | |
|--------------------------------------|--------------------|
| Au moins 19 ans mais moins de 27 ans | 25 jours ouvrables |
| 27 ans et plus | 30 jours ouvrables |

17.05 Choix de congés annuels – période d’été et des fêtes

Les salariés doivent faire connaître leur choix de congé pour la période d’été et la période des fêtes avant le 15 mars. L’Employeur fait tous les efforts raisonnables pour accorder les demandes. Le calendrier est affiché le 31 mars.

17.06 Changement de dates de congés annuels

Un salarié peut changer ses dates de congés annuels avec un préavis de deux (2) semaines avec l’accord de l’Employeur, à la condition que les périodes de congés des autres salariés et les maximums soient respectés.

17.07

Les vacances doivent être prises par bloc de vacances.

17.08

Un bloc de vacances débute le premier jour de travail suivant le congé hebdomadaire et se termine le dernier jour de travail avant le congé hebdomadaire.

17.09 Absent du travail vs congés annuels

Si au moment de débiter sa période de congés annuels, un salarié est absent du travail pour cause de maladie, d’accident, de lésion professionnelle ou toute autre absence autorisée par la convention collective ou l’Employeur, il peut reporter ses congés annuels à une

autre période, sans toutefois déplacer un congé qui aurait déjà été accordé à un autre salarié. Si le salarié ne peut prendre ses congés, l'Employeur lui verse l'indemnité afférente aux congés auxquels il a droit, à la période de paie qui suit le 31 décembre.

17.10 Semaines additionnelles/période d'été

Lorsque tous les salariés qui le désirent ont choisi deux (2) semaines consécutives dans la période d'été, l'Employeur permet aux salariés de choisir une (1) semaine supplémentaire pour un maximum de trois (3) semaines consécutives, en donnant la priorité aux plus anciens.

Article 18 CONGÉS BANQUÉS

18.01 Banque

Il existe deux (2) manières de banquer du temps :

- a) En lieu de rémunération de la prime de *weekend* ou de *Day off*, huit (8) heures banquées ;
- b) En lieu de rémunération pour un congé férié (à taux simple), article 16.

18.02

Les salariés qui désirent prendre un ou des congés banqués doivent en informer l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

18.03

La prise de congés banqués n'est pas permise pendant la période d'été et la période des fêtes sauf si le maximum permis à l'article 17.04 n'est pas atteint.

18.04

Bien que les congés annuels aient préséance sur les heures banquées, un salarié qui a fait connaître son intention de prendre des heures banquées, ne sera pas déplacé par un salarié qui voudrait prendre un congé annuel pendant la même période si ce dernier fait connaître son choix moins de six (6) semaines d'avance.

18.05 Paiement des heures banquées

La banque d'heures d'un salarié ne peut excéder quatre-vingts (80) heures banquées du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une même année. Un salarié dont la banque a atteint cette limite devra l'utiliser en tout ou en partie avant de pouvoir mettre en banque d'autres heures.

Le salarié qui désire se faire payer des heures qu'il a banquées doit en aviser l'Employeur et les heures seront payées au taux applicable à l'article 24.04. Sauf, les congés fériés banqués seront rémunérés à taux simple, tel que stipulé à l'article 18.01 b).

Article 19 CONGÉS PERSONNELS ET DE MALADIE

19.01

L'Employeur convient d'accorder aux salariés réguliers un maximum de quatre (4) jours par année de congés personnels et de maladie, rémunérés au taux de salaire de base du salarié, sans prime applicable. L'employé doit aviser l'Employeur de son absence vingt-quatre (24) heures à l'avance, si possible.

19.02 Méthode de calcul des congés personnels et de maladie

Pour la première année d'embauche, le salarié aura droit à un nombre de jours calculé au prorata sur le nombre de mois restant de l'année courante.

Advenant que le salarié quitte définitivement ou temporairement (congé sans-solde, maternité, paternité, etc.) la compagnie au cours de l'année, le nombre de jours de congés personnels et de maladie sera calculé au prorata du nombre de mois restant de l'année courante.

19.03 Paiement congés personnels et maladie

Si un salarié n'utilise pas la totalité de ses jours de congés personnels et de maladie au cours d'une année, l'Employeur convient de lui verser la rémunération pour ces jours comme s'ils avaient été travaillés, dans le mois suivant la fin de l'année.

