

EDSC, TRAVAIL
ESPC, LABOUR

SFMC
FMCS

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

QSL CANADA – TERMINAL DE SOREL-TRACY

59 rue Étienne, St-Joseph (le-Sorel)

(ci-après appelée « l'Employeur »)

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 4333

(ci-après appelé « le Syndicat »)

Du 20 décembre 2021 au 31 décembre 2025

09702-05

Table des matières

ARTICLE 1 -	ACCUSATION DE SYNDICAT	
ARTICLE 2	DROIT DE LA RECOUPE	
ARTICLE 3	DISCIPLINE	
ARTICLE 4	PROCÉDURES DE GRIEF ET ARBITRAGE	1
ARTICLE 5	GRÈVES, LOCK-OUTS ET RALENTISSEMENTS	11
ARTICLE 6	EMBAUCHE ET ACCESSION AUX GROUPES A ET B	11
ARTICLE 7	RETEUTES DES COTISATIONS SYNDICALES ET AUTRES CHARGES FINANCIÈRES	13
ARTICLE 8	CLASSIFICATION DES SALARIÉS	13
ARTICLE 9	MÉTHODES DE TRAVAIL	14
ARTICLE 10	APPELS ET DÉPLOIEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE	15
ARTICLE 11	CONDITIONS DE TRAVAIL	18
ARTICLE 12	JOURS DE FÊTES LÉGALES	20
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL ET DE REPAS	21
ARTICLE 14	MANUTENTION DE DYNAMITE EN BOÎTE ET AUTRES MARCHANDISES TRÈS EXPLOSIVES OU DANGEREUSES	25
ARTICLE 15	SALAIRES	25
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES	26
ARTICLE 17	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	27
ARTICLE 18 -	PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE	28
ARTICLE 19 -	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	29
ARTICLE 20 -	CONGÉS SOCIAUX	31
ARTICLE 21 -	PRIORITÉ DE SERVICE	32
ARTICLE 22 -	RÉGIME DE RETRAITE	32
ARTICLE 23	DISPOSITIONS DIVERSES	33
ARTICLE 24 -	CONGÉ SANS SOLDE	34
ARTICLE 25	BANQUE DE TEMPS	35
ARTICLE 26	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	35
ANNEXE A	LISTE D'APPEL DES SALARIÉS SENIORS	37
ANNEXE AA	- CLASSIFICATION DES SALARIÉS SENIORS	38
ANNEXE B	LISTE D'APPEL DES SALARIÉS RÉGULIERS	40
ANNEXE BB	CLASSIFICATION DES SALARIÉS RÉGULIERS	41
ANNEXE C	LISTE D'APPEL DES SALARIÉS OCCASIONNELS	43
ANNEXE D	TAUX DE SALAIRE	44
ANNEXE E	SANCTIONS DISCIPLINAIRES PARTICULIÈRES POUR LA FAUTE REPRIMÉE	45
ANNEXE F	TAUX APPLICABLES	46
	Lettre d'entente no 1	47
	Lettre d'entente no 2	49

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

Définitions

Employeur

QSL Canada – Terminal de Sorel-Tracy
59 rue Étienne, St-Joseph-de-Sorel

Syndicat

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4333.

Jour

Le mot jour signifie jour de calendrier, incluant les jours fériés et les jours où le port est fermé.

Salariés

Les salariés sont inclus dans l'unité de négociation représentée par le Syndicat et sont inclus dans l'une ou l'autre des trois (3) catégories ci-après :

- **Salariés seniors**

Les salariés seniors :

- Figurent à l'annexe A
- Sont sur appel
- Détiennent obligatoirement les classifications de journalier et d'opérateur de petit chariot élévateur (20 000 lb et moins) ainsi qu'au moins une des trois (3) classifications suivantes selon les besoins opérationnels établis :
 - Opérateur de gros chariot-élévateur (plus de 20 000 lb)
 - Opérateur de payloader à fourche
 - Treuilliste (Opérateur de grue)
- Doivent répondre aux exigences de disponibilités de l'article 10.04.

- **Salariés réguliers**

Les salariés réguliers

- Figurent à l'annexe B
- Sont sur appel
- Doivent obligatoirement acquérir et maintenir les classifications de journalier et d'opérateur de petit chariot élévateur (20 000 lb et moins) ainsi qu'au moins une des trois (3) classifications suivantes selon les besoins opérationnels établis :
 - Opérateur de gros chariot-élévateur (plus de 20 000 lb)
 - Opérateur de payloader à fourche
 - Treuilliste (Opérateur de grue)

- Doivent répondre aux exigences de disponibilité de l'article 10.04.
- **Salariés occasionnels**
Les salariés occasionnels
 - Figurent à l'annexe C
 - Sont sur appel
 - Détiennent obligatoirement la classification de journalier
 - Doivent répondre aux exigences de disponibilités de l'article 10.04

Ancienneté

- **Ancienneté – Salariés seniors**

Rang d'ancienneté tel qu'indiqué à l'Annexe A et qui correspond à la date d'accession au groupe des Salariés seniors. Pendant la durée de la convention collective, le Salarié senior qui s'ajoute à l'Annexe A se voit attribuer un rang à la suite des rangs déjà octroyés.

Pendant la durée de la convention collective, le nombre de Salariés seniors sera d'un minimum de 30.

- **Ancienneté – Salariés réguliers**

Rang d'ancienneté tel qu'indiqué à l'Annexe B et qui correspond à la date d'accession au groupe des Salariés réguliers. Pendant la durée de la convention collective, le Salarié régulier qui s'ajoute à l'Annexe B se voit attribuer un rang à la suite des rangs déjà octroyés.

Pendant la durée de la convention collective, le nombre de Salariés réguliers sera d'un minimum de dix (10) salariés.

- **Ancienneté – Salariés occasionnels**

Rang d'ancienneté tel qu'indiqué à l'Annexe C et qui correspond à la date d'accession au groupe des Salariés occasionnels. Pendant la durée de la convention collective, le Salarié occasionnel qui s'ajoute à l'Annexe C se voit attribuer un rang à la suite des rangs déjà octroyés.

Rang d'appel

- **Rang d'appel – Salariés seniors**

Le rang d'appel des Salariés seniors (Groupe A) est en fonction de l'ancienneté.

- **Rang d'appel – Salariés réguliers**

Le rang d'appel des Salariés réguliers (Groupe B) est en fonction de l'ancienneté.

- **Rang d'appel Salariés occasionnels**

Le rang d'appel des Salariés occasionnels (Groupe C) est en fonction de l'ancienneté, des classifications et des disponibilités convenues avec l'Employeur.

1 01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés auxquels s'applique la présente convention collective

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié pour tout motif de discrimination prohibé par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

L'Employeur convient qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié en raison de ses activités syndicales.

Le Syndicat s'engage à ne mener aucune activité syndicale sur les lieux de travail de l'Employeur sauf lorsque permis par la présente convention collective.

1 02 La convention s'applique à tous les débardeurs travaillant pour l'Employeur au chargement et au déchargement des navires, y compris ceux affectés aux tâches d'amarreurs et de vérificateurs, à l'exclusion des superviseurs, le tout conformément à la décision rendue par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) le 2 février 2001, ainsi qu'à tous les salariés assignés conformément aux clauses de la présente convention collective.

1 03 a) Sous réserve de toutes les autres dispositions de la présente convention collective, lorsque les travaux ci-après énumérés seront requis par l'Employeur et sous son contrôle, ils devront être exécutés par des salariés

b) Le chargement et/ou le déchargement des navires au port de Sorel ainsi que tous travaux connexes, préliminaires ou consécutifs devront être exécutés exclusivement par les salariés.

Les salariés possèdent l'exclusivité de la manutention des marchandises liée à des activités de débarquement dans tous les endroits loués par l'Employeur ou lui appartenant et où il n'y a pas d'accréditation déjà existante dans un rayon de 30 km du quai no 19 de St-Joseph-de-Sorel, et ce, dans la mesure où les opérations de manutention sont sous le contrôle de l'Employeur.

- c) Le chargement et le déchargement des camions, trains, l'empilage des marchandises dans le ou les hangars, le balayage et le nettoyage des hangars sur les quais du port de Sorel, la manutention du matériel de fardage à être effectuée dans les cales ou sur les ponts devront aussi être exécutés par les salariés.
- d) La liste des travaux ci-dessus n'est pas limitative et s'étend à toutes les activités auxquelles seront assignés les salariés.
- e) Sous réserve de l'article 1.03 g) aucune autre personne, sauf celles incluses dans l'unité de négociation, n'aura droit d'accomplir les travaux qui relèvent de ladite unité de négociation

Toutefois, la restriction qui précède ne s'appliquera pas lorsque l'Employeur utilisera une pièce d'équipement provenant de l'extérieur et que l'une des conditions d'utilisation est qu'elle soit manoeuvrée par son opérateur habitue. Il est entendu que ceci n'a pas pour but de faire exécuter du travail à forfait lorsque le travail peut être normalement effectué par les salariés faisant partie de l'unité de négociation. Si un différend survient, les parties conviennent d'en discuter et de le régler à l'amiable ou de régler le différend par la procédure de grief.

- f) Dans la mesure du possible et en autant que l'équipement est disponible à Sorel, l'Employeur cherchera de la machinerie de nature comparable sans opérateur et ce, pour peu que les coûts demeurent compétitifs pour la compagnie.
- g) Lorsqu'aucun salarié qualifié n'est disponible pour accomplir le travail, l'Employeur peut recourir aux services de la main-d'œuvre externe pour des travaux couverts par l'accréditation et dont il a contrôle. Un montant équivalent aux cotisations syndicales de l'article 7 sera versé au Syndicat sur la base du salaire de journalier indiqué à l'annexe A.

Le versement de ces montants sera remis trimestriellement au Syndicat.

1 04 a) **Changement technologique**

Dans le but de réduire les impacts sur le travail que de tels changements pourraient présenter, l'Employeur s'engage à évaluer les compétences des Salariés des annexes A, B et C afin de déterminer leur capacité à effectuer ce travail.

Parmi les Salariés qui répondent aux exigences, l'Employeur priorisera la formation des Salariés de l'annexe A en respectant leur rang d'appel. S'il y a des besoins supplémentaires, l'Employeur priorisera la formation des

Salariés de l'annexe B et ensuite de l'annexe C en respectant leur rang d'appel.

