

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

SOCIÉTÉ TERMINAUX MONTRÉAL GATEWAY

**EDSC, TRAVAIL
PSUT, LABOUR**

2019

**SFMC
FMCS**



**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE
(section locale 4317)**



(En vigueur du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024)

13754-04

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	6
1.06	Terminologie	7
Article 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	10
2.05	Cotisation syndicale	11
2.06	Libérations syndicales.....	12
Article 3	DROITS DE LA DIRECTION	13
Article 4	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	14
4.02	Préavis	14
4.03	Code Canadien du travail	15
Article 5	SANTÉ SÉCURITÉ	15
5.01	Comité paritaire.....	15
5.02	Mandat du comité	15
Article 6	ANCIENNETÉ	16
Article 7	MISE À PIED	18
7.01	Abolition de poste	18
Article 8	RAPPEL.....	19
Article 9	PÉRIODE D’ESSAI.....	20
9.03	Période d'adaptation.....	21
Article 10	VÊTEMENT DE TRAVAIL/ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE.....	24
10.01	Équipement de protection individuelle	24
10.02	Bottes de sécurité	24
10.03	Vêtements de travail	24
Article 11	HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES	24
11.04	Horaire de travail et particularités	25

11.05	Pauses	28
11.06	Repas.....	28
11.07	Pauses et repas combinés	28
11.08	Régime de travail à temps partagé.....	28
Article 12	HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES DE SALAIRE.....	29
12.03	Heures supplémentaires	29
12.04	Heures supplémentaires départements Camionnage, Opérations et Maintenance	30
12.05	Heures supplémentaires département Comptabilité/Service à la clientèle.....	30
12.07	Annulation du temps supplémentaire	31
12.08	Prime de soir, nuit et fin de semaine	31
12.09	Rappel au travail	31
12.10	Indemnité de repas lors de temps supplémentaire non planifié.....	32
12.11	Conversion du temps supplémentaire en banque de congrés	32
Article 13	CONGÉS FÉRIÉS.....	33
13.03	Jour de vacances coïncidant avec un jour férié	33
13.06	Agents de transport à la Maintenance	34
Article 14	VACANCES.....	34
14.01	Tableau des vacances par ancienneté	34
14.05	Période normale de vacances du 15 mai au 15 septembre	36
14.06	Vacances entre le 1er janvier et le 15 mai.....	36
14.07	Vacances entre le 15 mai et 31 décembre	37
Article 15	CONGÉS SOCIAUX	38
15.01	Congés de deuil	38
15.02	Congé de maternité/paternité	38

15.03	Congé sans solde	38
15.04	Congé sans solde pour études	39
15.05	Congés personnels et de maladie	39
15.06	Congés personnels et de maladie vs assurance- groupe	40
15.07	Méthode de calcul Congés personnels et de maladie 40	
Article 16	JURÉS ET TÉMOINS	40
16.01	Employé appelé à faire partie d'un jury	40
Article 17	MESURES DISCIPLINAIRES.....	42
Article 18	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	43
18.02	Étape 1	43
18.03	Étape 2.....	44
18.04	Étape 3.....	44
Article 19	COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL	45
Article 20	ASSURANCE-GROUPE	46
20.01	Admissibilité	46
20.02	Obligations de L'Employeur	46
20.03	Absence invalidité	46
Article 21	RÉGIME DE RETRAITE.....	46
21.01	Admissibilité	46
21.02	Obligations de L'Employeur	47
Article 22	PÉRIODE DE PAIE ET TAUX HORAIRE	47
22.01	Fréquence de la paie	47
22.02	Taux de salaire	48
22.03	Taux horaire d'un Employé à l'essai, temps partiel ou temporaire.....	49
22.04	Programme de bonis.....	49

Article 23 DURÉE	50
ANNEXE A DESCRIPTIONS DE POSTE	51
Agent de transport aux Opérations	51
Agent de transport au Camionnage	51
Agent de transport à la Maintenance	52
Agent de transport à la Comptabilité/Service à la clientèle ..	53
ANNEXE B LISTE D'ANCIENNETÉ	54
LETTRE D'ENTENTE #1	55
LETTRE D'ENTENTE #2	56
LETTRE D'ENTENTE #3	58
LETTRE D'ENTENTE #4	59

Article 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.01

La présente Convention collective régit les taux de salaires, la durée de travail et est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et le Syndicat représentant ses membres, de maintenir des conditions d'emploi et de travail qui soient justes et équitables pour tous, en opérant l'entreprise de manière à favoriser, à la limite du possible, la sécurité et le bien-être des Employés, l'économie et l'efficacité des opérations, la propreté des lieux et la protection de la propriété et de prévoir un mécanisme juste pour le règlement des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

1.02

Les dispositions de cette Convention collective doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, si une clause ou partie de clause devenait nulle suite aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, les autres dispositions de cette Convention collective continuent de s'appliquer.

1.03

Aux fins de la présente Convention, le genre masculin comprend les deux (2) sexes et le singulier comprend le pluriel, à moins qu'il ne soit prévu autrement.

1.04

Aux fins de l'application de la présente Convention collective, ni L'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les Employés, ni leurs représentants n'exercent

directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ou toute forme de harcèlement contre quelque Employé que ce soit à cause de sa race, de sa couleur, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de ses origines ethniques ou nationales, de sa condition sociale, de son âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), de sa grossesse ou du fait qu'il est une personne handicapée et qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap.

De plus, l'Employeur, le Syndicat et les Employés acceptent de ne pas exercer de discrimination contre un Employé à cause de son appartenance ou sa non-appartenance au Syndicat ou de sa participation ou sa non-participation dans les activités du Syndicat ou parce qu'il exerce un droit que lui reconnaît la présente Convention collective ou la loi.

1.05

Tenant compte des mécanismes prévus dans cette Convention collective pour le règlement des différends, le Syndicat et ses membres s'engagent pour la durée de la Convention collective, à ne faire aucune grève telle que définie par le Code canadien du travail et l'Employeur s'engage à ne pas décréter de lock-out.

1.06 Terminologie

Conjoint : Une personne avec qui l'Employé a des relations matrimoniales, y compris l'union de fait, avec un partenaire de même sexe ou de sexe différent et que

	l'Employé désigne à L'Employeur comme étant son conjoint.
Convention : collective	La présente Convention collective. Celle-ci renferme toutes les dispositions relatives aux conditions d'emploi et aux conditions connexes.
Employé :	Toute personne travaillant pour l'Employeur et visée par l'unité d'accréditation définie au certificat 4317.
Employé : temps partiel	Un Employé embauché pour voir au comblement partiel d'un poste, soit dans le cadre de l'application de l'article 9.10 ou tel que prévu à l'article 11.08.
Employé : régulier	Employé détenteur d'un poste et ayant complété sa période d'essai.
Employé : temporaire	Employé embauché pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pourvoir à un surcroît temporaire de travail. Un surcroît de travail ne peut excéder une période maximale de six (6) mois; cette période peut être prolongée sur entente entre l'Employeur et le Syndicat. Lors de congé de maternité, le poste temporaire pourra être d'une durée de 12 mois.

