PORT MONTRÉAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL

ET

LE REGROUPEMENT PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE APM

2018 À 2027

JANVIER 2018

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE 1

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS 1

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION 3

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE SYNDICALE 4

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL 4

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION 5

ARTICLE 7 - INFORMATION 5

ARTICLE 8 - AFFICHAGE 6

ARTICLE 9 - REPRÉSENTATION SYNDICALE 6

ARTICLE 10 - ACTIVITÉS SYNDICALES 6

ARTICLE 11 - VIOLENCE, HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION 8

ARTICLE 12 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ET AUTRES 8

ARTICLE 13 - ACTIVITÉS POLITIQUES 10

ARTICLE 14 - RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR 10

ARTICLE 15 - DISCRIMINATION 10

ARTICLE 16 - STATIONNEMENT 10

ARTICLE 17 - ANCIENNETÉ 10

ARTICLE 18 - DOTATION 12

ARTICLE 19 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS 14

ARTICLE 20 - CONGÉ ANNUEL 15

ARTICLE 21 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS 18

ARTICLE 22 - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS 19

ARTICLE 23 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ 25

ARTICLE 24 - DURÉE DU TRAVAIL 26

ARTICLE 25 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES 28

ARTICLE 26 - DISPONIBILITÉ 31

ARTICLE 27 - TEMPS DE DÉPLACEMENT 32

ARTICLE 28 - INDEMNITÉ DE DÉPART 32

ARTICLE 29 - APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE 33

ARTICLE 30 - DISCIPLINE 34

ARTICLE 31 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS 35

ARTICLE 32 - CLASSIFICATION 38

ARTICLE 33 - TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION 40

ARTICLE 34 - CONSULTATION MIXTE 41

ARTICLE 35 - MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE 41

ARTICLE 36 - SANTÉ ET SÉCURITÉ 41

ARTICLE 37 - RÉGIMES D'ASSURANCES 42

ARTICLE 38 - GRÈVE OU LOCK-OUT 43

ARTICLE 39 - FORMATION 43

ARTICLE 40 - ADHÉSION À DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES 43

ARTICLE 41 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL 43

ARTICLE 42 - INDEMNITÉ POUR USAGE DE VOITURE PERSONNELLE ET FRAIS DE VOYAGE 44

ARTICLE 43 - RÉMUNÉRATION 44

ARTICLE 44 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 46

ARTICLE 45 - LETTRES D'ENTENTE ET AUTRES 46

ARTICLE 46 – RÉTROACTIVITÉ 47

ANNEXE A – TAUX DE TRAITEMENT ANNUEL 48

ANNEXE B – DISPONIBILITÉ DE PERSONNES SALARIÉES DU SERVICE DE L'ENTRETIEN 52

ANNEXE C – CÉDULE DE TRAVAIL DES COORDONNATEURS, CENTRE DE CONTRÔLE 53

ANNEXE D – ALLOCATION DE VÊTEMENTS ET LUNETTES DE SÉCURITÉ 54

ANNEXE E – PRIME POUR TRAVAUX MINEURS EN PRÉSENCE D'AMIANTE 55

ANNEXE F – HORAIRE DES SUPERVISEURS AUX OPÉRATIONS FERROVIAIRES 57

ANNEXE G – PRIME À LA NÉGOCIATION 60

ANNEXE H – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION 61

ANNEXE I – UTILISATION DU POSTE DE COMMANDEMENT MOBILE PAR LES AGENTS DE SÛRETÉ 63

ANNEXE J – AFFECTATION DES TÂCHES DE LA SÛRETÉ RELIÉES À LA DIRECTION, SÛRETÉ ET PRÉVENTION DES INCENDIES 64

ANNEXE K – TÂCHES ET RESPONSABILITÉS CHEF D'ÉQUIPE (COLS BLEUS) ET GESTIONNAIRE (GROUPE PROFESSIONNELS ET TECHNIQUES) 65

ANNEXE L – ENTENTE GLOBALE LIÉE À LA DIRECTION DE LA GESTION DES INFRASTRUCTURES 66

ANNEXE M – AMENDEMENT - LETTRE D'ENTENTE « MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE RENDUES NÉCESSAIRES SUITE À L'AJOUT D'UN POSTE PERMANENT DE SUPERVISEUR, OPÉRATIONS FERROVIAIRES », SIGNÉE LE 27 NOVEMBRE 2003 87

ANNEXE N – RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE 90

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 La présente convention collective a pour objet d'établir, de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses et mutuellement profitables entre le Syndicat et l'Administration, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions générales de travail des personnes salariées assujetties à la présente convention collective, de faciliter le règlement des problèmes et des griefs qui peuvent survenir entre l'Administration et les personnes salariées.

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'expression :

a) Administration :

désigne l'Administration portuaire de Montréal et comprend toute personne dûment autorisée à exercer l'autorité de l'Administration portuaire de Montréal;

b) Syndicat :

désigne Regroupement professionnel et technique de APM;

c) Unité de négociation :

désigne les personnes salariées de l'Administration dans le groupe mentionné à l'article 4 (reconnaissance syndicale);

d) Section locale :

désigne la section locale 4688 du Syndicat et comprend tout représentant dûment autorisé à exercer l'autorité de ladite section locale;

e) Cotisations syndicales :

désigne les cotisations établies en application des statuts du Syndicat à titre de cotisations payables par ses membres en raison de leur appartenance au Syndicat;

f) Personne salariée :

désigne toute personne qui fait partie de l'unité de négociation mentionnée à l'article 4 (reconnaissance syndicale);

g) Conjoint :

il existe des liens de "conjoint" lorsque pendant une période continue d'au moins un an, une personne salariée a cohabité avec une personne et l'a présentée publiquement comme son conjoint;

h) Emploi continu :

désigne un emploi sans interruption au sein du Conseil des Ports nationaux et/ou de la Société du Port de Montréal et/ou de l'Administration portuaire de Montréal. Sauf dispositions contraires, une interruption de service de 90 jours ou moins ne représente pas une interruption de l'emploi continu;

i) Période de probation :

désigne la période de 12 mois suivant la nomination initiale d'une personne salariée à un poste couvert par le certificat d'accréditation délivré par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) en date du 25 janvier 2018, à l'exclusion, en date du 1er juillet 2011, du personnel du terminal céréalier;

j) Licenciement :

désigne la cessation d'emploi de la personne salariée en raison d'un manque de travail ou par suite de la suppression d'une fonction;

k) Jour férié :

i) la période de 24 heures qui commence à 00h00 un jour désigné comme jour férié payé dans cette convention collective;

ii) dans le cas d'un quart de travail qui commence le jour avant le jour férié ou qui se termine le jour suivant le jour férié, le quart qui compte le plus grand nombre d'heures de travail au cours de la période de 24 heures est considéré comme étant le jour désigné;

l) Jour de repos :

désigne un jour autre qu'un jour férié où la personne salariée n'est pas habituellement tenue d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait d'être en congé;

m) Congé :

désigne l'absence autorisée du travail accordée à la personne salariée pendant ses heures de travail normales ou régulières;

n) Congé compensatoire :

désigne le congé payé accordé en remplacement d'une rémunération pour heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux approprié des heures supplémentaires. Le taux de rémunération à verser au cours de ce congé est en fonction du taux horaire de rémunération calculé selon la classification de la personne salariée;

o) Taux de rémunération annuelle :

désigne le taux de rémunération énoncé à "l'annexe A" de la présente convention collective;

p) Taux de rémunération hebdomadaire :

désigne le taux de rémunération annuelle d'une personne salariée, divisé par 52.176;

q) Taux de rémunération journalier :

désigne le taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée, divisé par cinq (5);

r) Taux de rémunération horaire :

désigne le taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée, divisé par le nombre d'heures normales de sa semaine de travail;

s) Taux double :

désigne deux (2) fois le taux de rémunération horaire;

t) Taux et demi :

désigne une fois et demie (1½) le taux de rémunération horaire;

u) Heures supplémentaires :

désigne, dans le cas d'une personne salariée à plein temps, le travail autorisé accompli en sus de son horaire normal de travail;

v) Allocation :

désigne toute indemnité payable à titre de frais spéciaux, ou pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires;

w) Parties :

désigne l'Administration et le Syndicat.

2.02 Sauf indication contraire, les termes employés dans la présente convention collective et définis dans le Code canadien du travail ont le même sens que celui que leur donne ce Code.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

3.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent au Syndicat, aux personnes salariées et à l'Administration.

3.02 Sauf stipulation contraire expresse, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent également aux hommes et aux femmes.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 L'Administration reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et le seul représentant des personnes salariées assujetties au certificat d'accréditation décerné par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) en date du 25 janvier 2018 (Annexe H), à l'exclusion, en date du 1er juillet 2011, du personnel du terminal céréalier.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

5.01 Toutes les personnes salariées visées par la présente convention collective doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du Regroupement professionnel et technique de APM.

5.02 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Administration retient sur chaque paie de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales fixées par le Syndicat.

5.03 Le Syndicat informe l'Administration par écrit du taux de cotisation autorisé à retenir pour chaque personne salariée.

5.04 Aux fins d'application de la clause 5.02, l'Administration retient pour la durée de la convention collective, sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Dans le cas des nouvelles personnes salariées, les cotisations sont prélevées à compter de leur date effective d'embauche.

5.05 Aucun syndicat tel que défini à l'article 3 (1), partie I, du Code canadien du travail, sauf la Fédération des Syndicats Indépendants du Canada, n'est autorisé à faire déduire par l'Administration des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la rémunération des personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation.

5.06 Les montants déduits, conformément à la clause 5.02, sont versés par chèque au trésorier du Syndicat au cours du mois suivant la retenue et sont accompagnés de détails qui identifient chaque employé et les retenues faites en son nom.

5.07 L'Administration convient d'effectuer les retenues existantes, sans frais, sur présentation des documents appropriés.

5.08 Le Syndicat convient de tenir l'Administration indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de l'Administration; le montant de l'indemnisation se limite alors à l'erreur commise.

5.09 L'Administration convient d'indiquer sur les formules T-4 et Relevé 1 remises aux personnes salariées le montant qui a été déduit de la rémunération au titre des cotisations syndicales.

5.10 L'Administration informe aussitôt que possible le Syndicat de l'embauchage de toute nouvelle personne salariée.

De plus, l'Administration fournit au Syndicat, une (1) fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur : date d'embauchage, adresse et code postal, service, titre d'emploi, quart de travail, salaire, statut (temps complet ou temps partiel).

Une fois par période comptable, l'Administration fournit au Syndicat, en double exemplaire, une liste indiquant les noms des personnes salariées et les dates de départ.

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

6.01 La présente convention collective ne limite aucunement l'Administration dans l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sauf si cet exercice est fait de façon incompatible avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 7 - INFORMATION

7.01 L'Administration remet au Syndicat dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective et, par la suite, le ou vers le 1er janvier de chaque année, une liste alphabétique de toutes les personnes salariées. Cette liste contient les renseignements suivants :

a) nom et prénom;
b) titre et classification de la personne salariée;
c) titre et classification du poste détenu par la personne salariée;
d) la direction, le service et la section de travail;
e) le taux de rémunération;
f) la date d'embauche;
g) la date d'entrée en poste.

L'Administration avise le Syndicat, au début de chaque mois, de toute modification apportée à cette liste.

7.02 L'Administration remet au Syndicat, copie de toute directive ou document émis par la direction des ressources humaines et adressé aux personnes salariées.

7.03 L'Administration remet au Syndicat, copie de tout document remis aux membres des comités au sein desquels le Syndicat a un ou des représentants.

7.04 L'Administration convient de remettre à chaque personne salariée un exemplaire de la convention collective dans un délai de 60 jours après la signature de la convention collective.

7.05 L'Administration convient d'informer les nouvelles personnes salariées qu'une convention collective est en vigueur et de leur remettre un exemplaire dans les 10 jours suivant leur première (1re) journée de travail dans leur poste.

ARTICLE 8 - AFFICHAGE

8.01 Tableaux d'affichage

L'Administration met à la disposition du Syndicat des tableaux, y compris le courriel, pour y afficher des avis d'activités syndicales et autres avis publicitaires à la condition que ceux-ci ne soient pas dirigés contre l'Administration, ses représentants ou ses employés et pourvu que leurs sources soient clairement indiquées.

ARTICLE 9 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

9.01 L'Administration reconnaît au Syndicat le droit de nommer des personnes salariées comme représentants. Le Syndicat remet à l'Administration une liste de ses représentants.

9.02 Le Syndicat détermine l'aire de compétence de chaque représentant.

9.03 Un représentant permanent du Syndicat a droit en tout temps d'accéder aux lieux de travail durant les heures normales de travail, après en avoir reçu l'autorisation de l'Administration.

ARTICLE 10 - ACTIVITÉS SYNDICALES

10.01 Activités syndicales sans paie

Un maximum de deux (2) personnes salariées à la fois, qui représentent le Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail, sans paie, pour participer aux congrès syndicaux ou pour toutes autres activités syndicales, pourvu qu'un avis écrit mentionnant les noms des personnes salariées, la date et le motif de l'absence soit transmis à l'Administration par le Syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance, ou d'un avis dans un délai plus court après entente entre les parties. Cependant, deux (2) personnes salariées à la fois du même service ne peuvent s'absenter en même temps en vertu de cette clause si cela nuit à la bonne marche du service.

10.02 a) L'Administration accorde à deux (2) personnes salariées choisies comme représentants du Syndicat un congé payé aux fins de rencontrer l'Administration pour renouveler la convention collective, la présente convention comprise.

b) Des représentants du Syndicat ont droit à un total collectif de 21 jours de congé payés par année pour s'occuper des activités de la section locale.

10.03 a) L'Administration libère de son travail, sans perte de salaire, la personne salariée directement impliquée dans un grief ainsi qu'un représentant élu, membre du Syndicat, pour le temps requis pour comparaître à l'arbitrage.

b) Chaque partie paie les frais et salaires des personnes salariées autres que celles mentionnées au paragraphe a) convoquées par elle, pour comparaître à l'arbitrage.

10.04 Comité de relations ouvrières

a) L'Administration et le Syndicat conviennent de maintenir pendant la durée de la présente convention collective un comité de relations ouvrières composé de deux (2) personnes représentant l'Administration et deux (2) personnes représentant le Syndicat.

b) Le comité a pour but l'étude de tout problème, grief, mésentente, plainte dont les parties ont un intérêt à rechercher une solution.

c) Le comité doit se réunir au moins une (1) fois par mois, sauf en juillet et août, ou il se réunit au besoin ou en cas d'urgence.

d) Les représentants du Syndicat bénéficient, immédiatement avant le début de la rencontre, d'une (1) heure de préparation sans perte de salaire.

e) L'Administration et le Syndicat pourront inviter de part et d'autre, au besoin, une autre personne à assister aux rencontres du comité.

10.05 Tout représentant doit obtenir l'autorisation de son supérieur avant de quitter son poste de travail pour faire enquête, auprès de collègues personnes salariées, sur des plaintes à caractère urgent, pour rencontrer les représentants de l'Administration aux fins de régler les griefs et assister à des réunions convoquées par l'Administration. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Le représentant se présente à son supérieur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales. Dans le cas où l'absence aurait lieu au cours des heures de la durée normale du travail des représentants en cause, il n'y aura pas de diminution de leur rémunération à l'égard de ces heures d'absence autorisée. D'autre part, l'absence en question ne doit pas impliquer de déboursés autres que le salaire pour l'Administration.

10.06 La personne salariée qui s'est vue accorder un congé payé ou non payé en conformité avec cet article retient son poste et sa classification qu'il détenait lorsque le congé lui a été accordé et reçoit la rémunération appropriée en vigueur au moment de son retour.

10.07 Travail syndical permanent

Toute personne salariée nommée pour exercer un travail permanent, au sein d'une instance syndicale à laquelle le Syndicat est affilié, a droit, suite à une demande préalablement écrite d'au moins 30 jours, à une libération à temps plein sans salaire. La personne salariée doit donner à l'Administration un préavis de retour au travail de 30 jours. Toutefois, une seule personne salariée à la fois pourra bénéficier de ce congé.

10.08 Conseiller de l'extérieur

Les représentants du Syndicat peuvent, lors de toute rencontre à l'un ou l'autre des comités prévus à la convention collective ou réunions avec les représentants de l'Administration, se faire accompagner et se faire assister de conseillers de l'extérieur de l'unité de négociation.

10.09 Avance de salaire

Dans tous les cas d'absence sans paie pour activités syndicales, à l'exception du congé prévu à la clause 10.07, l'Administration avance le salaire à la personne salariée. L'Administration prélève alors le montant avancé de la remise prévue à la clause 5.06, avec le détail de ces montants.

ARTICLE 11 – VIOLENCE, HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

11.01 a) Les parties s'entendent que toute personne salariée a droit à un emploi exempt de harcèlement. À cette fin, les parties conviennent que les dispositions portant sur le harcèlement telles que contenues dans la partie III du Code canadien du travail et la politique de prévention en matière de violence et de harcèlement au travail de l'Administration feront partie de cette convention collective.

Les parties conviennent de se rencontrer, au besoin, pour discuter de toute plainte de violence et de harcèlement.

b) L'Administration et ses représentants conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni distinction injuste, directement ou indirectement, à l'endroit des membres du Syndicat à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, sa nationalité, son état civil, sa langue, ses handicaps physiques, son âge, ses options ou actions politiques, religieuses ou syndicales, son lien de parenté, son statut social, ses relations sociales ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

c) Tout grief lié à l'article 11 sera présenté immédiatement au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 12 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ET AUTRES

12.01 Dans la présente convention collective, l'expression "changement technologique" désigne:

a) l'introduction par l'Administration d'un équipement ou de matériel différent par sa nature ou son genre de celui qu'elle utilisait précédemment; et

b) un changement dans la manière dont l'Administration effectue le travail, qui est en relation directe avec l'introduction de cet équipement ou matériel; et

c) un changement dans ses méthodes de travail.

12.02 a) Lors de l'introduction d'un changement technologique ou de la réduction des effectifs suite à un tel changement, l'Administration s'engage à minimiser les effets défavorables causés aux personnes salariées en conséquence de tels changements.

b) Toute personne salariée touchée par un changement technologique et qui est relocalisée par l'Administration à une fonction dont la classe de salaire est inférieure, conserve son salaire et continue de recevoir les augmentations prévues.

c) Lorsqu'un changement technologique exige des qualifications nouvelles ou supérieures à celles que possèdent déjà les personnes salariées affectées en vertu des méthodes actuelles de travail, lesdites personnes salariées peuvent, aux frais de l'Administration, bénéficier d'une période de trois (3) mois, avec possibilité de prolongation de trois (3) mois après entente entre les parties, au cours de laquelle elles peuvent se perfectionner ou acquérir des qualifications rendues nécessaires par la nouvelle méthode de travail.

d) Nonobstant le paragraphe qui précède, l'Administration s'engage à donner aux personnes salariées des cours de formation, lesquels auront lieu pendant les heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire pour les personnes salariées concernées.

12.03 Lors de l'introduction d'un changement technologique ou de la réduction des effectifs, l'Administration avise le Syndicat au moins 120 jours avant l'introduction ou la mise en application de ce changement ou de la réduction des effectifs, sauf dans le cas de l'application de 12.01 c) où l'avis sera de 60 jours.

12.04 Changement technologique ou réduction des effectifs

L'avis mentionné à la clause 12.03 doit être donné par écrit et contenir les renseignements suivants :

a) la nature du changement technologique ou de la réduction des effectifs;

b) la date à laquelle l'Administration se propose d'effectuer le changement technologique ou la réduction des effectifs;

c) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des personnes salariées qui seront vraisemblablement touchées par le changement technologique ou la réduction des effectifs;

d) les répercussions que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail et d'emploi des personnes salariées touchées;

e) toute donnée pertinente quant aux effets prévus sur les personnes salariées;

f) reproduire une nouvelle description de tâches, si nécessaire.

12.05 En conformité avec l'article 51 (2) (c) (ii) de la partie I du Code canadien du travail, les parties aux présentes conviennent que les articles 52, 54 et 55 ne s'appliquent pas à l'Administration et au Syndicat pour la durée de la convention collective.

12.06 Lorsque l'Administration a avisé le Syndicat de son intention d'introduire un changement technologique, les parties s'engagent à se rencontrer dans les 15 jours suivants et à tenir des consultations constructives et significatives en vue d'arriver à une entente sur les solutions à apporter afin de minimiser les effets défavorables causés aux personnes salariées en conséquence d'un tel changement.

ARTICLE 13 - ACTIVITÉS POLITIQUES

13.01 L'Administration accorde un congé non payé à une personne salariée qui tente de se faire nommer ou élire à une charge municipale à plein temps ou en tant que député au niveau fédéral ou provincial, pourvu que sa participation à ces activités politiques n'entre pas en conflit avec l'exercice de ses fonctions. Le congé non payé prendra fin le jour où seront officiellement connus les résultats des élections ou à toute date antérieure, à la demande de la personne salariée.