S'il survient un différend, les parties devront se rencontrer pour résoudre le différend.

- b) Si, dans les deux (2) semaines qui suivent les parties ne peuvent en arriver à une entente, la question sera soumise à un arbitre suivant la procédure d'arbitrage prévue à la présente convention collective.
 - c) L'arbitre examinera le différend et rendra une décision qui devra être dans le meilleur intérêt à la fois de l'Employeur et du Syndicat.
- 1 05
- a) Dans les trente (30) jours qui suivent celui de la signature de la convention collective, le Syndicat informera l'Employeur par écrit du nom des membres de l'exécutif et officiers syndicaux. L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou de choisir un président, un vice-président, un secrétaire-trésorier, un secrétaire-archiviste, un conseiller syndical à la santé et sécurité et prévention en santé et sécurité, un représentant en assurances collectives, délégué(s), un conseiller technique du Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) et consent à reconnaître chacune de ces personnes ainsi que leurs remplaçants aux fins d'administration de la présente convention collective
 - b) L'Employeur autorise l'accès aux terrains, aux bâtisses, aux installations et navires sous sa responsabilité ou juridiction, aux représentants syndicaux afin de leur permettre de s'acquitter de leurs responsabilités en rapport avec la présente convention collective. L'exercice de ces responsabilités syndicales ne devra en aucune façon ralentir les opérations. Dans tous les cas, le représentant syndical devra aviser au préalable un représentant de l'Employeur.
 - c) Deux fois par année, le ou vers le 15 mars et le ou vers le 15 septembre, après avis écrit transmis à l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance, le Syndicat pourra tenir, en soirée, une assemblée syndicale statutaire.

De plus, quatre fois par année, après avis écrit transmis à l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance et sans nuire aux opérations, le Syndicat pourra tenir une assemblée syndicale extraordinaire.
 - d) Dans tous les cas de représentations syndicales impliquant l'Employeur (enquêtes de grief, enquêtes d'accident du travail, représentations) devant les tribunaux, un maximum de deux (2) salariés seront libérés sans perte de traitement, le temps nécessaire pour exercer leurs fonctions syndicales. L'Employeur ne peut refuser cette demande sans raison valable.

Pour les rencontres avec l'Employeur visant le renouvellement de la convention collective, un maximum de trois (3) salariés seront libérés sans perte de traitement.

1.1.6

Un comité de relation de travail est créé afin de trouver des solutions aux différentes problématiques. Voici une liste non restrictive des sujets qui seront abordés par ce comité .

- Besoins opérationnels
- Classifications
- Effectifs
- Formations
- Griefs
- Horaires de travail
- Processus d'embauche
- Révision du nombre d'employés dans les groupes

Tout autre sujet normatif peut être discuté lors de ce comité

Le comité est composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

Le président du Syndicat fait partie des deux (2) représentants du Syndicat.

Il peut s'adjoindre des personnes supplémentaires pour des points opérationnels.

À la demande du Syndicat, un conseiller syndical du SFCP peut également participer aux réunions du comité de relations de travail

Les représentants syndicaux assistent au comité et la préparation de celle-ci se fait sans perte de salaire. Le comité se réunira au minimum une fois par trois (3) mois ou au besoin. De plus, les parties devront établir un ordre du jour avant chaque réunion.

Le comité aura l'autorité nécessaire pour amender la convention collective par le biais de lettres d'entente qui y seront intégrées.

À cette rencontre, les parties conviennent de la date de la prochaine rencontre.

ARTICLE 2 - DROIT DE LA DIRECTION

- 2.01 La direction 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 limitant ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention collective.
- 2.02 Les droits de direction seront exercés de façon juste et équitable pour tous les salariés, et ce, en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- 2.03 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'exploiter ses installations, ses machineries et son outillage et de diriger ses opérations, y compris le droit et le pouvoir de maintenir l'ordre et la discipline, le tout sous réserve de la santé et sécurité des salariés et à la condition de se conformer à toutes les dispositions de la loi et aux clauses de la présente convention collective.

ARTICLE 3 - DISCIPLINE

- 3.01 a) Le Syndicat s'engage à ne pas soutenir l'incompétence, le refus de travailler, l'absentéisme, le chapardage et les avaries aux marchandises, la consommation d'alcool ou de drogue au travail ou la présence au travail en état d'ivresse ou sous l'effet de drogue
- b) Sous réserve des dispositions de l'Annexe E relatives aux sanctions disciplinaires particulières pour la faute reprochée, un salarié peut être congédié ou se voir imposer des sanctions disciplinaires, selon la décision de l'Employeur, pour un des délits susmentionnés au paragraphe 3.01 a) ou pour toute autre cause juste et suffisante, mais la prétention d'un salarié à l'effet qu'il aurait été congédié ou pour qui d'autres sanctions disciplinaires auraient été appliquées sans cause juste et suffisante peut faire l'objet d'un grief.
- Le salarié suspendu ou congédié ne peut être affecté au service de l'Employeur à moins d'être réintégré par entente des parties ou par suite de la procédure de grief et d'arbitrage
- 3.02 Les interdictions de fumer à bord des navires et dans les hangars imposées par l'Employeur doivent toujours être observées.

- 3.03 Les manquements/infractions entraînant le renvoi ou la suspension d'un salarié peuvent être réglées en ratifiant la décision de l'Employeur ou en rétablissant le salarié dans ses fonctions avec indemnité complète du temps perdu, ou par toute autre solution considérée juste et équitable par les parties ou par la décision de l'arbitre.
- 3.04 Toute sanction disciplinaire décidée par l'Employeur ainsi que les motifs de cette sanction doivent être communiqués au salarié concerné et au Syndicat dans les vingt (20) jours qui suivent la reconnaissance de l'infraction, autrement la sanction sera considérée comme nulle. Si le Syndicat ou le salarié conteste la décision de l'Employeur à ce sujet, un grief devra être soumis selon la procédure de grief prévue à la présente convention collective.
- 3.05 Toutes les décisions en matière disciplinaire doivent être prises par l'Employeur selon un principe de gradation des sanctions, sauf en cas de faute lourde, et communiquées sans délai au Syndicat et au salarié concerné.
- 3.06 Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis disciplinaire au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui poster par courrier recommandé à sa dernière adresse connue à l'intérieur du délai ci-haut mentionné.
- 3.07 Dans tous les cas de mesure disciplinaire et administrative, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- Tout salarié a le droit d'être accompagné par un représentant syndical lorsqu'il est convoqué par l'Employeur pour un motif disciplinaire.
- 3.08 Une suspension n'interrompt pas la durée du service continu d'un salarié
- L'Employeur révisera une fois l'an les dossiers disciplinaires de tous les salariés. Si un geste donne lieu à une sanction disciplinaire autre qu'un congédiement et que le salarié ne récidive pas à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, la note disciplinaire sera retirée du dossier.
- Pour les manquements relatifs aux règles de santé et sécurité au travail, la note disciplinaire sera retirée du dossier après dix-huit (18) mois.
- 3.09 La signature sur tout avis disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part du salarié concerné
- 3.10 Toute mesure disciplinaire sur laquelle un salarié a eu gain de cause lors de la procédure de griefs ou d'arbitrage, doit être retirée de son dossier et ne peut être invoquée contre lui

- 3.11 Un salarié peut vérifier le contenu de son dossier disciplinaire et ce, sur ses heures normales de travail.
- 3.12 Le grief d'un salarié suspendu ou congédié peut être soumis directement à l'arbitrage et, si le Syndicat le désire, ce grief aura priorité sur tout autre grief en cours.

ARTICLE 4 - PROCÉDURES DE GRIEF ET ARBITRAGE

4.01 Grief

Le mot grief signifie une plainte ou mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective

Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et peuvent être traités ensemble, afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions. Un tel grief doit être soumis par écrit de la même manière qu'un grief individuel

Grief syndical

Tout grief autre qu'un grief individuel ou un grief collectif concernant l'application, l'interprétation ou la violation de la convention collective, ce grief doit être signé par un officier du Syndicat.

4.02 Procédure

Étape 1

Tout salarié accompagné d'un délégué syndical peut, avant de soumettre un grief, rencontrer un représentant de l'Employeur afin de tenter de régler le litige.

Cette rencontre doit avoir lieu durant les heures de travail et sans perte de rémunération pour l'employé impliqué et le délégué syndical

L'Employeur doit tenir cette rencontre dans les vingt (20) jours qui suivent la demande d'un salarié ou du Syndicat.

Étape 2

Si aucune entente n'est possible à l'étape 1, le salarié peut déposer un grief au représentant de l'Employeur dans les trente (30) jours de l'événement qui a donné naissance au grief, de la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief ou de la rencontre tenue avec l'Employeur prévue à l'Étape 1. L'Employeur accuse réception sur la formule de grief et doit faire part de sa décision par écrit dans les vingt (20) jours. Un grief syndical ou un grief collectif peut être déposé directement à cette étape

Étape 3

Si aucune entente satisfaisante n'intervient à l'étape 2, le grief est automatiquement soumis à la prochaine rencontre du comité de relations de travail (CRT) prévue à l'article 1 de la présente convention collective.

Étape 4

Si aucune entente n'intervient à l'étape du comité de relations de travail, le grief est déféré à la procédure d'arbitrage décrite à l'article 4.05

4.03 **Règlement**

Sauf pour les cas de congédiement et de suspension, aucun grief ne pourra être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes de la procédure à moins d'entente écrite entre les parties.

Tout règlement qui intervient à la suite d'un grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause et le salarié concerné.

4.04 À défaut d'entente écrite, une ou l'autre des parties peut, par avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la rencontre du comité de relations de travail où le grief a été discuté.

4.05 Dans les trente (30) jours suivant la réception par l'une des parties d'une demande d'arbitrage, le Syndicat et l'Employeur tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente dans ledit délai, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de nommer d'office un arbitre afin d'entendre et de trancher le différend.

4.06 Tout arbitre nommé en vertu de cet article doit se conformer aux dispositions de cette convention et n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher de changer ou de rendre une décision contraire à ces dispositions.