19.04

Les journées d'absence en raison d'une maladie donnant droit aux bénéficiaires pour invalidité court terme ou long terme prévus au contrat d'assurances collectives de l'Employeur, ne seront pas comptabilisées pour les fins du calcul du nombre de jours maximum de congés personnels et de maladie octroyés en vertu du présent article si la maladie requière plus de trois (3) jours de congés personnels et de maladie.

19.05

Pendant la période d'été et des fêtes, et tel que défini à l'article 2, les congés personnels ne sont pas permis, et toute absence maladie pendant cette période devra être justifiée par un certificat médical.

19.06

Un certificat médical pourra être demandé par l'Employeur pour une absence en raison de maladie ou d'invalidité pendant le reste de l'année.

19.07

Un certificat médical est requis pour une absence de trois (3) jours et plus. Trois (3) jours d'absence = papier médical.

19.08

L'Employeur se réserve le droit d'exiger qu'un employé absent dû à une maladie ou à une invalidité, soit examiné par un médecin de son choix, à ses frais.

Article 20 CONGÉS SOCIAUX ET SANS SOLDE

20.01 Congés de deuil

Voici un tableau décrivant le nombre de jour alloué par évènement :

| ÉVÈNEMENT CONGÉS SOCIAUX | NOMBRE DE JOURS RÉMUNÉRÉS | NOMBRE DE JOURS NON-RÉMUNÉRÉS |
|---|--|--|
| Décès / conjoint, conjoint de fait, enfants | Cinq (5) jours interrompus ou non débutant entre | Deux (2) jours à être pris à |

| | | |
|--|---|---|
| | le jour du décès et le jour des funérailles, de la mise en terre ou toute cérémonie assimilable | l'intérieur de la même période. |
| Décès / père, mère, frère, sœur, grands-parents, petits-enfants, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur | Trois (3) jours interrompus ou non débutant entre le jour du décès et le jour des funérailles, de la mise en terre ou toute cérémonie assimilable | Deux (2) jours à être pris à l'intérieur de la même période |

20.02 Congé sans solde

Lorsque les opérations et les effectifs le permettent, l'Employeur peut accorder un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) mois, et ce, à un maximum d'un (1) salarié à la fois. La demande pour un tel congé doit être faite par écrit et le salarié doit indiquer les circonstances particulières qui justifient l'octroi d'un congé sans solde. Le préavis doit être donné aussitôt que possible. Une copie de la demande est remise au Syndicat.

20.03 Prolongation congé sans solde

Si les opérations et les effectifs le permettent et dans l'éventualité où le congé sans solde devait être prolongé ou écourté, l'Employeur peut prolonger le congé sans solde ou autoriser le salarié à écourter son congé. Une telle demande doit être faite par écrit, au moins une (1) semaine

à l'avance et le salarié doit indiquer les motifs au soutien de sa demande. Une copie de sa demande est remise au Syndicat.

20.04 Congé études

L'Employeur peut accorder à un (1) salarié à la fois, un congé sans solde pour études d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines, si ce dernier en fait la demande par écrit trois (3) mois à l'avance. Une copie de la demande est remise au Syndicat.

Article 21 JURÉS ET TÉMOINS

21.01 L'employé appelé à faire partie d'un jury

L'employé qui a complété sa période de probation et qui est convoqué, sous l'autorité d'un tribunal judiciaire, à agir comme juré reçoit l'équivalent de huit (8) heures de salaire à son taux régulier pour chaque jour où il est normalement requis d'être au travail et ce, pour toute la période pendant laquelle sa présence est requise à la cour.

21.02

Un employé faisant parti d'un litige résultant de faits survenus dans l'exercice normal de ses fonctions ou qui est témoin de tels faits et dont la présence est requise par l'une ou l'autre des parties pour témoigner devant un tribunal judiciaire ou quasi-judiciaire, y compris un tribunal d'arbitrage de griefs ou de différends et un tribunal de relations de travail peut, après en avoir informé son superviseur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, s'absenter de son poste durant les heures régulières de

travail pendant le temps nécessaire pour rendre son témoignage et ce, s'il a complété sa période de probation, sans perte de salaire ni d'avantages ou privilèges, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de salaire régulier par jour. En ces occasions, les tâches habituellement assignées à l'employé libéré seront dans la mesure du possible, redistribuées aux autres employés.

21.03

Dans tous les autres cas, l'employé peut bénéficier d'un congé sans solde pour la période pendant laquelle sa présence est requise devant un tribunal judiciaire ou quasi-judiciaire, sur demande écrite présentée à son supérieur immédiat sept (7) jours à l'avance.