ARTICLE 14 - RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

14.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'Administration comme pouvant présenter un conflit d'intérêt, les personnes salariées ne sont pas empêchées d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles elles sont tenues de travailler pour l'Administration.

ARTICLE 15 - DISCRIMINATION

Article abrogé – voir 11.01 b)

ARTICLE 16 - STATIONNEMENT

16.01 L'Administration continue d'offrir sans frais, aux personnes salariées, des places de stationnement extérieur sur sa propriété, sur les sites actuels.

ARTICLE 17 - ANCIENNETÉ

17.01 a) L'ancienneté pour les personnes salariées qui sont à l'emploi au sein de l'Administration au 1er janvier 1995 est la période ininterrompue de service au sein du Conseil des Ports Nationaux, de la Société et de l'Administration.

b) Pour les autres personnes salariées qui sont nommées aux postes de l'unité de négociation après le 1er janvier 1995, la période ininterrompue de service au sein du Conseil des Ports Nationaux, de la Société et de l'Administration (l'ancienneté) est calculée à partir de leur date de nomination auxdits postes. Toute autre période d'emploi au sein de l'Administration ne peut être utilisée que pour le calcul des crédits de vacances, de l'allocation aux termes du régime de retraite de l'Administration et des indemnités de départ.

17.02 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent aux personnes salariées de l'unité de négociation.

17.03 Les listes d'ancienneté sont établies d'après la durée du service continu aux termes de la clause 17.01 ci-dessus, à laquelle s'ajouteront les jours perdus ou acquis aux fins de l'ancienneté (à partir de la date à laquelle les listes auront été effectivement établies).

17.04 La personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants :

a) démission ou abandon;

b) congédiement à moins que le congédiement n'ait été annulé suite au règlement d'un grief ou une sentence arbitrale;

c) retraite;

d) mise à pied pour une durée de plus de 24 mois;

e) affectation, promotion, rétrogradation, mutation ou nomination à un poste qui ne fait pas partie de l'unité de négociation pour laquelle le Syndicat est accrédité sauf si la personne salariée retourne à son poste antérieur à l'intérieur de six (6) mois et à l'exception du remplacement d'une personne salariée qui ne fait pas partie de l'unité de négociation pour laquelle le Syndicat est accrédité et qui est absent pour cause de maladie, de congé de maternité ou d'accident du travail.

17.05 La personne salariée retient et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) absence attribuable à un accident du travail jusqu'au moment où la C.S.S.T. détermine l'état d'invalidité totale permanente de la personne salariée;

b) toute absence ou tout congé autorisé prévu à la présente convention collective.

17.06 La personne salariée retient, mais n'accumule pas d'ancienneté dans les cas suivants :

a) toute absence pour maladie ou accident du travail ou autre s'il est déterminé que l'état d'invalidité de la personne salariée est d'une durée de plus de 24 mois;

b) toute absence ou tout congé autorisé prévu à la présente convention collective dont la durée est de 12 mois ou plus.

17.07 L'Administration remet au Syndicat une liste d'ancienneté des personnes salariées régies par la présente convention collective :

a) dans les 30 jours de la signature de la convention collective;

b) par la suite, l'Administration fournit une liste révisée tous les 12 mois;

c) chaque fois que l'Administration fournit à la section locale une liste d'ancienneté, tel que convenu dans cet article, une copie de cette liste est affichée;

d) la liste doit contenir les informations suivantes :

1. Nom de la personne salariée
2. Date de nomination
3. Lieu de travail
4. Titre du poste
5. Classification
6. Date d'ancienneté

17.08 a) La liste d'ancienneté mentionnée à la clause ci-dessus doit être affichée à des endroits appropriés. Dans un délai de 60 jours civils suivant la date où la liste a été affichée à l'origine, la personne salariée peut contester la liste en question et demander à l'Administration de la rectifier.

b) En cas d'amendement, l'Administration avise le Syndicat par écrit.

c) Lorsque la période de 60 jours est échue, la liste est considérée officielle sous réserve des objections qui ont été soulevées durant cette période.

d) Advenant qu'une personne salariée soit absente durant toute la période d'affichage, il peut contester l'ancienneté à son crédit dans les 60 jours suivant cette période.

ARTICLE 18 - DOTATION

18.01 Aux fins du présent article, l'Administration affiche à des endroits bien en vue pour toutes les personnes salariées de l'unité de négociation, tout poste vacant ou nouveau devant être comblé et inclus dans l'unité de négociation. Une (1) copie de l'avis de poste vacant affiché est envoyée simultanément au Syndicat.

18.02 L'avis de poste vacant ou nouveau mentionne notamment les renseignements suivants :

- le numéro d'affichage;
- le titre de la fonction, au masculin et féminin;
- le service de travail;
- la classification du poste;
- l'échelle de salaires;
- les qualifications requises;
- une description des tâches;
- l'horaire de travail, s'il s'agit d'un horaire particulier.

Dans tous les cas, à l'exception des postes requérant un titre professionnel tel que défini dans le Code des professions, cet avis mentionne aussi que toute combinaison de scolarité et d'expérience pertinente jugée équivalente aux qualifications requises du poste est retenue.

18.03 L'Administration procède à l'affichage d'un poste vacant dans les 20 jours ouvrables de la vacance dudit poste. Si l'intention de l'Administration est d'abolir le poste vacant ou de différer le moment où il affichera un poste devenu vacant, l'Administration communique par écrit au Syndicat son intention et les motifs dans les 20 jours ouvrables de la vacance dudit poste.

18.04 Dotation

Les nominations aux postes à être comblés sont fondées sur la formation académique, le rendement, l'habileté, l'expérience et l'aptitude des candidats, étant entendu que l'Administration choisit le candidat qu'elle considère le plus compétent pour remplir efficacement le poste.

Lorsque l'Administration juge que deux (2) candidats ou plus sont également qualifiés, l'ancienneté prévaut.

18.05 Ne sont pas considérés comme postes vacants ceux dégagés par suite :

a) de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;

b) de maladie ou d'accident;

c) de vacances;

d) de congé parental;

e) de congés autorisés;

f) d'affectation temporaire;

g) de suspension.

18.06 a) La période d'affichage est de 10 jours ouvrables.

b) Toute personne salariée intéressée doit poser sa candidature en faisant parvenir une demande écrite à la direction des ressources humaines.

c) La personne salariée absente du travail peut, par l'entremise du Syndicat, poser sa candidature, par écrit, à un poste affiché.

d) Si la candidature d'une personne salariée est retenue pendant son absence au travail, l'Administration attend le retour au travail de la personne salariée avant de combler le poste, à moins d'entente contraire avec le Syndicat.

e) Une liste de noms des personnes salariées, qui ont posé leur candidature à un poste vacant ou nouveau, est transmise au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la période d'affichage.

f) Une fois le candidat choisi, l'Administration informe celui-ci et le Syndicat.

18.07 La personne salariée à laquelle le poste est attribué a droit à une période d'essai et de familiarisation d'une durée maximum de trois (3) mois suivant la date de son affectation. Si au cours de cette période d'essai, l'Administration considère que la personne salariée ne peut remplir d'une façon satisfaisante les tâches du poste ou que la personne salariée décide de reprendre son ancien poste, elle réintègre alors son ancien poste, avec maintien de ses droits acquis à ce poste; elle reçoit à son retour le salaire qu'elle aurait reçu si elle était demeurée à ce poste. Toutefois, si elle est acceptée au nouveau poste, l'ancienneté au nouveau poste débutera à la première (1re) journée de la période d'essai.

18.08 Une personne salariée qui ne pose pas sa candidature à un poste affiché ou qui, l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice.

18.09 Il est loisible à toute personne salariée de l'unité de négociation de poser sa candidature à tout poste exclu de son unité de négociation et affiché par l'Administration. Dans le cas où sa candidature n'est pas retenue, la personne salariée ne peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 19 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

19.01 Toute personne salariée a droit, à intervalles raisonnables, d'être informée du solde de ses crédits de congés annuels, de maladie, de congés compensatoires et de congé facultatif.

19.02 La personne salariée conserve le nombre de jours de congés payés portés à son crédit par l'Administration au moment de la signature de la présente convention collective ou au moment où elle y devient assujettie.

19.03 La personne salariée ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé ni d'une rétribution monétaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

19.04 La personne salariée n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension, sauf en ce qui a trait aux restrictions du Code canadien du travail concernant les congés fériés.

19.05 Lorsque l'Administration ne peut accorder la demande de congé de la personne salariée, elle lui en fournit les motifs.

Sur demande de la personne salariée, l'Administration donne, par écrit, les motifs de son refus.

19.06 La réponse à une demande de congé d'une personne salariée lui est communiquée dans les 10 jours ouvrables suivant la demande.

ARTICLE 20 - CONGÉ ANNUEL

20.01 L'année de congé annuel s'étend du 1er janvier au 31 décembre inclusivement.

20.02 a) Acquisition des crédits de congé annuel

À partir du 1er janvier 2005, une personne salariée qui touche au moins 10 jours de rémunération dans chaque mois civil d'une année acquiert des congés annuels aux taux suivants:

pour les personnes salariées travaillant sur un horaire régulier de 37½ heures par semaine :

i) trois (3) semaines par année si elle a complété moins de sept (7) années d'emploi continu;

ii) quatre (4) semaines par année si elle a complété sept (7) années d'emploi continu;

iii) cinq (5) semaines par année si elle a complété 17 années d'emploi continu;

iv) six (6) semaines par année si elle a complété 27 années d'emploi continu;

pour les personnes salariées travaillant sur un horaire régulier de 40 heures par semaine :

i) trois (3) semaines par année ou 6% du salaire gagné si elle a complété moins de sept (7) années d'emploi continu;

ii) quatre (4) semaines par année ou 8% du salaire gagné si elle a complété sept (7) années d'emploi continu;

iii) cinq (5) semaines par année ou 10% du salaire gagné si elle a complété 17 années d'emploi continu;

iv) six (6) semaines par année ou 12% du salaire gagné si elle a complété 27 années d'emploi continu.

b) Une personne salariée qui n'a pas touché au moins 10 jours de rémunération dans chaque mois civil d'une année acquiert des congés annuels au rythme d'un douzième (1/12) du taux mentionné à la clause 20.02 a) pour chaque mois civil durant lequel elle a touché au moins 10 jours de rémunération.

c) Une personne salariée qui bénéficie, sans avoir complété sept (7) années d'emploi continu, de quatre (4) semaines de congé annuel par année, continuera de bénéficier de quatre (4) semaines de congé annuel par année.

d) Au lieu des dispositions prévues aux clauses 20.02 a) et b), les coordonnateurs, centre de contrôle, de la direction des opérations assujettis à l'horaire de 12 heures, qui touchent au moins 10 jours de rémunération dans un mois, acquièrent des congés annuels au taux suivant:

i) 120 heures par année ou 6% du salaire gagné s'il a complété moins de sept (7) années d'emploi continu;

ii) 160 heures par année ou 8% du salaire gagné s'il a complété sept (7) années d'emploi continu;

iii) 200 heures par année ou 10% du salaire gagné s'il a complété 17 années d'emploi continu;

iv) 240 heures par année ou 12% du salaire gagné s'il a complété 27 années d'emploi continu.

e) Si l'Administration accorde une augmentation des heures ou des semaines de congé annuel à une autre unité de négociation pour les années 2005 à 2027 inclusivement, les heures ou les semaines mentionnées plus haut seront ajustées en conséquence.

20.03 Droit aux congés annuels payés

La personne salariée a droit à des congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais la personne salariée qui justifie six (6) mois d'emploi continu bénéficie de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de congé.

20.04 Attribution des congés annuels

a) Sous réserve de la clause 20.06, les personnes salariées doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année où elles les acquièrent.

b) Le calendrier des congés annuels pour la période du 15 mai au 31 octobre est complété et affiché le ou avant le 10 mai. Le calendrier des congés annuels pour la période du 1er novembre au 14 mai est complété et affiché le ou avant le 26 octobre.

La personne salariée a jusqu'au 25 avril dans le premier cas et jusqu'au 15 octobre dans le second cas pour formuler ses choix de périodes de congés annuels.

c) La personne salariée formule ses choix de périodes de congés annuels par ordre d'ancienneté à l'intérieur de la direction, du service ou de l'unité de travail.

d) Une fois que la période de congé annuel d'une personne salariée a été fixée et approuvée par le supérieur immédiat, elle ne peut être déplacée au profit d'une autre personne salariée ayant plus d'ancienneté.

e) Une personne salariée peut, après entente avec son supérieur immédiat, changer ses dates de congés annuels en autant que la période de congés annuels des autres personnes salariées soit respectée.

f) Une personne salariée peut prendre un congé annuel de façon consécutive ou non. Cependant, une personne salariée qui désire prendre un congé annuel par fraction d'une journée, peut le faire en autant que le calendrier des congés annuels le permette et que la période de ces congés annuels ne dépasse pas cinq (5) jours par année.

20.05 a) Hospitalisation durant ses vacances

La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie, et qui de ce fait, doit être hospitalisée durant ses vacances, peut, si elle le désire, ajourner ses vacances et ce, après entente avec son supérieur immédiat, à une date ultérieure d'autant de jours que durent l'hospitalisation et les jours de convalescence qui suivent cette hospitalisation. La personne salariée se voit alors accorder un congé de maladie pour cette période.

b) Décès dans la famille immédiate

Si un décès dans la famille immédiate, tel que défini à la clause 22.02, survient durant une période de vacances cédulée, les jours prévus à 22.02 s'appliquent. Les jours de vacances ainsi transformés sont reportés à une date ultérieure choisie, après entente, avec le supérieur immédiat.

20.06 Une personne salariée doit normalement prendre ses congés annuels au cours de l'année où elle les acquiert, à moins que les exigences du service ne l'en empêchent. Tout report de congés annuels ne peut dépasser le 31 mars de l'année suivante, à moins d'une entente entre la personne salariée, le Syndicat et l'Administration.

20.07 Un congé annuel approuvé ne peut être annulé ou déplacé et une personne salariée ne peut être rappelée au travail après qu'elle soit partie en congé annuel à moins d'entente entre l'Administration, le Syndicat et la personne salariée concernée. Dans tel cas d'un rappel, la personne salariée est rémunérée à taux double (2) pour les heures travaillées ou touche la rémunération d'au moins quatre (4) heures à taux double (2) selon le plus élevé des deux montants pour toute la période que dure le rappel. La personne salariée ainsi rappelée poursuit son congé annuel dès que ses services ne sont plus requis et toute la journée ou fraction de journée de son congé annuel qu'elle a travaillée est reportée à une date ultérieure choisie après entente avec son supérieur immédiat.

20.08 Décès de la personne salariée

a) Lors du décès d'une personne salariée, si elle a utilisé un nombre de jours de congé annuel ou de maladie supérieur à celui qu'elle a acquis, elle est réputée avoir acquis le nombre de jours de congé payés dont elle a bénéficié.

b) Lors du décès d'une personne salariée, sa succession touche un montant égal au nombre de jours de congé annuel acquis, mais non utilisés au moment de son décès.

20.09 L'Administration convient de verser les paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel d'une (1) semaine complète ou plus, à condition de recevoir une demande écrite de la personne salariée au moins 10 jours ouvrables précédant le début de la période de son congé annuel.

20.10 Coordonnateur au centre de contrôle

Deux (2) personnes salariées peuvent, en même temps, prendre des vacances.

ARTICLE 21 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

21.01 Les jours suivants sont les jours désignés payés pour les personnes salariées.

1. Le jour de l'An
2. Le lendemain du jour de l'An
3. Le vendredi Saint
4. Le lundi de Pâques
5. Le jour de Victoria
6. La St-Jean Baptiste
7. La Fête du Canada
8. La Fête du Travail
9. Le jour de l'Action de Grâces
10. Le jour du Souvenir
11. Le jour de Noël
12. Le lendemain de Noël
13. Un (1) jour de congé facultatif

Un autre jour lorsqu'une loi du Parlement fédéral le proclame comme jour férié national.

21.02 Lorsqu'un jour désigné férié, en vertu de la clause 21.01, coïncide avec le jour de repos de la personne salariée, le jour férié est reporté au premier (1er) jour de travail qui suit son jour de repos.

Cependant, lorsque l'Administration désire déplacer le jour désigné férié à une date accolée avant le jour de repos de la personne salariée elle fournit, à la section locale, un avis écrit d'au moins cinq (5) mois avant le jour désigné férié.

Au lieu des dispositions prévues aux paragraphes précédents lorsqu'un jour férié, en vertu de la clause 21.01, coïncide avec un jour de repos d'un coordonnateur, centre de contrôle de la direction des opérations assujetti à l'horaire de 12 heures, il verra, selon les besoins de la direction, cette journée remise ou recevra, en plus de sa rémunération régulière, l'équivalent de huit (8) heures de paie à taux régulier.

21.03 Lorsqu'un jour désigné férié est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 21.02 :

a) le travail exécuté par la personne salariée, le jour à partir duquel le jour férié a été reporté, est réputé avoir été exécuté pendant un jour de repos;

et

b) le travail exécuté par la personne salariée, le jour auquel le jour férié a été reporté, est réputé avoir été exécuté pendant un jour férié.

21.04 Lorsque la personne salariée travaille pendant un jour férié, elle est rémunérée :

a) à taux double (2) pour toutes les heures effectuées, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée si elle n'avait pas travaillé le jour férié;

ou

b) sur demande, elle peut bénéficier :

i) d'un jour de congé payé (au taux horaire) à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;

et

ii) d'une rémunération à taux double (2) pour toutes les heures qu'elle a effectuées le jour férié;

c) si possible, et à la demande de la personne salariée, l'Administration s'efforce d'accorder les congés accumulés en vertu de la clause 21.04 b) accolés aux congés annuels de la personne salariée;

d) si des jours de congés accumulés en vertu de la clause 21.04 b) ne peuvent être utilisés avant la fin de l'année, ils sont reportés au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante ou, à la demande de la personne salariée, ils lui sont remboursés à son taux de rémunération horaire, calculé selon sa classification au 31 décembre de l'année précédente.

21.05 La personne salariée qui est tenue de se présenter au travail pendant un jour désigné férié touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : la durée véritable du travail à taux double (2) ou un minimum de trois (3) heures à taux double.

21.06 Lorsqu'un jour désigné férié coïncide avec une période de congé payée d'une personne salariée, ce jour est considéré comme étant un jour férié et non pas comme étant un jour de congé, à l'exception du congé de maternité pour lequel le congé férié est cumulé.

21.07 Remboursement des frais de transport

Lorsque la personne salariée est tenue de se présenter au travail et s'y présente effectivement dans les conditions énoncées aux clauses 21.04 et 25.09 et qu'elle doit utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun ordinaires, elle est remboursée pour les frais de kilométrage au taux stipulé à la clause 42.01.

ARTICLE 22 - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

22.01 Sous réserve de la clause 20.04, une personne salariée, après une année d'emploi continu à l'Administration et à la condition qu'elle ait donné à l'Administration un préavis d'au moins 30 jours, a droit à un congé payé d'une durée de cinq (5) jours afin de contracter mariage. Si les besoins du service le permettent, la personne salariée peut également ajouter un congé non payé, un congé compensatoire ou un congé annuel.

22.02 Décès dans la famille immédiate

a) Dans le cas du décès d'un proche parent (conjoint, père, mère, enfant, frère, sœur, petits-enfants) d'une personne salariée, cette personne salariée peut s'absenter de son travail pour cinq (5) jours ouvrables pouvant être consécutifs ou non mais devant être pris au maximum un (1) mois après le décès, sans perte de salaire, à compter du jour du décès ou le jour qui suit immédiatement le décès.

b) Dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur, d'un des grands-parents ou d'un des beaux-parents d'une personne salariée et ainsi que tout parent demeurant en permanence avec la personne salariée, cette personne salariée peut s'absenter de son travail pour trois (3) jours ouvrables pouvant être consécutifs ou non mais devant être pris au maximum un (1) mois après le décès, sans perte de salaire, à compter du jour du décès ou du jour qui suit immédiatement le décès.

c) Dans le cas du décès d'un parent mentionné à 22.02 a) et b), la personne salariée bénéficie d'un jour additionnel si les funérailles ont lieu à plus de 300 kilomètres de son lieu de travail.

d) La personne salariée peut également, si les besoins du service le permettent, ajouter aux congés énumérés au paragraphe a) un congé compensatoire, un congé non payé ou un congé annuel.

22.03 Congé pour naissance et adoption

La personne salariée a droit à cinq (5) jours de congé payés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être accordé à des dates distinctes.