- Employeur : Société Terminaux Montréal Gateway.
- Exigences : Les exigences normales de l'emploi normales de l'emploi sont celles prévues à l'Annexe A de la présente Convention collective en regard des postes disponibles chez l'Employeur.
- Poste : Emploi régulier, temporaire ou à temps partiel, dont les caractéristiques distinctives sont : le titre, le lieu de travail, l'horaire de travail et un sommaire des tâches principales, lesquelles apparaissent à l'Annexe A.
- Syndicat : Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP) section locale 4317.
- Département : Les départements établis pour cette Convention collective sont :
- Opérations;
 - Maintenance;
 - Camionnage;
 - Comptabilité/Service à la clientèle.

1.07

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

Cependant, une version anglaise de cette Convention collective sera disponible aux Employés qui en feront la demande.

Article 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 4317, comme l'unique agent négociateur des Employés régis par le certificat d'accréditation résultant de la fusion des certificats 4315 et 4317 émis par le Conseil Canadien des Relations Industrielles. Tous les nouveaux postes ayant un contenu visé par le présent certificat d'accréditation sont automatiquement versés à l'unité de négociation.

2.02

Dans les dix (10) jours qui suivent celui de la signature de la Convention collective, le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom de ses officiers et du conseiller syndical du SCFP. L'Employeur reconnaît à ces personnes ou à leur remplaçant désigné, le droit d'exercer leurs fonctions de la façon et dans les limites prescrites par la présente Convention collective.

2.03

Le Syndicat avise l'Employeur par écrit du nom de ses officiers et du conseiller syndical au plus tard dans les dix (10) jours de tout changement.

2.04

La Compagnie 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 couvertes par ladite unité de négociation.

2.05 Cotisation syndicale

L'Employeur retient sur le salaire de tous les Employés, le montant des cotisations syndicales prescrit par la constitution du Syndicat. Le Syndicat informe L'Employeur de toute modification apportée au montant de la cotisation syndicale.

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

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

Le Syndicat s'engage à indemniser l'Employeur de tous frais encourus, et à le 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.

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

2.06 Libérations syndicales

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 :

Ces absences doivent être préalablement autorisées par l'Employeur.

- 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 jusqu'à concurrence des heures de travail normalement planifiées. La négociation ne peut, combinée à leur journée de travail, dépasser douze (12) heures, sans quoi l'Employé concerné a droit à l'annulation du quart de travail précédent ou suivant celle-ci. Aucun temps supplémentaire n'est payable suite à une séance de négociation excédant huit (8) heures.
- un officier du Syndicat a le droit de s'absenter de son travail 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.

- 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.

2.07

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

Article 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01

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 apportées par les termes de la présente Convention collective.

3.02

En cas de poste vacant, le Syndicat peut fournir à l'Employeur une liste de candidats potentiels qui seront considérés dans le processus de sélection et qui pourrait obtenir ledit poste vacant.

Article 4 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

4.01

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

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

4.02 Préavis

Dans tous les cas de modifications prévues à l'article 4.01, le Syndicat et les Employés concernés doivent être avisés au moins cent vingt (120) jours à l'avance. L'avis doit comprendre des informations sur la nature des changements apportés, leurs effets et répercussions prévisibles, la date d'entrée en vigueur, le nombre approximatif et la catégorie d'Employés susceptibles d'être touchés par le changement, l'effet que le changement est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des Employés touchés.

4.03 Code Canadien du travail

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

4.04

L'Employeur convient, à compter de la date de signature des présentes, de ne pas licencier d'Employés réguliers en raison de l'introduction d'un changement technologique.

ARTICLE 5 SANTÉ SÉCURITÉ

5.01 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.

5.02 Mandat du comité

Le mandat du comité est de s'assurer que tous les Employés travaillent dans des conditions respectant leur santé et sécurité. Le comité peut s'assurer la présence d'experts de son choix. En cas de désaccord, chaque partie peut à ses frais inviter un expert de son choix.

Article 6 ANCIENNETÉ

6.01

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

Une absence autorisée en vertu de la présente Convention collective n'interrompt pas la computation du service continu.

6.02

Les Employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté et la durée de leur service comme Employé temporaire ne peut en aucun cas être considérée pour fins d'ancienneté. La durée de service à titre d'Employé temporaire sert aux fins de comblement de postes et n'est opposable qu'à un autre Employé temporaire. Après douze mois de mise à pied, l'Employé temporaire perd sa durée de service et ses droits de rappel.

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

6.03

Une liste d'ancienneté des Employés régis par cette Convention indiquant le nom, le matricule et la dernière date d'embauche est affichée dans les endroits accessibles aux intéressés. Cette liste est affichée au plus tard le 31

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

La liste d'ancienneté des Employés à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la présente Convention apparaît à l'annexe « B » ci-jointe.

6.04

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

1. L'Employé quitte volontairement son emploi.
2. L'Employé est congédié et non réembauché le tout sujet à la procédure de grief.
3. L'Employé prend sa retraite.
4. L'Employé est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois.
5. L'Employé est mis à pied et ne se présente pas au travail à la date prévue de rappel (article 8.01), sans raison acceptable. Une copie de l'avis de congédiement est remise au représentant local.

6.05

Les Employés promus à des postes exclus de la présente Convention perdent leur ancienneté après une période de trente (30) jours ouvrables suivant leur entrée en fonction.

6.06

Lorsque deux (2) Employés ou plus sont embauchés le même jour, leur rang d'ancienneté est déterminé par la première lettre de leur nom de famille et ainsi de suite.

Article 7 MISE À PIED

7.01 Abolition de poste

En cas d'abolition d'un poste dans un département donné, l'Employeur doit donner au Syndicat et à l'Employé concerné un préavis écrit d'abolition de poste d'au moins deux (2) semaines. Au même moment, tel préavis est affiché dans toutes les aires de travail ou distribué à tous les Employés.

7.02

L'Employé ainsi affecté peut déplacer un Employé moins ancien sur un autre poste. Si l'Employé ne rencontre pas les exigences normales du poste, il aura droit à une période d'adaptation de quarante (40) jours travaillés ou plus, après entente entre les deux parties.

