

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

Valport Maritimes Services Inc.
Ci-après appelé « L'Employeur »



Et



LOCAL 1976

Le Syndicat des Métallos
TC Section Locale 1976
Ci-après appelé « Le Syndicat »

2020 – 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION	3
ARTICLE 2 - FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 3 - GRÈVE ET LOCK-OUT	4
ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL.....	4
ARTICLE 5 - CONGÉDIEMENT ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	5
ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	7
ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL.....	8
ARTICLE 8 - PÉRIODE DE REPAS	9
ARTICLE 9 - PÉRIODE DE REPOS.....	10
ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	10
ARTICLE 11 - PROCÉDURE D'APPEL.....	11
ARTICLE 12 - INDEMNITÉ DE PRÉSENCE ET PRÉAVIS D'ABSENCE DU TRAVAIL.....	12
ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 14 - MISE À PIED, RAPPEL, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES.....	14
ARTICLE 15 - JOURS FÉRIÉS	14
ARTICLE 16 - VACANCES.....	15
ARTICLE 17 - JOURNÉE DE MALADIE.....	16
ARTICLE 18 - CONGÉS DE DEUIL.....	16
ARTICLE 19 - DEVOIR DE JURÉ.....	16
ARTICLE 20 - CONDITIONS ATMOSPHÉRIQUES DÉFAVORABLES	17
ARTICLE 21 - CONDITIONS GÉNÉRALES	17
ARTICLE 22 - TAUX DE SALAIRE ET JOUR DE PAIE.....	18
ARTICLE 23 - DROITS ACQUIS	19
ARTICLE 24 - INTERPRÉTATION	19
ARTICLE 25 - DURÉE DE L'ENTENTE.....	19
ANNEXE A	21
LETTRE D'ENTENTE N° 1	22
LETTRE D'ENTENTE N° 2.....	22
LETTRE D'ENTENTE N° 3.....	22
LETTRE D'ENTENTE N° 4.....	23
LETTRE D'ENTENTE N° 5.....	23

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

1.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur quant aux salaires, heures de travail et autres conditions de travail des employés de l'employeur visés par le certificat d'accréditation émis le 23 septembre 2020 par le Conseil canadien des relations industrielles pour une unité comprenant :

« Tous les employés affectés à la mise en caisse (« crating ») travaillant au port de Valleyfield, à l'exclusion des commis de bureau, des coordonnateurs, des personnes de niveau supérieur au chef d'équipe et des employés déjà visés par un autre certificat d'accréditation. »

Les personnes exclues du certificat d'accréditation ne peuvent pas travailler à des tâches couvertes par la convention collective si cela a pour effet d'empêcher le rappel au travail d'employés en mise à pied ou d'empêcher les employés de travailler toutes les heures régulières prévues à leur horaire de travail.

1.02 Les employés visés par la présente convention collective devront devenir membres du syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours travaillés après la fin de la période de probation prévue à l'article 1.03 et devront maintenir leur affiliation syndicale comme condition d'emploi.

La compagnie convient de faire signer, dans les plus brefs délais possible, à tout employé nouvellement embauché une carte d'adhésion au Syndicat des Métallos l'autorisant à effectuer le prélèvement du frais d'adhésion du syndicat sur sa première paie après la fin de la période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés prévus au présent article.

Les cartes d'adhésion ainsi signées sont transmises au syndicat en même temps que le formulaire de remise des cotisations syndicales (formulaire R-115).

Période de probation

1.03 Si pendant une année civile, un employé travaille huit cent cinquante (850) heures ou plus, celui-ci est ajouté au bas de la liste d'ancienneté des employés couverts par la présente convention collective à partir de l'année civile subséquente. Si plus d'un employé est ajouté en même temps, son rang est déterminé en fonction de la date il a atteint le premier huit cent cinquante (850) heures de travail ou plus.

ARTICLE 2 - FONCTIONS DE LA DIRECTION

2.01 Le syndicat reconnaît que l'employeur a le droit de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la loi et par la présente convention collective, l'employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention collective.

ARTICLE 3 - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 3.01 Au cours de la présente convention collective ou de tout renouvellement, il n'y aura ni grève, ni arrêt total ou partiel de travail, ni ralentissement de travail au sens du Code canadien du travail, de la part des employés ou du syndicat, et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'employeur.
- 3.02 Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur s'engage à ne faire aucun lock-out ou ralentissement volontaire au sens du Code canadien du travail.

ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 L'employeur déduira de la paie de ses employés un montant équivalent à la cotisation syndicale mensuelle établie par le syndicat.
- 4.02 Les montants déduits accompagnés d'une liste des noms des employés pour lesquels des cotisations ont été déduites devront être remis à l'ordre de la section locale 1976 (TC local 1976 USW), au plus tard trente (30) jours après la remise de la paie sur laquelle la déduction a été effectuée.
- 4.03 L'employeur n'est pas responsable financièrement du défaut d'effectuer les déductions. Cependant, l'employeur devra rectifier l'erreur ou l'omission en effectuant postérieurement l'ajustement.
- 4.04 Le syndicat fournira à l'employeur et l'employeur au syndicat, au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente convention collective, une liste de personnes devant faire partie du comité de griefs.
- 4.05 Le syndicat fournira à l'employeur et l'employeur au syndicat, au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente convention collective, une liste des personnes autorisées à accomplir toute fonction relative à la présente convention collective.
- 4.06 Les parties reconnaissent qu'il est essentiel qu'ils se rencontrent sur une base régulière afin de discuter de l'application de la convention collective, d'enjeux de négociation et tout autre sujet que l'une ou l'autre des parties souhaiterait aborder lors de réunions de consultation. L'intention est de se rencontrer au moins deux fois par année pour la durée de la convention collective à des dates fixées d'un commun accord.
- 4.07 Le président d'unité bénéficie de quatre (4) heures de libération par semaine sans perte de salaire pour rencontrer un employé, ou si un employé désire rencontrer le président d'unité pour un problème concernant l'application de la convention collective, incluant un avis disciplinaire, ou pour communication avec les représentants syndicaux de la Section locale ou du Syndicat des Métallos. Ces heures de libération sont prises les mardis et jeudis de chaque semaine de 12h30 à 14h30 sauf sur entente contraire entre les parties.

L'employé qui souhaite rencontrer le président devra avoir obtenu au préalable l'autorisation de la personne responsable des ressources humaines et cette autorisation ne sera pas refusée ou retardée sans motif valable, tels des besoins opérationnels. Les employés participants à une rencontre avec le président ne subissent aucune perte de rémunération.

ARTICLE 5 – CONGÉDIEMENT ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 5.01 Lorsque l'employeur désire imposer une mesure disciplinaire, il rencontre cet employé accompagné d'un représentant syndical conformément à l'article 5.08.
- 5.02 Quand l'employeur décide d'imposer des mesures disciplinaires envers un employé, il établit par écrit les raisons pour lesquelles l'employé doit être discipliné et une copie de l'avis disciplinaire sera fournie à l'employé concerné, au représentant syndical accrédité et une copie au syndicat.
- 5.03 Aucune mesure disciplinaire ne sera prise contre un employé passé un délai de quatorze (14) jours civils après l'infraction présumée ou la connaissance de l'infraction présumée, sauf si ce délai est prolongé après accord entre l'employeur et le syndicat.
- 5.04 Un grief relatif à un congédiement commencera à l'étape 2 de la procédure de griefs dans les dix (10) jours ouvrables suivants l'avis de congédiement.
- 5.05 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé sera retirée de son dossier et ne pourra plus être invoquée contre lui après l'écoulement d'une période de douze (12) mois, sauf en cas de récidive de même nature. Dans ce cas, la mesure demeure en vigueur pendant dix-huit (18) mois.
- 5.06 Tout employé peut, sur demande écrite et sur rendez-vous avec l'employeur, prendre connaissance de son dossier personnel.
- 5.07 Les mesures disciplinaires sont imposées en tenant compte de la gravité de l'infraction reprochée.

Processus d'enquête

- 5.08 a) Un employé ne peut être l'objet de mesures disciplinaires ou de congédiement justifié qu'après une enquête menée conformément au paragraphe 5.08 b).

Il est entendu que l'employeur aura satisfait à son obligation de programmer cette enquête en donnant à l'employé un préavis de 24 heures de la tenue de l'enquête ou en prenant tout autre moyen pour avertir l'employé. S'il arrive que l'employé ne se présente pas à l'enquête sans raison valable, l'employeur pourra appliquer une mesure disciplinaire sans procéder à l'enquête.

Si l'employé a une raison valable de ne pas se présenter, l'enquête sera reportée à son retour au travail et les échéanciers prévus au paragraphe 2 seront abandonnés.

b) Lorsqu'un employé est convoqué pour une enquête par l'employeur relativement à son travail ou sa conduite, conformément au paragraphe 5.08 a), un représentant syndical accrédité, choisi par l'employé, doit y assister.

Advenant que le représentant syndical accrédité choisi par l'employé ne soit pas disponible, un autre représentant accrédité, choisi par l'employé, le remplacera.

Cette enquête et toute autre enquête ultérieure concernant les événements doivent être tenues dans les quatorze (14) jours civils suivant la date à laquelle l'évènement a été porté à la connaissance de l'employeur, à moins d'un commun accord des parties. Cet accord ne sera pas retardé exagérément.

L'employé convoqué à une enquête doit en être avisé par écrit. L'avis devra faire mention du motif de l'enquête, dont le sujet et les détails qui s'y rapportent. Lorsqu'une déclaration écrite par une personne à l'emploi de l'employeur est produite à l'enquête, l'employé a le droit d'exiger que cette personne soit présente à l'enquête.

L'employé et son représentant syndical peuvent poser toute question convenable aux parties présentes lors de l'entrevue.

c) À défaut de se conformer au paragraphe 5.08 b), toute mesure disciplinaire sera considérée nulle et non avenue, et toute déclaration à la suite de cette enquête sera inadmissible pour la poursuite des procédures.

d) Un employé peut être suspendu temporairement pour une période n'excédant pas quatre (4) jours ouvrables pour une infraction grave. Cette pratique ne doit être utilisée qu'en cas d'infraction présumée de nature grave lorsque cela est dans le meilleur intérêt du public, de l'employeur ou des employés. Cette disposition ne doit pas servir de mesure disciplinaire.

e) Lorsqu'un employé est mis à pied, l'enquête doit se tenir le plus tôt possible.

f) Toute mesure disciplinaire ou congédiement d'un employé doit être communiqué par écrit tant au président de l'unité qu'à l'employé avec une explication complète et détaillée de la mesure imposée.

g) Lors de l'entrevue, l'employé ou son représentant accrédité ont le droit de lire, de revoir et de poser des questions au regard de tout document, bandes magnétiques ou film vidéo soumis par l'employeur et des exemplaires seront remis à ce moment-là. Une copie des questions posées et réponses données lors de l'enquête sont fournies à l'employé et au représentant accrédité dans les quatre (4) jours ouvrables suivant l'enquête.

h) Si, dans la décision finale de l'employeur, les charges retenues contre un employé ne sont pas maintenues, son dossier disciplinaire sera blanchi de toutes les charges.