21.04

Dans les causes résultant de faits survenus dans l'exercice normal de leurs fonctions et où il est nécessaire de libérer plusieurs employés à la fois, le Syndicat et l'Employeur coopéreront afin de minimiser l'impact sur les opérations.

21.05

L'employé appelé à comparaître devant un tribunal judiciaire ou quasi-judiciaire conformément aux dispositions des articles 21.01 et 21.02 est tenu de rembourser à l'Employeur les allocations versées par le tribunal auxquelles il peut avoir droit lorsque l'Employeur verse au salarié son salaire régulier.

21.06

Lorsqu'un employé doit s'absenter de son travail pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser

l'Employeur dès que possible et remettre à l'Employeur une copie de l'assignation à comparaître dont il aura reçu signification ou copie.

Article 22 ASSURANCES COLLECTIVES

22.01 Admissibilité

L'Employeur s'engage à maintenir un régime d'assurance collective pour les salariés réguliers pour la durée de la convention collective. Ce régime d'assurances collectives est harmonisé avec le régime dont bénéficie les salariés réguliers non-syndiqués de l'Employeur.

Article 23 RÉGIME DE RETRAITE

23.01 Admissibilité

Le régime de retraite est applicable seulement aux employés réguliers.

Le Syndicat convient que ce régime est harmonisé avec ceux des employés non-syndiqués de l'Employeur.

23.02 Obligations de l'Employeur

Contribution : l'Employeur verse au régime de retraite à cotisations déterminées une cotisation égale à 3% du salaire de base pour chaque employé régulier, que l'employé cotise ou non au régime. L'employé peut verser jusqu'à 6% de son salaire de base et L'Employeur verse une cotisation additionnelle correspondant à 50% de la cotisation de l'employé.

Si la politique de l'Employeur à l'endroit de ses employés non syndiqués venait à surpasser la contribution de L'Employeur négociée aux présentes, l'Employeur s'engage à en offrir le bénéfice immédiat à tous les employés syndiqués réguliers. (N.B. : certains Employés contribuent actuellement au régime à prestations déterminées de MGT).

Article 24 RÉMUNÉRATION

24.01

Pour chaque journée travaillée à son horaire du lundi au vendredi, la rémunération du salarié est de huit (8) heures. Pour chaque journée travaillée, le samedi et le dimanche, la rémunération du salarié est de douze (12) heures.

24.02 Extension du quart de travail

Les superviseurs qui terminent leur plage horaire, la rémunération additionnelle des salariés est de quatre (4) heures minimums au taux applicable de l'article 24.03.

24.03 Prime de weekend ou Day Off

Toute heure travaillée par un salarié, sur un quart de travail du samedi 7:00 au lundi 7:00 inclusivement ou à travailler lors d'une journée de congé hebdomadaire auront la possibilité de se faire payer une prime de *weekend/Day Off* (voir tableau).

Tableau - Prime de *Weekend/Day Off*

2020 71,27\$/heure

2021 72,69\$/heure

2022 74,51\$/heure
 2023 76,37\$/heure
 2024 78,28\$/heure
 2025 80,63\$/heure

24.04 Prime horaire de quart de travail

Les salariés appelés à travailler de soir et de nuit, recevront en sus du salaire correspondant au quart effectué, une prime horaire de quart de travail (voir tableau).

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| Quart soir | 4\$ | 5\$ | 5\$ | 6\$ | 6\$ | 7\$ |
| Quart nuit | 8\$ | 10\$ | 10\$ | 12\$ | 12\$ | 14\$ |

24.05 Taux horaire

| Échelons | 2.00% | 2.00% | 2.50% | 2.50% | 2.50% | 3.00% |
|----------|--------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Dates | 23 mars 2020 | 1 ^{er} janvier 2021 | 1 ^{er} janvier 2022 | 1 ^{er} janvier 2023 | 1 ^{er} janvier 2024 | 1 ^{er} janvier 2025 |
| 11 | \$43.70 | \$44.57 | \$45.69 | \$46.83 | \$48.00 | \$49.44 |
| 10 | \$42.83 | \$43.69 | \$44.78 | \$45.90 | \$47.05 | \$48.46 |