7.03

À moins que l'Employé plus ancien choisisse de ne pas supplanter un Employé moins ancien, l'Employé ayant le moins d'ancienneté est mis à pied.

7.04

L'Employé qui est effectivement mis à pied sera avisé par écrit et copie est envoyée au Syndicat.

7.05

Sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié, l'Employé mis à pied a droit à un préavis d'au moins deux (2) semaines ou une indemnité monétaire équivalente.

7.06

Si la mise à pied est prévue pour une période supérieure à douze (12) mois, l'Employé a droit à une indemnité additionnelle équivalente à trois (3) jours par année de service ou cinq (5) jours de salaire au taux du salaire de base.

Article 8 RAPPEL

8.01

Le rappel se fait par ordre d'ancienneté dans la mesure où l'Employé satisfait aux exigences normales de l'emploi à l'Annexe A suite à une période d'adaptation de quarante (40) jours travaillés. Si l'Employé ne rencontre pas les exigences normales du poste, il aura droit à une période d'adaptation de quarante (40) jours travaillés ou plus, après entente entre les deux parties. Un avis de rappel est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'Employé. Le Syndicat reçoit également copie des avis ainsi transmis. Si lors de sa mise à pied, l'Employé ne fut pas informé de la date de son rappel, l'Employeur doit accorder un délai de deux (2) semaines de préavis. Si l'Employé ne revient pas au travail dans les deux (2) semaines suivant la réception de l'avis de rappel sans raison valable, il est considéré comme ayant démissionné.

8.02

Lors d'un rappel au travail, l'Employé originellement affecté retourne à son ancien poste s'il existe.

Article 9 PÉRIODE D'ESSAI

9.01

Un nouvel Employé qui obtient un poste régi par cette Convention est en période d'essai pour une durée de quatre-vingt-dix jours travaillés à compter de la date d'embauche.

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

Après avoir complété sa période d'essai, ce nouvel Employé devient un Employé régulier et son ancienneté est établie conformément à l'article 6.

9.02

Tout Employé qui en fait la demande par écrit et qui rencontre les exigences énumérées à l'Annexe A est considéré comme candidat. Le choix du candidat se fait par L'Employeur selon les critères prévus à cette annexe ainsi que de l'ancienneté. Si l'Employeur doit réduire les postes, les postes seront offerts par ancienneté sans tenir compte des critères de base de l'Annexe A.

9.03 Période d'adaptation

La période d'adaptation pour un Employé ainsi choisi pourrait s'échelonner jusqu'à quarante (40) jours travaillés. Si pendant cette période l'Employeur ou l'Employé juge que ce dernier n'est pas apte à combler ce poste, l'Employé est retourné à son ancien poste.

9.04

Lorsqu'un poste régi par cette Convention est créé ou demeure vacant suite au départ, transfert permanent ou promotion d'un Employé et que l'Employeur désire le combler, ledit poste est sujet à un affichage d'une durée de sept (7) jours ouvrables aux endroits accessibles aux Employés.

9.05

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

9.06

L'Employé absent pour juste cause lorsqu'un poste est sujet à l'affichage doit aviser par écrit l'Employeur, qui en remet copie au Syndicat, de son intérêt pour le poste durant la période d'affichage avant ou pendant sa période d'absence. Si l'Employé choisi est absent pendant l'affichage et que son absence ne dépasse pas quatre (4) semaines, le poste lui est accordé dès son retour au travail.

9.07

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

9.08

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

1. en favorisant le transfert par ancienneté d'un Employé intéressé. Dans l'éventualité que le fait de choisir un Employé occasionne un effet domino sur les postes suivants, seulement 2 mouvements de main d'œuvre seront effectués et le poste de la dernière personne déplacée sera comblé à l'externe ou à la discrétion de l'Employeur;
2. par l'emploi d'un Employé temporaire;
3. en faisant effectuer du temps supplémentaire;
4. en répartissant de façon équitable la charge de travail parmi les Employés d'un même service;
5. assurer le remplacement par l'ancien Employé titulaire jusqu'à 3 mois après son changement de poste et ce, sans perte de rémunération.

9.09

Si l'Employeur désire combler un besoin récurrent de main d'œuvre à temps partiel, il peut le faire de la façon suivante:

- Lorsque le besoin est sur le quart de soir ou de nuit dans un poste où existe la rotation de quart, celui-ci est comblé par les Employés réguliers et un poste à temps partiel de jour est créé;

- Lorsque le besoin est sur le quart de soir ou de nuit dans un poste où n'est pas implanté la rotation de quart, l'Employeur offre aux Employés réguliers la possibilité d'établir la rotation de quart :
 - si les Employés acceptent la rotation de quarts, le paragraphe ci-haut s'applique;
 - si les Employés refusent la rotation de quarts, un poste à temps partiel de quart est créé par l'Employeur;

- Lorsque le besoin est la fin de semaine, l'Employeur doit offrir au préalable aux Employés réguliers la possibilité de combler le besoin en effectuant le temps supplémentaire requis.

- En cas de refus des Employés réguliers d'effectuer ce surtemps, l'Employeur peut, à sa discrétion, soit appliquer les dispositions de l'article 9.04 ou procéder à la création d'un poste à temps partiel.

- Lorsque deux emplois à temps partiel, de même département, peuvent ensemble former un poste régulier, l'Employeur procède à la création et à l'affichage d'un poste régulier.

9.10

L'Employeur fournit la formation lorsqu'il le juge nécessaire.

Article 10 VÊTEMENT DE TRAVAIL/ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

10.01 Équipement de protection individuelle

L'Employeur fournit aux Employés tout équipement de protection jugé obligatoire dans l'exercice de leurs fonctions.

10.02 Bottes de sécurité

L'Employeur rembourse jusqu'à concurrence de 150\$ annuellement ou 300\$ aux deux ans sur présentation de factures, une paire de bottes de sécurité aux Employés devant travailler à l'extérieur ou devant manipuler de la marchandise lourde.

10.03 Vêtements de travail

L'Employeur fournit pantalons et chemises aux Employés de la Maintenance. Les Employés concernés s'engagent à porter les vêtements de travail requis pendant les heures de travail et à les entretenir.

Article 11 HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES

11.01

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

11.02

Une journée régulière est de huit (8) heures.

11.03

L'Employeur respecte une période de repos de dix (10) heures entre chaque quart travaillé, tel que décrit à l'article 11.04. Lors d'une urgence, l'Employeur a le droit de faire exception à cette règle.