S'il faisait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, il sera réinstallé sur son poste de travail précédent et l'employeur lui rembourse le salaire perdu (temps régulier), moins

les gains obtenus grâce à un emploi extérieur au cours de la période faisant l'objet de cette compensation.

Si l'enquête a eu lieu loin de son domicile, on lui remboursera des frais de transport raisonnables sur présentation de reçus.

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

6.01 Un grief s'entend de tout conflit et de toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective ou d'une loi d'ordre public. Au début de la saison maritime, l'employeur avisera par écrit le représentant syndical, du nom du surintendant ou son représentant et du nom du gérant général ou son représentant.

6.02 Les griefs seront réglés suivant la procédure suivante :

a) Toutes plaintes d'un ou de plusieurs employés devront être soumises au directeur des ressources humaines dans les 10 jours ouvrables de l'incident ayant donné naissance au grief; ou de la connaissance qu'en a eue l'employé ou qu'il aurait dû en avoir. Le directeur des ressources humaines aura quarante-huit (48) heures pour répondre à ladite plainte.

b) Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du directeur des ressources humaines, ou de l'expiration de son délai pour répondre, le grief pourra alors être soumis par écrit au directeur des ressources humaines. Ce grief devra être signé par le président du comité de griefs ou un de ses membres. Si requis par le syndicat ou l'employeur, il y aura alors rencontre entre les représentants de l'employeur et les représentants autorisés du syndicat afin de discuter du grief.

Le directeur des ressources humaines devra donner sa réponse par écrit au comité de griefs, dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief.

c) Dans les dix (10) jours ouvrables de la décision du directeur des ressources humaines ou de l'expiration de son délai pour répondre, le syndicat pourra porter le grief à l'arbitrage selon la procédure ci-après établie.

6.03 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur sous peine de déchéance du droit de réclamer. Seul le représentant désigné par l'employeur et le représentant du syndicat peuvent consentir par écrit à des prolongations de délai. Les mots « jours ouvrables » s'entendent des jours de travail réguliers cédulés (lundi au vendredi) par l'employeur pour les divers groupes d'employés assujettis aux présentes.

6.04 Le syndicat procédera à l'arbitrage en donnant un avis par écrit à cette fin à l'employeur dans les délais stipulés à l'article 6.02 c). Les parties auront alors dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre.

6.05 Faute d'entente dans ce délai, le syndicat ou l'employeur aura dix (10) jours additionnels pour s'adresser au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Secrétariat du travail) pour une nomination d'office.

- 6.06 La procédure suivie par l'arbitre sera celle prévue au Code canadien du Travail. Il devra de toute nécessité, avant de rendre une décision, entendre les parties en présence de l'une ou l'autre; sauf en l'absence d'une partie dûment convoquée.
- 6.07 La décision de l'arbitre devra être rendue, si possible, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière journée d'audition du grief.
- 6.08 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra cependant changer d'aucune manière les dispositions de la présente convention collective.
- 6.09 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à parts égales.
- 6.10 Si l'arbitre, dans le cas de congédiement, suspension, remerciement de ses services, mise à pied ou transfert, trouve injuste ou trop sévère, l'une ou l'autre des mesures ci-avant énumérées, il pourra :
- a) Soit confirmer la décision de l'employeur;
 - b) Soit annuler ou modifier ladite décision et rétablir l'employé dans son occupation, ainsi qu'établir le remboursement partiel ou total du salaire perdu, jugé raisonnable dans les circonstances et, s'il y a lieu, déduire du remboursement dudit salaire perdu toute somme d'argent que l'employé lésé a pu recevoir alors qu'il travaillait ailleurs.
- 6.11 Tout grief survenant directement entre l'employeur et le syndicat, peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties, selon les dispositions de cet article, directement à la deuxième étape. Le directeur des ressources humaines de l'employeur ou le représentant du syndicat rendra sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- 6.12 Les parties peuvent s'entendre mutuellement pour utiliser un système simplifié et accéléré d'arbitrage. Si les parties s'entendent pour utiliser un tel système pour résoudre un grief, une rencontre devra avoir lieu dans les trente (30) jours suivants cette entente afin d'établir les règles d'un système d'arbitrage accéléré.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 a) La semaine normale de travail pour tous les employés est soit de cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi inclusivement de 7h à 16h soit du dimanche au samedi inclusivement de 7h à 19h.