22.04 Devoirs civils et autres

Toute personne salariée requise de servir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie et dans une cause n'impliquant pas l'Administration, ne subit de ce fait, aucune diminution de traitement pour le temps requis. La personne salariée doit remettre à l'Administration toute rémunération qu'elle a reçue pour ce service, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses. En aucun cas le remboursement ne doit excéder le salaire régulier de la personne salariée.
La personne salariée requise de comparaître dans une cause impliquant l'Administration, où elle est l'une des parties en raison d'actions posées ou d'omissions dans l'exercice de ses fonctions, ou requise par l'Administration de témoigner, ne subit de ce fait aucune diminution de salaire et ses frais de déplacement sont remboursés par l'Administration.

22.05 Congé de maternité

a) La personne salariée enceinte qui compte six (6) mois de service continu a droit à 17 semaines de congé rémunérées comme il est indiqué au paragraphe b), congé qui peut commencer au plus tôt huit (8) semaines avant la date présumée de son accouchement et se terminer au plus tard 17 semaines après le jour de son accouchement.

Lorsque des prestations sont payables à la personne salariée en raison de chômage causé par sa grossesse et que des allocations, prestations ou autres sommes lui sont payables pour cette grossesse en vertu d'une loi provinciale, les prestations qui lui sont payables en vertu de la Loi sur l'assurance emploi sont réduites ou supprimées tel qu'il est prévu par règlement.

b) La personne salariée enceinte qui compte six (6) mois de service continu, qui accepte de reprendre le travail pendant une durée d'au moins six (6) mois et qui peut prouver à l'Administration qu'elle a fait une demande et qu'elle reçoit des prestations de chômage selon les dispositions de l'article 22 de la Loi sur l'assurance emploi, reçoit une indemnité liée au congé de maternité conformément au régime de prestations supplémentaires de chômage :

i) pour les deux (2) premières semaines, une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire;

ii) pour une période additionnelle maximale de 15 semaines, une indemnité égale à la différence entre les prestations de chômage que la personne salariée peut recevoir et 93% de son taux de traitement hebdomadaire. Le total des prestations de chômage, de l'indemnité et de toute autre rémunération ne peut excéder 93% de sa rémunération hebdomadaire;

iii) le taux de traitement hebdomadaire auquel réfèrent les paragraphes i) et ii) est le taux de traitement qu'elle détient la journée qui précède immédiatement le début du congé de maternité;

iv) lorsqu'une personne salariée devient admissible à une augmentation annuelle au cours de son congé de maternité, les indemnités prévues à la clause 22.05 b) i) ou ii) ci-dessus seront ajustées en conséquence;

v) les personnes salariées concernées n'ont aucun droit acquis aux PSC si ce n'est de recevoir ces prestations durant les périodes de chômage précisées à l'article 38 du Règlement sur l'assurance emploi;

vi) les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée et des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Règlement sur l'assurance emploi, article 38.

c) i) Toute personne salariée visée aux clauses 22.05 a) et b) signera une entente avec l'Administration dans laquelle elle accepte :

a) de retourner au travail et de demeurer à l'emploi de l'Administration pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail et en déduisant toute période pour laquelle elle bénéficie d'un congé payé;

b) de retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que l'Administration consente à ce que cette date soit modifiée ou à moins que la personne salariée bénéficie d'un autre congé prévu à la présente convention collective.

ii) La personne salariée qui ne retourne pas au travail conformément à l'entente énoncée à la clause 22.05 c) i) est tenue de rembourser à l'Administration toute indemnité reçue en raison d'un congé de maternité. Une personne salariée surnuméraire dont le terme ne dépasse pas une période de six (6) mois après son retour au travail est tenue de rembourser toutes indemnités reçues en raison d'un congé de maternité.

d) L'Administration peut, lorsqu'un congé de maternité est demandé, exiger de la personne salariée un certificat attestant son état de grossesse.

e) La personne salariée enceinte dont le congé de maternité n'a pas encore commencé peut choisir :

i) d'utiliser ses crédits de congés annuels et de congés compensatoires jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 23. Aux fins de la présente clause, les termes maladie ou blessure tels que définis à l'article 23 comprendront toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

f) À la fin de son congé de maternité, la personne salariée retournera au poste qu'elle occupait avant d'avoir pris ce congé. Toutefois, si ce poste a été aboli en raison d'une réorganisation, la personne salariée occupera un poste de même niveau.

g) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de "l'emploi continu" et de l'ancienneté. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

h) La personne salariée qui prend un congé en vertu de la présente clause a droit, si elle en a fait la demande préalablement à son congé, d'être avisée par écrit de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui sont offertes pendant un tel congé et qui correspondent à ses qualifications professionnelles.

i) Pendant toute la période de congé accordée en vertu de la présente clause, la personne salariée continue de bénéficier des régimes de prestations sociales mis en place par l'Administration (retraite, maladie et invalidité). L'Administration continue de cotiser à ces régimes à condition que la personne salariée verse, le cas échéant, les cotisations qui lui correspondent habituellement.

j) La personne salariée doit donner à l'Administration deux (2) semaines de préavis avant de reprendre le travail.

k) La personne salariée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la 24e semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Administration de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

l) La demande dont il est question au paragraphe k) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Administration peut obtenir un avis médical indépendant.

m) La personne salariée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Administration étudie sa demande présentée conformément au paragraphe k); toutefois, si le risque que représente ses activités professionnelles l'exige, la personne salariée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Administration :

i) modifie ses tâches, la réaffecte;

ou

ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

n) L'Administration, dans la mesure du possible, modifie les tâches de la personne salariée ou la réaffecte.

o) Lorsque l'Administration conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de la personne salariée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Administration en informe la personne salariée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard 24 semaines après la naissance.

p) Sauf exception valable, la personne salariée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Administration de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

22.06 Congé pour accident du travail

Indemnités relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles :

a) une personne salariée absente pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle reçoit 100% de son revenu net régulier;

b) l'Administration verse directement à l'accidentée au jour de la paie régulière, la prestation correspondante au revenu net régulier;

c) le revenu net de 100% est composé de deux (2) sources, à savoir :

i) l'indemnité calculée selon la prescription de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État;

ii) un salaire (imposable) pour couvrir l'écart entre l'indemnité et le revenu net régulier de la personne salariée;

d) l'Administration est autorisée à prélever à la source les déductions pour fins d'assurances, fonds de pension, caisse d'économie ou autres. Les prélèvements à la source, prévus au présent article, ne diminuent en rien le revenu net régulier de la personne salariée.

22.07 Congé pour soins d'enfants

Un congé non payé est accordé pour soins d'enfants et d'adoption conformément aux dispositions du Code canadien du travail, partie III, section VII.

22.08 Congé pour raisons personnelles

Un congé non payé est accordé pour des raisons personnelles selon les modalités suivantes :

a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à la personne salariée pour raisons personnelles moyennant un préavis écrit de 30 jours;

b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé à la personne salariée pour raisons personnelles moyennant un préavis écrit de 90 jours;

c) la personne salariée a droit à un congé non payé pour raisons personnelles deux fois en vertu de chacun des paragraphes a) et b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi à l'Administration. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'Administration;

d) le congé non payé accordé en vertu du paragraphe a) ci-dessus est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et de congé annuel. Il ne compte pas cependant aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire;

e) le congé non payé accordé en vertu du paragraphe b) ci-dessus est déduit du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Il ne compte pas non plus aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire;

f) la personne salariée en congé réintègre son poste antérieur lors de son retour au travail. Si durant son absence son poste est aboli ou reclassifié, les dispositions de la convention collective s'appliquent;

g) la personne salariée qui en fait la demande par écrit peut réintégrer son poste avant l'échéance de son congé à la condition de donner un préavis écrit de 20 jours en ce qui concerne la clause 22.08 a) et un préavis écrit de 60 jours en ce qui concerne la clause 22.08 b).

22.09 Une absence d'un maximum de deux (2) jours payés est accordée lorsque des circonstances fortuites, qui ne sont pas attribuables d'une façon quelconque à la personne salariée, l'empêchent de se présenter au travail. Le fardeau de la preuve incombera à la personne salariée.

22.10 Congé de préretraite

La personne salariée qui prend sa retraite a droit aux congés annuels prévus à la clause 20.02 comme si son emploi s'était terminé au 31 décembre de l'année de sa retraite.

22.11 Don de sang

L'Administration rembourse le salaire perdu à toute personne salariée qui est appelée par HÉMA-QUÉBEC pour donner du sang, à condition que :

a) la personne salariée ait fait placer, préalablement, son nom sur un registre tenu à cette fin par l'Administration;

b) la personne salariée produise, après chaque don de sang, une preuve écrite de HÉMA-QUÉBEC attestant l'heure et la date dudit don.

22.12 Congés - conditions des avantages

a) La personne salariée en congé payé continu de bénéficier des avantages de la présente convention collective.

b) Sous réserve de la clause 22.07, la personne salariée en congé non payé, tel que prévu aux clauses 10.01, 13.01 et 22.08, d'une durée de plus de 20 jours, ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention collective sauf qu'elle continue de bénéficier des assurances collectives tels que soins dentaires, oculaires, assurance-vie, médicaments, etc., si elle en assume la totalité des coûts. Elle doit également assumer les contributions au régime de pension tel que prescrit par le régime de retraite de l'Administration.

c) La personne salariée mentionnée aux paragraphes a) et b) continue d'accumuler son ancienneté tel que prescrit par la présente convention collective.

ARTICLE 23 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

23.01 Régime d'auto-assurance de maladie de courte durée

Un nouveau régime d'auto-assurance en cas de maladie de courte durée est mis en vigueur à partir de la signature de la convention collective du 26 mai 1995.

Ce nouveau régime prévoit qu'en cas de maladie de courte durée, une personne salariée reçoit, sans délai de carence, 100% de son salaire brut régulier pour un maximum de 13 semaines. Cette somme est diminuée de tout montant payable à une personne salariée pour la même période de maladie tel que assurance automobile, Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, régime de pension du Canada ou régime des rentes du Québec.

23.02 Attribution des congés de maladie

La personne salariée a droit à un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une consultation médicale, à la condition :

a) qu'elle puisse convaincre l'Administration de son état, de la manière et à un moment que celle-ci détermine; et

b) qu'elle possède les crédits de congé de maladie nécessaires.

23.03 Déclaration signée

Une déclaration signée de la personne salariée indiquant que, par suite de sa maladie, de sa blessure ou de sa consultation médicale, elle était incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Administration, comme satisfaisant aux exigences de la clause 23.02 a), si la période de congé payée demandée ne dépasse pas cinq (5) jours (trois (3) jours pour les coordonnateurs, centre de contrôle, assujettis à l'horaire de 12 heures); mais la personne salariée ne peut bénéficier de plus de cinq (5) jours de congé de maladie payés au cours d'une année civile sur la seule foi de déclarations par elle. La personne salariée doit présenter un certificat médical pour des congés de maladie de plus de cinq (5) jours consécutifs (trois (3) jours

pour les coordonnateurs, centre de contrôle, assujettis à l'horaire de 12 heures) et pour des congés de maladie excédant cinq (5) jours au cours d'une même année.

23.04 Hospitalisation durant son congé compensatoire

La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie, et qui de ce fait, doit être hospitalisée durant son congé compensatoire, peut, si elle le désire, ajourner son congé compensatoire et ce, après entente avec son supérieur immédiat, à une date ultérieure d'autant de jours que dure l'hospitalisation et les jours de convalescence qui suivent cette hospitalisation. La personne salariée se voit alors accorder un congé de maladie pour cette période.

23.05 Obligation d'avertir le supérieur immédiat

a) Une personne salariée qui est absente pour cause de maladie doit en aviser son supérieur immédiat ou toute autre personne désignée, avant le début de sa période de travail prévue ou dès que possible par la suite, et doit communiquer à son supérieur immédiat ou à toute autre personne désignée, la date probable de son retour au travail.

b) Advenant qu'une personne salariée ne soit pas en mesure de retourner au travail à la date prévue, elle doit, avant le début de la période de travail où elle est censée retourner, aviser de nouveau son surveillant ou toute autre personne désignée de sa situation actuelle.

23.06 Présentation des certificats médicaux

Les certificats médicaux exigés doivent être présentés par la personne salariée lors de son retour au travail. Cependant, dans le cas d'un congé de maladie d'une durée probable de cinq (5) jours ou plus, la personne salariée doit faire parvenir à la direction des ressources humaines, le ou avant le cinquième (5e) jour, un certificat médical indiquant alors la durée probable de la maladie.

ARTICLE 24 - DURÉE DU TRAVAIL

24.01 Généralités

Aux fins de l'application du présent article, l'expression :

a) "jour" désigne toute période de 24 heures commençant à 00 h 00;

b) "semaine" désigne toute période de sept (7) jours consécutifs commençant à 00 h 00 le lundi et prenant fin à 24 h 00 le dimanche suivant.

24.02 Semaine normale de travail

a) Pour les personnes salariées du service de l'entretien, les heures de travail s'établissent de 7 h 15 à 15 h 30, du lundi au vendredi inclusivement et sont constituées d'une période de repos de 15 minutes rémunérée le matin et d'une période de repas d'une heure non rémunérée.

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cet horaire moyennant un préavis de 30 jours.

Les règles applicables aux heures supplémentaires continuent toutefois de s'appliquer à compter de 16 h.

b) Pour toutes les autres personnes salariées, la semaine normale de travail est de 37½ heures réparties du lundi au vendredi inclusivement et la journée de travail est de sept heures et demie (7½) consécutives à l'exception d'une période de repas d'une durée de 45 minutes.

c) La semaine normale de travail des coordonnateurs, centre de contrôle, de la direction des opérations assujettis à l'horaire de 12 heures est en moyenne de 40 heures sur une période de 12 semaines, tel que prévu à l'horaire de l'annexe C.

L'horaire normal de travail pour les coordonnateurs, centre de contrôle, de la direction des opérations assujettis à l'horaire de 12 heures est le suivant :

horaire de jour : de 7 h 00 à 19 h 00
horaire de nuit : de 19 h 00 à 7 h 00

Le coordonnateur, centre de contrôle assujetti à l'horaire de 12 heures qui travaille seul de jour, qui ne peut se faire remplacer pendant la période de repas, aura droit à une indemnité de 30 minutes payées à taux simple pour la période de repas, du lundi au vendredi seulement.

L'Administration peut revenir à l'horaire original de huit (8) heures par jour suite à un préavis écrit de 60 jours adressé au Syndicat et aux personnes salariées concernées.

Après avoir exercé cette option, l'Administration ne pourra pas retourner à l'horaire de 12 heures.

d) Pour le coordonnateur, centre de contrôle, de la direction des opérations non assujetti à l'horaire de 12 heures, la semaine normale de travail est de 40 heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail est de huit (8) heures consécutives à l'exception d'une période de repas d'une durée de 60 minutes si les besoins du service le permettent.

Le coordonnateur, centre de contrôle, non assujetti à l'horaire de 12 heures peut être intégré à l'horaire de 12 heures après un préavis de 48 heures.

e) Nonobstant les sous-paragraphes a) et b), les parties conviennent pour les superviseurs du service des opérations ferroviaires de maintenir les horaires, la durée de travail et les périodes de repas tels que spécifiés à l'annexe F de la présente convention collective.

f) L'Administration assure deux (2) périodes de repos de 15 minutes chacune par journée complète de travail vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

Le coordonnateur, centre de contrôle assujetti à l'horaire de 12 heures qui travaille seul de jour, qui ne peut se faire remplacer pendant les périodes de repos, aura droit à une indemnité de 15 minutes payées à taux simple pour chacune des deux (2) périodes de repos où il ne peut être remplacé, et ce pour la période du lundi au vendredi seulement.

24.03 Horaire variable

La personne salariée peut se voir concéder le droit de travailler selon un horaire variable pourvu que cela soit compatible avec les besoins administratifs et de fonctionnement du service de la personne salariée, n'entraîne aucune augmentation de coût à l'Administration et fasse l'objet d'un accord mutuel entre la personne salariée et son superviseur. Les demandes placées en vertu de la présente clause ne peuvent être refusées sans motif valable.

Les paramètres de l'horaire variable sont les suivants :

Heures d'affaires

Les heures officielles d'ouverture de l'Employeur sont de 8 h 30 à 16 h 45 du lundi au vendredi inclusivement.

Amplitude journalière

La période de travail chez l'Employeur s'étend de 7 h 30 à 17 h 45 du lundi au vendredi inclusivement.

Plages fixes

Les périodes de travail durant lesquelles la présence de toutes les personnes salariées est obligatoire sont de 9 h 30 à 15 h 45 du lundi au vendredi inclusivement.

Plages mobiles

Les périodes de travail durant lesquelles la personne salariée choisit ses heures d'arrivée et de départ sont entre :
7 h 30 et 9 h 30
15 h 45 et 17 h 45
du lundi au vendredi inclusivement.

Il est entendu que le choix des personnes salariées qui bénéficieront de l'horaire variable se fera par ancienneté.

ARTICLE 25 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

25.01 Heures supplémentaires - généralités

L'Administration évite, dans la mesure du possible, de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et s'efforce de les répartir de façon équitable parmi les personnes salariées qualifiées facilement disponibles.

25.02 Attribution des heures supplémentaires

a) i) En fonction de la nature du travail ou du projet en cause, les heures supplémentaires sont offertes aux personnes salariées de manière à produire une distribution égale des possibilités d'effectuer des heures supplémentaires.

ii) Les heures supplémentaires sont d'abord attribuées conformément au paragraphe i) ci-dessus aux personnes salariées qui effectuent habituellement et régulièrement le travail ou s'occupent du projet en question ou à qui l'on pourrait par ailleurs demander d'effectuer ce travail pendant les heures normales de travail et qui sont immédiatement disponibles.

iii) Lorsqu'il n'y a pas suffisamment de personnes salariées parmi celles qui effectuent habituellement et régulièrement le travail en question, ou à qui l'on pourrait par ailleurs demander d'effectuer ce travail ou de s'occuper du projet, pour effectuer les heures supplémentaires, celles-ci sont attribuées conformément au paragraphe i) ci-dessus aux personnes salariées qui occupent des postes comportant des fonctions semblables, qui peuvent effectuer le travail ou s'occuper du projet en question et qui sont immédiatement disponibles.

b) Dans le cadre de l'application des paragraphes ii) et iii) ci-dessus, la personne salariée a le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires lorsqu'elle a récemment effectué un important nombre d'heures supplémentaires, à condition qu'il soit possible de trouver un remplaçant convenable.

c) Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel avec la personne salariée, l'Administration doit, chaque fois que cela est possible, donner un préavis minimal de quatre (4) heures au sujet de la nécessité d'heures supplémentaires.

25.03 Rémunération des heures supplémentaires

Lorsque la personne salariée effectue des heures supplémentaires en dehors de son horaire de travail régulier, elle est rémunérée au taux et demi (1½) pour chaque heure supplémentaire qu'elle effectue en accord avec la pratique actuelle.

Tout coordonnateur, centre de contrôle qui termine son affectation régulière de nuit à 07 h 00, et qui doit effectuer des heures supplémentaires non consécutives à la fin de son quart de travail, alors que son horaire prévoit une journée de congé le lendemain, sera rémunéré à taux double.

25.04 Jour de repos

a) i) La personne salariée travaillant sur un horaire régulier de 37½ heures par semaine, ainsi que les superviseurs, opérations ferroviaires travaillant une moyenne de 37½ heures par semaine, qui effectue des heures supplémentaires un samedi qui constitue pour eux une journée de repos, sont rémunérés à taux et demi (1½) pour les heures travaillées ou touchent la rémunération d'au moins quatre (4) heures à taux et demi (1½), selon le plus élevé des deux (2) montants.

ii) La personne salariée travaillant sur un horaire régulier de 40 heures par semaine ainsi que les coordonnateurs, centre de contrôle, travaillant une moyenne de 40 heures par semaine, qui effectuent des heures supplémentaires un samedi qui constitue pour eux une journée de repos, sont rémunérés à taux double (2) pour les heures travaillées ou touchent la rémunération d'au moins quatre (4) heures à taux double (2), selon le plus élevé des deux (2) montants.

b) La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires un dimanche qui constitue pour elle une journée de repos, est rémunérée à taux double (2) pour les heures travaillées ou touche la rémunération d'au moins quatre (4) heures à taux double (2) selon le plus élevé des deux (2) montants.

c) Une personne salariée qui effectue des heures supplémentaires lors d'une journée de repos qui n'est pas un samedi ou un dimanche, est rémunérée à taux double (2) pour les heures travaillées ou touche la rémunération d'au moins quatre (4) heures à taux double (2), selon le plus élevé des deux (2) montants.

25.05 Remboursement des frais de transport

Lorsque la personne salariée est tenue de se présenter au travail dans les conditions énoncées aux clauses 25.04 et 25.09 et qu'elle doit utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun ordinaires, elle est remboursée pour les frais de kilométrage au taux stipulé à la clause 42.01.

25.06 Consignation des heures supplémentaires

Les personnes salariées doivent consigner, de la manière déterminée par l'Administration, les heures auxquelles commence et finit le travail supplémentaire.