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

- 4.08 Dans le cas d'un grief résultant d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. L'arbitre ne peut rendre une décision plus sévère que celle rendue par l'Employeur.
- 4.09 Les frais et déboursés de l'arbitre et des locations de salles d'audience sont partagés à parts égales entre les parties.
- 4.10 Les dispositions du présent article s'appliquent aussi lorsque l'Employeur désire soumettre un grief à l'arbitrage.
- 4.11 Toute partie désirant s'objecter à l'arbitrabilité d'un grief doit en aviser l'autre partie par écrit au moins cinq (5) jours avant l'audition. Cet avis doit être motivé.

ARTICLE 5 - GRÈVES, LOCK-OUTS ET RALENTISSEMENTS

- 5.01 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que pendant la durée de la présente convention collective il n'y aura ni grève, ni ralentissement ou arrêt complet ou partiel de travail, ni lock-out.

ARTICLE 6 - EMBAUCHE ET ACCESSION AUX GROUPES A ET B

- 6.01 Le Syndicat reconnaît que l'embauche relève de l'Employeur.
- 6.02 **Accession au Groupe des Salariés seniors (Groupe A)**
- Lorsque le nombre de Salariés seniors (Groupe A) devient inférieur à 30, le poste sera octroyé aux Salariés réguliers (Groupe B) qui possèdent les classifications requises, et ce, par ordre d'ancienneté.
- 6.03 **Accession au Groupe des Salariés réguliers (Groupe B)**
- Lorsque l'Employeur souhaite augmenter le nombre de Salariés réguliers (Groupe B) ou lorsque le nombre de Salariés réguliers (Groupe B) devient inférieur à 10, l'Employeur offre le poste aux Salariés occasionnels (Groupe C), par ordre d'ancienneté.

Le poste sera octroyé au Salarié occasionnel (Groupe C) plus ancien qui .

- S'engage à rencontrer les exigences de disponibilités de l'article 10.04
- Possède l'une des trois (3) classifications suivantes :
 - Opérateur de gros chariot-élévateur (plus de 20 000 lb)
 - Opérateur de payloader à fourche
 - Treuiliste (Opérateur de grue)

ou qui est volontaire pour suivre le processus de formation prévu à l'article 8.04 afin d'acquérir l'une de ces classifications.

Le salarié qui ne réussit pas le processus de formation de l'article 8.04 sera réintégré dans le Groupe des Salariés occasionnels.

Le Salarié occasionnel qui refuse l'offre renonce à être éligible à toute offre de formation pour une période minimale de douze (12) mois avant l'ouverture d'un autre poste dans le Groupe des Salariés réguliers.

À l'issue du processus, si l'Employeur n'est pas en mesure de combler le poste avec des Salariés occasionnels (Groupe C), l'Employeur pourra recruter à l'externe.

6.04 Période de probation

À la suite de son embauche, tout nouveau salarié est intégré au groupe des Salariés réguliers ou des Salariés occasionnels et est assujéti à une période de probation de 500 heures effectivement travaillées au cours de laquelle seront évalués ses compétences et ses comportements à occuper l'emploi de débardeur. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi des salariés, sujets à une période de probation qui ne conviennent pas aux exigences de l'emploi et dans un tel cas, le salarié n'a pas droit à la procédure de grief.

6.05 L'Employeur fournira au Syndicat la liste des heures de tous les salariés sur demande.

ARTICLE 7 - RETENUES DES COTISATIONS SYNDICALES ET AUTRES CHARGES FINANCIÈRES

- 7.01 La cotisation syndicale sera déduite de la paie de chaque salarié et remise au Syndicat par chèque payable au Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4333. La remise des cotisations syndicales sera faite une fois par mois à la date indiquée par le Syndicat.
- 7.02 La cotisation syndicale est celle prévue par la constitution du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4333. Le Syndicat doit aviser l'Employeur de tout changement dans le montant de la cotisation et ce changement prend effet le trentième jour suivant la réception par l'Employeur d'un tel avis.

ARTICLE 8 - CLASSIFICATION DES SALARIÉS

- 8.01 a) Les salariés régis par la présente convention peuvent exercer l'une ou l'autre des fonctions suivantes sujet à leur ancienneté et leur classification
- a) Chef de cale
 - b) Vérificateur en chef
 - c) Treuilliste (opérateur de grue)
 - d) Opérateur reach stacker
 - e) Opérateur de payloader sur benne
 - f) Opérateur de petit chariot-élévateur (20 000 lb et moins)
 - g) Opérateur de gros chariot-élévateur (plus de 20 000 lb)
 - h) Opérateur de camion 10 roues
 - i) Signaleur
 - j) Aide-mécanicien
 - k) Journalier
 - l) Préposé aux agrès (Gearman)
 - m) Menuisier charpentier
 - n) Charpentier
 - o) Vérificateur
 - p) Amarreur
 - q) Chef amarreur
 - r) Préposé à la trémie
 - s) Préposé au convoyeur
 - t) Chef de train
 - u) Opérateur de payloader - fourches

- b) La liste ci-dessus n'est pas limitative et elle s'étend à toutes les activités auxquelles seront assignés les salariés.
- c) Sous réserve des articles 1.03 e) et g), les salariés ont l'exclusivité de l'opération de la machinerie appartenant à l'Employeur.
- 8.02 Chaque salarié régi par la présente convention collective, dans la mesure de ses aptitudes et compétences, peut être appelé à remplir indistinctement l'une ou l'autre des fonctions ci-avant énumérées, mais il ne peut être appelé à remplir plusieurs de ces fonctions en même temps pendant une même journée de travail.
- 8.03 a) Dans le but d'assurer autant que possible le plein emploi des salariés et une utilisation optimale de la main-d'œuvre, l'Employeur s'engage à former suffisamment de Salariés à l'avance afin de minimiser le recours à la main-d'œuvre externe.
- 8.04 **Processus de formation**
- a) Afin d'acquérir les classifications d'opérateur de petit chariot élévateur (20 000 lb et moins), de gros chariot élévateur (20 000 lb et plus), de chargeur sur roues, de treuilliste (opérateur de grue) ou de reach stacker, les Salariés devront réussir le processus de formation suivant
- Formation théorique et pratique;
 - Période d'accompagnement;
 - Évaluation pratique au terme de la période d'accompagnement;
 - Confirmation de l'acquisition de la classification et transmission de l'attestation de formation.

ARTICLE 9 - MÉTHODES DE TRAVAIL

- 9.01 Pour du travail conventionnel, et ce, lorsque requis par l'Employeur, on emploiera un et/ou des chefs de groupe. Ces derniers recevront leurs ordres et/ou directives du surintendant.
- 9.02 Tous les ordres et/ou directives aux salariés sont communiqués par le surintendant ou les chefs de groupe exclusivement.
- 9.03 Les salariés peuvent être déplacés d'un lieu de travail à un autre durant une même période de travail. Ils peuvent ainsi être déplacés d'une cale à une autre, d'un navire à un autre, de la cale au hangar et vice-versa. Le temps employé au déplacement est considéré comme du temps de travail.

L'employé appelé à se déplacer avec son véhicule recevra cinquante-huit (0.58 \$) du kilomètre.

9.04 Les deux parties s'engagent à favoriser en tout temps la productivité

ARTICLE 10 - APPELS ET DÉPLOIEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

- 10.01 Les parties reconnaissent que l'appel et le déploiement de la main-d'œuvre relèvent exclusivement de l'Employeur.
- 10.02 a) Les Salariés seniors (groupe A) sont appelés en priorité en fonction de leur rang d'appel, de leur classification, des besoins de main-d'œuvre et de leur disponibilité.
- b) Les Salariés réguliers sont ensuite appelés en fonction de leur rang d'appel, de leur classification, des besoins de main-d'œuvre et de leur disponibilité.
- c) Après avoir appelé les Salariés seniors (Groupe A) et les Salariés réguliers (Groupe B), l'Employeur appelle les Salariés occasionnels (Groupe C) en fonction de leur rang d'appel, de leur classification et de leurs disponibilités convenues avec l'Employeur.
- 10.03 a) Les appels pour les salariés requis pour débiter le travail à 07h30 leur seront communiqués par le moyen déterminé par l'Employeur la veille au plus tard à 19h00.
- b) Les appels pour les salariés requis pour débiter le travail à 12h30 et 13h00 leur seront communiqués par le moyen déterminé par l'Employeur au plus tard à 10h00 le même jour.
- c) Les appels pour les salariés requis pour débiter le travail à 15h30, 16h00 et 16h30 leur seront communiqués par le moyen déterminé par l'Employeur au plus tard à 13h00 le même jour.
- d) Les appels pour les salariés requis pour débiter le travail à 19h30, 20h30 et 23h30 leur seront communiqués par le moyen déterminé par l'Employeur au plus tard à 16h00 le même jour.
- e) Les appels pour les salariés requis pour débiter le travail à 00h00 (minuit), 01h00 ou 04h30 leur seront communiqués par le moyen déterminé par l'Employeur la veille au plus tard à 16h00.