b) Si le volume de la production l'exige et après avoir donné un préavis de 2 semaines aux employés, l'horaire de travail de 5 jours peut être modifié pour s'étendre du dimanche au samedi de 7h à 19h pour des quarts de travail de douze (12) heures par jour. La rotation des quarts est répartie sur deux (2) équipes de travail (A et B) selon la programmation suivante :

Sem. 1	D	L	M	M	J	V	S
A		x	x			x	x
B	x			x	x		
Sem. 2							
A	x			x	x		
B		x	x			x	x
Sem. 3							
A		x	x			x	x
B	x			x	x		
Sem. 4							
A	x			x	x		
B		x	x			x	x

c) Il est entendu que l'employeur ne peut forcer un employé du « crating » à travailler du côté maritime étant donné que ce travail n'est pas couvert par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 8 - PÉRIODE DE REPAS

8.01 Une période de repas d'une durée d'une (1) heure est allouée à l'heure décrite ci-après, sauf en cas de consentement mutuel entre l'employeur et les employés, pour la semaine normale de travail :

- 12h à 13h

8.02 L'employé qui doit travailler durant la période ou partie de la période normalement allouée comme période de repas sera payé au taux de temps et demi (1½) pour la durée de cette période ou de cette partie de cette période normale de repas. L'employeur devra dans ce cas lui accorder une période de vingt (20) minutes pour lui permettre de manger. L'employé sera payé au taux de temps et demi (1½) durant la période de repas et au taux régulier durant les vingt (20) minutes accordées pour manger.

8.03 Lorsque les conditions nécessitent du travail en temps supplémentaire après 16 h, une période de repas rémunérée de trente (30) minutes sera allouée à l'employé concerné de 17h à 17h30.

8.06 Période de repas quarts de 12 heures

Deux périodes de repas rémunérées d'une durée d'une demie (1/2) heure sont allouées aux employés aux heures décrites ci-après, sauf si celles-ci sont modifiées par entente mutuelle entre l'employeur et les employés :

- 12h à 12h30
- 17h à 17h30

ARTICLE 9 - PÉRIODE DE REPOS

Périodes de repos quarts de huit (8) et de douze (12) heures

9.01 Tous les employés bénéficient de deux périodes de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire. La première période de repos est prise de 9h30 à 9h45 et la deuxième est prise de 14h30 à 14h45 à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 a) Un employé sera rémunéré à temps et demi (150%) pour tout travail exécuté sur le quart du lundi au vendredi avant 7h. et après 16h.

b) Les employés affectés sur les quarts de travail rotatifs de douze (12) heures sont rémunérés à taux et demi (150 %) avant 7h et après 19h.

c) Un employé affecté sur les quarts de travail rotatifs de douze (12) heures est rémunéré à temps et demi pour toutes les heures effectuées lors d'un jour de congé hebdomadaire.

d) L'employé qui quitte volontairement son poste de travail avant la fin de son quart normal de travail et/ou l'employé qui décide de se présenter après le début de son quart normal de travail sera rémunéré au taux et demi seulement après avoir travaillé huit (8) ou douze (12) heures consécutives selon le cas.

e) Pour les horaires rotatifs de douze (12) heures, toutes les heures de travail en excédent de quatre-vingts (80) heures de travail basé sur une période de paie de deux (2) semaines sont rémunérées au taux et demi.

Tout travail autorisé et exécuté le samedi ou le dimanche est rémunéré à temps et demi pour les employés qui travaillent sur les horaires de 7h à 16h.

10.03 Tout travail autorisé exécuté durant une journée considérée comme jour férié à l'article 15 de la présente entente sera rémunéré à temps et demi (150 %).

Distribution du temps supplémentaire

10.04 Lorsque du temps supplémentaire est nécessaire durant la semaine, il est offert aux employés au plus tard à midi le jour même où le temps supplémentaire est à effectuer.

Pour du travail en temps supplémentaire de fin de semaine, celui est offert aux employés le vendredi précédent la fin de semaine où du temps supplémentaire est nécessaire.

L'employeur maintient un registre journalier des refus et acceptations de temps supplémentaire et en remet une copie au syndicat hebdomadairement.

Si l'employeur fait défaut d'offrir le temps supplémentaire conformément à cet article, il ne peut pas appliquer l'article 10.08 en cas de refus par un employé d'effectuer du temps supplémentaire.

10.05 Le temps supplémentaire est attribué à tour de rôle le plus équitablement possible aux employés qui acceptent de faire du temps supplémentaire.

10.06 Un employé se présentant à l'heure habituelle du début du quart de travail en temps supplémentaire, doit terminer le quart au complet y compris tout le temps supplémentaire prévu pour ce quart. Dans ces circonstances, l'employé en question est considéré avoir accepté de faire ce temps supplémentaire de façon volontaire.

10.07 Les quarts de travail en temps supplémentaire lors de congés fériés doivent être respectés. Ce temps supplémentaire sera offert en avant-midi le jour précédant L'employé qui accepte de travailler lors du congé férié doit travailler pour le quart de travail complet.

10.08 Les employés doivent être en disponibilité obligatoire pour un maximum de huit (8) heures de temps supplémentaire par semaine en conformité avec la durée maximale du travail prévue dans le Code canadien du travail.

En tout temps, un employé peut effectuer volontairement du temps supplémentaire en excédent de la durée maximale mentionnée ci-haut.