25.07 Congé compensatoire

a) Les heures supplémentaires sont rémunérées sauf dans les cas où, sur demande de la personne salariée, ces heures peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.

b) L'Administration accorde un congé compensatoire au moment qui convient à la fois à la personne salariée et à l'Administration, en autant que cela n'entraîne pas de coût additionnel pour l'Administration.

c) Le congé compensatoire qui n'a pas été pris avant la fin de l'année où elle l'acquiert peut être reporté au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Si à cette date il n'a pas été pris, il est rémunéré au taux du 31 décembre de l'année précédente.

25.08 Indemnité de repas

a) La personne salariée tenue d'effectuer plus de deux (2) heures supplémentaires immédiatement après son horaire journalier ou de son quart, touche une indemnité de repas de 14,00 $.

Au lieu des dispositions prévues au paragraphe précédent, tout coordonnateur, centre de contrôle et tout superviseur, opérations ferroviaires de la direction des opérations assujettis à un horaire de 12 heures qui sont tenus d'effectuer plus d'une (1) heure de temps supplémentaire immédiatement après son horaire journalier ou leur quart, touche une indemnité de repas de 14,00 $.

b) La personne salariée tenue d'effectuer trois (3) heures supplémentaires ou plus, a droit à une pause-repas d'une demi-heure (½) rémunérée au taux de temps supplémentaire applicable. Si la personne salariée ne prend pas de pause-repas, elle a droit à une demi-heure (½) rémunérée au taux de temps supplémentaire applicable en sus des heures supplémentaires effectuées.

25.09 Travail non accolé aux heures normales

La personne salariée rappelée au travail pour des périodes qui ne sont pas accolées à son horaire de travail régulier sera rémunérée pour un minimum de quatre (4) heures au taux des heures supplémentaires applicables. Elle aura droit de réclamer les frais de transport de son domicile à son lieu de travail au taux stipulé à la clause 42.01.

De plus, la clause 25.08 b) s'applique à toute personne salariée tenue d'effectuer trois (3) heures supplémentaires ou plus.

25.10 Transmission d'instructions au centre de contrôle

Un coordonnateur, centre de contrôle, requis de recevoir, avant que ne débute son affectation, des instructions de la personne salariée qu'il remplace a droit d'être rémunéré pour 10 minutes à taux et demi (1½).

ARTICLE 26 - DISPONIBILITÉ

26.01 a) Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, lorsque l'Administration exige d'une personne salariée du service de l'entretien qu'elle soit disponible en dehors des heures normales de travail, elle a droit à l'indemnité de disponibilité suivante :

- quatre (4) heures par jour de disponibilité à taux et demi (1½) pour la période du mercredi 16 h 00 au mercredi suivant 7 h 00 pour un total hebdomadaire maximum de 28 heures à taux et demi (1½).

En plus de ce qui précède, la personne salariée qui doit se présenter au travail en dehors des heures normales de travail pour une période excédant quatre (4) heures au cours d'une même journée, est rémunérée à taux et demi (1½) pour chaque heure supplémentaire effectuée après cette première (1re) période de quatre (4) heures.

b) L'indemnité de disponibilité est, à la demande de la personne salariée, compensée au moyen d'un congé compensatoire et ce congé est accordé en conformité avec la clause 25.07.

26.02 a) Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, lorsque l'Administration exige d'une personne salariée de la direction des opérations ou du service des opérations ferroviaires qu'elle soit disponible en dehors des heures normales de travail, elle a droit à l'indemnité de disponibilité suivante :

- deux (2) heures par jour de disponibilité à taux et demi (1½) pour la période du mercredi 17 h 00 au mercredi suivant 8 h 00 pour un total hebdomadaire maximum de 14 heures à taux et demi (1½).

En plus de ce qui précède, la personne salariée qui doit se présenter au travail en dehors des heures normales de travail pour une période excédant deux (2) heures au cours d'une même journée, est rémunérée à taux et demi (1½) pour chaque heure supplémentaire effectuée après cette première (1re) période de deux (2) heures.

b) Les parties conviennent de maintenir la pratique actuelle quant à la distribution des périodes de disponibilité entre le personnel de la direction des opérations et du service des opérations ferroviaires de l'Administration.

c) L'indemnité de disponibilité est, à la demande de la personne salariée, compensée au moyen d'un congé compensatoire et ce congé est accordé en conformité avec la clause 25.07.

26.03 a) Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, lorsque l'Administration exige d'une personne salariée de la direction de la technologie de l'information qu'elle soit disponible en dehors des heures normales de travail, elle a droit à l'indemnité de disponibilité suivante :

- une (1) heure par jour de disponibilité à taux et demi (1½) pour la période du mercredi 17 h 00 au mercredi suivant 8 h 00 pour un total hebdomadaire maximum de sept (7) heures à taux et demi (1½).

En plus de ce qui précède, la personne salariée qui doit se présenter au travail en dehors des heures normales de travail pour une période excédant une (1) heure au cours d'une même journée, est rémunérée à taux et demi (1½) pour chaque heure supplémentaire effectuée après cette première (1re) période d'une (1) heure.

b) Les parties conviennent de distribuer les périodes de disponibilité entre les personnes salariées classifiées analyste technique de façon équitable.

c) L'indemnité de disponibilité est, à la demande de la personne salariée, compensée au moyen d'un congé compensatoire et ce congé est accordé en conformité avec la clause 25.07.

ARTICLE 27 - TEMPS DE DÉPLACEMENT

27.01 Les parties conviennent de maintenir les pratiques actuelles concernant le temps de déplacement, en voyage, pour les affaires de l'Administration.

ARTICLE 28 - INDEMNITÉ DE DÉPART

28.01 Indemnité de départ

Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 28.02, la personne salariée bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire:

a) Mise à pied

Lors d'une mise à pied pour raison de changement technologique, manque de travail ou abolition de fonction, la personne salariée qui justifie 10 ans et moins d'emploi continu, recevra deux (2) semaines de rémunération pour chaque année d'emploi continu; la personne salariée qui justifie plus de 10 ans d'emploi continu, recevra trois (3) semaines de rémunération pour chaque année d'emploi continu jusqu'à un maximum de 42 semaines.

b) Retraite

À sa retraite, la personne salariée a droit à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de 32 semaines.

c) Décès

Si la personne salariée décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de 32 semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

28.02 Indemnités de départ maximales

Les indemnités de départ payables à la personne salariée en vertu du présent article sont réduites en proportion de toute période d'emploi continu pour laquelle elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi.

En aucun cas, les indemnités de départ maximales prévues à la clause 28.01 ne peuvent être cumulées.

28.03 Taux de rémunération hebdomadaire lors de la cessation d'emploi

Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel la personne salariée a droit à la date de cessation de son emploi.

ARTICLE 29 - APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE

29.01 a) Lorsqu'est faite une appréciation officielle de son rendement, la personne salariée doit pouvoir signer la formule d'appréciation afin d'indiquer qu'elle en a lu le contenu. Sur demande écrite de sa part, une copie de cette formule lui est alors remise. La signature de la personne salariée sur la formule d'appréciation atteste uniquement qu'elle en a lu le contenu et non pas qu'elle y souscrit.

b) Les représentants de l'Administration qui apprécient le rendement de la personne salariée doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou d'en avoir été informés pendant au moins la moitié de la période faisant l'objet de l'appréciation.

c) Pour toute nouvelle personne salariée, il y aura deux (2) appréciations du rendement durant la période de probation, soit vers le cinquième (5e) mois et vers le onzième (11e) mois de la période de douze (12) mois de probation.

29.02 L'Administration convient de ne pas produire comme élément de preuve au cours d'une audition se rapportant à une mesure disciplinaire, tout document extrait du dossier de la personne salariée et dont le contenu n'avait pas été porté à sa connaissance au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

29.03 Sur demande de la personne salariée, à intervalles raisonnables, son dossier personnel peut être mis à sa disposition, aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Administration.

29.04 Les critères d'appréciation du rendement sont communiqués à la personne salariée avant le début de la période d'appréciation et ils demeurent inchangés pendant la période d'appréciation, à moins que la personne salariée ne soit informée des changements.

ARTICLE 30 - DISCIPLINE

30.01 a) Aucune réprimande ni mesure disciplinaire ne peut être enregistrée contre une personne salariée ni utilisée contre elle, en aucun temps, à moins que ladite personne salariée et le Syndicat n'en soient avisés par écrit dans les 15 jours ouvrables suivant la fin de l'enquête de l'Administration concernant l'incident ou l'événement provoquant la réprimande ou la mesure disciplinaire.

b) Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Administration.

30.02 L'Administration informe le représentant local du Syndicat qu'une suspension a été imposée dans un délai d'au plus une (1) journée ouvrable suivant la notification écrite remise à la personne salariée.

30.03 Lorsqu'une personne salariée est suspendue pour une période de plus de 15 jours ouvrables et qu'elle conteste cette mesure disciplinaire selon les dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage, toute portion de ladite suspension qui excède 15 jours ouvrables est retardée jusqu'après la décision finale de l'arbitre concernant ladite mesure disciplinaire, à condition que le grief soit soumis dans les 15 jours ouvrables de l'imposition de la suspension.

Dans ce cas, la personne salariée subit la partie excédant 15 jours ouvrables de la suspension si celle-ci est maintenue par l'arbitre ou, dans le cas du contraire, est remboursée selon la décision dudit arbitre.

30.04 L'Administration avise la personne salariée et la section locale du Syndicat 24 heures à l'avance de toute entrevue de nature disciplinaire ou de toute séance d'orientation (counselling) et indique l'objet de la réunion. Le superviseur rappelle à la personne salariée qu'elle a le droit de se faire accompagner par un délégué syndical ou un représentant autorisé du Syndicat. Si la personne salariée ne se présente pas à l'entrevue et ne justifie pas son absence, l'Administration et le représentant du Syndicat peuvent procéder à l'audition.

30.05 Aucun rapport ou document relatif à la conduite ou au rendement d'une personne salariée ne peut être versé à son dossier personnel à moins qu'une copie du rapport ou du document n'ait été remise à la personne salariée. L'Administration ne peut produire comme élément de preuve lors d'une audition un rapport ou document extrait du dossier de la personne salariée et dont celle-ci aurait ignoré l'existence au moment où il a été versé à son dossier.

30.06 Tout avis de mesure disciplinaire éventuellement versé au dossier personnel de la personne salariée est détruit au terme de la période d'un (1) an qui suit la date à laquelle cette mesure a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

ARTICLE 31 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

31.01 Avant de présenter un grief, une personne salariée doit discuter de toute plainte avec son directeur, son équivalent ou son représentant. La personne salariée peut demander à son délégué syndical d'assister à l'entretien. Cette rencontre est sans perte de salaire pour la personne salariée et son délégué syndical.

31.02 Aux fins de la présente procédure, l'expression :

a) "grief" désigne toute plainte signée par une personne salariée en son nom et présentée par écrit et toute plainte présentée par le représentant autorisé du Syndicat, en son nom ou au nom d'une ou de plusieurs personnes salariées,

i) concernant l'application, l'interprétation ou l'administration de la convention collective;

ii) concernant l'application d'une norme de classification, une nomination, une promotion, une rétrogradation, une mutation, une mesure disciplinaire, une cessation d'emploi;

b) "représentant autorisé du Syndicat" désigne toute personne nommée par l'agent négociateur pour participer au processus de règlement d'un grief;

c) "délégué syndical" désigne toute personne salariée de l'Administration nommée ou élue pour faire fonction de représentant autorisé du Syndicat. Si un délégué syndical n'est pas en mesure d'exercer ses fonctions, le Syndicat désigne une autre personne salariée de l'Administration pour la remplacer;

d) "Administration" désigne toute personne autorisée par l'Administration à exercer les pouvoirs de l'Administration;

e) "jours" désigne les jours civils à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés;

f) "plainte urgente" désigne toute question touchant le congédiement ou la suspension et les questions qui ne peuvent être réglées rétroactivement.

31.03 La personne salariée qui désire présenter un grief à l'un ou l'autre des paliers prescrits de la procédure doit le présenter par l'intermédiaire du représentant autorisé du Syndicat.

31.04 Un grief ne peut être invalidé ou rejeté à cause d'un vice de procédure ou d'une erreur technique. Le défaut d'observer les délais ne constitue pas un vice de procédure ou une erreur technique.

31.05 Un grief doit être présenté au premier palier de la procédure au plus tard le 25^{e} jour suivant la date à laquelle le plaignant ou le Syndicat, selon le cas, a été avisé par écrit ou mis au courant pour la première (1re) fois de la mesure ou de la situation donnant lieu au grief.

Sauf indication contraire dans la présente convention collective, un grief est traité en passant par les paliers suivants :

a) premier palier

pour l'Administration : le directeur ou son représentant
pour le Syndicat : représentant autorisé

b) deuxième palier

pour l'Administration : le directeur des ressources humaines ou son représentant
pour le Syndicat : représentant autorisé

31.06 Dans les 10 jours ouvrables qui suivent la réception d'un grief au premier (1er) palier de la procédure, le directeur ou le représentant concerné doit tenir une audition et donner sa décision par écrit au Syndicat et à la personne salariée concernée.

31.07 Si la décision du directeur ou du représentant n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat peut présenter le grief au deuxième (2e) palier de la procédure dans les 10 jours ouvrables qui suivent la décision du directeur ou du représentant.

31.08 Dans les 10 jours ouvrables qui suivent la réception d'un grief au deuxième(2e) palier de la procédure, le directeur des ressources humaines ou son représentant doit tenir une audition et donner sa décision, par écrit, au Syndicat et à la personne salariée concernée.

31.09 Lorsqu'un représentant de l'Administration à n'importe quel palier de la procédure rejette un grief, il doit, dans sa décision, donner les motifs du rejet.

31.10 Les arbitres uniques auxquels les parties ont convenu de renvoyer des griefs à l'arbitrage sont les suivants :

- Jean-Guy Clément
- Diane Sabourin

Les arbitres nommés ci-dessus agissent à tour de rôle dans l'ordre. Si l'arbitre choisi en vertu de la procédure est dans l'impossibilité d'agir, l'affaire est renvoyée à l'arbitre dont le nom vient immédiatement après.

S'il advient que la liste est épuisée et qu'aucun arbitre ne puisse entendre le grief, les parties nomment un autre arbitre à titre de remplaçant. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les 10 jours, l'une ou l'autre des parties peut en appeler au ministre du Travail, qui nommera un arbitre.

31.11 Si le Syndicat ne présente pas, à chaque palier de la procédure, un grief dans les délais stipulés au présent article, le grief est alors réputé avoir été abandonné. De même, si l'Administration ne répond pas par écrit à un grief dans les délais stipulés au présent article, le grief peut être présenté au palier suivant de la procédure.

Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par consentement mutuel donné par écrit par les deux (2) parties.

31.12 L'Administration transmet au représentant autorisé du Syndicat une (1) copie de la décision prise par l'Administration à chaque palier de la procédure, en même temps qu'elle la transmet à la personne salariée (aux personnes salariées) au nom duquel (desquels) le grief est présenté.

31.13 Si les parties sont d'accord, un grief peut être présenté immédiatement au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, pourvu que les délais stipulés à la clause 31.08 soient respectés.

31.14 Si l'Administration congédie une personne salariée ou met fin à son emploi pour une raison quelconque, ou la suspend pour une période indéfinie, le grief est présenté directement au deuxième (2e) palier de la procédure.

31.15 a) Lorsqu'un grief doit être envoyé par la poste, le document est expédié par courrier certifié et réputé avoir été :

i) présenté à la date indiquée sur le cachet de la poste;

et

ii) reçu par l'Administration à la date à laquelle le récépissé de réception a été signé.

b) De même, la réponse au grief est envoyée par courrier certifié et est réputée avoir été :

i) envoyée par l'Administration le jour où l'envoi a été certifié;

et

ii) reçue à la date à laquelle le Syndicat a signé le récépissé de réception relatif à cet envoi.

Le délai dans lequel le Syndicat peut présenter le grief au dernier palier de la procédure est calculé à partir du jour où le Syndicat a signé le récépissé de réception pour sa copie de la lettre.

31.16 Le Syndicat doit aviser l'Administration par écrit du nom et de la sphère de compétence des personnes autorisées par le Syndicat à représenter les personnes salariées ou le Syndicat lors de la présentation des griefs à chaque palier de la procédure et doit aviser immédiatement l'Administration de tout changement.

31.17 Lorsqu'un grief, selon la définition en 31.02, n'est pas réglé à la satisfaction de l'Administration ou du Syndicat, au dernier palier de la procédure, l'Administration ou le Syndicat peut renvoyer le grief en arbitrage dans les 30 jours suivant la réponse donnée au dernier palier.

31.18 L'avis d'intention de renvoyer le grief en arbitrage doit être donné par écrit.

31.19 Lors du renvoi d'un grief en arbitrage, l'arbitre choisi par consentement mutuel des parties et possédant tous les pouvoirs décrits à l'article 60(1), section a) et b) et 60(2), Partie I du Code canadien du travail, est habilité à trancher la question.

31.20 En ce qui concerne les frais d'arbitrage des griefs, l'Administration et le Syndicat partagent à parts égales les dépenses et la rémunération de l'arbitre unique.

31.21 L'arbitre doit rendre sa décision par écrit dans les 60 jours suivant la date de l'audition.

31.22 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier quelque partie que ce soit de la présente convention collective, ni d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y substituer quoi que ce soit. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux (2) parties et toute personne salariée en cause.

31.23 Au lieu de la procédure d'arbitrage conventionnelle établie dans les paragraphes précédents, les deux (2) parties peuvent s'entendre pour que le grief soit soumis à une personne choisie d'un commun accord, qui procédera à l'audition du grief et rendra sa décision oralement, sans exposer ses raisons. De telles décisions ne peuvent altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention collective pertinente; elles ne constituent pas de précédent et doivent être prises sans préjudice.

Elles sont néanmoins définitives et les deux (2) parties sont tenues de s'y conformer; le grief est alors considéré comme étant définitivement réglé.

31.24 L'Administration et le Syndicat partagent les dépenses et la rémunération de la personne choisie pour l'audition des cas soumis à l'arbitrage sommaire.

ARTICLE 32 - CLASSIFICATION

32.01 a) En ce qui a trait au système de classification des postes, suite au comité conjoint, la norme de classification sera celle qui a fait l'objet d'un accord entre les parties. Elle entrera en vigueur rétroactivement au 1er janvier 1995.

b) Règles de transposition

i) Reclassification à la baisse

Suite à la mise en place du nouveau système de classification, la personne salariée dont le taux de salaire est plus élevé que le maximum prévu à l'échelle salariale de son emploi voit son salaire maintenu jusqu'à ce que le maximum de l'échelle salariale atteigne le salaire de la personne salariée.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée reclassifiée à la baisse reçoit, s'il y a lieu, sous forme de montant forfaitaire, 50% du pourcentage de majoration des échelles de salaires.

ii) Reclassification à la hausse

Dans le cas où une personne salariée se retrouve classée à un niveau portant un taux maximal de rémunération supérieur au taux maximal de sa classification antérieure, son salaire est ajusté, à la hausse, à l'échelon de sa nouvelle classification le plus rapproché de son salaire actuel.

Cet ajustement de traitement n'a aucun effet sur l'augmentation annuelle d'échelon qui aura lieu en date de l'anniversaire de la personne salariée tel que prévu à la clause 43.07.

iii) Statu quo

Dans le cas où une personne salariée se retrouve classée à un niveau portant un taux maximal de rémunération égal au taux maximal de rémunération antérieur, son salaire demeure inchangé si la nouvelle classification comprend un échelon correspondant à son salaire actuel, ou, son salaire est ajusté conformément à l'échelon le plus rapproché, mais pas moindre que son salaire actuel.

c) Grief sur la classification

Un comité conjoint sera désigné par les parties pour entendre les griefs soumis par les personnes salariées à propos de la nouvelle classification.