| | | | | | | |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 9 | \$41.97 | \$42.81 | \$43.88 | \$44.98 | \$46.10 | \$47.48 |
| 8 | \$41.11 | \$41.93 | \$42.98 | \$44.06 | \$45.16 | \$46.51 |
| 7 | \$40.24 | \$41.04 | \$42.07 | \$43.12 | \$44.20 | \$45.53 |
| 6 | \$39.38 | \$40.17 | \$41.17 | \$42.20 | \$43.26 | \$44.55 |
| 5 | \$38.52 | \$39.29 | \$40.27 | \$41.28 | \$42.31 | \$43.58 |
| 4 | \$37.65 | \$38.40 | \$39.36 | \$40.35 | \$41.36 | \$42.60 |
| 3 | \$36.79 | \$37.53 | \$38.46 | \$39.43 | \$40.41 | \$41.62 |
| 2 | \$35.93 | \$36.65 | \$37.56 | \$38.50 | \$39.47 | \$40.65 |
| 1 | \$35.06 | \$35.76 | \$36.66 | \$37.57 | \$38.51 | \$39.67 |

24.06 Boni

Les salariés peuvent recevoir annuellement un boni variant entre 3% et 5% selon le programme de bonis de la compagnie qui est basé sur la performance financière de MGT ainsi que la performance individuelle. Les raisons du pourcentage seront expliquées à l'exécutif syndical.

24.07 Évaluation

À chaque année aura lieu une (1) ou deux (2) rencontres pour évaluer le travail des employés de cette convention collective. L'évaluation sera basée sur la description de poste qui est en annexe C.

Article 25 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

25.01

Le temps supplémentaire est effectué au taux de salaire prévue à l'article 24.03.

25.02

Le temps supplémentaire est offert au salarié volontaire d'abord. Si aucun salarié ne se porte volontaire, le salarié qui a le moins d'heures supplémentaires d'effectuées sera obligé de l'effectuer. (PIC)

Article 26 COTISATION AU FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC

26.01

Les salariés intéressés à contribuer au FTSD pourront le faire, en s'assurant de remettre le formulaire complété au département des Ressources Humaines.

Aucun dommage ne peut être imputable à l'Employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement à la déduction à être effectuée sur le traitement d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article. L'Employeur convient de rétablir la situation dans

les meilleurs délais dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.

Article 27 FORFAITAIRE

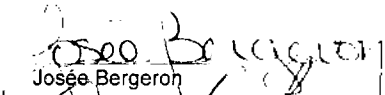
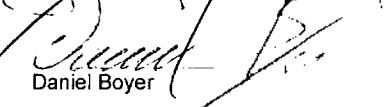
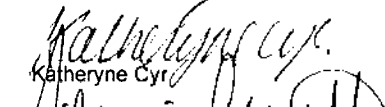
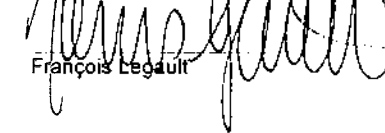
Un montant forfaitaire global de 2 500,00\$ aux employés suivants : George Tanasé, Dany Léveillé, Alexandre De Luca et André Marotte. Un montant forfaitaire global de 10000\$ aux employés suivants : Stéphane Bélanger, Simon Fullum et Aymen Hasneoui. Ce montant inclut la rétroactivité salariale ainsi que le boni 2020.

Article 28 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

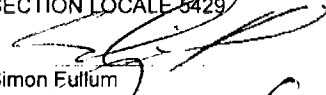
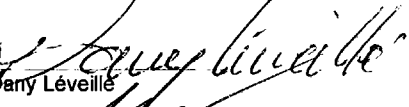
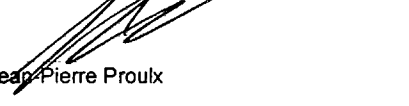
La convention collective prend effet rétroactif au 22 mars 2020 pour se terminer le 31 décembre 2025. Elle demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ   MONTRÉAL CE 3 ième jour D'AOÛT 2020.

SOCIÉTÉ TERMINAUX
MONTRÉAL GATEWAY


Josée Bergeron

Daniel Boyer

K theryne Cyr

François Legault

LE SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5429


Simon Fullum

Dany Léveillé

Jean-Pierre Proulx

LETTRE ENTENTE #1

ENTRE : Société terminaux Montréal Gateway

Ci-après désigné « l'Employeur »

ET : Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 5429)

Ci-après désigné « le Syndicat »

ATTENDU que les parties ont signé une convention collective le 3^e août 2020;

ATTENDU que les parties ont le désir de définir certaines modalités de rémunération en surtemps.