- f) L'Employeur peut, à sa discrétion, offrir aux salariés de placer les appels à la main-d'œuvre. Pour ce faire, la personne désignée par l'Employeur sera choisie à même une liste de salariés qui auront postulé à la suite d'un affichage.
- g) Il sera alloué à la personne qui place les appels pour la main-d'œuvre affectée aux opérations de terminal, quatre (4) heures par semaine payables au taux de base. Il sera alloué à la personne qui place les appels pour les besoins de main-d'œuvre affectée au chargement des navires, trois (3) heures par navire payable au taux de base.
- h) Il sera alloué à la personne qui place les appels pour les amarreurs une (1) heure par appel payable au taux applicable
- i) Un employé qui est appelé après le début du quart de travail est rémunéré à partir du début de ce quart
- 10.04 a) **Exigences de disponibilité minimales – Salariés seniors (Groupe A)**
- i. Les Salariés seniors doivent être disponibles pour un minimum de quarante (40) heures de travail au cours d'une même semaine (dimanche au samedi)
 - ii. Les Salariés seniors doivent travailler un minimum de deux (2) prolongations de quart de travail (durée de quart de douze (12) heures) au cours d'une même semaine lorsque requis par l'Employeur.
 - iii. Pour les opérations de chargement et de déchargement de navire de cargaisons en vrac, les Salariés seniors doivent être disponibles jusqu'à concurrence de 48h, ce qui peut inclure quatre (4) quarts de travail de douze (12) heures lorsque requis par l'Employeur.
 - iv. Au plus tard à 12h00 pour la journée du surlendemain, le Salarié senior doit communiquer, par le moyen déterminé par l'Employeur :
 - Sa préférence pour les journées durant lesquelles ils souhaitent effectuer leur prolongation de quart. Il revient à l'Employeur de déterminer, selon ses besoins opérationnels, s'il peut accepter les préférences pour les journées durant lesquelles le Salarié Senior souhaite effectuer ses prolongations de quart. La préférence sera octroyée lorsque possible par ordre d'ancienneté;
 - Ses demandes de non-disponibilité. Les Salariés seniors (Groupe A) peuvent soumettre un maximum de deux (2) demandes de non-disponibilité par semaine. Il revient à l'Employeur de déterminer,

selon ses besoins opérationnels, s'il peut accepter les demandes de non-disponibilité. Celles-ci seront octroyées lorsque possible par ordre d'ancienneté;

- Son intention à l'effet qu'il ne souhaite pas travailler plus de quarante (40) ou quarante-huit (48) heures, selon le cas, dans la semaine en cours.

v. Assignation par ordre inverse d'ancienneté

Si l'Employeur n'est pas en mesure de combler ses besoins opérationnels avec les Salariés réguliers, il assigne le travail aux Salariés seniors par ordre inverse d'ancienneté en tenant compte des classifications, et ce, même s'ils ont complété quarante (40) heures de travail au cours d'une même semaine. À moins d'une raison prévue à la Loi dont la preuve lui incombe le salarié est alors tenu de rester au travail sinon il s'expose aux mesures prévues à l'Annexe E.

b) **Exigences de disponibilité minimales – Salariés réguliers (Groupe B)**

- i. Les quatre (4) Salariés réguliers les plus anciens doivent être disponibles pour un minimum de quarante (40) heures de travail au cours d'une même semaine (dimanche au samedi).
- ii. Les quatre (4) Salariés réguliers les plus anciens doivent travailler un minimum de deux (2) prolongations de quart de travail (durée de quart de douze (12) heures) au cours d'une même semaine lorsque requis par l'Employeur.
- iii. Pour les opérations de chargement et de déchargement de navire de cargaisons en vrac, les quatre (4) Salariés réguliers les plus anciens doivent être disponibles jusqu'à concurrence de 48 heures ce qui peut inclure quatre (4) quarts de travail de douze (12) heures lorsque requis par l'Employeur.
- iv. Les autres Salariés réguliers doivent être disponibles pour un minimum de quarante-huit (48) heures de travail, incluant les prolongations de quarts (quarts de 12 heures) au cours de la période du dimanche au samedi
- v. Au plus tard à 12h00 pour la journée du surlendemain, le Salarié régulier doit communiquer, par le moyen déterminé par l'Employeur :
 - Ses demandes de non-disponibilités. Les Salariés réguliers (Groupe B) peuvent soumettre un maximum de deux (2)

demandes de non-disponibilité par semaine. Il revient à l'Employeur de déterminer, selon ses besoins opérationnels, s'il peut accepter les demandes de non-disponibilité. Celles-ci seront octroyées lorsque possible par ordre d'ancienneté,

- Son intention à l'effet qu'il ne souhaite pas travailler plus de quarante-huit (48) heures, selon le cas, dans la semaine en cours.

vi **Assignation par ordre inverse d'ancienneté**

Si l'Employeur n'est pas en mesure de combler ses besoins opérationnels, il assigne le travail aux quatre (4) Salariés réguliers les plus anciens par ordre inverse d'ancienneté en tenant compte des classifications, et ce, même s'ils ont complété quarante (40) heures de travail au cours d'une même semaine. À moins d'une raison prévue à la Loi dont la preuve lui incombe, le salarié est alors tenu de rester au travail sinon il s'expose aux mesures prévues à l'Annexe E

c) **Exigences de disponibilité minimales – Salariés occasionnels (Groupe C)**

Les Salariés occasionnels (groupe C) doivent être disponibles aux plages de disponibilités convenues avec l'Employeur

ARTICLE 11 - CONDITIONS DE TRAVAIL

11.01 a) Tout travail couvert par cette convention sera rémunéré selon l'annexe F

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

11.02 Tous les employés appelés au travail qui se présenteront effectivement au travail et qui seront requis de demeurer sur les lieux après le début du quart de travail, recevront l'équivalent de :

- quatre heures et demi (4,5 heures) de salaire au taux applicable pour un appel entre 07h30 et 12h00.

- trois heures et demi (3,5 heures) de salaire au taux applicable pour un appel entre 13h00 et 16h00;
- trois heures et demi (3,5 heures) de salaire au taux applicable pour un appel entre 16h00 et 19h30.

11.03 a) Les amarreurs seront payés un minimum de trois (3) heures pour l'amarrage et trois (3) heures pour le largage au taux applicable en fonction de l'annexe F

Pour la période du 16 mars au 14 novembre, pour l'arrivée des navires, on utilisera six (6) salariés.

Pour la période du 16 mars au 14 novembre, pour le départ des navires, on utilisera quatre (4) salariés.

Pour la période du 15 novembre au 15 mars, pour l'arrivée et le départ des navires, on utilisera six (6) salariés.

b) Lorsque des salariés ont été appelés pour le chargement ou le déchargement d'un navire et qu'ils sont inactifs en attendant l'arrivée du navire, ils pourront être affectés à l'amarrage du navire. Dans pareil cas, ces salariés ne recevront pas la rémunération prévue à l'article 11.03 a).

En aucun temps un salarié assigné et exécutant un travail ne pourra quitter pour effectuer l'amarrage et le largage d'un navire sauf lorsque requis par l'Employeur dans le cas où aucun autre salarié n'est disponible.

La personne responsable de l'appel des amarreurs devra être prévenue au moins une (1) heure à l'avance de l'arrivée ou du départ d'un navire.

11.04 Tout salarié qui ne peut se présenter au travail lorsqu'assigné doit communiquer avec l'Employeur le plus tôt possible et préciser le motif d'absence prévu au Code canadien du travail, notamment aux articles 206, 210, 239 et 247

S'il est possible de les obtenir et les fournir, le salarié doit, à la demande de l'Employeur, présenter un ou des documents justificatifs concernant les raisons du congé dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent l'absence.

Toutes absences non justifiées seront passibles de mesures disciplinaires

11.05 Si l'Employeur exige que les salariés restent disponibles à leur poste, ils seront rémunérés suivant les taux applicables pour la période.

- 11.06 S'il survient un différend relatif aux conditions climatiques défavorables, le représentant syndical et le surintendant de l'Employeur devront se rencontrer pour tenter de régler le différend. À défaut d'entente entre les parties, le différend peut faire l'objet d'un grève ou l'intervention d'un représentant de Travail Canada.
- 11.07 S'il devient impossible de travailler à cause de conditions climatiques défavorables, de bris d'équipement ou de circonstances incontrôlables, l'assignation pour les salariés peut être annulée avant que ne débute la période de travail. Pour une telle annulation, ils seront payés l'équivalent de trois (3) heures de salaire au taux applicable.
- 11.08 Si les conditions mentionnées à 11.07 prennent effet une fois les travaux débutés, les salariés recevront le minimum tel que stipulé à l'article 11.02 applicable.

ARTICLE 12 - JOURS DE FÊTES LÉGALES

- 12.01 Les jours suivants sont des jours de fêtes légales aux termes de la présente convention :
- a) Le Jour de l'An
 - b) Le lendemain du Jour de l'An
 - c) La St-Jean-Baptiste
 - d) La Fête de la Confédération
 - e) La Fête du travail
 - f) L'Action de Grâce
 - g) Le Jour de Noël
 - h) Le lendemain de Noël
 - i) Le lundi de Pâques
 - j) Le Vendredi Saint
 - k) Fêtes des Patriotes
- 12.02 Pour les salariés des annexes A, B, et C de la convention collective, les jours de fêtes légales seront payés à chaque semaine au moyen d'une prime de 4.4 % du taux horaire de base pour toutes les heures travaillées. Cette prime s'ajoute à celles déjà prévues. Il n'y aura pas de multiple pour le temps supplémentaire.
- 12.03 Sauf le dimanche de Pâques, s'il arrive que l'une de ces fêtes tombe un samedi, le vendredi précédent sera considéré comme un jour de fête légale aux termes du présent article. S'il tombe un dimanche, il sera reporté au lundi. Si l'une de ces fêtes tombe un autre jour de la semaine et est reporté

au lundi par le Gouvernement, ce dit lundi sera considéré comme fête légale aux termes du présent article.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET DE REPAS

- 13.01 La semaine normale de travail est du dimanche au samedi inclusivement.
- 13.02 Sauf lors des finitions de navire, les quarts de travail sont d'une durée de quatre (4), huit (8) ou douze (12) heures de travail, selon les besoins de l'Employeur.
- 13.03 Horaire de 8 heures – Terminal (expédition et réception) et opération de navire – Cargaisons autres que le vrac
- a) L'Employeur peut, selon ses besoins, instaurer un (1), deux (2) ou trois (3) quart(s) de travail par période de 24 heures et dans un tel cas les heures de travail seront comme suit :

	Période de travail	07h30 à 10h00
	Pause	10h00 à 10h15
Quart 1	Période de travail	10h15 à 12h00
	Pause	12h00 à 13h00
	Période de travail	13h00 à 16h00
Quart 1 - prolongation	Pause	16h00 à 16h15
	Période de travail	16h15 à 19h30
	Période de travail	16h00 à 18h00
	Pause	18h00 à 18h15
Quart 2	Période de travail	18h15 à 20h30
	Pause	20h30 à 21h00
	Période de travail	21h00 à 00h00
	Période de travail	00h00 à 02h00
	Pause	02h00 à 02h15
Quart 3	Période de travail	02h15 à 04h30
	Pause	04h30 à 05h00
	Période de travail	05h00 à 07h30

- b) Prolongation – Opérations de navire

Sur le quart 1 pour les opérations de navire, l'Employeur peut avoir recours à une prolongation. Dans ce cas, il informe les Salariés concernés avant 12h00 le jour même par le moyen qu'il aura déterminé.