32.02 Les parties conviennent aussi qu'un grief de classification sera réglé selon l'article 31 (Procédure de règlement des griefs) tel qu'amendé ci-dessous :

a) tous les délais impartis à un grief de classification peuvent, après entente entre les parties, être prolongés;

b) les fonctions et responsabilités à la base d'un grief de classification doivent être celles qui étaient assignées et exécutées au moment où a été prise la décision visée par le grief;

c) outre la description des tâches, tout différend relatif aux devoirs assignés entre la personne salariée et le surveillant autorisé doit être identifié dans le grief de classification même;

d) les personnes salariées sont encouragées à discuter de la classification de leur poste avec un représentant de l'Administration bien au fait de la classification, avant de soumettre un grief de classification;

e) un grief de classification doit être soumis selon la procédure de grief comme suit :

i) étape de la plainte

pour l'Administration :	supérieur immédiat
pour le Syndicat :	délégué syndical de la section locale

ii) palier 2 (dernier palier)

pour l'Administration :	directeur des ressources humaines ou son représentant autorisé
pour le Syndicat :	représentant autorisé

f) le plaignant est représenté par un représentant autorisé du Syndicat lors des discussions sur le grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs;

g) sur demande et, avant l'audition au dernier palier, il y a échange de renseignements pertinents au grief tels la description, l'évaluation et la raison d'être du poste, les modifications aux fonctions et les déclarations du superviseur ou de la personne salariée, aux fins de discussions non officielles entre le personnel de classification des deux (2) parties;

h) le Syndicat reçoit un avis écrit d'au moins 10 jours de la date de l'audition au dernier palier. L'Administration fait parvenir à la personne salariée la décision qui a été rendue au dernier palier de la procédure et en envoie une copie au représentant du Syndicat dans les 40 jours suivant la date de la déposition;

i) 1) tout grief non résolu peut être référé à l'arbitrage dans les 30 jours suivant réception par le plaignant de l'avis de décision de l'Administration en vertu de la clause 32.02 h) par simple avis à cet effet signifié par écrit à l'Administration;

2) les parties doivent, sans délai, choisir un arbitre compétent en matière de classification. À défaut de pouvoir s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les 10 jours, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre d'office;

j) l'arbitre décide du niveau de classification du poste, en conformité avec le régime de classification de l'Administration, et détermine la date d'entrée en vigueur.

32.03 Sur demande écrite, la personne salariée reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

ARTICLE 33 - TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

33.01 Travail dans l'unité

Sauf en situation d'urgence, d'entraînement ou s'il n'y a aucune personne salariée disponible sur les lieux de travail, ou lors d'une affectation temporaire, les personnes salariées qui ne sont pas visées par la présente convention collective ne pourront exécuter le travail effectué régulièrement par les personnes salariées de l'unité de négociation.

33.02 Sous-traitance

Il est convenu entre les parties que l'Administration pourra continuer d'accorder des contrats de sous-traitance. Cependant, le travail régulièrement exécuté par les personnes salariées de l'unité de négociation ne sera pas confié à des sous-traitants si ce contrat de sous-traitance cause directement une mise à pied.

ARTICLE 34 - CONSULTATION MIXTE

34.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte des questions d'intérêt commun.

34.02 À la demande de l'une d'elles, les parties procèdent à des consultations significatives, au niveau approprié, au sujet des changements envisagés aux conditions d'emploi ou aux conditions de travail qui ne sont pas régies par la présente convention collective.

34.03 Ces consultations se tiennent sans porter préjudice à la position que l'Administration ou le Syndicat peut vouloir prendre dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions conventionnelles.

ARTICLE 35 - MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

35.01 La présente convention collective peut être modifiée sur accord mutuel.

ARTICLE 36 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

36.01 Les parties reconnaissent le droit de la personne salariée à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

L'Administration et le Syndicat reconnaissent que le maintien et le développement du bien-être général des personnes salariées constituent un objectif commun.

Par conséquent, tout sera mis en oeuvre pour prévenir et corriger toute situation et tout comportement susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des personnes salariées ou de détériorer le milieu de travail.

36.02 a) Il incombe en premier (1er) lieu à l'Administration d'assurer la sécurité du milieu de travail, de prendre et de mettre en oeuvre des mesures appropriées et efficaces, tant préventives que correctives, pour protéger la santé et assurer la sécurité des personnes salariées.

b) Sans limiter la généralité de ce qui précède, les parties conviennent d'observer et d'appliquer à la présente convention collective les dispositions prescrites par la partie II du Code canadien du travail.

36.03 Accident du travail

a) Une personne salariée qui subit un accident du travail est payée pour la journée entière pendant laquelle l'accident a eu lieu.

b) L'Administration prend les moyens pour que toute personne salariée accidentée soit transportée, à son choix, à l'hôpital, à sa résidence ou chez son médecin dans les plus brefs délais possibles, selon ce que requiert son état. Lorsque la personne salariée ne peut pas faire un choix, elle est transportée à l'hôpital. Dans le cas où une personne salariée tomberait malade sur les lieux de travail et qu'elle ne pourrait alors se déplacer elle-même, les dispositions du présent paragraphe s'appliquent.

c) Une personne salariée ayant subi un accident du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle, au sens de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, ne perd pas son emploi du seul fait de l'incapacité qu'elle subit par suite de l'accident ou de la maladie professionnelle.

Une personne salariée qui ne peut remplir les exigences normales de sa classification à la suite d'un tel accident du travail ou maladie professionnelle est, sur entente écrite entre les parties, transférée à un poste qu'elle est capable de remplir, soit par l'affectation à un poste vacant sans égard à l'ancienneté d'emploi.

36.04 Travail léger

L'Administration ne rappelle pas au travail une personne salariée, qui est absente à la suite d'un accident du travail, afin de lui faire effectuer du travail léger, sauf sur recommandation du médecin choisi par la personne salariée, et à la condition que ce travail soit favorable à la réadaptation de la personne salariée.

ARTICLE 37 - RÉGIMES D'ASSURANCES

37.01 L'Administration convient que les régimes d'assurances énumérés ci-dessous, restent en vigueur pendant la durée de la convention collective et l'Administration continue d'en assumer le coût des primes pour toutes les personnes salariées de la façon suivante :

a) assurance-maladie, niveau 3 incluant soins oculaires (100% payé par l'Administration);
b) assurance soins dentaires (100% payé par l'Administration);
c) assurance salaire longue durée (100% payé par l'Administration);
d) assurance contre les accidents de voyage (100% payé par l'Administration);
e) assurance-vie de base (prestation de décès) (87,9% payé par l'Administration);
f) assurance-vie facultative de base (100% payé par l'Administration);
g) assurance-vie facultative supplémentaire (100% payé par l'Administration);
h) assurance-vie des personnes à charge facultative (100% payé par l'Administration);
i) assurance mort mutilation accidentelle (100% payé par l'Administration).

Toute personne salariée embauchée, après le 19 juillet 1990, sur un poste couvert par la présente unité de négociation, ne bénéficie pas de l'assurance-vie facultative de base, de l'assurance-vie facultative supplémentaire, de l'assurance-vie des personnes à charge facultative et de l'assurance mort mutilation accidentelle.

37.02 L'Administration convient d'aviser, par écrit, les personnes salariées et le Syndicat de toute modification apportée aux bénéfices des régimes énumérés ci-dessus et de rencontrer les représentants du Syndicat afin de discuter des implications de ces modifications.

37.03 L'Administration s'engage à maintenir en vigueur, pour les personnes salariées présentement à l'emploi et ce, pour la durée de la présente convention collective, le régime de retraite des employés de l'Administration portuaire de Montréal.

En lieu et place du régime de retraite des employés de l'APM ci-haut mentionné, toute nouvelle personne salariée embauchée à compter du 1er juillet 2011 et qui a terminé sa période de probation, bénéficiera d'un Régime enregistré d'épargne retraite collectif, et ce rétroactivement à la date d'embauche, dont les modalités seront les suivantes :

- l'Employeur donnera à toute personne salariée un pourcentage de 3 % de son salaire annuel de base et la personne salariée devra également effectuer une cotisation obligatoire équivalente à celle de l'Employeur;
- les déductions pour le REER seront faites directement sur leur paie;
- la personne salariée pourra également effectuer une cotisation volontaire additionnelle.

ARTICLE 38 - GRÈVE OU LOCK-OUT

38.01 Pour la durée de la présente convention collective, le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève et l'Administration convient qu'il n'y aura pas de lock-out.

ARTICLE 39 - FORMATION

39.01 L'Administration s'engage à maintenir, pour la durée de la présente convention collective, une politique de formation et de perfectionnement pour les personnes salariées couvertes par l'unité de négociation.

ARTICLE 40 - ADHÉSION À DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

40.01 La personne salariée est remboursée de la cotisation ou des frais d'adhésion à des associations professionnelles requises ou approuvées par l'Administration.

ARTICLE 41 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL

41.01 L'achat ou le remplacement des vêtements de travail exigés par l'Administration pour le travail de la personne salariée est à la charge de l'Administration.

L'Administration verse à chaque personne salariée, qui occupe un des postes désigné à l'annexe D, présent au travail en janvier de chaque année, une allocation de 100 $ pour le groupe A, 200 $ pour le groupe B, 350 $ pour le groupe C pour l'achat de chaussures de sécurité et de vêtements de travail.

Pour les personnes salariées qui n'étaient pas présentes au travail en janvier, l'Administration paye ladite allocation lors du premier (1er) mois de leur retour au travail.

41.02 Lorsque l'Employeur exige le port de lunettes de sécurité pour un poste de travail, celles-ci sont fournies par l'Employeur. La liste des postes désignés se retrouve à l'annexe D de la présente convention collective.

Lorsqu'une personne salariée doit porter des verres de prescription, elle peut obtenir une paire de lunettes de sécurité à tous les vingt-quatre(24) mois, du fournisseur désigné par l'Employeur. Toutefois, le délai de vingt-quatre (24) mois peut être modifié dans les circonstances suivantes :

- lors d'un bris des verres ou de la monture, nous procéderons au remplacement;
- lors d'un changement dans la prescription, les verres uniquement seront changés;
- lors d'une détérioration prématurée des verres, les verres seront changés.

ARTICLE 42 - INDEMNITÉ POUR USAGE DE VOITURE PERSONNELLE ET FRAIS DE VOYAGE

42.01 Indemnité pour usage de voiture personnelle

L'Administration convient que les personnes salariées qui, en vertu de leur poste, doivent se servir de leur voiture personnelle pour les affaires de l'Administration ont droit au remboursement des frais d'automobile selon les directives du Conseil du Trésor, telles qu'amendées de temps à autre. Il n'y a aucune diminution de l'allocation lorsque le kilométrage atteint 6500 kilomètres. De plus, l'Administration verse, à ces personnes salariées, une indemnité supplémentaire de 20%.

42.02 L'Administration convient que les directives du Conseil du Trésor concernant les voyages, telles qu'amendées de temps à autre, s'appliquent à tout déplacement de la personne salariée pour les affaires de l'Administration.

ARTICLE 43 - RÉMUNÉRATION

43.01 Versement du traitement

Toute personne salariée a droit à une rémunération toutes les deux (2) semaines, pour services rendus :

a) qui est indiquée à l'annexe A pour la classification du poste auquel elle est nommée si la classification coïncide avec celle qui est précisée dans sa lettre de nomination;

ou

b) qui est indiquée à l'annexe A pour la classification du poste précisée dans sa lettre de nomination si cette classification et celle du poste auquel elle est nommée ne coïncident pas.

43.02 Taux de rémunération à la nomination

Le taux de rémunération d'une personne salariée nommée à un poste assujetti à la présente convention collective ne doit pas être inférieur au taux minimum de l'échelle des taux applicables au poste auquel elle accède.

43.03 Taux de rémunération à la promotion

La nomination d'une personne salariée constitue une promotion lorsque le taux de rémunération maximal applicable au poste auquel la personne salariée est nommée dépasse le taux de rémunération maximal applicable au poste qu'elle occupait immédiatement avant cette nomination :

a) d'un montant au moins égal à une augmentation prévue pour le poste auquel la personne salariée est nommée;

ou

b) d'un montant au moins égal à quatre pour cent (4%) du taux maximal pour le poste que la personne salariée occupait immédiatement avant cette nomination.

43.04 Taux de rémunération à la rétrogradation

Une personne salariée est rétrogradée lorsqu'elle est nommée à un poste qui comporte un taux de rémunération maximal moindre que le taux maximal de son poste actuel. Une personne salariée rétrogradée voit son salaire positionné dans sa nouvelle échelle salariale ou, le cas échéant, conserve son salaire tant et aussi longtemps que son salaire est supérieur au maximum de sa nouvelle échelle salariale.

43.05 Rémunération d'intérim

a) Lorsqu'une personne salariée est tenue par l'Administration d'exécuter, à titre intérimaire, une grande partie des fonctions d'une personne salariée d'un niveau de classification supérieur, elle touche, pendant cette période, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date où elle commence à remplir ces fonctions, comme si elle avait été nommée à ce niveau de classification supérieur.

b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

43.06 Nouvelle norme de classification

Si au cours de la durée de la présente convention collective il est établi une nouvelle norme de classification, l'Administration doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de cette norme, négocier avec le Syndicat les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des personnes salariées au moment de leur transposition dans les nouveaux niveaux.

43.07 Périodes d'augmentation d'échelon

La date d'augmentation annuelle d'échelon de salaire des personnes salariées est la date d'entrée en poste.

43.08 Rémunération selon la nouvelle échelle de taux de l'annexe A

Toutes les personnes salariées sont rémunérées selon l'échelle des taux spécifiés à l'annexe A des présentes.

43.09 La personne salariée est rémunérée par dépôt direct.

43.10 Avant de réclamer à une personne salariée le remboursement d'une somme d'argent à laquelle elle n'avait pas droit, l'Administration s'entend avec la personne salariée quant aux modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Administration fixe les modalités de remboursement.

Telles modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de 10% du montant brut de son chèque de paie, sauf quand cette façon d'agir fait courir le risque de ne pouvoir récupérer l'argent versé en trop ou si la personne salariée a agi négligemment en acceptant les sommes perçues en trop.

43.11 Application des taux de rémunération de l'annexe A

Les taux de rémunération figurant à l'annexe A, en vigueur à la signature de la présente convention collective, s'appliquent aux personnes salariées qui font partie de l'unité de négociation à la date de la signature de la présente convention collective et aux personnes qui ont cessé d'être des personnes salariées de l'unité de négociation durant la période de rétroactivité parce qu'elles sont :

a) mutées à un poste à l'Administration, à l'extérieur de l'unité de négociation;

b) retraitées;

c) décédées.

43.12 Prime de quart de travail

a) Quart de l'après-midi : la personne salariée qui travaille un quart de travail dont la majorité des heures sont après 16 h 00 reçoit une prime de quart de 0,75 $ pour chaque heure régulière travaillée.

b) Quart de nuit : la personne salariée qui travaille un quart de travail dont la majorité des heures sont après 23 h 00 reçoit une prime de quart de 1,00 $ pour chaque heure régulière travaillée.

ARTICLE 44 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

44.01 Sauf stipulation contraire expresse, les dispositions de cette convention collective entrent en vigueur à compter du 1er juillet 2017 et restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2027.

ARTICLE 45 - LETTRES D'ENTENTE ET AUTRES

45.01 Sauf stipulation contraire expresse, toute lettre d'entente ainsi que toute annexe font partie intégrante de cette convention collective.

ARTICLE 46 – RÉTROACTIVITÉ

Les personnes salariées couvertes ou ayant été couvertes par la présente convention collective bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures travaillées et/ou payées, incluant les heures supplémentaires, les primes, les allocations et les indemnités prévues à la présente convention collective, s'il y a lieu. Toute allocation de vêtements ayant déjà été versée à une personne salariée occupant un des postes mentionné à l'annexe D, sera déduite du montant de l'allocation prévue à la clause 41.01.

Signé à Montréal, ce 25e jour du mois de janvier 2018.

ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL

Serge Auclair

Patrice Corsilli

REGROUPEMENT PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE APM

Jean-Claude Hébert

Francine Émond-Côté

Wayne Tremblay

Henry Gagné

ANNEXE A

ANNEXE A1 - TAUX DE TRAITEMENT ANNUEL

Effectif du 1er janvier au 31 décembre 2017 (augmentation de 2%) *

	Minimum								Maximum
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	91 337 $	93 905 $	96 475 $	99 045 $	101 615 $	104 179 $	106 748 $	109 319 $	111 884 $
4	79 918 $	82 487 $	85 056 $	87 624 $	90 190 $	92 761 $	95 330 $	97 895 $	100 467 $
3	68 505 $	71 073 $	73 641 $	76 210 $	78 776 $	81 346 $	83 914 $	86 480 $	89 055 $
2	57 088 $	59 659 $	62 225 $	64 794 $	67 361 $	69 929 $	72 497 $	75 067 $	77 634 $
1	51 949 $	53 460 $	54 972 $	56 484 $	57 998 $	59 510 $	61 020 $	62 532 $	64 044 $

ANNEXE A2 - TAUX DE TRAITEMENT ANNUEL

Effectif du 1er janvier au 31 décembre 2018 (augmentation de 2%) *

	Minimum								Maximum
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	93 164 $	95 783 $	98 403 $	101 023 $	103 643 $	106 262 $	108 882 $	111 502 $	114 122 $
4	81 516 $	84 136 $	86 756 $	89 376 $	91 996 $	94 616 $	97 236 $	99 856 $	102 476 $
3	69 875 $	72 495 $	75 115 $	77 735 $	80 356 $	82 976 $	85 596 $	88 216 $	90 836 $
2	58 230 $	60 849 $	63 469 $	66 089 $	68 708 $	71 328 $	73 947 $	76 567 $	79 187 $
1	52 988 $	54 530 $	56 072 $	57 614 $	59 156 $	60 699 $	62 241 $	63 783 $	65 325 $

ANNEXE A3 - TAUX DE TRAITEMENT ANNUEL

Effectif du 1er janvier au 31 décembre 2019 (augmentation de 2%) *

	Minimum								Maximum
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	95 027 $	97 699 $	100 371 $	103 043 $	105 716 $	108 388 $	111 060 $	113 732 $	116 404 $
4	83 147 $	85 819 $	88 491 $	91 164 $	93 836 $	96 509 $	99 181 $	101 853 $	104 526 $
3	71 273 $	73 945 $	76 618 $	79 290 $	81 963 $	84 635 $	87 308 $	89 980 $	92 653 $
2	59 394 $	62 066 $	64 738 $	67 410 $	70 082 $	72 754 $	75 426 $	78 098 $	80 770 $
1	54 048 $	55 621 $	57 194 $	58 767 $	60 340 $	61 913 $	63 485 $	65 058 $	66 631 $

* Ou la plus haute augmentation accordée aux autres unités de négociation

ANNEXE A4 - TAUX DE TRAITEMENT ANNUEL

Effectif du 1er janvier au 31 décembre 2020 (augmentation de 2%) *

	Minimum								Maximum
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	96 928 $	99 653 $	102 379 $	105 104 $	107 830 $	110 555 $	113 281 $	116 007 $	118 732 $
4	84 810 $	87 535 $	90 261 $	92 987 $	95 713 $	98 439 $	101 165 $	103 891 $	106 616 $
3	72 698 $	75 424 $	78 150 $	80 876 $	83 602 $	86 328 $	89 054 $	91 780 $	94 506 $
2	60 582 $	63 308 $	66 033 $	68 759 $	71 484 $	74 209 $	76 935 $	79 660 $	82 386 $
1	55 129 $	56 733 $	58 338 $	59 942 $	61 546 $	63 151 $	64 755 $	66 360 $	67 964 $

ANNEXE A5 - TAUX DE TRAITEMENT ANNUEL

Effectif du 1er janvier au 31 décembre 2021 (augmentation de 2%) *

	Minimum								Maximum
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	98 866 $	101 646 $	104 426 $	107 206 $	109 986 $	112 767 $	115 547 $	118 327 $	121 107 $
4	86 506 $	89 286 $	92 067 $	94 847 $	97 627 $	100 408 $	103 188 $	105 968 $	108 749 $
3	74 152 $	76 933 $	79 713 $	82 494 $	85 274 $	88 055 $	90 835 $	93 615 $	96 396 $
2	61 794 $	64 574 $	67 354 $	70 134 $	72 914 $	75 694 $	78 474 $	81 254 $	84 034 $
1	56 231 $	57 868 $	59 504 $	61 141 $	62 777 $	64 414 $	66 050 $	67 687 $	69 323 $

ANNEXE A6 - TAUX DE TRAITEMENT ANNUEL

Effectif du 1er janvier au 31 décembre 2022 (augmentation de 2%) *

	Minimum								Maximum
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	100 843 $	103 679 $	106 515 $	109 351 $	112 186 $	115 022 $	117 858 $	120 693 $	123 529 $
4	88 236 $	91 072 $	93 908 $	96 744 $	99 580 $	102 416 $	105 252 $	108 088 $	110 924 $
3	75 635 $	78 471 $	81 307 $	84 143 $	86 979 $	89 816 $	92 652 $	95 488 $	98 324 $
2	63 030 $	65 865 $	68 701 $	71 536 $	74 372 $	77 208 $	80 043 $	82 879 $	85 714 $
1	57 356 $	59 025 $	60 694 $	62 364 $	64 033 $	65 702 $	67 371 $	69 041 $	70 710 $