11.04 Horaire de travail et particularités

Voici les plages horaires pour chacun des départements :

Département de la Comptabilité/Service à la clientèle :

- La plage horaire se situe entre 7h00 et 17h00

Département de Maintenance en rotation quart de jour et soir :

- 7h00 à 15h00
- 15h00 à 23h00
 - Le quart de soir est rémunéré à taux et demi de son salaire de base.

Le poste de soir doit être comblé, en priorité avant le poste de jour.

Un Agent de transport à la Maintenance sera requis sur un quart de jour s'il y a des opérations de bateau un jour de weekend.

Département du Camionnage en rotation de jour et soir:

- 5h00 à 15h00

- Les 2 heures du quart de jour de 5h à 7h seront rémunérées à taux double de son salaire de base et les autres 8 heures au taux régulier.
- 7h00 à 15h00
- 15h00 à 23h00
 - Le quart de soir est rémunéré à taux et demi de son salaire de base.

Département des Opérations en rotation de quart jour, soir et nuit :

- Du lundi au vendredi (5 jours). Jour, soir et nuit en rotation.
- Du lundi au dimanche (7 jours) Jour, soir et nuit en rotation.
 - Exemple d'un horaire

	12-Nov	13-Nov	14-Nov	15-Nov	16-Nov	17-Nov	18-Nov	19-Nov	20-Nov	21-Nov	22-Nov	23-Nov	24-Nov	25-Nov	26-Nov	27-Nov	28-Nov	29-Nov	30-Nov	1-Dec	2-Dec	
A	on	on	on	off	off	on	on	on	on	on	on	on	off	off	on	on	on	on	on	on	off	off
B	on	on	on	on	on	off	off	on	off	off	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	off	off
C	on	on	on	on	on	off	off	off	off	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	off	off
D	on	on	on	on	on	off	off	on	on	on	on	on	off	off	on	on	on	on	on	on	off	off
E	on	off	off	on	on	on	on	on	on	on	on	on	off	off	on	on	on	on	on	on	off	off
F	off	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	off	off	on	on	on	on	on	on	on	on
G	on	on	on	on	on	off	off	on	on	on	on	on	off	off	on	off	off	on	on	on	on	on
H	on	on	on	on	on	off	off	on	on	on	on	on	off	off	off	off	on	on	on	on	on	on
I	on	on	on	on	on	off	off	on	on	on	off	on	on	on	on	on	on	on	on	on	off	off

- Particularités de cet horaire
 - S'il n'y a pas d'opérations ni de travail, l'Employé sera rémunéré 8 heures à taux simple, pour les journées du weekend. (par exemple : si aucune opération, l'Employé reçoit 40 heures à taux simple, mais aura 4 jours de repos).
 - S'il y a des opérations ou du travail, l'Employé sera rémunéré 8 heures à taux

simple auxquelles seront ajoutées 8 heures à taux double pour chaque journée travaillée. (par exemple : l'Employé doit entrer durant les 2 jours du weekend, il reçoit alors 40 heures à taux simple auxquelles sont ajoutées 16 heures à taux double).

Les effectifs durant la semaine sont :

- Quart de jour : 6 Agents de transport
- Quart de soir : 2 Agents de transport
- Quart de nuit : 1 agent de transport

Pour le bon déroulement des opérations, il doit y avoir un minimum en tout temps et ceci inclut les vacances, journées personnelles, maladies et tout autre congé :

- Quart de jour : 4 Agents de transport (sauf la journée du mardi minimum 3)
- Quart de soir : 2 Agents de transport
- Quart de nuit : 1 agent de transport

Les personnes en congé durant la semaine, doivent entrer travailler pour combler le minimum. Cet Employé sera rémunéré à taux et demi de jour pour le travail effectué sur le quart de jour et à taux double pour le travail effectué sur les quarts de soir ou de nuit.

Les effectifs durant le weekend sont :

- Quart de jour : 1 agent de transport
- Quart de soir : 1 agent de transport
- Quart de nuit : 1 agent de transport

11.05 Pauses

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

11.06 Repas

L'Employeur accorde une période de repas de 30 minutes rémunérée vers le milieu de la journée, le tout afin de permettre de satisfaire aux exigences des opérations.

11.07 Pauses et repas combinés

Lorsque les opérations le permettent, les Employés pourront prendre leurs 2 pauses ainsi que le 30 minutes combinés pour faire 1 heure.

11.08 Régime de travail à temps partagé

L'Employeur accepte de mettre en œuvre un programme de travail à temps partagé dont les règles d'admissibilité sont les suivantes :

Comblement des heures par l'externe :

- être Employé régulier;
- avoir cinq (5) années ou plus d'ancienneté;
- travailler plus de deux (2) jours par semaine par la suite;
- faire une demande écrite au moins trois mois à l'avance;
- la période demandée doit être supérieure à trois (3) mois et inférieure à vingt-quatre (24) mois.

Comblement des heures par l'interne :

- être Employé régulier;
- un des Employés doit avoir cinq (5) ans ou plus d'ancienneté;
- partager à deux (2) Employés le même poste;

- faire une demande écrite au moins trois mois à l'avance;
- la période demandée doit être supérieure à trois (3) mois et inférieure à vingt-quatre (24) mois;
- L'Employeur peut refuser une demande de travail à temps partagé. Si la demande de travail à temps partagé est accordée par l'Employeur, celui-ci comble le poste laissé en tout ou en partie vacant.
- L'Employé régulier bénéficiant du régime de travail à temps partagé peut bénéficier de tous les avantages et bénéfices prévus à la Convention collective au prorata du temps travaillé.
- L'Employé régulier a droit au régime d'assurance collective et de retraite s'il s'acquitte entièrement de sa prime et du différentiel de la prime de l'Employeur.

Article 12 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES DE SALAIRE

12.01

Aucune heure de travail supplémentaire ne doit être effectuée sans l'autorisation de la direction de l'Employeur.

12.02

Les heures de travail autorisées en sus de la journée régulière de travail sont considérées comme heures à temps supplémentaire.

12.03 Heures supplémentaires

Toutes les heures effectuées à temps supplémentaire avant ou après les quarts de jour, soir, nuit seront rémunérées à

taux double à l'exception des heures effectuées après le quart de jour qui seront rémunérées à taux et demi.

12.04 Heures supplémentaires départements Camionnage, Opérations et Maintenance

Les Agents de transport au Camionnage, Opérations et Maintenance se verront accorder un minimum de 2 heures aux taux applicables lorsqu'il leur est demandé de faire du temps supplémentaire. Par la suite, les heures supplémentaires seront par tranche de 1 heure.

S'il y a une extension du bateau et que les Agents de transport aux opérations doivent faire du temps supplémentaire, ils auront un minimum de 4 heures au taux applicable pour compléter le bateau, et ce, seulement le Weekend ou jour férié, mais fermé le quart de travail suivant.