- c) Sur le quart 1, les salariés reçoivent huit (8) heures de rémunération pour sept (7) heures (15) quinze minutes de travail ou douze (12) heures de rémunération pour dix (10) heures trente (30) minutes de travail lors d'une prolongation.

Sur le quart 2, les salariés reçoivent huit (8) heures de rémunération pour sept (7) heures (15) quinze minutes de travail.

Sur le quart 3, les salariés reçoivent sept (7) heures trente (30) minutes de rémunération pour six (6) heures quarante-cinq (45) minutes de travail.

- d) Début avancé des opérations de terminal et pour certaines classifications selon les besoins opérationnels

L'Employeur peut requérir qu'un ou des Salarié(s) débute(ent) plus tôt que l'horaire prévu à l'article 13.03 a) auquel cas le ou les Salarié(s) suivra (ont) les périodes de travail et de pause prévues à l'horaire de huit (8) heures et de douze (12) heures.

- e) Finition de terminal (expédition et réception)

Les Salariés qui sont requis de demeurer au travail lors d'une finition de terminal (expédition et réception) au-delà de la période de travail sont rémunérés pour le temps effectivement travaillé arrondi à la demi-heure suivante.

- 13.04 a) **Horaire de 12 heures - Opération de navire – Cargaisons autres que le vrac**

L'Employeur peut, selon ses besoins, instaurer un (1) ou deux (2) quart(s) de travail par période de 24 heures et dans un tel cas les heures de travail seront comme suit :

Quart 1	Période de travail	07h30 à 10h00
	Pause	10h00 à 10h15
	Période de travail	10h15 à 12h00
	Pause	12h00 à 13h00
	Période de travail	13h00 à 16h00
	Pause	16h00 à 16h15
Quart 2	Période de travail	16h15 à 19h30
	Période de travail	19h30 à 22h00
	Pause	22h00 à 22h15
	Période de travail	22h15 à 00h00
	Pause	00h00 à 01h00

Période de travail	07h30 à 14h00
Pause	11h30 à 12h30
Période de travail	14h30 à 17h30

b) Les salariés reçoivent quinze (15) heures de rémunération pour dix (10) heures nettes 30 minutes de travail.

c) Début avancé des opérations pour certaines classifications selon les besoins opérationnels

L'Employeur peut requérir qu'un ou des Salarié(s) débute(nt) plus tôt que l'horaire prévu à l'article 13.04 a) auquel cas le ou les Salarié(s) suivants auront les périodes de travail et de pause prévues à l'horaire

13.05 a) **Horaire de 8 heures – Opération de navire – Vrac**

L'Employeur peut selon ses besoins, installer un (1), de deux (2) ou trois (3) quart(s) de travail par période de 24 heures et dans un tel cas les heures de travail seront comme suit :

Quart 1	Période de travail	07h30 à 11h30
	Pause	11h30 à 12h30
Quart 2	Période de travail	12h30 à 15h30
	Période de travail	15h30 à 19h30
Quart 3	Pause	19h30 à 20h30
	Période de travail	20h30 à 23h30
Quart 4	Période de travail	03h30 à 07h30
	Pause	03h30 à 04h30
Quart 5	Période de travail	04h30 à 07h30

b) Les Salariés reçoivent huit (8) heures de rémunération pour sept (7) heures de travail

c) Début avancé des opérations pour certaines classifications selon les besoins opérationnels

L'Employeur peut requérir qu'un ou des Salarié(s) débute(nt) plus tôt que l'horaire prévu à l'article 13.04 a) auquel cas le ou les Salariés suivants auront les périodes de travail et de pause prévues à l'horaire

d) Lorsque le contexte l'exige, la période de travail peut débuter à 07h30, 12h30, 15h30, 20h30, 23h30 et 04h30.

13.06 a) Horaire de 12 heures – Opération de navire - Vrac

L'Employeur peut, selon ses besoins, installer un (1) ou deux (2) quarts de travail par période de 24 heures.

Quart 1	Période de travail	07h30 à 11h30
	Pause	11h30 à 12h30
	Période de travail	12h30 à 16h00
	Pause	16h00 à 16h30
Quart 2	Période de travail	16h30 à 19h30
	Période de travail	19h30 à 23h30
	Pause	23h30 à 00h30
	Période de travail	00h30 à 04h00
	Pause	04h00 à 04h30
	Période de travail	04h30 à 07h30

b) Les Salariés reçoivent douze (12) heures de rémunération pour dix (10) heures trente (30) minutes de travail.

c) Début avancé des opérations pour certaines classifications selon les besoins opérationnels

L'Employeur peut requérir qu'un ou des Salarié(s) débute(nt) plus tôt que l'horaire prévu à l'article 13.06 a) auquel cas le ou les Salarié(s) suivra(ont) les périodes de travail et de pause prévues à l'horaire

d) Lorsque le contexte l'exige, la période de travail peut débuter 07h30, 12h30, 16h30, 19h30, 00h30 et 04h30.

13.07 a) Advenant que le travail doive se continuer pendant les heures de repas et de repos, le salarié sera rémunéré au taux de base majoré de 100% pendant la durée de l'heure normale de repas ou de repos, et ce, jusqu'à ce que le salarié soit libéré pour prendre son repas ou son repos.

b) Les Salariés doivent demeurer au travail lors d'une finition de navire au-delà de la période de travail, auquel cas ils sont rémunérés pour un minimum de deux (2) heures

Après la finition du navire, les salariés peuvent quitter le travail en autant que les équipements aient été rangés et que les cargaisons aient été libérées de l'interface navire (« Fall »).

Après cette période de deux (2) heures, ils sont rémunérés pour le temps effectivement travaillé arrondi à la demi-heure suivante.

Lorsque les employés sont requis de travailler au-delà d'une période de douze (12) heures pour la finition d'un navire, une période de repos payée de 30 minutes est prévue avant la poursuite des opérations. Dans un tel cas, la durée de la période de finition de navire n'excédera pas deux (2) heures.

Une extension pour une finition de navire est faite à même les équipes assignées à ce navire.

ARTICLE 14 - MANUTENTION DE DYNAMITE EN BOÎTE ET AUTRES MARCHANDISES TRÈS EXPLOSIVES OU DANGEREUSES

- 14.01 Le taux horaire de base de tout salarié manipulant de la dynamite en boîte et autres marchandises explosives et dangereuses sera majoré de 50%. Il en sera ainsi pour tout travail effectué à bord d'un navire avarié, accidenté ou échoué.
- 14.02 À moins de circonstances exceptionnelles et hors de son contrôle, l'Employeur fournira les fiches signalétiques qui détaillent le contenu des navires en français.

ARTICLE 15 - SALAIRES

- 15.01 Les taux horaires de base applicables sont ceux énumérés à l'Annexe « F » faisant partie intégrante de la présente convention.
- 15.02 Pour les fins d'application de tous les articles de la convention collective, le taux horaire de base majoré de 100% constitue la rémunération horaire maximale que peut recevoir un employé.

ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES

16.01 Tout salarié aura droit à une paie de vacances qui sera versée à toutes les paies, basées sur le salaire gagné dans la semaine concernée à moins d'une entente différente.

À leur choix, les salariés réguliers pourront se faire verser leur paie de vacances au moment de la prise de leur semaine de vacances jusqu'à concurrence du montant accumulé à leur compte

Ce montant est versé la semaine précédant le départ de l'employé en vacances. Pour ce faire, l'employé a la responsabilité d'aviser l'Employeur le lundi de la semaine précédant le versement de la paie de vacances.

16.02 Toutes les demandes de vacances doivent être annoncées un minimum de 15 jours au préalable. Les demandes qui respectent ces délais ne peuvent être refusées.

Malgré ce qui précède, pour la période estivale, qui s'étend du 1^{er} juin au 31 août, un minimum de cinq (5) salariés parmi l'ensemble des Salariés seniors et réguliers peuvent prendre leurs vacances au cours d'une même semaine, mais il est convenu que seulement deux (2) grutiers peuvent être en vacances simultanément.

Toutes les demandes de vacances pour la période estivale doivent être annoncées au minimum 15 jours avant le début du mois suivant (ex. 15 mai pour tout le mois de juin).

Les choix de vacances pour la période estivale sont accordés par ordre d'ancienneté.

16.03 Les demandes de vacances reçues en dehors de la période mentionnée ci-dessus seront traitées individuellement en tenant compte des places disponibles et des besoins opérationnels. La préférence sera accordée par ordre d'entrée des dites demandes

16.04 Une période de vacances ne doit pas être refusée par l'Employeur sans raison valable

16.05 La paie de vacances des salariés sera établie de la façon suivante

HEURES TRAVAILLÉES	TAUX DE VACANCES
Moins de 6000 heures	4 %
De 6000 à 12 000 heures	6 %
De 12 000 à 20 000 heures	8 %
De 20 000 à 30 000 heures	10 %
30 000 heures et plus	12 %

16.06 La durée de la période de vacances des Salariés sera établie de la façon suivante :

HEURES TRAVAILLÉES	DURÉE
Moins de 6000 heures	2 semaines
De 6000 à 12 000 heures	3 semaines
De 12 000 à 20 000 heures	4 semaines
De 20 000 à 30 000 heures	5 semaines
30 000 heures et plus	6 semaines

16.08 Un salarié absent à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ne sera pas pénalisé pour les fins de calcul des heures travaillées pour les vacances

ARTICLE 17 - ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

17.01 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail il sera payé jusqu'à la fin de la période au cours de laquelle l'accident est survenu.

- 17.02 Une copie de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles sera affichée sur les lieux du travail
- 17.03 Lorsqu'un employé est absent en raison d'un accident de travail, la contribution de l'Employeur au régime de retraite lui est versée dans la mesure où l'employé verse sa propre contribution.