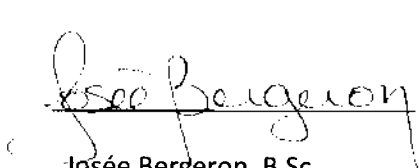
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Nonobstant les dispositions prévues aux articles 24.02, 24.03 et 25.01, si un salarié travaille en surplus de son horaire de travail normal, il aura droit au minimum prévu à la loi soit 150% de son taux régulier pour toutes ces heures effectuées en surplus de son horaire de travail normal.
3. S'il y a lieu, la différence entre la prime de weekend/Day off et le minimum requis par la loi de 150% du salaire régulier de base sera payée à la fin de chaque année.
4. Les parties conviennent que la présente entente ne constitue pas un précédent et ne doit pas être invoquée par

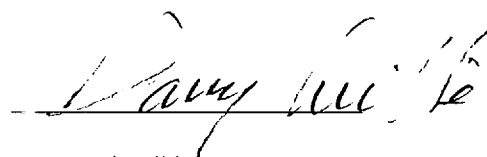
l'une ou l'autre des parties dans d'autres dossiers concernant d'autres salariés.

5. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du *Code civil* du Québec.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Montréal, ce 3^{ème} jour d'août 2020.



Josée Bergeron, B.Sc.,
CRHA/CHRP
Directrice Exécutive -
Ressources Humaines et
Administration



Dany Léveillé
Président SCFP Local 5429
SCFP Secteur Transport
Maritime

LETTRE ENTENTE #2

ENTRE : Société terminaux Montréal Gateway

Ci-après désigné « l'Employeur »

ET : Le Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 5429)

Ci-après désigné « le Syndicat »

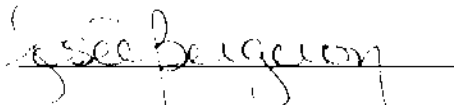
Objet : Lettre d'entente particulière – période transitoire, horaire de travail et paiement des heures de fin de semaine.

- CONSIDÉRANT** Que l'Employeur et le Syndicat désire signer leur première convention collective;
- CONSIDÉRANT** le contexte de la Covid19;
- CONSIDÉRANT** que l'Employeur ne pourra procéder à l'embauche des 9 superviseurs prévu à la convention collective;
- CONSIDÉRANT** que les horaires négociés sont ceux prévues à l'annexe D de la convention collective;
- CONSIDÉRANT** que les lignes horaire 8 et 9 de l'annexe D seront laissées vacants pour une période de transition temporaire;
- CONSIDÉRANT** que lors de travail de fin de semaine les horaires 8 et 9 seront comblées par des employées non affectées sur ces horaires;

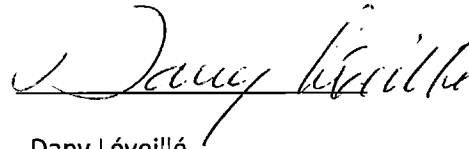
LES PARTIES CONVIENNENT DES MODALITÉS SUIVANTES :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Tout employé appelé à travailler sur un quart de travail du samedi 7h00 au lundi matin 7h00 inclusivement se feront payer en sus de leur taux horaire (annexe E), une prime de fin de semaine tel que prévu à la convention collective (article 24.03).
3. Que cette lettre d'entente demeurera en vigueur jusqu'à l'embauche des employés manquants pour atteindre le seuil de la convention collective (13.01). Et que les lignes 8 et 9 de l'annexe D de la convention collective seront comblées.
4. Les parties conviennent que la présente entente ne constitue pas un précédent et ne doit pas être invoquée par l'une ou l'autre des parties dans d'autres dossiers concernant d'autres salariés.
5. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du *Code civil* du Québec.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Montréal, ce
3ième jour d'août 2020.