12.05 Heures supplémentaires département Comptabilité/Service à la clientèle

Les Agents de transport à la Comptabilité/Service à la clientèle se verront accorder une heure minimum au taux applicable. Par la suite, les heures supplémentaires seront par tranche de 1 heure.

12.06

Dans le but de maintenir la bonne marche des opérations, il est parfois nécessaire d'effectuer du surtemps. Le surtemps est normalement effectué de façon volontaire et réparti équitablement parmi les Employés qualifiés.

À défaut d'un nombre suffisant d'Employés volontaires pour effectuer du temps supplémentaire, L'Employeur peut exiger de l'Employé d'effectuer le temps supplémentaire, en commençant par l'ordre inverse de l'ancienneté, parmi les Employés qualifiés à l'intérieur du département concerné.

12.07 Annulation du temps supplémentaire

Lorsque l'Employé est requis de travailler le samedi ou le dimanche, l'Employeur a jusqu'à 18h00 le vendredi de la même semaine pour annuler le temps supplémentaire à défaut de quoi, l'Employé effectuera le temps supplémentaire à taux double pour la durée qui avait été prévue.

12.08 Prime de soir, nuit et fin de semaine

Tout travail débutant entre 15h00 et 23h00 est rémunéré au taux et demi du salaire de base.

Tout travail débutant entre 23h00 et 07h00 est rémunéré au taux double du salaire de base.

Tout travail effectué un samedi, un dimanche ou un jour férié est rémunéré au taux double du salaire de base.

12.09 Rappel au travail

Si un Employé, à la demande de l'Employeur, doit retourner au travail après avoir quitté à la fin de sa journée ou s'il doit travailler un jour de congé, l'Employé reçoit un minimum de quatre (4) heures. L'Employé n'est pas tenu d'accomplir des tâches autres que celles faisant partie de son département.

12.10 Indemnité de repas lors de temps supplémentaire non planifié

Lorsque la durée prévue de temps supplémentaire est de trois (3) heures ou plus, à la suite d'une journée de travail, l'Employeur alloue une période de repas de trente (30) minutes rémunérées. Si le temps supplémentaire était imprévu la veille, l'Employeur accorde une indemnité de 25,00\$ avec reçu et 15\$ sans reçu pour un repas.

De plus, pour chaque période de quatre (4) heures ainsi travaillée, l'Employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec solde. Lorsque l'Employé travaille un quart complet en temps supplémentaire, celui-ci a droit aux périodes de repos prévues ; si, de plus, l'Employé, à la demande de l'Employeur, ne peut prendre son heure normale de repas, celle-ci est remplacée par une période de trente (30) minutes avec solde à un moment opportun.

12.11 Conversion du temps supplémentaire en banque de congés

L'Employé peut convertir l'équivalent du temps supplémentaire en congé.

Ce congé doit être pris par bloc d'une journée complète au minimum et de cinq jours au maximum. Un maximum de dix (10) jours peuvent ainsi être convertis et pris dans l'année de calendrier.

L'Employé doit, avant de prendre un congé, donner un avis de cinq (5) jours à son supérieur et obtenir son accord lequel doit tenir compte des besoins des opérations.

Si la banque de congés n'est pas épuisée, le solde est remis à l'Employé au plus tard le 15 décembre de chaque année.

Article 13 CONGÉS FÉRIÉS

13.01

Les congés suivants sont accordés aux Employés couverts par la présente Convention collective :

- Le 1er janvier, Jour de l'An
- Le 2 janvier, Lendemain du jour de l'an
- Vendredi Saint
- La Fête de la Reine
- Le 24 juin, La Saint-Jean Baptiste
- Le 1er juillet, La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâce
- Le 11 novembre, Le Jour du Souvenir
- Le 24 décembre, Veille de Noël
- Le 25 décembre, Le Jour de Noël
- Le 26 décembre, Le Lendemain de Noël
- Le 31 décembre, Veille du jour de l'an

13.02

S'il arrive que l'une de ces fêtes tombe un samedi ou un dimanche, le congé est accordé le vendredi précédent ou le lundi suivant selon la décision de L'Employeur.

13.03 Jour de vacances coïncidant avec un jour férié

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

13.04

L'Employé éligible à un congé férié en vertu de l'article 13.01, qui reçoit une indemnité durant une absence, reçoit de l'Employeur la différence entre cette indemnité et son salaire régulier pour la journée.

13.05

Si un Employé doit travailler lors d'un jour férié, les heures travaillées sont rémunérées au taux double du salaire de base ; de plus, il recevra son salaire régulier pour la journée.

Les heures supplémentaires effectuées pourront être converties en congé tel que stipulé dans l'article 12.10.

13.06 Agents de transport à la Maintenance

Les Agents de transport à la Maintenance devront effectuer leur quart de travail pendant les journées fériées, s'il y a des opérations de bateau et/ou de chemin de fer, afin d'assurer un minimum 1 Employé pour les deux terminaux.

Article 14 VACANCES

14.01 Tableau des vacances par ancienneté

Au 1er janvier de chaque année, le salarié qui compte le nombre requis d'années de service complétées a droit aux semaines de vacances et aux indemnités prévues au tableau suivant :

Période d'ancienneté	Vacances	Taux de salaire
Moins d'un an	un jour pour chaque 25 jours travaillés avec un maximum de 10 jours	4%
Au moins 1 an, mais moins de 3 ans	12 jours ouvrables	4%

Au moins 3 ans, mais moins de 9 ans	17 jours ouvrables	6%
Au moins 9 ans, mais moins de 19 ans	22 jours ouvrables	8%
Au moins 19 ans, mais moins de 27 ans	25 jours ouvrables	10%
27 ans et plus	30 jours ouvrables	12%

14.02

L'Employé a droit à des vacances annuelles payées sur la base de ses gains bruts gagnés au cours de la période s'étendant du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

- Les gains bruts sont : temps régulier, temps supplémentaire, primes, indemnité de vacances et, le cas échéant, prestations d'invalidité de courte durée jusqu'à un maximum de 17 semaines.
- Au moment de partir en vacances, le salarié reçoit la portion d'indemnité qui correspond à la période pour laquelle il sera en vacances.

14.03

Le salarié dont l'emploi prend fin définitivement a droit à être indemnisé pour les vacances annuelles payables qu'il a accumulées, mais n'a pas prises au moment de son départ, conformément aux dispositions du présent article. Si l'Employé a pris plus de vacances qu'il a droit en fonction de l'article 14.01, l'Employeur prendra les sommes sur les dernières paies de l'Employé.