ARTICLE 18 - PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE

18.01 Contributions :

a) De l'Employeur

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur versera au Syndicat une contribution pour son plan d'assurance collective

Pour chacune des heures travaillées par les Salariés seniors, la contribution de l'Employeur sera comme suit :

ANNÉE	CONTRIBUTION EMPLOYEUR
Du 20 décembre 2021 au 31 décembre 2022	2,55 \$
Du 1 ^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023	2,59 \$
Du 1 ^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024	2,63 \$
Du 1 ^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025	2,67 \$

b) Du salarié

La contribution des Salariés seniors sera déterminée par les membres du syndicat en assemblée générale. Cependant, le montant sera d'un minimum de 0,75\$ par heure travaillée.

- 18.02 Il est entendu que les contributions spécifiques de l'Employeur telles que prévues à l'article 18.01 seront utilisées exclusivement pour prévoir des prestations de bien être (assurance collective)

ARTICLE 19 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 19.01 a) L'Employeur convient qu'il est de sa responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements qui lui sont applicables en matière de santé et de sécurité au travail et en matière d'indemnisation (C.S.S.T.) L'Employeur doit prendre les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés ainsi que l'hygiène au travail. Les Salariés s'engagent à respecter toutes les directives de l'Employeur en matière de santé et de sécurité au travail.
- b) L'Employeur et le Syndicat conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir de hautes normes de santé et de sécurité sur les lieux de travail dans le but constant d'éliminer à la source les risques d'accident et de maladie professionnelle. L'Employeur fournit aux Salariés de la formation en santé et sécurité.
- 19.02 **Le comité de santé et de sécurité**
- a) Les parties conviennent de former un comité de santé et de sécurité du travail.
- b) Ce comité se compose de quatre (4) membres, dont deux (2) sont nommés par la partie patronale et deux (2) par la partie syndicale. Il sera loisible aux parties d'avoir des observateurs ou des invités.
- c) Chaque partie désigne un représentant pour agir en qualité de président de leur groupe : les deux personnes deviennent coprésidents du comité chacune alternant à la présidence des réunions.
- d) Le comité se réunit une fois par mois à date fixe, mais peut décider de déplacer la date de la réunion. Toute réunion régulière doit être tenue à des endroits et heures qui ne nuisent pas aux opérations. Le comité se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions. En cas d'urgence, une réunion spéciale est convoquée à la demande d'un des coprésidents et doit se tenir dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande. Un procès-verbal des réunions est rédigé et remis à la réunion suivante.
- e) Lorsqu'une réunion, une enquête ou une intervention en matière de santé et de sécurité du travail requise par l'Employeur requiert prive un salarié d'une assignation pour le travail qu'il aurait eue de par son ancienneté et sa classification, il sera réputé être au travail.

- f) Le comité désignera deux membres pour enquêter sur les accidents et les maladies professionnelles et faire rapport. Les enquêtes seront effectuées dans les plus brefs délais après l'accident.

Les autres fonctions du comité sont celles prévues à la partie II du Code canadien du travail

- g) Les interventions en matière de santé et de sécurité qui exigent la présence d'un représentant syndical ne doivent pas, en autant que cela est possible, avoir pour effet d'entraver la poursuite des opérations. Conséquemment, tout délégué dûment reconnu par le Syndicat peut être appelé à intervenir lorsque requis. Si plus d'un délégué est présent sur le lieu de travail, l'Employeur peut choisir qui représente les Salariés.

Lorsque les Salariés participeront aux activités de prévention à la demande de l'Employeur, telles que des rencontres ou des comités, ils seront rémunérés au taux applicable.

19.03 Information

L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat et au comité toute information nécessaire à l'identification et à l'évaluation des risques sur les lieux de travail ainsi qu'à l'identification des contaminants et matières dangereuses et ceci avant que les salariés ne débutent le travail avec lesdits contaminants ou matières dangereuses

- 19.04 a) Si la Compagnie exige d'un salarié qu'il subisse un examen médical lequel le priverait d'une assignation, elle défraie le coût de l'examen et ce dernier sera payé pour les heures qu'il aurait ainsi perdues.
- b) Le salarié sera personnellement informé de son état de santé et de son dossier médical. Cependant, dans le cas où la Compagnie fait subir et paie l'examen médical, l'expertise médicale appartient à la Compagnie
- c) Les parties comprennent la confidentialité d'un dossier médical

Tout certificat médical exigé par l'Employeur sera défrayé par celui-ci.

- 19.05 Le Code canadien du travail confère tant à l'Employeur qu'aux salariés divers droits et obligations en matière de santé et sécurité au travail, lesquels sont prévus à la partie II du Code canadien du travail et les parties s'engagent à s'y conformer.

19.06 Équipement de sécurité

Pour l'achat de leurs équipements et vêtements de sécurité, l'Employeur ouvrira un compte chez un fournisseur pour un montant annuel de

- 583 \$ pour les Salariés seniors
- 388 \$ pour les Salariés réguliers et salariés occasionnels.

- Cette somme sera majorée de 1.5 % au pour l'année 2023
- Cette somme sera majorée de 1.5 % au pour l'année 2024
- Cette somme sera majorée de 1.5 % au pour l'année 2025

Pour chaque salarié des annexes A, B et C, l'Employeur fournira une paire de bottes de travail et des par-dessus au besoin. Un salarié qui souhaite remplacer ses bottes de travail ou ses par-dessus doit rapporter sa paire de bottes ou par-dessus usagés à un représentant de l'Employeur qui en autorisera le remplacement.

La compagnie s'engage à négocier et à fournir une liste de prix au Syndicat.

ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX

20.01 Tout salarié a droit à cinq (5) jours d'absence sans perte de rémunération lors du décès d'un des parents suivants : père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, petit-fils et petite-fille.

20.02 Tout salarié a droit à deux (2) jours d'absence sans perte de rémunération lors du décès d'un des parents suivants: grand-père, grand-mère, beau-frère, belle-sœur, bru et gendre

20.03 L'Employeur accorde au salarié cinq (5) jours d'absence sans perte de rémunération lors du décès de sa conjointe ou d'un enfant ou d'un enfant de sa conjointe.

20.04 Tout autre congé social imposé par la Loi sera respecté par l'Employeur.

Les absences pour congés sociaux doivent être prises immédiatement après le décès ou encore reportées pour coïncider avec des événements consécutifs au décès, tel funérailles ou enterrement.

Les jours d'absences prévus au paragraphe 20.01, 20.02 et 20.03 ne s'appliquent qu'aux salariés réguliers, occasionnels et occasionnels non-classifiés

20 05 **Congés mobiles rémunérés**

Pour chaque tranche de 600 heures travaillées, tout employé régulier de l'annexe A cumule un congé mobile rémunéré équivalent à huit (8) heures au taux de base

Un employé ne peut cumuler plus de cinq (5) congés mobiles rémunérés.

L'employé peut choisir de ne pas se prévaloir du congé mobile rémunéré en le substituant par une somme équivalente à huit (8) heures au taux de base à être versé dans son régime de retraite

ARTICLE 21 - PRIORITÉ DE SERVICE

21.01 Les parties reconnaissent leur intérêt mutuel d'une main-d'œuvre qualifiée qui se consacre aux travaux de débordage et l'Employeur consent à entraîner, former les salariés réguliers et leur offrir tous les travaux qu'il a lui-même contractés pour tout type de manutention de produits destinés et/ou provenant du port de Sorel

Les Salariés des annexes A, B et C doivent accorder leur disponibilité pour le travail en priorité à l'Employeur.

À défaut d'une entente préalable avec l'Employeur, le refus d'une assignation par un Salarié dont le motif est l'occupation d'un autre emploi sera considéré comme une absence sans raison valable.

ARTICLE 22 - RÉGIME DE RETRAITE

Les Salariés seniors de l'annexe A sont tenus d'adhérer au régime de retraite administré par le Syndicat.

Les contributions respectives de l'Employeur et des Salariés seniors de l'Annexe A seront comme suit .

ANNÉE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR PAR HEURE TRAVAILLÉE PAR LES SALARIÉS SENIORS DE L'ANNEXE A	SALARIÉS SENIORS DE L'ANNEXE A
Du 20 décembre 2021 au 31 décembre 2022	5,75 \$ l'heure travaillée	6 % des gains bruts
Du 1 ^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023	5,83 \$ l'heure travaillée	6 % des gains bruts
Du 1 ^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024	5,91 \$ l'heure travaillée	6 % des gains bruts
Du 1 ^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025	6,00 \$ l'heure travaillée	6 % des gains bruts

Salariés réguliers

La participation du Salarié régulier au régime de retraite est facultative. À compter de la signature de la convention collective, les Salariés réguliers sont éligibles au régime de retraite.

L'Employeur s'engage à verser une contribution de contrepartie équivalente à celle du Salarié régulier jusqu'à concurrence de 3 % des gains bruts.

L'Employeur s'engage, si le Syndicat l'en avise, à verser ces montants au régime de retraite choisi par celui-ci à la suite d'un préavis de trente (30) jours

ARTICLE 23 - DISPOSITIONS DIVERSES

23.01 Les Annexes suivantes font partie intégrante de la présente convention collective

Annexe A Liste d'appel des Salariés seniors

Annexe AA Classification des Salariés seniors

- Annexe B Liste d'appel des Salariés réguliers
- Annexe BB Classification des Salariés réguliers
- Annexe C Liste d'appel des Salariés occasionnels
- Annexe D Taux de salaires
- Annexe E Sanctions disciplinaires particulières pour la faute reprochée
- Annexe F Taux applicables

Lettres d'entente

23.02 L'Employeur fait imprimer une copie de la convention collective pour chacun des salariés.

Il en remet également une copie aux nouveaux salariés au moment de leur embauche.

ARTICLE 24 - CONGÉ SANS SOLDE

24.01 Les Salariés seniors peuvent obtenir un congé sans solde pour une durée minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an après entente avec l'Employeur.

L'Employeur ne pourra pas refuser cette demande sans raison valable

Durant la période de congé sans solde, le Salarié senior ne perd aucun de ses droits d'ancienneté prévus à la convention collective

Le Salarié senior assume le coût total du plan d'assurance collective établi à l'article 18 de la convention collective, et ce, pour la période du congé sans solde.

Le Salarié senior assume les contributions de l'Employeur et du salarié établie à l'article 22 de la convention collective et ce, pour la durée du congé sans solde pour maintenir sa participation au fonds de pension pour ladite période de congé sans solde.