10.09 Lorsqu'un employé accepte du temps supplémentaire, un quart de travail complet est d'une durée maximale de douze (12) heures par jour à moins que l'employé n'y consente.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE D'APPEL

11.01 Afin de joindre les employés, l'employeur procède par un des moyens de communication suivants : par téléphone, par messagerie (texto) ou par le système de temps et présence en vigueur chez l'employeur. Lorsque l'employeur procède par téléphone et que l'appel tombe dans une boîte vocale, il laisse un message à l'employé et celui-ci se doit de retourner l'appel dans l'heure qui suit cet appel. Lorsque l'employeur procède par messagerie (texto), l'employé se doit de répondre au texto dans l'heure qui suit.

Lorsque l'employé est convoqué par le système de temps et présence, il possède une heure (60 minutes) pour accepter le quart de travail. Au-delà de ce délai, le quart sera alloué au prochain employé.

Rappel des employés en mise à pied

Lorsqu'un employé est en mise à pied, l'employeur l'avise le plus tôt possible que ses services seront requis, mais pas moins de sept (7) jours complets avant la date du rappel au travail. Afin de joindre les employés, l'employeur procède par téléphone ou messagerie (texto). Lorsque l'employeur procède par téléphone et que l'appel tombe dans une boîte vocale, il laisse un message à l'employé et celui-ci se doit de retourner l'appel dans les quarante-huit (48) heures qui suivent cet appel.

Les rappels au travail peuvent aussi être effectués par l'entremise du système automatisé « temps et présence » lorsque cela est possible et les délais prévus ci-haut demeurent les mêmes.

Si l'employé néglige de retourner l'appel ou de répondre à la convocation de se présenter au travail sans motifs valables, celui-ci recevra une mesure disciplinaire.

Après trois (3) omissions de se présenter au travail, trois (3) non-retours d'appel ou trois (3) non-retours de convocation par le système « temps et présence » lorsqu'applicable, l'employeur pourra mettre fin à l'emploi de l'employé et rayer son nom de la liste d'ancienneté

ARTICLE 12 - INDEMNITÉ DE PRÉSENCE ET PRÉAVIS D'ABSENCE DU TRAVAIL

12.01 L'employé qui se présente au travail et pour lequel il n'y a pas de travail dû à des circonstances incontrôlables par l'employeur recevra quatre (4) heures de paie. Par contre, s'il est assigné à un travail, il est payé pour le nombre d'heures effectivement travaillé et il est entendu que le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quatre (4) heures.

12.02 L'employé communiquera avec son supérieur immédiat un minimum de deux (2) heures à l'avance pour l'informer du motif de son absence.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

13.01 Le but de la règle portant sur l'ancienneté est d'établir une politique régissant les mises à pied, les rappels, les promotions et la distribution du travail.

13.02 a) Liste des employés

Au plus tard au 1er mars de chaque année, l'employeur met à jour une liste des employés comprenant les plus récentes informations suivantes, détenues par l'employeur et énoncées par ordre d'ancienneté :

- Numéro d'identification;
- Nom et prénom;
- Rang d'ancienneté;
- Date d'ancienneté (date d'embauche);
- Classification d'emploi;
- Coordonnées personnelles, comprenant l'adresse complète, les numéros de téléphone au domicile et cellulaire, adresse courriel lorsque disponible.

b) Au plus tard le 15 janvier de chaque année, l'employeur transmet une liste à jour de tous les employés qui ne sont pas déjà sur la liste d'ancienneté et qui ont travaillé pour lui durant l'année précédente en y indiquant pour chacun d'entre eux, le matricule, le taux horaire, le nombre d'heures travaillées au cours de l'année précédente, à taux régulier et en temps supplémentaire.

13.03 Pour les fins de l'ancienneté, la liste des employés comprend la classification suivante :

- Menuisier d'atelier

13.04 Pour les fins de distribution du travail, celui-ci est distribué en rotation aux employés aux fins de formation et dans un objectif de flexibilité et advenant des problématiques au niveau de la rotation, les parties se rencontreront afin de trouver une solution.

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

- 1) En cas de démission;
- 2) Si l'employeur a congédié l'employé pour cause;
- 3) L'employé devra informer l'employeur de tout changement d'adresse et/ou de numéro de téléphone auquel il peut être rejoint lorsque requis de se présenter au travail. L'employé est responsable d'aviser les ressources humaines de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone et un accusé de réception par écrit lui sera remis.

Dans l'éventualité où un employé omet d'aviser l'employeur d'un changement d'adresse et/ou de numéro de téléphone et que l'employeur est incapable de rejoindre cet employé, l'employeur enverra une lettre, par courrier recommandé, à la dernière adresse connue de l'employé, pour l'aviser de communiquer ses changements. L'employé devra alors communiquer avec l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivants la réception de cette lettre.

Si l'employé omet de communiquer avec l'employeur dans le délai prescrit, l'employeur pourra fermer son dossier et l'employé perdra son emploi ainsi que son ancienneté.

ARTICLE 14 - MISE À PIED, RAPPEL, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

14.01 Mise à pied

Dans tous les cas de mises à pied, l'employé ayant le moins d'ancienneté est le premier à être mis à pied. Les employés ne peuvent être mis à pied lorsque l'employeur a recours à des travailleurs non couverts par le certificat d'accréditation.