Josée Bergeron, B.Sc., CRHA/CHRP
Directrice Exécutive - Ressources
Humaines et Administration



Dany Léveillé
Président SCFP Local 5429
SCFP Secteur Transport
Maritime

ANNEXE A LISTE D'ANCIENNETÉ

| | | |
|---|-------------------------|------------|
| 1 | Stéphane Bélanger | 1999-11-15 |
| 2 | André Marotte | 2007-06-01 |
| 3 | George Tanasé | 2012-06-04 |
| 4 | Simon Fullum | 2017-02-06 |
| 5 | Dany Léveillé | 2017-06-19 |
| 6 | Aymen Hasneoui | 2018-10-15 |
| 7 | Alexandre James De Luca | 2019-03-11 |

ANNEXE B DESCRIPTION DE POSTE

Superviseur – Maintenance

Les tâches principales sont :

Processus PCS01 : Responsabilités Appel de Service

- Répondre aux appels de services.
- Assurer et coordonner la priorisation des interventions lors des pannes d'équipements.
- Évaluer les demandes de travail entrantes et, lorsque cela est justifié, générer un bon de travail selon la procédure en tenant compte des éléments suivants: Problème, Cause et Solution.

Processus PCS02 : Responsabilités Maintenance Préventive

- Respecter et faire respecter la planification dans les temps alloués.
- Recevoir les BT inspections, en faire l'analyse, évaluer la nature des travaux et assurer la planification du BT et l'exécution des travaux tout en vérifiant le matériel et les pièces; maintenir à jour la liste des travaux tout en tenant compte des priorités d'intervention.
- Faire DA pour les services externes requis (EX : Hewitt ou grue, etc.)
- S'assurer que tous les bons de travail planifiés sont complétés dans le temps alloué.

Responsabilités Fin de Quart de travail :

- Vérifier et signer chaque feuille de temps des hommes d'entretien à la fin de chaque quart de travail selon la Convention.
- Lors du changement de quart de travail, s'assurer de faire le suivi des « EN COURS » avec le superviseur qui prend la relève.
- Participer à la planification des priorités pour les travaux de soir et de nuit avec François et Yves.

Responsabilités Vendredi et *Weekend* :

- Responsable de la préparation et de l'organisation de l'horaire de *weekend* de l'équipe de Maintenance selon les besoins de la production en respectant les demandes de François et Yves.
- Gérer le système de Pick pour les hommes d'entretien.
- Céduler les hommes pour le *weekend*.

Responsabilités Journalières :

- Faire respecter les Procédures de Maintenance et ISO 14001.
- Superviser les réparations et les maintenances préventives effectuées par le personnel d'entretien et/ou les sous-traitants.
- Effectuer des inspections périodiques des équipements récemment entretenus afin d'observer la qualité de la maintenance effectuée et l'état de fonctionnement de l'équipement.
- S'assurer que tous les travaux de maintenance sont capturés sur les bons de travail et sont entrés dans le

système de gestion de la maintenance assisté par ordinateur (Maximo).

- Examiner tous les bons de travail complétés pour leur exactitude et leur niveau de détail.
- Aider à identifier les causes sources après les pannes.
- **Voir au bon rendement des hommes d'entretien.**
- Contrôler les retards, l'absentéisme et prendre action si nécessaire.
- Faire respecter les règles de la Convention concernant les horaires de travail.
- **S'assurer de garder le Département de Maintenance (l'intérieur et l'extérieur) toujours propre.**
- Participer aux refus de travail avec les Syndicats et travail Canada.

Les responsabilités incluent aussi:

- **Gestion des Reefers.**
- **Entrer de données dans des systèmes informatiques.**
- L'attribution du travail; participer aux évaluations de performance, reconnaissance, motiver les employés; gérer les plaintes, résoudre les conflits, résoudre les problèmes.
- **Faire le contrôle des pièces dépensées par jour avec le rapport que vous recevez par message courriel.**
- Participer à la planification des vacances des hommes d'entretien.
- Gérer l'application et le respect de la convention collective.
- S'approprier les connaissances des équipements en consultant les manuels du manufacturier.
- Démontrer une implication.

- Favoriser la prévention des accidents par la correction des conditions non sécuritaires et la réduction des risques d'accident.
- Susciter la participation de l'équipe de Maintenance dans le but de créer une atmosphère de travail favorable à l'atteinte des objectifs du département de Maintenance, grâce à la communication, la délégation au travail d'équipe et à la reconnaissance des bons résultats.
- Établir et entretenir des relations de travail efficaces avec les autres départements afin de travailler en étroite collaboration et coopération, tout en respectant les termes de la Convention Collective et des politiques de l'Entreprise.
- Assurer l'accueil, encadrer, participer à la formation et l'évaluation des employés assignés à son secteur et promouvoir les bonnes relations à l'intérieur du département de la Maintenance.
- Informer son personnel des politiques et procédures internes et s'assurer de leur application.
- Participer à diverses réunions de production, à des revues de KPI et à des réunions de révision de calendrier pré et post-maintenance.
- Faire des réunions (Tool box Meeting) pour partager les résultats de KPI et objectifs de la compagnie.
- Toutes autres tâches connexes.