Dans tous les cas, le Salarié senior peut mettre fin à sa période de congé sans solde avec un avis à l'Employeur de deux (2) semaines avant son retour au travail

Pour profiter de cette disposition, le salarié doit avoir travaillé au moins une (1) année complète avant sa demande.

ARTICLE 25 - BANQUE DE TEMPS

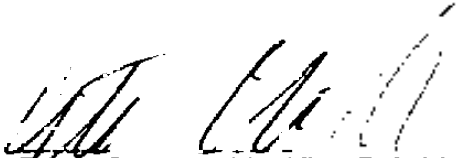
- 25.01 Un salarié peut se constituer une banque de congés à partir du travail effectué et rémunéré en temps supplémentaire applicable aux fins de semaine aux jours fériés ainsi qu'aux autres heures de travail effectuées et rémunérées en temps supplémentaire, soit au taux applicable
- 25.02 Les congés ainsi accumulés seront divisés par le taux de base et seront remboursés au salarié sur demande.
- 25.03 L'obligation de remboursement de l'Employeur se limite aux heures effectivement travaillées en temps supplémentaire et, une fois la banque de congés épuisée, le paiement s'arrêtera.
- 25.04 L'Employeur pourra limiter à un maximum 12 000 \$ la valeur des congés accumulés. De plus, lorsqu'un salarié devient non disponible sans justification, l'Employeur pourra lui payer tous ses congés accumulés conformément au paragraphe 25.02
- Tous les salariés pourront se constituer une banque de congés.
- 25.05 L'application des paragraphes 25.01 à 25.04 se fera conformément et en respectant les dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi.

ARTICLE 26 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

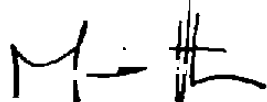
- 26.01 La présente convention collective débute le 20 décembre 2021 et se termine le 31 décembre 2025. Elle se renouvellera d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties ne donne à l'autre un avis écrit de terminaison ou de révision de la convention, entre le 90^e jour et le 60^e jour précédant la date d'expiration de la présente convention. Dans cette même période, chaque partie devra faire parvenir à l'autre le texte des amendements qu'elle entend apporter à la présente convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SOREL CE 21^e jour de mars 2023.

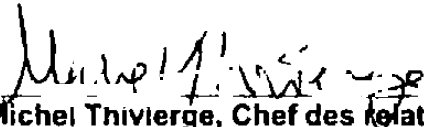
QSL CANADA – TERMINAL DE SOREL-
TRACY



**Steve Quenneville, Vice-Président,
Québec Ouest et Centre**

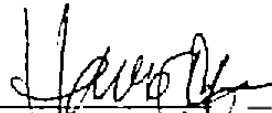


Maxime Fautoux, Directeur de terminal

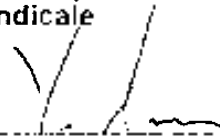


**Michel Thivierge, Chef des relations
de travail**

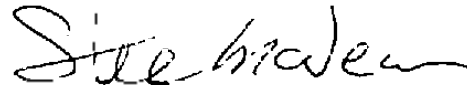
SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, section locale
4333



**Hans-Olivier Poirier Grenier, Conseiller
syndicale**



Yves Lussier, Président



Steve Nadeau, Vice-président

ANNEXE « A » - LISTE D'APPEL DES SALARIÉS SENIORS

1.	16.
2.	17.
3.	18.
4.	19.
5.	20.
6.	21.
7.	22.
8.	23.
9.	24.
10.	25.
11.	26.
12.	27.
13.	28.
14.	29.
15.	30.

Le président du Syndicat sera réputé être le plus ancien salarié tant et aussi longtemps qu'il occupera le poste de président, mais pour le temps supplémentaire et sa classification, il devra être rappelé à son rang d'ancienneté tel que prévu à l'annexe A de la convention collective.

Le vice-président du Syndicat aura priorité d'appel pour les navires tant et aussi longtemps qu'il occupera le poste de vice-président, mais pour le temps supplémentaire et sa classification, il devra être rappelé à son rang d'ancienneté tel que prévu à l'annexe A de la convention collective.

En l'absence du président pour plus de trois jours, le vice-président a les mêmes droits que le président. Ces journées doivent être préalablement convenues avec l'Employeur.

Ce qui précède s'applique sous réserve des qualifications et classifications.

Cette liste d'appel sera révisée une fois l'an. De plus, à chaque année, le Syndicat avisera l'Employeur du maintien ou non du rang d'appel prioritaire du président et du vice-président. Le Syndicat informera par écrit l'Employeur de tout changement aux postes de président et vice-président du Syndicat.

Si des besoins de main-d'œuvre sont nécessaires, cette annexe pourra contenir au maximum 40 salariés après entente entre les parties.

ANNEXE « AA » - CLASSIFICATION DES SALARIÉS SENIORS

NO	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1.	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X					X
2.			X	X	X	X	X	X	X		X			X	X	X					X
3.									X	X	X					X					
4.				X	X	X	X	X	X		X					X					X
5.	X				X	X	X	X	X	X	X	X				X		X	X		X
6.					X	X	X	X	X	X	X					X		X	X		X
7.	X			X	X	X	X	X	X	X	X					X					X
8.						X				X	X					X					
9.					X	X	X	X	X	X	X	X				X					
10.	X		X		X	X	X	X	X	X	X	X				X					X
11.	X				X	X	X	X	X	X	X					X					X
12.				X	X	X	X	X	X	X	X					X		X	X		X
13.	X			X		X	X	X	X	X	X	X				X		X	X		
14.	X					X					X					X					
15.	X					X	X	X	X	X	X					X					
16.	X					X				X	X					X					
17.	X				X	X	X	X	X	X	X					X					
18.	X					X	X	X	X	X	X					X		X	X		
19.						X	X	X	X	X	X					X					
20.	X				X	X	X	X	X	X	X					X		X	X		
21.	X					X	X	X	X	X	X					X					
22.						X	X	X	X	X	X					X					
23.	X				X	X	X	X	X	X	X					X		X	X		X
24.	X					X	X	X	X	X	X					X					
25.	X					X	X	X	X	X	X					X		X	X		
26.	X					X	X	X	X	X	X					X		X	X		
27.						X	X	X	X	X	X					X					
28.						X	X	X	X	X	X					X					
29.	X					X	X	X	X	X	X					X					
C						X	X	X	X	X	X					X					

30.



X

- a) Chef de cale
- b) Vérificateur en chef
- c) Treuilliste (opérateur de grue)
- d) Opérateur reach stacker
- e) Opérateur de payloader sur benne
- f) Opérateur de petit chariot-élévateur (20 000 lb et moins)
- g) Opérateur de gros chariot-élévateur (plus de 20 000 lb)
- h) Opérateur de camion 10 roues
- i) Signaleur
- j) Aide-mécanicien
- k) Journalier
- l) Préposé aux agrès (Gearman)
- m) Menuisier charpentier
- n) Charpentier
- o) Vérificateur
- p) Amarreur
- q) Chef amarreur
- r) Préposé à la trémie
- s) Préposé au convoyeur
- t) Chef de train
- u) Opérateur de payloader - fourches

ANNEXE « B » - LISTE D'APPEL DES SALARIÉS RÉGULIERS

ANNEXE « BB » - CLASSIFICATION DES SALARIÉS RÉGULIERS

OM	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1)	X										X					X	X				
2)											X					X					
3)	X					X	X				X					X					
4)						X	X				X					X					
5)						X	X				X					X					
6)						X					X					X					
7)																					
8)																					
9)																					
10)																					

- a) Chef de cale
- b) Vérificateur en chef
- c) Treuilliste (opérateur de grue)
- d) Opérateur reach stacker
- e) Opérateur de payloader sur benne
- f) Opérateur de petit chariot-élévateur (20 000 lb et moins)
- g) Opérateur de gros chariot-élévateur (plus de 20 000 lb)
- h) Opérateur de camion 10 roues
- i) Signaleur
- j) Aide-mécanicien
- k) Journalier
- l) Préposé aux agrès (Gearman)

- m) Menuisier charpentier
- n) Charpentier
- o) Vérificateur
- p) Amarreur
- q) Chef amarreur
- r) Préposé à la trémie
- s) Préposé au convoyeur
- t) Chef de train
- u) Opérateur de payloader - fourches

ANNEXE « C » - LISTE D'APPEL DES SALARIÉS OCCASIONNELS

ANNEXE « D » - TAUX DE SALAIRE

Les taux de salaire de base pour les salariés seniors (annexe A), salariés réguliers (annexe B) et occasionnels (Annexe C) pour la durée de la convention collective sont les suivants :

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
	Du 20-12-2021 Au 31-12-2022	Du 01-01-2023 Au 31-12-2023	Du 01-01-2024 Au 31-12-2024	Du 01-01-2025 Au 31-12-2025
	4 %	5 %	4 %	3,5 %
SENIORS (A) et RÉGULIERS (B)				
Chef de cale	35,05 \$	36,80 \$	38,27 \$	39,61 \$
Vérificateur en chef	34,10 \$	35,81 \$	37,24 \$	38,54 \$
Opérateur de reach stacker	34,10 \$	35,81 \$	37,24 \$	38,54 \$
Reuilleuse	35,05 \$	36,80 \$	38,27 \$	39,61 \$
Opérateur de payloader sur benne	34,10 \$	35,81 \$	37,24 \$	38,54 \$
Opérateur de petit chariot-élévateur	34,10 \$	35,81 \$	37,24 \$	38,54 \$
Opérateur de gros chariot-élévateur	34,10 \$	35,81 \$	37,24 \$	38,54 \$
Signaleur	32,15 \$	33,75 \$	35,10 \$	36,33 \$
Journalier et autres	32,15 \$	33,75 \$	35,10 \$	36,33 \$
Amarreur	32,15 \$	33,75 \$	35,10 \$	36,33 \$
Aide-mécanicien	32,68 \$	34,31 \$	35,68 \$	36,93 \$
Gearman	34,10 \$	35,81 \$	37,24 \$	38,54 \$
Menuisier - Charpentier	34,10 \$	35,81 \$	37,24 \$	38,54 \$
Charpentier secondaire	32,15 \$	33,75 \$	35,10 \$	36,33 \$
Vérificateur	32,15 \$	33,75 \$	35,10 \$	36,33 \$
Opérateur de camion 10 roues	34,10 \$	35,81 \$	37,24 \$	38,54 \$
Chef amarreur	35,05 \$	36,80 \$	38,27 \$	39,61 \$
OCCASIONNELS (C)				
C-1 De 0 à 999 heures travaillées dans l'annexe C	29,43 \$	30,90 \$	32,14 \$	33,26 \$
C-2 – De 1000 heures à 1 499 heures travaillées dans l'annexe C	30,52 \$	32,05 \$	33,33 \$	34,50 \$
C-3 1500 heures travaillées et plus dans l'annexe C	32,15 \$	33,75 \$	35,10 \$	36,33 \$