14.04

Les Employés temporaires cumulent les vacances selon le tableau de l'article 14.01. À la fin de leur contrat, l'indemnité de vacances sera rémunérée. Lors de cas exceptionnel, une entente pourra avoir lieu avec l'Employeur et l'Employé qui pourra prendre des jours de vacances.

14.05 Période normale de vacances du 15 mai au 15 septembre

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

14.06 Vacances entre le 1er janvier et le 15 mai

Pour les Employés qui désirent prendre leurs vacances entre le 1er janvier et le 15 mai, l'Employeur affiche du 1er au 15 octobre de l'année précédente, une liste des Employés avec leur ancienneté et le quantum de vacances auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'Employé y inscrit sa préférence au plus tard le 15 octobre.

L'Employeur affiche l'acceptation des dates de vacances au plus tard le 31 octobre.

14.07 Vacances entre le 15 mai et 31 décembre

Pour les Employés qui désirent prendre leurs vacances entre le 15 mai et le 31 décembre, l'Employeur procède à un second affichage entre le 15 mars et le 1er avril.

L'Employeur affiche l'acceptation des dates de vacances au plus tard le 15 avril.

14.08

Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des vacances en tenant compte de la préférence exprimée par les Employés et de leur ancienneté appliquée par service.

Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la normale et le reste de l'année.

14.09

Un Employé peut décider de ne pas indiquer de choix de périodes de vacances pour la période correspondant au reste de l'année. Dans ce cas, les vacances sont accordées selon la méthode « premier arrivé premier servi ».

14.10

Un Employé malade ou blessé peut reporter la date de ses vacances s'il avise l'Employeur de son incapacité avant le jour prévu pour le début de ses vacances. Les vacances sont reportées à une date convenue par l'Employeur et l'Employé concerné.

Article 15 CONGÉS SOCIAUX

15.01 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, père, mère	5 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.
Décès / frère, sœur, grands- parents, petits- enfants, beau- père, belle-mère, beau-frère, belle- sœur	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.

15.02 Congé de maternité/paternité

Tout Employé a droit aux congés prévus au Code canadien du travail et aux bénéfices du Régime québécois d'assurance parentale.

15.03 Congé sans solde

L'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximale d'un mois à un Employé qui lui en fait la demande

par écrit lors de circonstances spéciales qui affectent l'Employé et nécessitent son absence du travail. Le préavis doit être donné aussitôt que possible. Une copie de sa demande est remise au Syndicat.

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

15.04 Congé sans solde pour études

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

15.05 Congés personnels et de maladie

L'Employeur convient d'accorder aux Employés réguliers un maximum de six (6) jours par année de congés personnels et de maladie, rémunérés au taux de salaire de base de l'Employé. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journées, mais non en heures. L'Employé doit aviser L'Employeur de son absence 24 heures à l'avance. Si un Employé n'utilise pas la totalité de ses jours de congés personnels et de maladie au cours d'une année, l'Employeur convient de lui rembourser les jours non utilisés à son taux de salaire de base, et ce, avec la dernière paie de l'année.

15.06 Congés personnels et de maladie vs assurance-groupe

Les journées d'absence en raison d'une maladie donnant droit aux bénéfices pour invalidité court terme ou long terme prévus à l'Assurance-groupe de la compagnie, ne seront pas comptabilisés 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 3 jours de congés personnels et de maladie.

De plus, l'Employé devra fournir un papier médical pour son absence.

15.07 Méthode de calcul Congés personnels et de maladie

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

Advenant que l'Employé quitte définitivement la compagnie au cours de l'année, le calcul du nombre de jours de Congés personnel et de maladie sera calculé au prorata du nombre de mois restant de l'année courante.

Article 16 JURÉS ET TÉMOINS

16.01 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.

16.02

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.

16.03

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 superviseur sept (7) jours à l'avance.

16.04

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.

16.05

L'Employé appelé à comparaître devant un tribunal judiciaire ou quasi judiciaire conformément aux dispositions des articles 16.01 et 16.02 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.

16.06

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 17 MESURES DISCIPLINAIRES

17.01

Le Syndicat s'engage à ne pas soutenir l'incompétence, le refus de travailler (pour des causes autres que liées à la santé et sécurité), l'absentéisme, le chapardage, l'enlèvement délibéré d'informations confidentielles de l'Employeur, la consommation d'alcool et de drogues illégales et la présence au travail en état d'ébriété ou en possession d'alcool ou de drogues. L'alcoolisme et la

toxicomanie sont admis s'ils sont diagnostiqués médicalement.

17.02

Tout Employé qui reçoit une mesure disciplinaire ou qui est renvoyé (à l'exception de l'Employé en probation) doit recevoir un avis écrit de l'Employeur énonçant la raison de la mesure prise et copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat.

L'avis écrit doit être envoyé à l'Employé et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants la connaissance par l'Employeur des faits donnant lieu à la mesure disciplinaire.

17.03

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

Article 18 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

18.01

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

18.02 Étape 1

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

18.03 Étape 2

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 problème.

Si aucune entente 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 dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance de l'incident à l'origine du grief.

18.04 Étape 3

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

18.05

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

18.06

Les délais mentionnés aux articles 17.02 et 18.03 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les représentants concernés de l'Employeur et du Syndicat. Tout retard est fatal à la partie qui a fait défaut de s'y conformer.

18.07

Toute décision ou avis émis en vertu des présentes doit être envoyé par courrier recommandé, remis en mains propres ou transmis par télécopieur à la personne concernée.

18.08

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

18.09

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

Article 19 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

19.01

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 trois mois, si nécessaire, afin de prévenir tout litige et tenter de régler tout problème pouvant survenir pendant la durée de la présente Convention.

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

Article 20 ASSURANCE-GROUPE

20.01 Admissibilité

Le régime d'assurance-groupe est applicable seulement aux Employés réguliers.

Le Syndicat convient que cette assurance-groupe est harmonisée avec ceux des Employés non syndiqués de L'Employeur.

20.02 Obligations de L'Employeur

En cas de changement d'assurance-groupe, l'Employeur convient de maintenir substantiellement les mêmes prestations que celles dont jouissent les Employés réguliers à la date de signature des présentes.

20.03 Absence invalidité

Un certificat médical pourra être demandé par l'Employeur pour une absence au travail causé par la maladie.

Un certificat médical est requis pour une absence excédent trois (3) jours.

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.

Article 21 RÉGIME DE RETRAITE

21.01 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.

21.02 Obligations de L'Employeur

Contribution : L'Employeur verse au régime de retraite à de cotisations déterminées une cotisation L'Employeur 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 MGTP).