*Ou la plus haute augmentation accordée aux autres unités de négociation

ANNEXE A7 - TAUX DE TRAITEMENT ANNUEL

Effectif du 1er janvier au 31 décembre 2023 (augmentation de 2%) *

	Minimum								Maximum
Niveau	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
5	102 860 $	105 753 $	108 645 $	111 538 $	114 430 $	117 322 $	120 215 $	123 107 $	126 000 $
4	90 001 $	92 893 $	95 786 $	98 679 $	101 571 $	104 464 $	107 357 $	110 249 $	113 142 $
3	77 148 $	80 041 $	82 933 $	85 826 $	88 719 $	91 612 $	94 505 $	97 398 $	100 290 $
2	64 290 $	67 183 $	70 075 $	72 967 $	75 859 $	78 752 $	81 644 $	84 536 $	87 428 $
1	58 503 $	60 206 $	61 908 $	63 611 $	65 313 $	67 016 $	68 719 $	70 421 $	72 124 $

ANNEXE A8 - TAUX DE TRAITEMENT ANNUEL

Effectif du 1er janvier au 31 décembre 2024 (augmentation de 2%) *

	Minimum								Maximum
Niveau	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
5	104 918 $	107 868 $	110 818 $	113 768 $	116 719 $	119 669 $	122 619 $	125 569 $	128 520 $
4	91 801 $	94 751 $	97 702 $	100 652 $	103 603 $	106 553 $	109 504 $	112 454 $	115 405 $
3	78 691 $	81 641 $	84 592 $	87 543 $	90 493 $	93 444 $	96 395 $	99 346 $	102 296 $
2	65 576 $	68 526 $	71 476 $	74 427 $	77 377 $	80 327 $	83 277 $	86 227 $	89 177 $
1	59 673 $	61 410 $	63 146 $	64 883 $	66 620 $	68 356 $	70 093 $	71 830 $	73 566 $

ANNEXE A9 - TAUX DE TRAITEMENT ANNUEL

Effectif du 1er janvier au 31 décembre 2025 (augmentation de 2%) *

	Minimum								Maximum
Niveau	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
5	107 016 $	110 025 $	113 034 $	116 044 $	119 053 $	122 062 $	125 071 $	128 081 $	131 090 $
4	93 637 $	96 646 $	99 656 $	102 665 $	105 675 $	108 684 $	111 694 $	114 704 $	117 713 $
3	80 265 $	83 274 $	86 284 $	89 294 $	92 303 $	95 313 $	98 323 $	101 332 $	104 342 $
2	66 888 $	69 897 $	72 906 $	75 915 $	78 924 $	81 933 $	84 942 $	87 951 $	90 961 $
1	60 867 $	62 638 $	64 409 $	66 181 $	67 952 $	69 724 $	71 495 $	73 266 $	75 038 $

*Ou la plus haute augmentation accordée aux autres unités de négociation

ANNEXE A10 - TAUX DE TRAITEMENT ANNUEL

Effectif du 1er janvier au 31 décembre 2026 (augmentation de 2%) *

Niveau	Minimum 1	2	3	4	5	6	7	8	Maximum 9
5	109 156 $	112 226 $	115 295 $	118 365 $	121 434 $	124 503 $	127 573 $	130 642 $	133 712 $
4	95 509 $	98 579 $	101 649 $	104 719 $	107 788 $	110 858 $	113 928 $	116 998 $	120 067 $
3	81 870 $	84 940 $	88 010 $	91 079 $	94 149 $	97 219 $	100 289 $	103 359 $	106 429 $
2	68 225 $	71 295 $	74 364 $	77 433 $	80 503 $	83 572 $	86 641 $	89 711 $	92 780 $
1	62 084 $	63 891 $	65 698 $	67 504 $	69 311 $	71 118 $	72 925 $	74 732 $	76 539 $

ANNEXE A11 - TAUX DE TRAITEMENT ANNUEL

Effectif du 1er janvier au 31 décembre 2027 (augmentation de 2%) *

Niveau	Minimum 1	2	3	4	5	6	7	8	Maximum 9
5	111 339 $	114 470 $	117 601 $	120 732 $	123 863 $	126 993 $	130 124 $	133 255 $	136 386 $
4	97 420 $	100 551 $	103 682 $	106 813 $	109 944 $	113 075 $	116 206 $	119 338 $	122 469 $
3	83 507 $	86 639 $	89 770 $	92 901 $	96 032 $	99 164 $	102 295 $	105 426 $	108 558 $
2	69 590 $	72 721 $	75 851 $	78 982 $	82 113 $	85 243 $	88 374 $	91 505 $	94 635 $
1	63 326 $	65 169 $	67 011 $	68 854 $	70 697 $	72 540 $	74 383 $	76 226 $	78 069 $

*Ou la plus haute augmentation accordée aux autres unités de négociation

ANNEXE B

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA, SECTION LOCALE 4688, ci-après appelé "le Syndicat"

ET

L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL, ci-après appelée "l'Employeur"

OBJET : Disponibilité – Personnes salariées du service de l'entretien

Suite à la rencontre du comité de relations ouvrières du 30 mai 2006, les parties se sont entendues sur les dispositions suivantes concernant la disponibilité des personnes salariées du service de l'entretien.

Suite à l'affichage annuel de la liste des personnes salariées qui devront prendre des appels d'urgence en dehors des heures régulières de travail, une personne salariée du service de l'entretien pourra offrir un maximum de deux (2) semaines de disponibilité par année à une autre personne salariée, et ce sur une base volontaire, par ancienneté et à tour de rôle. Toute personne salariée ne pourra accepter plus de deux (2) semaines de disponibilité additionnelles par année au calendrier déjà établi. Les personnes salariées devront gérer ces changements à la liste et aucune grief ne pourra être déposé concernant ces changements.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 15e jour de juin 2006.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LE SYNDICAT
(signé) Daniel Beaudoin	*(signé) Michel Ferland*
(signé) Danielle Bérubé	*(signé) Michel Dufour*
(signé) Pierre Robert	*(signé) Lise Gauvreau*

ANNEXE C

CÉDULE DE TRAVAIL DES COORDONNATEURS, CENTRE DE CONTRÔLE DE LA DIRECTION DES OPÉRATIONS ASSUJETTIS À L'HORAIRE DE 12 HEURES

	Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3							Semaine 4							Semaine 5							Semaine 6						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Préposé 1	x	x	x	x	x	x	7	7	7	x	x	19	19	x	x	x	7	7	x	x	19	19	19	x	x	7	7	x	x	x	19	19	x	x	7	7	7	x	x	19	19	x
Préposé 2	7	7	x	x	19	19	x	x	x	7	7	x	x	19	19	19	x	x	7	7	x	x	x	x	x	x	x	7	7	7	x	x	19	19	x	x	x	7	7	x	x	19
Préposé 3	x	x	7	7	x	x	19	19	19	x	x	7	7	x	x	x	19	19	x	x	7	7	7	x	x	19	19	x	x	x	7	7	x	x	19	19	19	x	x	7	7	x
Préposé 4	19	19	x	x	7	7	x	x	x	19	19	x	x	7	7	7	x	x	19	19	x	x	x	7	7	x	x	19	19	19	x	x	7	7	x	x	x	19	19	x	x	7
Préposé 5	x	x	19	19	7	x	x	x	7	7	7	7	x	x	x	7	7	7	7	x	x	x	x	19	19	7	x	x	x	7	7	7	7	x	x	x	x	7	7	7	x	x

	Semaine 7							Semaine 8							Semaine 9							Semaine 10							Semaine 11							Semaine 12						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Préposé 1	x	x	7	7	x	x	19	19	19	x	x	7	7	x	x	x	19	19	x	x	7	7	7	x	x	19	19	x	x	x	7	7	x	x	19	19	19	x	x	7	7	x
Préposé 2	19	10	x	x	7	7	x	x	x	19	19	x	x	7	7	7	x	x	19	19	x	x	x	7	7	x	x	19	19	19	x	x	7	7	x	x	x	19	19	x	x	7
Préposé 3	x	x	x	x	x	x	7	7	7	x	x	19	19	x	x	x	7	7	x	x	19	19	19	x	x	7	7	x	x	x	19	19	x	x	7	7	7	x	x	19	19	x
Préposé 4	7	7	x	x	19	19	x	x	x	7	7	x	x	19	19	19	x	x	7	7	x	x	x	x	x	x	x	7	7	7	x	x	19	19	x	x	x	7	7	x	x	19
Préposé 5	x	x	19	19	7	x	x	x	7	7	7	7	x	x	x	x	7	7	7	7	x	x	x	19	19	7	x	x	x	7	7	7	7	x	x	x	x	7	7	7	x	x

Notes: 1) Le 5e coordonnateur, centre de contrôle, assujetti à l'horaire de 12 heures, peut voir son horaire de travail modifié après un préavis de 48 heures.

2) Les coordonnateurs, centre de contrôle (incluant celui non assujetti à l'horaire de 12 heures) sont sujet à voir leur horaire de travail modifié à tour de rôle et alternent sur différentes relèves de façon aussi uniforme que possible.

3) Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser quatre (4) heures pour les coordonnateurs, centre de contrôle assujettis à l'horaire de 12 heures. Nonobstant, les coordonnateurs ne peuvent travailler plus de 16 heures consécutives dans une période de 24 heures.

4) Un coordonnateur, centre de contrôle de la direction des opérations a droit à une période de repos soit d'au moins 12 heures entre deux quarts de travail réguliers consécutifs ou soit d'au moins huit (8) heures dans le cas où celui-ci doit effectuer des heures supplémentaires entre deux quarts de travail consécutifs.

Légende:
x = jour de repos
7 = 7 h 00, début du relais la journée même
19 = 19 h 00, début du relais la veille

ANNEXE D

ALLOCATION DE VÊTEMENTS

Titre du poste	Direction/Service	Groupe
Administrateur immobilier	Service immobilier	A
Conseiller en approvisionnement	Approvisionnement et risques	A
Superviseur, ressources informationnelles	Ressources informationnelles	B
Coordonnateur aux opérations	Sûreté et prévention des incendies	B
Chargé de projets, ingénieur, électricité	Ingénierie	B
Technicien en géomatique	Ressources informationnelles	B
Chargé de projets	Ressources informationnelles	B
Chargé de projets, concepteur, électricité	Ingénierie	B
Superviseur, ingénierie	Ingénierie	B
Conseiller en environnement	Environnement	B
Chargé de projets	Technologie de l'information	B
Chargé de projets, ingénieur, génie civil	Ingénierie	B
Superviseur, gestion des infrastructures (projet donc tout titre équivalent)	Entretien des infrastructures	C
Gestionnaire de chantier	Ingénierie	C
Superviseur, opérations ferroviaires	Opérations ferroviaires	C

LUNETTES DE SÉCURITÉ – LISTE DES POSTES DÉSIGNÉS

Titre du poste	Direction/Service
Superviseur, ressources informationnelles	Ressources informationnelles
Coordonnateur aux opérations	Sûreté et prévention des incendies
Chargé de projets, ingénieur, électricité	Ingénierie
Technicien en géomatique	Ressources informationnelles
Chargé de projets	Ressources informationnelles
Chargé de projets, concepteur, électricité	Ingénierie
Superviseur, ingénierie	Ingénierie
Chargé de projets	Technologie de l'information
Chargé de projets, ingénieur, génie civil	Ingénierie
Superviseur, gestion des infrastructures (projet donc tout titre équivalent)	Entretien des infrastructures
Gestionnaire de chantier	Ingénierie
Superviseur, opérations ferroviaires	Opérations ferroviaires
Surveillant, travaux maritimes et équipement flottant	Opérations

ANNEXE E (SUITE)

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE, d'une part

L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL,
ci-après appelée « l'Administration »

ET, d'autre part

L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA, LOCAL 10122,
ci-après appelée « l'Alliance »

CONCERNANT le versement d'une prime aux employés couverts par la convention collective qui sont requis de revêtir les vêtements et équipements de protection prescrits par l'Administration dans le cadre de travaux mineurs en présence d'amiante dans les édifices de l'Administration.

ATTENDU QUE l'Administration a mis en place un Programme de gestion de l'amiante en 1998; et

ATTENDU QUE dans l'application de ce programme, les employés participant à des travaux mineurs en présence d'amiante qui ont un contact direct avec le matériau sont requis de revêtir les vêtements et équipements de protection adéquats prescrits par l'Administration; et

ATTENDU QUE les employés cols bleus qui sont couverts par une autre accréditation syndicale et qui procèdent à des travaux mineurs en présence du matériau reçoivent une « prime d'amiante »; et

ATTENDU QUE certains employés couverts par la présente convention collective sont requis de planifier des travaux mineurs en présence d'amiante ou de procéder à la surveillance de tels travaux et peuvent être requis, à l'occasion, d'entrer en contact avec le matériau ou encore à interagir avec des employés qui sont entrés en contact avec le matériau et dont les vêtements ou équipements n'ont pas été décontaminés;

AINSI, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

1) Dans l'application de la présente lettre d'entente, l'Alliance reconnaît qu'il est dans l'intérêt des employés couverts par le présente convention collective de minimiser leur exposition au matériau;

2) Lorsqu'ils sont requis, en vertu de du programme de gestion de l'amiante, de revêtir eux-mêmes des vêtements ou équipements de sécurité prescrits par l'Administration pour la planification ou la surveillance de travaux mineurs en présence d'amiante, les employés couverts par la présente convention collective recevront une « prime d'amiante » de 1,00 $ l'heure pour le travail qui nécessitera le port des vêtements ou équipements prescrits;

3) La « prime d'amiante » n'est pas majorée par les dispositions concernant le temps supplémentaire;

4) La présente lettre d'entente peut être résiliée en tout temps par l'une ou l'autre des parties sur simple préavis de trente (30) jours.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente, à Montréal, QC, ce 27e jour d'octobre 2000.

POUR L'ALLIANCE :	POUR L'ADMINISTRATION :
(signé) Richard Côté	(signé) Robert Paquette
(signé) Jean-Claude Lormeau	(signé) W. Pierre Robert

ANNEXE F

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE :

d'une part : L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL, ci-après appelée « l'employeur »

et

d'autre part : L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA, section locale 10122, ci-après appelée « l'Alliance »

Objet : Modifications à la convention collective rendues nécessaires suite à l'ajout d'un poste permanent de superviseur, opérations ferroviaires.

ATTENDU QUE l'employeur maintient un réseau ferroviaire qui opère vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine; et

ATTENDU QUE l'employeur désire élargir la couverture, au niveau de la supervision, au-delà des heures normales de travail prévues à la convention collective; et

ATTENDU QUE le syndicat a exprimé des réserves quant au nombre d'heures présentement travaillées en temps supplémentaire par les superviseurs en place;

AINSI, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

1. L'employeur s'engage à créer et à afficher, selon les dispositions de l'article 18 de la convention collective, un poste additionnel de superviseur, opérations ferroviaires à la direction des opérations, au niveau 4 de la présente structure salariale, le tout sujet à évaluation par le comité conjoint créé à cet effet par les parties.

2. a) En contrepartie, les parties s'entendent pour établir, dès l'entrée en fonction du titulaire du nouveau poste, une journée normale de travail de 7 heures 30 minutes consécutives pour l'un des postes de superviseur, opérations ferroviaires et une journée normale de travail de 12 heures ou 7 heures 30 minutes, selon une grille horaire établie, pour les deux (2) autres postes de superviseur, opérations ferroviaires, de sorte que ces deux employés effectuent chacun 75 heures de travail (ou une période de 37½ heures en moyenne par semaine) sur une période de deux semaines consécutives, débutant à 00h01 le dimanche de la première semaine, pour se terminer à 24h00 le samedi de la deuxième semaine et ce, nonobstant les dispositions de l'article 24.01 b).

Ainsi, les horaires de travail s'établiront comme suit :

Superviseur A: De 6 heures à 14 heures, du lundi au vendredi inclusivement;

Superviseur B : De 13 heures à 1 heure le lendemain matin, les mercredi et jeudi de la première semaine, ainsi que les lundi et mardi de la deuxième semaine; de 10h30 à 22h30, le vendredi de la deuxième semaine; et de 7h30 à 15h30 le dimanche débutant la première semaine et le samedi terminant la deuxième semaine;

Superviseur C : De 13 heures à 1 heure le lendemain matin, les lundi et mardi de la première semaine, ainsi que les mercredi et jeudi de la deuxième semaine; de 10h30 à 22h30, le vendredi de la première semaine; et de 7h30 à 15h30 le samedi terminant la première semaine et le dimanche débutant la deuxième semaine.

b) L'horaire établi pour la journée normale de travail de 7 heures 30 minutes comprend obligatoirement une pause repas non rémunérée qui est en sus des 7 heures 30 minutes travaillées. L'horaire établi pour la journée normale de travail de douze (12) heures comprend une période rémunérée de trente (30) minutes que l'employé prend lorsque les besoins du service le permettent.

c) Les superviseurs, opérations ferroviaires, après en avoir obtenu l'autorisation du supérieur hiérarchique, peuvent s'échanger, entre eux, des jours de repos, à la condition de ne pas occasionner de temps supplémentaire additionnel. De tels échanges doivent s'effectuer à l'intérieur de la période de deux semaines consécutives constituant le cycle normal de travail.

NOTE : Une grille établissant l'horaire de travail décrit ci-haut figure en annexe.

3. L'horaire de travail qui précède peut être modifié par les parties; à défaut d'entente, tel horaire de travail demeure en vigueur, le tout sujet aux dispositions de l'article 8. de la présente lettre d'entente qui permet à l'employeur de rétablir l'horaire prévu à la convention collective.

4. L'article 25.04 est modifié pour se lire comme suit :

a) i) L'employé travaillant sur un horaire régulier de 37½ heures par semaine, ainsi que les superviseurs, opérations ferroviaires travaillant une moyenne de 37½ heures par semaine, qui effectuent des heures supplémentaires un samedi qui constitue pour eux une journée de repos, sont rémunérés à taux et demi (1½) pour les heures travaillées ou touchent la rémunération d'au moins quatre (4) heures à taux et demi (1½), selon le plus élevé des deux montants.

ii) L'employé travaillant sur un horaire régulier de 40 heures par semaine, ainsi que les coordonnateurs, centre de contrôle travaillant une moyenne de 40 heures par semaine, qui effectuent des heures supplémentaires un samedi qui constitue pour eux une journée de repos, sont rémunérés à taux double (2) pour les heures travaillées ou touchent la rémunération d'au moins quatre (4) heures à taux double (2), selon le plus élevé des deux montants.

b) L'employé qui effectue des heures supplémentaires un dimanche qui constitue pour lui une journée de repos, est rémunéré à taux double (2) pour les heures travaillées ou touche la rémunération d'au moins quatre (4) heures à taux double (2), selon le plus élevé des deux montants.

c) Un employé qui effectue des heures supplémentaires lors d'une journée de repos qui n'est pas un samedi ou un dimanche, est rémunéré à taux double (2) pour les heures travaillées ou touche la rémunération d'au moins quatre (4) heures à taux double (2), selon le plus élevé des deux montants.

5. Aux fins du calcul du nombre maximum d'heures de travail que peut effectuer un superviseur, opérations ferroviaires, les parties conviennent d'effectuer le calcul de la moyenne des heures de travail sur une période de 52 semaines, de sorte qu'aucun superviseur, opérations ferroviaires n'effectue plus de 416 heures de travail en temps supplémentaire au cours d'une année civile. Ce calcul n'affecte en rien les règles de rémunération du temps supplémentaire prévues ci-haut.

6. Le deuxième paragraphe de l'alinéa 25.08 a), tel que modifié par l'article 4) de l'avenant à la convention du 15 janvier 2001 et apparaissant à la convention collective sous l'Annexe F, est modifié à nouveau pour se lire comme suit :

> Au lieu des dispositions prévues au paragraphe précédent, tout coordonnateur, centre de contrôle et tout superviseur, opérations ferroviaires de la direction des opérations, assujettis à un horaire de 12 heures qui sont tenus d'effectuer plus d'une (1) heure de temps supplémentaire immédiatement après leur horaire journalier ou leur quart touchent une indemnité de repas de quatorze dollars (14 $).

7. Il est convenu qu'aux fins de l'application de la présente lettre d'entente, pour toute journée de congé rémunéré accordée aux superviseurs, opérations ferroviaires et aux coordonnateurs, centre de contrôle où une méthode de conversion n'est pas expressément prévue à la convention collective, tels congés rémunérés sont convertis pour constituer une banque d'heures pour chacune des catégories de congés et ce, à raison de 7h30 pour les employés rémunérés sur la base de 37 heures et demie par semaine et à raison de 8 heures pour les employés rémunérés sur la base de 40 heures par semaine. Ainsi, la banque d'un employé pour une catégorie de congé est réduite de l'équivalent du nombre d'heures de congé prises par l'employé, selon la durée de la journée normale de travail qu'il aurait effectuée s'il ne s'était pas prévalu du congé.
Les superviseurs, opérations ferroviaires et les coordonnateurs, centre de contrôle assujettis à l'horaire de 12 heures se voient accorder une banque de 12 heures pour le congé facultatif prévu à la clause 21.01. La banque d'un employé est réduite de l'équivalent du nombre d'heures de congé prises par l'employé, selon la durée de la journée normale de travail qu'il aurait effectuée s'il ne s'était pas prévalu du congé. (Paragraphe intégré selon la lettre d'entente signée le 1er décembre 2010.)