ANNEXE « E » -

SANCTIONS DISCIPLINAIRES PARTICULIÈRES POUR LA FAUTE REPROCHÉE

Code canadien (tra) - art. 60 par. 1

Infractions	Mesures applicables selon l'occurrence d'une des infractions ci-contre :					
	1 ^{re} occurrence	2 ^e occurrence	3 ^e occurrence	4 ^e occurrence	5 ^e occurrence	6 ^e occurrence
Salariés seniors et réguliers :						
Absence à une assignation	Avertissement	Suspension d'une journée	Suspension de trois (3) jours	Suspension de cinq (5) jours	Suspension de trois (3) semaines	Congédiement

Infractions	Mesures applicables selon l'occurrence d'une des infractions ci-contre :					
	1 ^{re} occurrence	2 ^e occurrence	3 ^e occurrence	4 ^e occurrence	5 ^e occurrence	6 ^e occurrence
Salariés occasionnels :						
Omission de respecter ses obligations de disponibilité	Rappel écrit des obligations relatives à la disponibilité	Av. s final	Fin d'emploi			
Absence à une assignation	Rappel écrit des obligations relatives à la disponibilité	Av. s final	Fin d'emploi			

ANNEXE « F » - TAUX APPLICABLES

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
			00h00- 07h30 Temps et den			
0 h - 24 h Taux double			07h30 – 16h00 Régulier			0 h - 24 h Taux et demi
			16h00 – 00h00 Temps et quart			

- Advenant que le travail doive se continuer pendant les heures de repas, le salarié sera rémunéré au taux de base majoré de 100% pendant la durée de l'heure normale de repas ou de repos, et ce, jusqu'à ce que le salarié soit libéré pour prendre son repas ou son repos.
- Du lundi au vendredi – travail au-delà du premier huit (8) heures dans la même journée – taux de base majoré de 50%
- Pour les horaires de vrac des articles 13.05 et 13.06, il est entendu que le taux et demi est applicable de 23h30 à 07h30, le taux et quart de 15h30 à 23h30 et le taux régulier de 07h30 et 15h30

Lettre d'entente no 1

entre

**QSL Canada – Terminal de Sorel-Tracy
59 rue Étienne, St-Joseph-de-Sorel**

(ci-après nommé l'« Employeur »)

ET

SCFP section locale 4333

(ci-après nommé le « Syndicat »)

Objet : Travaux d'épandage d'eau et d'abrasifs

CONSIDÉRANT que les travaux d'épandage d'eau et d'abrasifs sont exclus de la portée de l'accréditation syndicale détenue par le Syndicat et de la convention collective actuellement en vigueur s'y rattachant;

CONSIDÉRANT que l'Employeur, selon ses besoins opérationnels, peut choisir de proposer ces travaux à des salariés;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

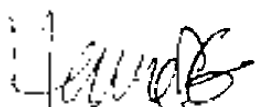
- Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
- Lorsque l'Employeur offre aux salariés d'effectuer des travaux d'épandage d'eau et d'abrasifs, il appliquera les taux horaires prévus à l'annexe D correspondant à la classification d'opérateur de petit chariot élévateur (20 000 lbs et moins) ainsi que les montants prévus aux articles 12, 16, 18 et 22 de la convention collective
- La présente entente est effective pour la durée de la convention collective et pourra être renouvelée avec l'accord des parties.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SOREL, CE 21^e jour de mars 2023.

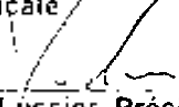
QSL CANADA – TERMINAL DE SOREL-
TRACY


SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, section locale
4333


Steve Quenneville, Vice-Président,
Québec Ouest et Centre


Hans-Olivier Poirier Grenier, Conseiller
syndicale


Maxime Fauteux, Directeur de terminal


Yves Lussier, Président


Michel Thivierge, Chef des relations
de travail


Steve Nadeau, Vice-président

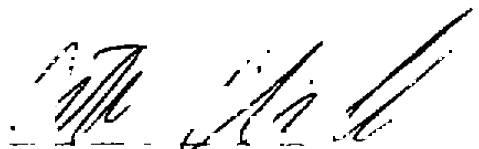
Lettre d'entente no 2

MONTANT FORFAITAIRE

Dans les trente (30) jours suivants la date de signature de la convention collective, l'employeur s'engage à verser aux Salariés dont les noms apparaissent aux Annexes A, B et C de la convention collective un montant forfaitaire équivalent à 1 % des gains bruts cumulés au cours de l'année 2022, moins les déductions applicables par le biais de la paie.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SOREL, CE 21^e jour de mars 2023.

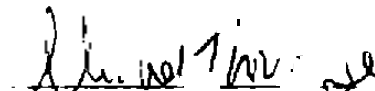
QSL CANADA – TERMINAL DE SOREL-
TRACY



Steve Quenneville, Vice-Président,
Québec Ouest et Centre

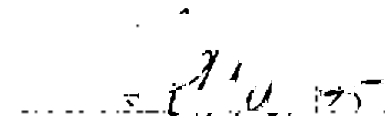


Maxime Fauteux, Directeur de terminal



Michel Thivierge, Chef des relations
de travail

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, section locale
4333



Hans-Olivier Poirier-Grenier, Conseiller
syndicale



Yves Lussier, Président



Steve Nadeau, Vice-président

ENTRE

QSL CANADA INC., ayant une place
d'affaires au 961, Boulevard Champlain,
Québec, QC, G2N 2K4

**EDSC, TRAVAIL
ESDC, LABOUR**

(ci-après l'« **Employeur** »)

ET :

JUN 21 2023

**SFMC
FMCS**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, Section locale 4333**, ayant une
place d'affaires au 7080, rue Marion, Bureau
207, Trois-Rivières (Québec) G9A 6G4

(ci-après le « **Syndicat** »)

(ci-après collectivement les « **Parties** »)

ENTENTE

- ATTENDU QUE** la convention collective expirant le 19 décembre 2021 prévoyait à l'article 11.03 a) que « Les amarreurs seront payés un minimum de trois (3) heures pour l'amarrage et deux (2) heures pour le largage. Entre 08h00 et 17h00 du lundi au vendredi, ils seront payés au taux de base; en d'autre temps, ils seront payés à temps et demi sauf les dimanches et jours fériés où ils seront payés à temps double. »;
- ATTENDU QUE** le 19 décembre 2021, l'ancienne convention collective est arrivée à échéance;
- ATTENDU QUE** le 21 mars 2023, les parties ont signé la convention collective actuellement en vigueur et qui arrivera à échéance le 31 décembre 2025 (ci-après la « **Convention collective** »);
- ATTENDU QUE** l'annexe F de la Convention collective prévoit les taux applicables;
- ATTENDU QUE** lors de la négociation de la Convention collective, les Parties ont omis de rapporter le texte de l'article 11.03 a) de la convention collective expirant le 19 décembre 2021 au texte de l'annexe F de la Convention collective en vigueur;
- ATTENDU QUE** cette omission ne reflète pas l'esprit des Parties au moment de la négociation de la clause 11.03 a) et de l'annexe F;

ATTENDU QUE les Parties souhaitent convenir d'une entente afin de modifier l'annexe F de la Convention collective, sur la base des termes et conditions plus amplement prévus ci-après;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

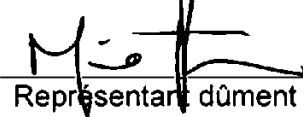
- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente Entente (ci-après désignée l'« **Entente** »), comme s'il y était réitéré au long;
- 2) Les Parties conviennent de modifier le texte de l'annexe F de la Convention collective et le remplacer pour le texte annexé à la présente Entente;
- 3) La présente Entente entrera en vigueur dès sa signature;
- 4) Les Parties conviennent qu'elles ont pris connaissance de la présente Entente, qu'elles en saisissent pleinement la portée, qu'elles ont effectué à cet égard les consultations appropriées et qu'elles se déclarent satisfaites des termes et conditions de celle-ci;
- 5) La présente Entente ne peut être considérée comme un précédent afin de régler des situations passées, présentes ou futures autres que celle visée par la présente Entente;

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé :

À Sorel, ce 14^{ième} jour de juin 2023

QSL CANADA INC.

PAR : MAXIME FAUTEUX



Représentant dûment autorisé

À Sorel, ce 14^{ième} jour de juin 2023

**Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 4333**

PAR : HANS OLIVIER POIRIER-GRENIER



Représentant dûment autorisé

ANNEXE « F » - TAUX APPLICABLES

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
0 h - 24 h Taux double	00h00- 07h30					0 h - 24 h Taux et demi
	Temps et demi					
	07h30 – 16h00					
	Régulier					
	16h00 – 00h00					
	Temps et quart					

- Advenant que le travail doive se continuer pendant les heures de repas, le salarié sera rémunéré au taux de base majoré de 100% pendant la durée de l'heure normale de repas ou de repos, et ce, jusqu'à ce que le salarié soit libéré pour prendre son repas ou son repos.
- Du lundi au vendredi – travail au-delà du premier huit (8) heures dans la même journée : taux de base majoré de 50%.
- Pour les horaires de vrac des articles 13.05 et 13.06, il est entendu que le taux et demi est applicable de 23h30 à 07h30, le taux et quart de 15h30 à 23h30 et le taux régulier de 07h30 et 15h30
- Entre 07h30 et 16h30 du lundi au vendredi, les amarreurs seront payés au taux de base; en d'autre temps, ils seront payés à temps et demi sauf les dimanches et jours fériés où ils seront payés à temps double.