Rappel au travail

Dans tous les cas de rappel au travail, l'employeur rappelle l'employé qui détient le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied.

14.02 L'employeur avisera le syndicat de tous changements permanents dans les procédures de travail, en raison desquels une réduction du personnel est nécessaire. Cet avis décrira la nature des changements et le nombre probable d'employés affectés. Cet avis sera de soixante (60) jours, si quatre (4) employés ou plus sont affectés, et de trente (30) jours, dans le cas où moins de quatre (4) employés sont affectés.

14.03 Dans le cas de changements aux procédures de travail, l'employeur ainsi que le syndicat devront faire tout leur possible pour permettre à l'employé affecté de s'adapter audits changements, modifications et transformations et dans ce but, devront donner à l'employé une période d'essai ne devant pas excéder un (1) mois.

14.04 Dans l'éventualité où l'employeur déciderait de modifier substantiellement les exigences requises pour un poste existant ou de créer un nouveau poste visé par le certificat d'accréditation, des discussions seront entamées avec le Syndicat afin de déterminer, le cas échéant, quelles modifications aux dispositions de la présente convention collective pourraient être nécessaires afin de refléter les nouvelles exigences du poste ou celles du nouveau poste et afin de déterminer le nouveau taux de salaire.

ARTICLE 15 - JOURS FÉRIÉS

15.01 À moins de stipulation contraire à la convention collective, tous les employés de l'employeur ont droit aux congés suivants :

1. Le 1er janvier (jour de l'An)
2. Le 2 janvier (lendemain du Jour de l'An)
3. Le Vendredi saint
4. Le Lundi de Pâques
5. Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des Patriotes)
6. Le 24 juin (fête Nationale)
7. Le 1er juillet (fête du Canada)
8. Le 1er lundi de septembre (fête du Travail)

9. Le 2e lundi d'octobre (Action de grâces)

10. Le 25 décembre (jour de Noël)

11. Le 26 décembre (lendemain de Noël)

15.02 Pour être payé pour le jour de fête, l'employé doit être activement au travail (pas en mise à pied) lorsqu'arrive le jour de fête.

15.03 L'employé qui rencontre les exigences de l'article 15.02 a droit au paiement de tous les congés prévus à l'article 15.01, et ce, même si le congé tombe un samedi ou un dimanche ou s'il tombe une journée ou l'employé ne travaille pas.

15.04 Pour chacun des congés, l'employé reçoit huit (8) heures (ou douze (12) heures si l'employé est sur un horaire de douze (12) heures) de paie multipliée par son taux horaire régulier.

15.06 À chaque fin de saison maritime, l'employé a également droit de recevoir un montant d'argent supplémentaire pour les congés fériés calculés de la façon suivante :

Soit quatre pour cent (4%) du salaire annuel brut moins le montant total brut du nombre de congés payés.

PAR EXEMPLE SI :

A = 4%

B = TOTAL DU SALAIRE BRUT ANNUEL

X = RÉSULTAT DE 'B' MULTIPLIÉ PAR 'A'

C = MONTANT BRUT DU NOMBRE DE CONGÉS PAYÉS

Y = LE RÉSULTAT DE LA DIFFÉRENCE DE : 'X' MOINS 'C'

Donc;

'B' multiplié par 'A' = 'X'

'X' moins 'C' = 'Y'

'Y' représente donc le montant brut supplémentaire auquel l'employé aura droit à la fin de la saison maritime pour les congés fériés de l'année.

ARTICLE 16 - VACANCES

16.01 Les employés qui ont au-delà de trente (30) jours de service avec l'employeur recevront une paie de vacances équivalente à quatre pour cent (4%) de leur salaire annuel.

16.02 L'employé qui atteint trois (3) ans d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances équivalant à une paie de vacances égale à six pour cent (6%) de ses gains bruts au moment où il atteint cette ancienneté.

16.03 L'employé qui atteint neuf (9) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances équivalant à une paie de vacances égale à huit pour cent (8%) de ses gains bruts au moment où il atteint cette ancienneté.

16.04 L'employé qui atteint treize (13) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances équivalant à une paie de vacances égale à dix pour cent (10%) de ses gains bruts au moment où il atteint cette ancienneté.

ARTICLE 17 - JOURNÉE DE MALADIE

17.01 Au premier janvier de chaque année, l'employé a droit à trois (3) journées de maladie durant l'année (excluant les samedis, les dimanches et les jours fériés) payable à raison de huit (8) heures (ou douze (12) heures si l'employé est sur un horaire de douze (12) heures) pour chacune des journées, multipliées par le taux horaire régulier du poste concerné de cette journée.

17.02 Les jours de congé de maladie non utilisés à la fin de l'année en cours sont remboursés à l'employé concerné à raison de huit (8) heures par jour non utilisé, multipliés par le taux horaire le plus usuel de l'employé durant l'année courante.

ARTICLE 18 - CONGÉS DE DEUIL

18.01 Lors du décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du frère ou d'une sœur d'un employé au cours d'une période où l'employé est cédulé et disponible pour travailler, il recevra pour le temps ainsi perdu, le salaire qu'il aurait normalement gagné en temps régulier, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de paie.

Lors du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère ou de la belle-sœur d'un employé au cours d'une période où il est cédulé et disponible pour travailler, il recevra pour le temps ainsi perdu, le salaire qu'il aurait normalement gagné en temps régulier, jusqu'à concurrence deux (2) jours de paie.