8. Il est convenu que les dispositions de la présente lettre d'entente ne concernent que les conditions de travail convenues entre les parties dans le cadre d'un horaire de douze (12) heures pour les superviseurs, opérations ferroviaires et ne peuvent s'interpréter comme limitant le droit général de l'employeur de déterminer, en tout temps, le nombre de postes de supervision requis aux opérations ferroviaires ou de rétablir, sur préavis raisonnable au syndicat, l'horaire de travail qui existait au préalable en vertu de l'article 24.02 e) de la convention collective. Dans le cas d'un tel rétablissement de l'horaire prévu à l'article 24.02 e), toutes les modifications prévues à la présente lettre d'entente sont nulles et non avenues à compter du rétablissement de l'horaire original.

9. Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature et ne comporte aucun effet rétroactif.

EN FOI DE QUOI les parties ont ratifié le présent avenant à Montréal, QC, ce 27e jour du mois de novembre 2003.

POUR LE SYNDICAT :	POUR L'EMPLOYEUR :
(signé) Yoss Leclerc	(signé) Robert Paquette
(signé) Michel Ferland	(signé) Daniel Beaubien
(signé) Michel Dufour	
(signé) Richard Côté (UCET)	

ANNEXE G

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4688,
ci-après appelé «le Syndicat »

ET

L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL,
ci-après appelée «l'Administration »

OBJET : *Prime à la négociation pour les employés professionnels et techniques.*

1. À compter du 1er janvier 2005, et à chaque période de paie par la suite pour la durée de la convention collective, l'Administration verse aux personnes salariées l'équivalant de 3% de leur rémunération bihebdomadaire brute, pour les heures payées à taux régulier seulement et à l'exclusion de tout boni, prime ou allocation de quelque nature.

2. La prime à la négociation est payable uniquement aux personnes salariée qui étaient à l'emploi de l'Administration lors de la signature de la présente convention collective et est considérée comme du salaire aux fins des déductions fiscales et réglementaires habituelles, mais n'est pas considérée comme faisant partie du salaire de base de la personne salariée et ne compte donc pas dans le calcul des avantages sociaux.

3. Dans les cas de congés de maternité, d'accident du travail et d'invalidité longue durée pour lesquels des indemnités sont versées, l'Administration verse la prime à la négociation en fonction de la rémunération à laquelle la personne salariée aurait eu droit si elle avait été au travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente ce 19e jour du mois de décembre 2005, à Montréal, Québec.

POUR L'ADMINISTRATION :	**POUR LE SYNDICAT :**
(signé) Sylvie Vachon	(signé) Michel Ferland
(signé) Daniel Beaudoin	(signé) Pierre St-Germain
(signé) Gaétan Vigneault	(signé) Ginette Beaumier
(signé) W. Pierre Robert	(signé) Lise Gauvreau (SCFP)
(signé) Danielle Bérubé	

ANNEXE H

Canada Industrial Relations Board — Conseil canadien des relations industrielles

N° d'ordonnance : 11221-U

Remplace : 8802-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Regroupement professionnel et technique de APM,

requérant,

- et -

Administration portuaire de Montréal,
Montréal (Québec),

employeur,

- et -

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4688

agent négociateur accrédité.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), par ordonnance n° 8802-U datée du 23 février 2005 a accrédité le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4688 à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de l'Administration portuaire de Montréal;

ET ATTENDU QUE le Conseil a reçu une demande du requérant en vertu du paragraphe 24(1) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) en vue d'être accrédité à titre d'agent négociateur de la même unité d'employés de l'Administration portuaire de Montréal;

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande, et examen des observations des parties en cause, le Conseil a constaté que le requérant est un syndicat au sens où l'entend ledit *Code*, a déterminé que l'unité décrite ci-après est habile à négocier collectivement et est convaincu que la majorité des employés dudit employeur, faisant partie de l'unité en question, veut que le syndicat requérant les représente à titre d'agent négociateur.

Canada

N° d'ordonnance : 11221-U

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que le Regroupement professionnel et technique de APM soit accrédité, et l'accrédite par la présente, agent négociateur d'une unité comprenant :

> tous les employés techniques et professionnels de l'Administration portuaire de Montréal, **à l'exclusion** du personnel des ressources humaines, des chefs de section, des chefs de service, des directeurs et de ceux de niveau supérieur, leurs adjointes administratives et/ou leurs secrétaires ainsi que les employés déjà visés par d'autres certificats d'accréditation.

DONNÉE à Ottawa, ce 25e jour de janvier 2018, par le Conseil canadien des relations industrielles.

Louise Fecteau
Vice-présidente

Référence : n° de dossier 32402-C

ANNEXE I

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA, SECTION LOCALE 4688, ci-après appelé « le Syndicat »

ET

L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL, ci-après appelée « l'Employeur »

OBJET : Utilisation du poste de commandement mobile par les agents de sûreté

À la suite de la rencontre du comité de relations ouvrières du 17 juin 2009, il est convenu que l'utilisation du poste de commandement mobile (PCM) par les agents de sûreté au service de l'APM est permise quand le PCM sert :

- à la formation des agents de sûreté;
- en lieu de salle à manger lors de déplacements et pour des exercices;
- de lieu de travail pendant les activités des navires passagers;
- de lieu de rassemblement pour planifier des interventions.

Il est aussi convenu que le vice-président, opérations et capitaine du port, le directeur de la sûreté et prévention des incendies et celui des opérations, ainsi que les capitaines de port adjoints des sections terrestre et maritime sont autorisés à utiliser les équipements présents dans le PCM en tout temps.

Il est aussi convenu que le PCM est une extension du centre de contrôle maritime et terrestre et qu'à ce titre, l'Employeur convient que des employés de l'APM, membre du Syndicat, sont requis en tout temps pour l'utilisation des équipements dans le PCM si lesdits équipements sont déjà des outils, des équipements ou des instruments utilisés par les coordonnateurs affectés au centre de contrôle.

Par exemple : le PCM peut être utilisé par les agents de sûreté comme lieu de travail avec des ordinateurs installés pour la surveillance de radioactivité (RadAl). Ce sont des équipements normalement présents dans leur véhicule de patrouille et qui ne se retrouvent pas au centre de contrôle. Toutefois, les agents de sûreté ne peuvent utiliser le système de caméras mobiles présent dans le PCM. Les caméras sont des outils normalement utilisés par les coordonnateurs du centre de contrôle.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 25e jour de septembre 2009.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LE SYNDICAT
Daniel Beaudoin	Pierre St-Germain
Danielle Bérubé	Michel Dufour
Daniel Dagenais	Édith Laperle
Felixpier Bergeron	

ANNEXE J

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4688, ci-après appelé « le Syndicat »

ET

L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL,
ci-après appelée « l'Employeur »

OBJET : Affectation des tâches de la sûreté reliées à la Direction, sûreté et prévention des incendies

La structure organisationnelle des opérations de sûreté, sous la responsabilité de l'APM, est représentée par de nombreuses entités. Les services offerts par Garda du Canada, selon les termes contractuels conclus, représentent une partie des besoins de sûreté. Les autres composantes de sûreté sont qu'en à elles effectuées par des employés de l'APM sous différentes accréditations syndicales, et ne peuvent en aucune circonstance être effectuées par quelqu'un d'une autre accréditation ou étrangère à l'APM.

Les tâches techniques sont couvertes par le **Syndicat des employés de l'Administration portuaire de Montréal, professionnels et techniques (SCFP-4688),** les tâches dites cléricales sont du ressort du **Syndicat national des employés de bureau du port de Montréal (CSN),** les tâches d'entretien des infrastructures, immeubles et véhicules de l'APM sont au **Syndicat national des employés du port de Montréal (CSN),** et les tâches reliées aux opérations ferroviaires appartiennent au **Syndicat des employés de l'Administration portuaire de Montréal, réseau ferroviaire (SCFP-5598).**

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 25 e jour de novembre 2010.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LE SYNDICAT
Daniel Beaudoin	Pierre St-Germain
Christine Gosselin	Michel Dufour
Robert Sauvé	Denis Labrèche
Danielle Bérubé	Benoît Gosselin (SCFP)

ANNEXE K

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4688, ci-après appelé « le Syndicat »

ET

L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL,
ci-après appelée « l'Employeur »

OBJET : **Tâches et responsabilités**
Chef d'équipe (cols bleus) et gestionnaire (groupe professionnels et techniques)

Afin de régler le grief 2007-03 portant sur les tâches d'un chef d'équipe de l'accréditation des cols bleus, la présente se veut d'apporter des précisions tant qu'aux tâches inhérentes au poste de chef d'équipe.

- Le chef d'équipe est toujours sous la direction d'un gestionnaire (le terme gestionnaire désignant un contremaître, planificateur et/ou un superviseur) et reçoit les consignes de celui-ci.
- Ne pouvant être juge et partie, le chef d'équipe ne peut avoir la responsabilité du processus disciplinaire et de l'évaluation du rendement annuel (excluant les cas de formation spécifique demandée par l'APM et validée par un gestionnaire) concernant un employé col bleu.
- Le chef d'équipe ne peut être considéré comme un représentant de l'employeur auprès d'une tierce partie, comme par exemple un fournisseur.
- Le gestionnaire a la responsabilité de la gestion de la santé et sécurité au travail (pour le chef d'équipe, l'application des règles de santé et de sécurité), de l'environnement, des opérations, des budgets ainsi que du développement stratégique, et non le chef d'équipe.

Au-delà des descriptions de fonctions, avec ces explications, la distinction entre les deux fonctions est assez précise, et clarifie le fait que le chef d'équipe ne peut être considéré comme un gestionnaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 25 e jour de novembre 2010.

POUR L'EMPLOYEUR	**POUR LE SYNDICAT**
Robert Sauvé	Pierre St-Germain
Daniel Beaudoin	Michel Dufour
Christine Gosselin	Denis Labrèche
Danielle Bérubé	Benoît Gosselin (SCFP)

ANNEXE L

LETTRE D'ENTENTE

ENTENTE GLOBALE LIÉE À LA DIRECTION DE LA GESTION DES INFRASTRUCTURES

ENTRE : **ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL**

(ci-après l' « Employeur »)

ET : **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4688**

(ci-après le « Syndicat »)

ATTENDU QU' avec l'introduction par l'Employeur d'un nouveau modèle organisationnel proposant l'intégration des directions de l'ingénierie et de l'entretien des infrastructures et l'introduction des principes de polyvalence, de responsabilisation et d'imputabilité, les parties ont convenus d'ouvrir la discussion;

ATTENDU QUE suite à l'adoption d'un nouveau modèle organisationnel axé sur la gestion intégrée des infrastructures par l'Employeur, les parties conviennent que certains modes opératoires doivent être revus;

ATTENDU QUE les parties ont travaillé avec diligence à évaluer l'impact sur les ressources humaines et sur les changements à apporter à la convention collective;

PAR CONSÉQUENT ET EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.

2. Nonobstant, notamment, les articles 4, 12, 18, 28, 32, 35, 39 et 43 de la convention collective, ainsi que le projet en cours intitulé « Plan de réorganisation SCFP », inscrit au procès-verbal des comités de relations ouvrières, sujet #2011.01, les parties conviennent que la présente lettre d'entente encadre l'implantation du nouveau modèle organisationnel de la direction de la gestion des infrastructures.

Nouvelle structure organisationnelle

3. Nonobstant l'article 4 de la convention collective en vigueur, le poste de superviseur, ingénierie est aboli et les tâches s'y rapportant sont transférées au nouveau poste de chef ingénieur, gestion des infrastructures, poste exclu de l'unité d'accréditation. Le changement entre en vigueur le 1er mars 2012.

4. Les postes actuels de la direction de l'ingénierie et de la direction de l'entretien des infrastructures sont abolis et ce, à compter de la date de la signature de la présente lettre d'entente. Pour les fins d'application du présent paragraphe, les postes visés sont les suivants :
   - o chargé de projets, ingénieur, génie civil;
   - o chargé de projets, ingénieur, électricité;
   - o chargé de projets, concepteur, électricité;
   - o gestionnaire de chantier;
   - o superviseur, entretien des infrastructures.

5. En fonction du nouveau modèle organisationnel, l'Employeur a redéfini les rôles et responsabilités de la direction de la gestion des infrastructures et procède à la création de deux (2) postes comme suit :
   - o ingénieur, gestion des infrastructures;
   - o superviseur, gestion des infrastructures.

6. À cette fin, les parties confirment que les descriptions de poste en annexe de la présente entente sont conformes aux discussions entre les parties, voir les annexes A et B de la présente lettre d'entente.

7. Les postes mentionnés au paragraphe 5 entrent en vigueur à la date de la signature de la présente lettre d'entente.

Affectation dans la nouvelle structure organisationnelle

8. Nonobstant l'article 18 de la convention collective, les parties conviennent que l'Employeur affectera les employés visés par la nouvelle structure organisationnelle à l'un des deux (2) nouveaux postes sur la base de leur formation académique, de leurs habiletés et de leurs compétences, et ce, en fonction des prérequis de chacun des postes donnés.

9. Ainsi, selon le poste actuel occupé, l'Employeur affectera les employés visés de la façon suivante :

   a) Les employés occupant un des postes suivants seront affectés au poste d'ingénieur, gestion des infrastructures :
      - o chargé de projets, ingénieur, génie civil, ou
      - o chargé de projets, ingénieur, électricité.

   b) Les employés occupant un des postes suivants seront affectés au poste de superviseur, gestion des infrastructures :
      - o superviseur, entretien des infrastructures,
      - o chargé de projets, concepteur, électricité, ou
      - o gestionnaire de chantier.

10. Un plan de formation et de développement sera déployé par l'Employeur afin de permettre aux employés visés par la nouvelle structure organisationnelle d'acquérir les exigences liées au nouveau poste qu'ils ont acceptés d'occuper.

Système d'évaluation des postes

11. Les parties conviennent que les postes d'ingénieur, gestion des infrastructures et de superviseur, gestion des infrastructures sont exclu du plan actuel d'évaluation des postes. Par conséquent, les postes d'ingénieur et de superviseur, gestion des infrastructures sont exclus des grilles d'évaluation, ne pourront être utilisés comme poste de comparaison dans le cadre du comité conjoint d'évaluation des postes et sont exclus de la grille des totaux et facteurs du plan actuel d'évaluation des postes.

12. Les parties conviennent que les postes abolis par la présente lettre d'entente sont conservés comme postes de comparaison du plan actuel d'évaluation des postes. Les postes abolis visés par le présent paragraphe sont les suivants :

- chargé de projets, concepteur, électricité,
- chargé de projets, ingénieur, électricité,
- chargé de projets, ingénieur, génie civil,
- contremaître, installations électriques,
- contremaître, travaux civils,
- contremaître, voirie et voies ferrées,
- gestionnaire de chantier,
- planificateur, électrotechnique,
- planificateur, mécanique et magasins, et
- planificateur, travaux civils et voies ferrées.

Échelle salariale

13. Nonobstant l'article 43.01 de la convention collective, les parties conviennent que le niveau 5 de l'échelle des taux de salaires, prévu à l'annexe A de la convention collective en vigueur, s'applique aux nouveaux postes d'ingénieur, gestion des infrastructures et de superviseur, gestion des infrastructures, et ce, à compter de la date de la signature de la présente entente.

Intégration salariale

14. Les parties conviennent que l'intégration salariale des employés visés par la présente entente respecte les modalités suivantes :

14.1. Pour les employés dont le poste actuel est classé à un niveau 4 de l'échelle actuelle de classification des postes :

a) le salaire est ajusté à l'échelon suivant de sa nouvelle classification de l'échelon le plus rapproché de son salaire actuel. Ainsi, l'Employeur reconnaît un échelon supplémentaire à la disposition prévue à l'article 32.01 b) ii) de la convention collective en vigueur.

b) L'Employeur procèdera à l'ajustement de salaire selon les dispositions suivantes :
i) Pour les employés de la direction de l'ingénierie, l'ajustement de salaire est calculé rétroactivement au 26 septembre 2012.
ii) Pour les employés du service de l'entretien, l'ajustement de salaire est calculé rétroactivement au 1er janvier 2012.

14.2. Pour les employés dont le poste actuel est classé à un niveau 3 de l'échelle de classification des postes :

a) L'ajustement de salaire est progressif et comporte deux (2) paliers d'ajustement salarial. L'intégration salariale est ainsi échelonnée sur une période de douze (12) mois.

b) L'Employeur procèdera à l'ajustement de salaire progressif de la façon suivante :
i) L'employé bénéficiera d'un premier (1er) ajustement de salaire six (6) mois après la date anniversaire d'entrée en poste et accèdera à l'échelon le plus rapproché de son salaire actuel de la classification suivante, soit le salaire prévu au niveau 4. Le premier (1er) ajustement de salaire est calculé rétroactivement au 26 mars 2013.

ii) Par la suite, l'employé bénéficiera d'un deuxième (2e) ajustement de salaire douze (12) mois après la date anniversaire d'entrée en poste et accèdera à l'échelon le plus rapproché de son salaire actuel de la classification suivante, soit le salaire prévu au niveau 5. Ce deuxième (2e) ajustement de salaire entre en vigueur le 26 septembre 2013.

14.3. L'intégration salariale de tous les employés visés par la présente entente est représentée à l'annexe C de la présente lettre d'entente.

14.4. Le montant rétroactif de l'ajustement de salaire est sujet à toutes les retenues à la source applicables et sera déposé directement dans le compte bancaire de l'employé visé.

14.5. Cet ajustement de salaire n'a aucun effet sur l'augmentation annuelle d'échelon prévu à la convention collective et qui a lieu à la date anniversaire de la date d'entrée en poste. Pour les fins d'application du présent paragraphe, les parties s'entendent pour reconnaître le 26 septembre 2012 comme date d'entrée en poste pour tous les employés visés par la présente entente.

14.6. Les parties conviennent que le mécanisme d'intégration salariale prévu à la présente lettre d'entente ne pourra être invoqué à titre de précédent dans tout autre cas.

Indemnités de départs

15. L'Employeur convient de verser à deux (2) employés visés par la présente entente une indemnité de départ selon les modalités suivantes :

a) Nonobstant l'article 28 de la convention collective, l'Employeur versera une indemnité de départ de soixante-dix-huit (78) semaines, qui inclut l'avis de cent-vingt (120) jours prévu à l'article 12.03 de la convention collective.

b) Cette indemnité de départ sera payable en un montant forfaitaire unique ou en période de maintien de salaire après entente avec l'Employeur.

c) Pour les employés qui opteront de recevoir l'indemnité en période de maintien du salaire, les conditions suivantes s'appliquent :

i) L'accumulation des crédits de congés annuels et des crédits de maladie cessera à la date du dernier jour travaillé;

ii) Aucune augmentation salariale n'est accordée pendant la période de maintien du salaire;

iii) Pendant la période de maintien de salaire, l'Employeur et l'employé continuent de payer toutes les cotisations requises en vertu du Régime de retraite pour les employés de l'Administration portuaire de Montréal, afin de reconnaître le service ainsi que toutes autres cotisations s'il y a lieu.

iv) La totalité du salaire dû et des vacances, s'il y a lieu, seront payables à la date du dernier jour travaillé.

d) Le calcul de l'indemnité de départ de l'employé est basé sur le taux de rémunération hebdomadaire à la date du dernier jour travaillé.

e) Afin de bénéficier de l'indemnité de départ offerte à la présente entente, les conditions ci-après mentionnées devront être rencontrées :

i) L'employé signe une « Transaction, reçu et quittance » ainsi que la lettre intitulée « Programme de départ pour le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4688 » concernant sa cessation d'emploi;

ii) Le Syndicat signe la « Transaction, reçu et quittance » de chaque employé ciblé par le programme d'indemnité de départ;

iii) Le dernier jour travaillé pour les employés ciblés par le programme d'indemnité de départ est le 30 juin 2014.

Cependant, en fonction des besoins opérationnels, l'Employeur accepte de considérer toute demande ayant pour effet de devancer la date du dernier jour travaillé d'un employé ciblé. Les parties conviennent que, dans un tel cas, les documents mentionnés aux paragraphes i) et ii) ci-dessus, devront refléter la date réelle du dernier jour travaillé.

16. Les parties conviennent que l'Employeur ne procèdera pas au remplacement des employés ayant signalé leur intention de bénéficier de l'offre d'indemnité de départ.

17. Au moment de signer la présente lettre d'entente, un minimum de deux (2) employés ont signalé leur intention par écrit et se prévaudront de l'offre d'indemnité de départ.

Modifications aux articles de la convention collective

18. Conformément à l'article 35.01, les parties conviennent que les articles suivants seront modifiés et remplacés comme suit :

18.1. Article 24.02 de la convention collective
Semaine normale de travail

a) **Pour les personnes salariées occupant le poste de superviseur, gestion des infrastructures**, les heures de travail s'établissent de 7 h 15 à 15 h 30, du lundi au vendredi inclusivement et sont constituées d'une période de repos de 15 minutes rémunérée le matin et d'une période de repas d'une heure non rémunérée.