Article 22 PÉRIODE DE PAIE ET TAUX HORAIRE

22.01 Fréquence de la paie

Le salaire dû, pour la période du dimanche au samedi précédent, sera payé chaque jeudi aux Employés. L'Employeur fait parvenir au Syndicat l'information contenue aux talons de chèques de paie des salariés.

22.02 Taux de salaire

Les Employés réguliers seront payés le taux de salaire de base selon l'échelle salariale suivante :

Agent de transport maintenance, comptabilité/service à la clientèle, camionnage						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
aug. sal.		\$0.90	\$0.90	\$0.90	\$0.95	\$1.10
échelons						
11	\$35.40	\$36.30	\$37.20	\$38.10	\$39.05	\$40.15
10	\$35.00	\$35.90	\$36.80	\$37.70	\$38.65	\$39.75
9	\$34.60	\$35.50	\$36.40	\$37.30	\$38.25	\$39.35
8	\$34.20	\$35.10	\$36.00	\$36.90	\$37.85	\$38.95
7	\$33.80	\$34.70	\$35.60	\$36.50	\$37.45	\$38.55
6	\$33.40	\$34.30	\$35.20	\$36.10	\$37.05	\$38.15
5	\$33.00	\$33.90	\$34.80	\$35.70	\$36.65	\$37.75
4	\$32.60	\$33.50	\$34.40	\$35.30	\$36.25	\$37.35
3	\$32.20	\$33.10	\$34.00	\$34.90	\$35.85	\$36.95
2	\$31.80	\$32.70	\$33.60	\$34.50	\$35.45	\$36.55
1	\$31.40	\$32.30	\$33.20	\$34.10	\$35.05	\$36.15

Agent de transport aux opérations						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ajustement		\$0.75	\$0.75	\$0.75	\$0.75	
aug. sal.		\$0.90	\$0.90	\$0.90	\$0.95	\$1.10
échelons						
11	\$35.40	\$37.05	\$38.70	\$40.35	\$42.05	\$43.15
10	\$35.00	\$36.65	\$38.30	\$39.95	\$41.65	\$42.75
9	\$34.60	\$36.25	\$37.90	\$39.55	\$41.25	\$42.35
8	\$34.20	\$35.85	\$37.50	\$39.15	\$40.85	\$41.95
7	\$33.80	\$35.45	\$37.10	\$38.75	\$40.45	\$41.55
6	\$33.40	\$35.05	\$36.70	\$38.35	\$40.05	\$41.15
5	\$33.00	\$34.65	\$36.30	\$37.95	\$39.65	\$40.75
4	\$32.60	\$34.25	\$35.90	\$37.55	\$39.25	\$40.35
3	\$32.20	\$33.85	\$35.50	\$37.15	\$38.85	\$39.95
2	\$31.80	\$33.45	\$35.10	\$36.75	\$38.45	\$39.55
1	\$31.40	\$33.05	\$34.70	\$36.35	\$38.05	\$39.15

Les nouveaux Employés qui ont terminé la période d'essai verront leur salaire ajusté à l'Échelon 1. Par la suite, les changements de salaire pour les Employés qui ne sont pas

au maximum de l'échelle s'effectuent à leur date anniversaire d'embauche.

22.03 Taux horaire d'un Employé à l'essai, temps partiel ou temporaire

Pour la durée de la Convention collective, le taux de salaire pour un Employé à l'embauche pourra se situer entre 15\$ de l'heure et l'échelon 1 des taux de salaire, et ce, en fonction du titre d'emploi et de son expérience pertinente.

Si un Employé permanent obtient un poste temporaire ou permanent dans un autre département, il pourra se voir reconnaître de l'expérience pertinente et ainsi se classer dans un échelon supérieur au minimum de l'échelle salariale.

22.04 Programme de bonis

Les Agents de transport bénéficieront du programme de bonis de la compagnie.

Voici les pourcentages qui rentreront en vigueur en l'an:

2020	1% à 3%
2021	1% à 3%
2022	1% à 3%
2023	2% à 4%
2024	3% à 5%

Article 23 DURÉE

23.01

La présente Convention collective prend effet à compter de sa signature pour se terminer le 31 décembre 2024. Elle demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

23.02

Il est entendu que la présente Convention collective signée entre les parties s'applique intégralement et totalement à tous les Employés représentés par le Syndicat et lie les parties d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties ne fasse parvenir un avis de négociation dans les quatre (4) mois précédant la date d'expiration de la Convention collective.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE
VENDREDI, 17 MAI 2019.**

SOCIÉTÉ TERMINAUX
MONTRÉAL GATEWAY

Josée Beraeron

LE SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4317

Max Da Cunha

George Prado

ANNEXE A DESCRIPTIONS DE POSTE

Agent de transport aux Opérations

Exigences :

- Diplôme d'études secondaires (DES);
- Bilinguisme (écrit et oral) adapté à la fonction;
- Connaissance des ordinateurs personnels et de la saisie de données;
- Aptitude à travailler indépendamment et avec un minimum de supervision;
- Être en mesure de travailler avec les logiciels N4 et XPS (serait un atout);
- Travailler en temps supplémentaire, selon les besoins;
- Travailler en rotation de quarts.

Principales tâches :

- Renseigne la clientèle sur les conditions de transport des marchandises, contrôle les documents d'exportation, d'importation et de transit;
- Chargé d'organiser, de suivre et de contrôler toutes les opérations de fret pour le client;
- Faire de la saisie de données;
- Travail général de bureau;
- Toutes autres tâches connexes.

Agent de transport au Camionnage

Exigences :

- Diplôme d'études secondaires (DES)
- Bilinguisme (oral et écrit) adapté à la fonction;
- Connaissance des ordinateurs personnels et de la saisie de données;

- Aptitudes à travailler en équipe.

Principales tâches :

- Répondre aux camionneurs ;
- Vérifier et préparer les documents nécessaires (T.I.R.)
- Exécuter d'autres tâches et services de bureau connexes.

Agent de transport à la Maintenance

Exigences :

- Diplôme d'études secondaires (DES);
- Bilinguisme (oral et écrit) adapté à la fonction;
- Posséder de l'expérience pertinente dans un département de pièces mécaniques;
- Titulaire d'un permis de conduire valide;
- Connaissance des ordinateurs personnels et de la saisie de données;
- Connaissance de la suite office (word, excel);
- Capacité d'apprentissage du logiciel MAXIMO;
- Aptitude à travailler en équipe;
- Travailler en temps supplémentaire, selon les besoins;
- Disponible pour un travail de fin de semaine, selon les besoins.