Les jours de congé de deuil mentionnés à cet article doivent être pris au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant le décès sauf si l'employeur consent à prolonger cette période lorsque l'employé lui présente des motifs valables pour prolonger ladite période.

ARTICLE 19 - DEVOIR DE JURÉ

19.01 L'employeur accordera la permission nécessaire à tout employé appelé à servir comme juré. Pour chaque jour ouvrable où cet employé est tenu de se présenter en cour, l'employeur paiera la différence entre son salaire horaire régulier, pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement dans son équipe régulière et son allocation de juré. L'employé devra fournir une preuve de sa présence en cour et du montant reçu.

ARTICLE 20 - CONDITIONS ATMOSPHÉRIQUES DÉFAVORABLES

- 20.01 a) L'employeur fournira sans frais aux employés, et ce, pour la durée de la convention collective, des vêtements de pluie appropriés (remplacés au besoin), deux (2) paires de gants, une (1) paire de bottes de sécurités et des bottes de caoutchouc.
- b) Il est entendu que le port du casque de sécurité, des lunettes de sécurité ainsi que le port des bottines de sécurité et la veste de circulation devront être portés en tout temps sur le site du Port. Le remplacement se fera si nécessaire avec le retour.
- c) L'employeur accepte de fournir gratuitement les lunettes de sécurité avec prescription, y incluant les montures. L'examen de la vue est aux frais de l'employé. L'employé aura droit à une nouvelle paire de lunettes à chaque deux (2) ans, à la condition que sa prescription soit modifiée ou à l'usure.
- d) À la condition que l'employeur mette à la disposition des employés des casiers barrés, les employés sont responsables de la perte et des frais s'y rattachant pour le remplacement de leurs équipements de sécurité.
- e) L'employé qui se présente au travail et qui n'a pas ses équipements de sécurité nécessaire ne peut commencer son quart de travail.

ARTICLE 21 - CONDITIONS GÉNÉRALES

- 21.01 Nonobstant toute autre clause de cette convention collective, lorsque l'équipement appartenant à l'employeur n'est pas disponible, l'employeur se réserve le droit de louer de l'équipement.
- 21.02 L'employeur n'octroie aucun sous-contrat ou contrat à forfait pour le travail normalement accompli par les employés couverts par le certificat d'accréditation.

Il est entendu que si tous les employés travaillent, que l'employeur se réserve le droit d'octroyer un ou des contrats, mais ce ou ces sous-contrats ne doivent pas avoir pour but de limiter l'embauche d'employés réguliers dans l'unité de négociations.

21.03 Lésions professionnelles (paiement par l'employeur)

a) L'employeur au service duquel se trouve l'employé lorsqu'il est victime d'une lésion professionnelle lui verse son salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle cet employé devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion. Lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été de son incapacité.

L'employeur verse ce salaire à l'employé à l'époque où il le lui aurait normalement versé.

b) L'employeur au service duquel se trouve l'employé lorsqu'il est victime d'une lésion professionnelle lui verse, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où cet employé aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité.

c) L'employeur verse ce salaire l'employé à l'époque où il le lui aurait normalement versé si celui-ci a fourni l'attestation médicale.

ARTICLE 22 - TAUX DE SALAIRE ET JOUR DE PAIE

22.01 Rétroactif au 23 septembre 2020 *, le taux de salaire des employés pour la durée de la convention collective est :

Classification	3,0%	2,0%	1,5%	1,5%	3,2%
	23-sept-20	23-sept-21	23-sept-22	23-sept-23	23-sept-24
Menuisier d'atelier	22,47 \$	22,92 \$	23,27 \$	23,62 \$	24,38 \$

* Les employés hors échelle reçoivent le versement d'un montant forfaitaire équivalent à 2 % de leur taux horaire actuel basé sur leur nombre d'heures de travail sur chaque paie et ce, jusqu'à ce que ceux-ci intègre l'échelle salariale.

a) Un nouvel employé qui n'a pas complété la période de probation de huit cent cinquante (850) heures de travail pour l'employeur reçoit un taux horaire de 18.50 \$ pour ses huit cents cinquante (850) premières heures de travail pour l'employeur (continues ou non).

* Augmentation de salaire

b) Il est entendu que les salaires seront ajustés conformément aux dispositions de cette convention collective et applicable rétroactivement au 23 septembre 2020 pour toutes les heures travaillées, y incluant le temps supplémentaire, les congés fériés et les vacances annuelles.

22.03 Les employés couverts par cette convention collective sont payés par dépôt direct, le jeudi de chaque semaine et si ce jour de paie coïncide avec un jour férié, l'employé sera payé la journée précédente.

22.04 La période suivant laquelle les employés seront payés commencera le samedi à minuit et se terminera le samedi à minuit.

22.05 Toute erreur dans la paie supérieure à 50 \$ sera payée dans les trois (3) jours ouvrables suivants. Par contre, advenant que l'erreur incombe à l'employé, alors la correction sera effectuée lors de la prochaine semaine de paie.

ARTICLE 23 - DROITS ACQUIS

23.01 Les privilèges collectifs dont jouissent actuellement les employés demeurent en vigueur, par exemple; les frais de transport du lieu ordinaire de travail à tout autre endroit de travail ou tout autre droit acquis présentement accordé par l'employeur.