ANNEXE C RÉGIME DE TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ

a) Dans le but de permettre aux salariés de prolonger leur participation à l'entreprise et de transmettre leurs connaissances, l'Employeur permet à un maximum de deux (2) salariés de se partager un poste.

b) Si les salariés désirent maintenir leurs bénéfices marginaux pendant la période d'inactivité, ils doivent assumer tous les frais qui excèdent les frais de couverture normalement assumés par l'Employeur pour un poste.

c) Lorsque deux salariés avisent l'Employeur qu'ils désirent partager un poste, l'Employeur a six (6) mois pour combler le poste vacant ainsi créé.

d) Pendant leur période d'inactivité, les salariés peuvent accepter des mandats de formation, de mentorat, ou de participation à des comités ou toute autre activité à la demande de l'Employeur.

e) Les salariés qui acceptent les mandats ci-haut mentionnés pendant leur période d'inactivité sont rémunérés selon la convention collective pour les heures travaillées.

f) Si un (1) des salariés qui partage un poste décide de prendre sa retraite, son partenaire devra combler le poste à plein temps, à moins de se trouver un nouveau partenaire, auquel cas l'Employeur aura à nouveau six (6) mois pour combler le poste vacant ainsi créé.

g) Les salariés qui se partagent un poste ne prennent pas de congés annuels durant la période d'été et la période des fêtes.

ANNEXE D

HORAIRE

| | | D | L | M | M | J | V | S | |
|----------|----------|------------------|---|---|---|---|---|------------------|-----------|
| 1 | A | | J | J | J | J | J | | |
| 2 | B | | J | J | J | J | J | | |
| 3 | A | | S | S | S | S | S | | 40 |
| 4 | B | | S | S | S | S | S | | 40 |
| 5 | A | | N | N | N | N | N | | 40 |
| 6 | B | | N | N | N | N | N | | 40 |
| 7 | B | J(12 hrs) | J | | | | J | J(12 hrs) | 40 |
| 8 | B | N(12 hrs) | | | J | J | | N(12 hrs) | 40 |
| 9 | B | J(12 hrs) | | J | | | J | J(12 hrs) | 40 |

La séquence de l'horaire est la suivant : 1-1-5-5-3-3-9-9-2-2-6-6-8-8-4-4-7-7
 Rouge : section 62 Bleu : section 77 (les couleurs ne sont qu'à titre indicatif)
 Les superviseurs vont couvrir un terminal par quart.

ANNEXE E

INTÉGRATION À L'ÉCHELLE SALARIALE

| NOMS | 2019 | 2020 | | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | 2% | Éch.A | Éch. B | 2% | Éch. | 2.5% | Éch. | 2.5% | Éch. | 2.5% | Éch. | 3% | Éch. |
| Stéphane Bélanger | \$44.60 | \$45.49 | | | \$46.40 | | \$47.56 | | \$48.75 | | \$49.97 | | \$51.47 | |
| André Marotte | \$46.77 | \$47.71 | | | \$48.66 | | \$49.88 | | \$51.12 | | \$52.40 | | \$53.97 | |
| George Tanasé | \$39.27 | | \$39.38 | \$40.24 | \$41.93 | \$42.81 | \$44.78 | \$45.69 | \$46.83 | | \$48.00 | | \$49.44 | |
| Simon Fullum | \$43.12 | | \$43.70 | | \$44.57 | | \$45.69 | | \$46.83 | | \$48.00 | | \$49.44 | |
| Dany Léveillé | \$38.17 | | \$38.52 | \$39.38 | \$41,04 | \$41.93 | \$43,88 | \$44,78 | \$46,83 | | \$48,00 | | \$49,44 | |
| Aymen Hasneoui | \$34.62 | | \$35.06 | \$35.93 | \$36.65 | \$37.53 | \$38.46 | \$39.36 | \$40.35 | \$41.28 | \$42.31 | \$43.26 | \$44.55 | \$45.53 |
| Alexandre J. De Luca | \$34.13 | | \$35.06 | \$35.93 | \$36.65 | \$37.53 | \$38.46 | \$39.36 | \$40.35 | \$41.28 | \$42.31 | \$43.26 | \$44.55 | \$45.53 |