Principales tâches :

- Répondre aux appels téléphoniques;
- Entrer des données sur système informatique;
- Effectuer différentes tâches cléricales selon les besoins;
- Effectuer différentes tâches pour le magasin;
- Prise d'inventaire;

- Répondre au comptoir des pièces;
- Placer du matériels au magasin et faire du ménage;
- Toutes autres tâches connexes.

Agent de transport à la Comptabilité/Service à la clientèle

Exigences :

- Diplôme d'études collégiales ou expérience pertinente (DEC);
- Bilinguisme essentiel;
- Expérience pertinente dans les différentes fonctions du poste (minimum 5 ans);
- Aptitude à travailler en équipe;
- Avoir des aptitudes en communication verbale et écrite;
- Aimer interagir avec les clients.

Principales tâches :

- Contrôler et préparer des factures et envois de ces dernières aux clients;
- Aide pour différentes tâches afférentes au département des comptes à payer;
- Préparation de toutes les provisions de revenus gagnés à la fin de chaque mois;
- Production d'un rapport de remises de taxes gouvernementales;
- Production d'un rapport d'analyse de main d'œuvre;
- Travail de bureau général;
- Effectuer d'autres tâches et services de bureau connexes.

LETTRE D'ENTENTE #1

ENTRE : SOCIÉTÉ TERMINAUX MONTRÉAL GATEWAY
Ci-après « L'Employeur »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
(Section locale 4317)
Ci-après « le Syndicat »

ATTENDU que les parties ont signé une Convention collective en Mai 2019;

ATTENDU que les parties ont le désir de définir les modalités liées à l'ajout d'un poste d'Agent de transport à la Maintenance:

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. Les parties conviennent qu'un poste permanent d'Agent de transport à la Maintenance sera ajouté sur le quart de soir, soit de 15h00 à 23h00, et ce, afin de couvrir les besoins des deux terminaux (62 et 77);
3. Le Syndicat s'engage à ne pas demander de poste supplémentaire pour le quart de nuit dans l'une ou l'autre des deux sections (62 et 77) à moins que les besoins l'exigent et l'Employeur s'engage à maintenir un flux normal de sorties de pièces durant la nuit;
4. Le poste d'Agent de transport à la Maintenance, incluant toutes les tâches qui s'y rapportent, sera transféré à la comptabilité et à la Maintenance au garage et seront effectuées par les membres de la section local 4317 à l'exception du « Pick » qui sera assumée par du personnel non syndiqué;

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, À MONTRÉAL, ce _____ième jour
MAI 2019.

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

Max Da Cunha
Président SCFP Local 4317
SCFP Secteur Transport Maritime

LETTRE D'ENTENTE #2

ENTRE : SOCIÉTÉ TERMINAUX MONTRÉAL GATEWAY
Ci-après « L'Employeur »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
(Section locale 4317)
Ci-après « le Syndicat »

ATTENDU lors de la signature de la présente Convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

ATTENDU que si les Employés de l'unité d'accréditation du locale 6277 négocient une clause dans la Convention collective de chef d'équipe, l'Employeur devra revoir cette lettre d'entente pour l'ajuster.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. L'Employeur reconnaît les chefs d'équipe dans le département des Agents aux opérations.
3. Les chefs d'équipe auront des tâches supplémentaires que l'Employeur leur attribue.
4. L'Employeur reconnaît qu'il n'y a pas d'augmentation de personnel et ils devront continuer leur rotation dans leur horaire de travail mais qu'il y aura une prime pour compenser pour les tâches et les responsabilités supplémentaires.
5. L'Employeur choisit les chefs d'équipes dans le département des Agents de transport aux Opérations.
6. Les chefs d'équipe ne donnent pas de mesures disciplinaires aux autres Employés.
7. Les 2 chefs d'équipes choisis par l'Employeur restent en poste à la signature de la Convention collective.
8. Advenant que l'un des deux ou que les deux décident de se retirer de ses fonctions, l'Employeur peut combler les fonctions avec un autre Agent de transport aux Opérations.

9. L'Employeur peut mettre fin à la fonction de chef d'équipe avec un préavis de 6 mois aux personnes en place.
10. Il n'y aura pas de pertes de primes lors de Congés personnels, vacances, décès ou tout autre congé prévu par la Convention.
La prime qui est rattachée à cette fonction est de 7,5 heures multipliées au taux horaire applicable à l'Employé choisi. Exemple : un Employé qui est au maximum dans les échelons, reçoit une prime hebdomadaire de (7,5heures*35.40\$ = 265.50\$). Cette prime sera indexée au 1^{er} janvier de chaque année.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, À Montréal, ce _____ ième
jour MAI 2019.

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

Max Da Cunha
Président SCFP Local 4317
SCFP Secteur Transport
Maritime

LETTRE D'ENTENTE #3

ENTRE : SOCIÉTÉ TERMINAUX MONTRÉAL GATEWAY
Ci-après « L'Employeur »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
(Section locale 4317)
Ci-après « le Syndicat »

ATTENDU que les parties ont signé une Convention collective en MAI 2019;

ATTENDU que les parties ont le désir de définir les modalités liées aux besoins en effectifs relativement aux changements apportés par le système OCR;

ATTENDU que cette lettre d'entente prend fin le 31 décembre 2019. Après cette date, la Convention collective s'applique.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. Quatre titulaires de postes d'Agents de transport temporaires deviendront des Agents de transport réguliers;
3. Ces quatre titulaires sont : Daniel Tourchot, Paola Pulido, Pasquale Maddaloni et Geneviève Tremblay;
4. Advenant que L'Employeur décide de diminuer ses effectifs lorsque le système OCR sera fonctionnel, il pourra mettre fin aux quatre postes sans qu'aucune disposition de la présente Convention collective s'applique;
5. 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;
6. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil* du Québec;

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, À Montréal, ce _____ ième jour MAI 2019.

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

Max Da Cunha
Président SCFP Local 4317
SCFP Secteur Transport Maritime

LETRE D'ENTENTE #4

ENTRE : SOCIÉTÉ TERMINAUX MONTRÉAL GATEWAY
Ci-après « L'Employeur »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
(Section locale 4317)
Ci-après « le Syndicat »

ATTENDU que les parties ont signé une Convention collective en MAI 2019;

ATTENDU que les parties s'engagent à trouver des pistes de solution favorable pour les deux parties advenant que les opérations nécessitent de travailler 7 jours sur 7;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. L'Employeur s'engage à discuter avec le Syndicat de la possibilité d'établir des horaires de travail qui vont répondre aux besoins des Employés tout en assurant les besoins opérationnels.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, À Montréal, ce _____ ième jour MAI 2019.

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

Max Da Cunha
Président SCFP Local 4317
SCFP Secteur Transport
Maritime