ARTICLE 24 - INTERPRÉTATION

24.01 La version française de cette convention collective prévaudra lors de toute dispute quant à l'interprétation ou l'application de celle-ci.

24.02 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 25 - DURÉE DE L'ENTENTE

25.01 La convention collective entre en vigueur le 23 septembre 2020 et le reste jusqu'au 22 septembre 2025. Par la suite, son renouvellement sera assujéti à un avis de cent vingt (120) jours par l'une ou l'autre des parties indiquant son désir de l'amender ou de la réviser.

Un tel avis pourra être donné à n'importe quel moment après le 26 mai 2025.

Signé à Valleyfield, ce 15^e jour du mois d'avril 2021.



Susann Cabrera

Directrice des Ressources Humaines



Alexandre Perron

Président d'unité, section locale 1976



Mark Beale

Directeur des opérations



Cédric Haineault

Vice-président d'unité, section locale 1976



Steve Legendre

Surintendant entrepôt



Frank Beaudin

Permanent, Syndicat des Métallos



Pierre Noël

Responsable d'emballage

ANNEXE A

MATRICE DE COMPÉTENCES

1. La matrice de compétence est tenue à jour et communiquée au Syndicat sur demande.
2. Au cours des semaines suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur communiquera avec chacun des employés afin de transmettre l'ensemble des compétences recensées qu'ils détiennent. Chaque employé aura alors l'opportunité de porter à l'attention de l'employeur toute erreur à cet égard dans les dix (10) jours ouvrables suivant ladite communication par l'employeur.
3. La compétence d'un employé sera acquise pour une compétence donnée une fois la formation de l'employeur reçue par l'employé et qu'une attestation à cet égard aura été émise à l'employé et suivant une évaluation positive effectuée par l'employeur.
4. Une compétence peut être retirée ou suspendue de la matrice de compétence d'un employé suivant une évaluation négative de la part de l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

FONDS HUMANITAIRE

Les parties s'entendent à l'effet que :

1. La présente vise à résumer notre entente concernant le Fond Humanitaire des Métallos.
2. L'employeur versera au Fond Humanitaire des Métallos, un (1) cent pour chaque heure travaillée, à l'exception des heures supplémentaires.
3. Le syndicat fournira de la documentation, à la demande de l'employeur, sur toutes les entreprises participantes et l'utilisation des fonds.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

CRATING

L'opération de déplacer les caisses « cratées » de l'entrepôt à l'extérieur de celui-ci sont des tâches **couvertes par l'accréditation**.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO AU PORT DE VALLEYFIELD

À titre d'employeur, nous avons le devoir et l'obligation de nous assurer que chacun de nos employés travaille au port de Valleyfield de façon sécuritaire en respectant les lois et règlements en matière de santé et sécurité.

À cet effet, le syndicat qui vous représente continuera à collaborer avec l'employeur afin d'assurer à tous un environnement qui respecte le droit de travailler dans un endroit qui respecte l'intégrité physique et psychique de tous les employés.

La direction des Services Maritimes Valport Inc. désire mentionner à tous les employés que c'est tolérance zéro pour tout employé qui consomme des substances interdites ou de l'alcool sur la propriété de l'employeur.

De plus, tout employé syndiqué ou non syndiqué, considéré par le personnel de l'employeur ou par les représentants de la sécurité, être sous influence de substances interdites ou sous l'effet de l'alcool devra quitter immédiatement les lieux du travail pour une période minimale de 24 heures. Dans un tel cas, des mesures disciplinaires seront susceptibles de s'appliquer.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

1. L'employé occupant un poste de chef d'équipe reçoit une prime de 1.15 \$/heure pour chaque heure de travail.
2. L'employeur confirme qu'il y a toujours un employé détenant un poste de chef d'équipe pendant la durée de la convention collective.
3. La nomination d'un employé comme chef d'équipe appartient à l'employeur.
4. Il est entendu que lorsqu'un employé effectue, à la demande de l'employeur, des tâches reliées au poste de chef d'équipe, que celui-ci reçoit la prime mentionnée au paragraphe 1 pour les heures travaillées et autorisées.
5. Un chef d'équipe ne détient aucun pouvoir disciplinaire envers les employés.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

TEMPS « BANQUÉ »

À partir de la signature de la nouvelle convention collective, les règles suivantes s'appliquent pour la gestion du temps mis en banque par les employés :

1. Les employés sont autorisés à mettre en banque la moitié (50 %) du temps supplémentaire qu'ils effectuent dans une même semaine;
2. Les employés devront informer leur supérieur immédiat de leur désir de mettre en banque le temps supplémentaire effectué la semaine de travail précédente au plus tard avant 11h le lundi de la semaine qui suit;
3. Il n'y a aucune limite sur le nombre d'heures supplémentaires qui peut être mis en banque par un employé;
4. Les heures en banque peuvent être utilisées par les employés pour la prise de vacances ou pour tout autre motif prévu par une loi ou par la convention collective après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur;
5. Les heures « banqué » ne peuvent pas être reportées à l'année suivante et la balance de celles-ci sera payée au plus tard le 31 décembre de chaque année si l'employé n'a pas fait la demande d'en obtenir le paiement.