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cet horaire moyennant un préavis de 30 jours.

Les règles applicables aux heures supplémentaires continuent toutefois de s'appliquer à compter de 16 h.

b) Pour toutes les autres personnes salariées, la semaine normale de travail est de 37½ heures réparties du lundi au vendredi inclusivement et la journée de travail est de sept heures et demie (7½) consécutives à l'exception d'une période de repas d'une durée de 45 minutes.

18.2. Article 26.01 de la convention collective

a) Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, lorsque l'Administration exige d'une personne salariée **de la direction de la gestion des infrastructures** qu'elle soit disponible en dehors des heures normales de travail, elle a droit à l'indemnité de disponibilité suivante :

- quatre (4) heures par jour de disponibilité à taux et demi (1½) pour la période du mercredi 16 h 00 au mercredi suivant 7 h 00 pour un total hebdomadaire maximum de 28 heures à taux et demi (1½).

En plus de ce qui précède, la personne salariée qui doit se présenter au travail en dehors des heures normales de travail pour une période excédant quatre (4) heures au cours d'une même journée, est rémunérée à taux et demi (1½) pour chaque heure supplémentaire effectuée après cette première (1re) période de quatre (4) heures.

b) L'indemnité de disponibilité est, à la demande de la personne salariée, compensée au moyen d'un congé compensatoire et ce congé est accordé en conformité avec la clause 25.07.

18.3. Annexe B de la convention collective

Disponibilité de personnes salariées **occupant le poste de superviseur, gestion des infrastructures**

Suite à la rencontre du comité de relations ouvrières du 30 mai 2006, les parties se sont entendues sur les dispositions suivantes concernant la disponibilité des personnes salariées **occupant le poste de superviseur, gestion des infrastructures**.

Suite à l'affichage annuel de la liste des personnes salariées qui devront prendre des appels d'urgence en dehors des heures régulières de travail, une personne salariée **occupant le poste de superviseur, gestion des infrastructures** pourra offrir un maximum de deux (2) semaines de disponibilité par année à une autre personne salariée, et ce sur une base volontaire, par ancienneté et à tour de rôle. Toute personne salariée ne pourra accepter plus de deux (2) semaines de disponibilité additionnelles par année au calendrier déjà établi. Les personnes salariées devront gérer ces changements à la liste et aucun grief ne pourra être déposé concernant ces changements.

18.4. Annexe D de la convention collective
– Allocation de vêtements et Lunettes de sécurité – liste des postes désignés

Voir annexe E de la présente lettre d'entente.

19. Les parties conviennent que l'annexe C de la présente lettre d'entente résume les conditions d'intégration de tous les employés visés par la présente entente.

20. Considérant que la présente entente est acceptée dans son intégralité, que la continuité des opérations est assurée et compte tenu du nouveau modèle organisationnel de la direction de la gestion des infrastructures sur le plan de la continuité, de la polyvalence et de la flexibilité, l'Employeur convient de procéder aux changements prévus du volet administratif dans un délai de soixante (60) jours suivant la date de la signature de la présente lettre.

21. Conformément à l'article 45.01 de la convention collective, les parties conviennent que la présente lettre d'entente et les annexes font partie intégrante de la convention collective en vigueur.

22. En considération de la présente lettre d'entente, les parties s'entendent que les clauses modifiées à la convention collective par les dispositions stipulées à la présente entente ne peuvent faire l'objet d'un grief, et ce, tel que prévu à la convention collective, au *Code canadien du travail* ou au *Code civil du Québec*.

En cas de conflit d'interprétation avec une lettre d'entente antérieure à celle-ci, la présente lettre d'entente aura préséance.

La présente lettre d'entente ne pourra être invoquée à titre de précédent par les parties dans tout autre cas.

La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 12e jour de juillet 2013.

ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL

Annick Leduc

Robert Sauvé

Serge Auclair

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4688

David Dionne

Fabien Laforest

Denis Labrèche

André Racette

ANNEXE A **INGÉNIEUR, GESTION DES INFRASTRUCTURES – DESCRIPTION DE POSTE**

PORT MONTRÉAL

ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL
DESCRIPTION DE FONCTIONS

1.0 IDENTIFICATION DU POSTE

1.1	Titre du poste :	ingénieur
1.2	Direction :	gestion des infrastructures
1.3	Supérieur immédiat :	chef ingénieur
1.4	Subalternes :	techniciens, chefs d'équipe
1.5	Dernière révision :	juin 2012

2.0 DESCRIPTION SOMMAIRE DU POSTE

Sous la direction du chef ingénieur de la gestion des infrastructures, contrôle, planifie, coordonne et supervise les travaux de construction, de réparation, d'entretien et de projets à effectuer dans son secteur d'activités et gère la partie technique des infrastructures de l'Administration portuaire afin d'en assurer la pérennité. Assure la gestion et la coordination des chantiers de construction ou de rénovation qui lui sont confiés et enfin, réalise les études et expertises demandées.

3.0 FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

Coordonne les activités des ressources internes et externes chargées d'inspecter, d'entretenir, de réparer, d'améliorer ou de construire les éléments du système d'infrastructures d'une complexité considérable et ce, dans plusieurs domaines connexes composant l'inter modalité de l'Administration portuaire et répartis sous les trois (3) grands axes suivants :

- le rail;
- la route;
- le fleuve.

Ces trois (3) grands axes regroupent une série d'infrastructures liées les unes aux autres caractérisant l'Administration portuaire et exprimant la complexité logistique, soit :

- le réseau ferroviaire;
- le réseau électrique;
- les quais;

- les routes, stationnements et aires d'entreposage;
- le réseau d'aqueduc et les égouts;
- les barrières et les systèmes de sécurité;
- les bâtiments.

Coordonne également les activités des ressources internes et externes chargées d'inspecter, d'entretenir, de réparer et d'améliorer l'ensemble des équipements utilisés dans le cadre de nos opérations tels que :

- équipements mobiles;
- véhicules routiers et poids lourds;
- unités d'énergie (compresseur, génératrice);
- autres équipements spécialisés (nacelle, plateforme, etc.).

À cette fin, participe et/ou est responsable :

- de la préparation de la conception touchant l'acquisition de biens et/ou services;
- de l'exécution des estimations et des montages financiers;
- de la négociation et de l'acquisition de biens et/ou services (excluant le processus d'achat);
- d'élaborer et de définir les besoins en contrôle qualitatif des travaux;
- de l'élaboration des termes de référence pour les besoins des chantiers en laboratoire de qualité des matériaux, de l'évaluation des offres de services reçues et de la recommandation de l'octroi des contrats;
- s'assure de la mise en place des mesures prévues de mitigation environnementale;
- d'organiser, contrôler, planifier et superviser le travail du personnel des laboratoires d'essai;
- d'organiser et gérer l'entreposage temporaire des sols contaminés provenant des chantiers, en vue de leur caractérisation et de leur disposition;
- de gérer l'émission de cartes d'accès temporaires pour les besoins au chantier;
- d'étudier les plans et devis des travaux à réaliser sur les chantiers qui lui sont confiés;
- d'assurer la conformité des travaux de construction avec les cahiers des charges;
- de planifier et coordonner les travaux sur les chantiers avec les divers intervenants tels que les fournisseurs, les sous-traitants, les clients et les autres services de l'Administration portuaire;
- de participer à la mise à jour des plans tels que construits;
- de s'assurer que les niveaux et les alignements des ouvrages soient vérifiés;
- d'établir des listes de déficiences;
- d'effectuer le suivi des corrections de déficiences par l'entrepreneur au chantier;
- de procéder aux calculs des quantités de travail effectuées mensuellement par les entrepreneurs et d'établir les prévisions sur les quantités de travail finales;
- de la planification et de la préparation des calendriers d'entretien;
- de la gestion des ressources internes et externes nécessaires à l'entretien de nos infrastructures et équipements;
- de la pérennité de nos infrastructures en mettant en œuvre les stratégies nécessaires au maintien et à l'évolution de celles-ci;
- des stratégies nécessaires à la maximisation (longévité) de nos infrastructures et ce, à moindre coût;

- des améliorations touchant nos infrastructures, nos équipements, nos ressources et nos processus;
- de rencontrer les clients et d'analyser leurs besoins afin de maximiser nos infrastructures et l'utilisation de nos ressources;
- de la rédaction de devis pour les contrats de service et de travaux; de l'analyse les soumissions reçues et formule des recommandations;
- de contrôler les contrats de service et les travaux sous sa responsabilité et de certifier les montants payables;
- de la gestion de la santé et sécurité au travail et de l'application du Code canadien du travail, partie II;
- de respecter les normes environnementales et de santé et sécurité au travail et toutes autres normes en vigueur touchant nos opérations et infrastructures;
- de gérer avec rigueur les ressources matérielles et financières sous sa responsabilité et d'expliquer les écarts de coûts.

Gère la partie technique du Complexe des opérations. En plus des éléments précédents à cette gestion, participe et/ou est responsable :

- d'assurer le maintien des actifs du Complexe des opérations en développant, instaurant, exécutant et en assurant le suivi d'un programme d'inspection et du programme d'entretien préventif de toutes ses composantes. Prépare et propose des budgets nécessaires à la réalisation de ces programmes;
- d'élaborer et de proposer les programmes de modification, d'amélioration et de réfection à court, moyen et long terme du Complexe des opérations afin d'assurer l'intégrité des installations et l'adéquation des besoins opérationnels. Élabore les échéanciers de réalisation et évalue les coûts des travaux de ces programmes. Une fois le programme approuvé, réalise les travaux en respectant les budgets alloués.
- selon les lois et règlements en vigueur, prépare les termes de référence pour la réalisation des études de préfaisabilité, d'avant-projets, de conception des plans et devis, de surveillance des travaux, de laboratoire de qualité des matériaux et de toutes autres expertises techniques nécessaires à la réalisation des projets confiés. Évalue les offres de services et recommande l'octroi des contrats. Effectue le contrôle des budgets alloués, des échéanciers établis et de la qualité technique des travaux des consultants

Supervise les ressources qui lui sont assignées. À cette fin, participe et/ou est responsable :

- de la sélection et de l'évaluation de ses ressources;
- de la mise en place et du suivi des plans de formation afin que les ressources exécutent leurs tâches d'une façon efficace et sécuritaire;
- des méthodes et rendements de ses ressources afin d'en améliorer la productivité;
- du contrôle de la qualité des travaux exécutés par ses ressources;
- du respect des normes, des règlements et des lois sur la santé et la sécurité au travail;
- du respect des lois et des règlements touchant l'environnement dans l'exécution des travaux sous sa responsabilité;
- de communiquer sur une base régulière, afin d'en informer ses ressources, des éléments généraux touchant l'Administration portuaire, le service, les projets et autres; de discuter avec celles-ci des points d'amélioration, des changements de méthodes, des problèmes et de leurs solutions;
- d'appliquer les conventions collectives en vigueur et de s'assurer du respect des politiques et règlements généraux de l'Administration portuaire.

Gestion des ressources humaines

- maintien de bonnes relations avec les employés et les syndicats afin de s'assurer de rencontrer les objectifs du service;
- s'assure de la participation de ses employés comme des partenaires dans l'atteinte des objectifs;
- développe un climat de travail positif;
- voit à la santé, à la sécurité et au mieux-être de ses employés au travail et aux respects des normes environnementales;
- évalue, encourage et encadre la performance individuelle et d'équipe du service;
- met en place les moyens nécessaires pour assurer le respect des lois, règlements, normes et politiques touchant la santé et sécurité du travail.

Exécute les tâches administratives reliées à son poste telles que :

- est responsable de l'achat de biens et services, les entrées de données pour la gestion des paies, les entrées de données et les différents rapports et formulaires relatifs aux travaux, au personnel ainsi qu'aux lois et règlements. Utilise les divers logiciels informatiques;
- analyse les estimations de coûts produites par les consultants et fait ses commentaires auprès de ces derniers;
- fournit, au service demandeur, les informations nécessaires sur les coûts et les échéanciers des projets pour la préparation des demandes de projets d'immobilisations (ou demandes de fonds) et, à l'occasion, rédige des demandes;
- prépare les cahiers des charges servant à la préparation des documents d'appel d'offres pour l'achat des équipements et la réalisation des travaux. Assure le suivi auprès des fournisseurs et des entrepreneurs durant la période de soumission en conformité avec la politique d'approvisionnement de l'Administration portuaire. Participe à l'analyse des soumissions reçues et recommande l'octroi des contrats. S'assure que la réalisation des travaux se fasse dans le respect des budgets, des délais alloués et de la qualité attendue;
- conçoit et procède aux calculs des ouvrages dans son domaine d'expertise pour les installations portuaires selon ses qualifications et ses compétences. Décide du choix des matériaux appropriés à chaque type de construction;
- assure un suivi de la production des dessins d'atelier et s'assure qu'il y a un suivi de la production des plans tels que construits;
- s'assure du bon déroulement de l'exécution des travaux en collaboration avec les professionnels mandatés et les ressources internes;
- s'assure du respect des différentes procédures relatives à la surveillance des chantiers comme la production des rapports journaliers de chantier et la tenue des différents registres;
- élabore ou participe à l'élaboration de solutions aux problèmes techniques rencontrés sur les chantiers;
- convoque, organise et dirige les réunions de chantier et rédige des comptes rendus;
- participe aux acceptions provisoires et finales des travaux et certifie leur conformité au nom de l'Administration portuaire;
- effectue un bilan de fermeture des projets et rédige un rapport portant principalement sur la bonne marche du projet, le respect de l'échéancier prévu, du budget alloué et la qualité attendue et élabore des recommandations visant à améliorer la réalisation des futurs projets.

Spécificités touchant la gestion de projets :

- participe à la planification globale des projets et analyse les demandes des clients;
- définit, conjointement avec le client, les mandats des projets qui lui sont confiés, obtient leur approbation, détermine les ressources requises pour les réaliser, élabore les échéanciers et fournit les informations nécessaires à la préparation des budgets de ces projets;
- s'assure d'une communication appropriée afin d'informer adéquatement les clients, les différents intervenants et la direction de l'Administration portuaire sur l'avancement des projets et ceci, sur une base régulière;
- participe à la gestion des travaux en collaboration avec le superviseur, gestion des infrastructures;
- Agit à titre de conseiller technique dans son domaine d'expertise auprès des autres directions ou services de l'Administration portuaire et fournit une assistance dans le règlement des litiges;
- Participe au processus d'accréditation des firmes de consultants.

Cumule occasionnellement le poste d'une autre spécialisation à l'intérieur du service.

Assure la continuité des projets, opérations et travaux qui lui sont confiés au sein de son équipe de travail et/ou de son service. Remplace, au besoin, le superviseur, gestion des infrastructures selon ses qualifications et ses compétences.

Exécute toute autre tâche connexe.

4.0 INFORMATIONS ADDITIONNELLES

Efforts :

Le travail exige, par intervalles, de rester debout et de se déplacer pour examiner les lieux de travail. Le travail exige de grimper dans un échafaudage ou une échelle ou descendre dans des trous d'homme afin d'examiner les travaux.

Conditions de travail :

Le travail comporte fréquemment l'exposition à la saleté, à la poussière, au bruit et aux intempéries lorsqu'il s'agit d'examiner les lieux des travaux. Le travail comporte aussi l'exposition à différents produits. Il y a des risques de chute et de blessures.

5.0 SIGNATURES

Titulaire _____ Date _____

Directeur _____ Date _____

ANNEXE B SUPERVISEUR, GESTION DES INFRASTRUCTURES – DESCRIPTION DE POSTE

PORT MONTRÉAL

ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL
DESCRIPTION DE FONCTIONS

1.0 IDENTIFICATION DU POSTE

1.1	Titre du poste :	superviseur
1.2	Direction :	gestion des infrastructures
1.3	Supérieur immédiat :	chef ingénieur
1.4	Subalternes :	techniciens, chefs d'équipe
1.5	Dernière révision :	juin 2012

2.0 DESCRIPTION SOMMAIRE DU POSTE

Sous la direction du chef ingénieur de la gestion des infrastructures, contrôle, planifie, coordonne et supervise les travaux de construction, de réparation, d'entretien et de projets à effectuer dans son secteur d'activités et gère la partie technique des infrastructures de l'Administration portuaire afin d'en assurer la pérennité.

3.0 FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

Coordonne les activités des ressources internes et externes chargées d'inspecter, d'entretenir, de réparer, d'améliorer ou de construire les éléments du système d'infrastructures d'une complexité considérable et ce, dans plusieurs domaines connexes composant l'inter modalité de l'Administration portuaire et répartis sous les trois (3) grands axes suivants :

- le rail;
- la route;
- le fleuve.

Ces trois (3) grands axes regroupent une série d'infrastructures liées les unes aux autres caractérisant l'Administration portuaire et exprimant la complexité logistique, soit :

- le réseau ferroviaire;
- le réseau électrique;
- les quais;
- les routes, stationnements et aires d'entreposage;

- le réseau d'aqueduc et les égouts;
- les barrières et les systèmes de sécurité;
- les bâtiments.

Coordonne également les activités des ressources internes et externes chargées d'inspecter, d'entretenir, de réparer et d'améliorer l'ensemble des équipements utilisés dans le cadre de nos opérations tels que :

- équipements mobiles;
- véhicules routiers et poids lourds;
- unités d'énergie (compresseur, génératrice);
- autres équipements spécialisés (nacelle, plateforme, etc.).

À cette fin, participe et/ou est responsable :

- de la préparation de la conception touchant l'acquisition de biens et/ou services;
- de l'exécution des estimations et des montages financiers;
- de la négociation et de l'acquisition de biens et/ou services (excluant le processus d'achat);
- d'élaborer et de définir les besoins en contrôle qualitatif des travaux;
- de l'élaboration des termes de référence pour les besoins des chantiers en laboratoire de qualité des matériaux, de l'évaluation des offres de services reçues et de la recommandation de l'octroi des contrats;
- s'assure de la mise en place des mesures prévues de mitigation environnementale;
- d'organiser, contrôler, planifier et superviser le travail du personnel des laboratoires d'essai;
- d'organiser et gérer l'entreposage temporaire des sols contaminés provenant des chantiers, en vue de leur caractérisation et de leur disposition;
- de gérer l'émission de cartes d'accès temporaires pour les besoins au chantier;
- d'étudier les plans et devis des travaux à réaliser sur les chantiers qui lui sont confiés;
- d'assurer la conformité des travaux de construction avec les cahiers des charges;
- de planifier et coordonner les travaux sur les chantiers avec les divers intervenants tels que les fournisseurs, les sous-traitants, les clients et les autres services de l'Administration portuaire;
- de participer à la mise à jour des plans tels que construits;
- de s'assurer que les niveaux et les alignements des ouvrages soient vérifiés;
- d'établir des listes de déficiences;
- d'effectuer le suivi des corrections de déficiences par l'entrepreneur au chantier;
- de procéder aux calculs des quantités de travail effectuées mensuellement par les entrepreneurs et d'établir les prévisions sur les quantités de travail finales;
- de la planification et de la préparation des calendriers d'entretien;
- de la gestion des ressources internes et externes nécessaires à l'entretien de nos infrastructures et équipements;
- de la pérennité de nos infrastructures en mettant en œuvre les stratégies nécessaires au maintien et à l'évolution de celles-ci;
- des stratégies nécessaires à la maximisation (longévité) de nos infrastructures et ce, à moindre coût;
- des améliorations touchant nos infrastructures, nos équipements, nos ressources et nos processus;

- de rencontrer les clients et d'analyser leurs besoins afin de maximiser nos infrastructures et l'utilisation de nos ressources;
- de la rédaction de devis pour les contrats de service et de travaux; de l'analyse les soumissions reçues et formule des recommandations;
- de contrôler les contrats de service et les travaux sous sa responsabilité et de certifier les montants payables;
- de la gestion de la santé et sécurité au travail et de l'application du Code canadien du travail, partie II;
- de respecter les normes environnementales et de santé et sécurité au travail et toutes autres normes en vigueur touchant nos opérations et infrastructures;
- de gérer avec rigueur les ressources matérielles et financières sous sa responsabilité et d'expliquer les écarts de coûts.

Gère la partie technique du Complexe des opérations. En plus des éléments précédents à cette gestion, participe et/ou est responsable :

- d'assurer le maintien des actifs du Complexe des opérations en développant, instaurant, exécutant et en assurant le suivi d'un programme d'inspection et du programme d'entretien préventif de toutes ses composantes. Prépare et propose des budgets nécessaires à la réalisation de ces programmes;
- d'élaborer et de proposer les programmes de modification, d'amélioration et de réfection à court, moyen et long terme du Complexe des opérations afin d'assurer l'intégrité des installations et l'adéquation des besoins opérationnels. Élabore les échéanciers de réalisation et évalue les coûts des travaux de ces programmes. Une fois le programme approuvé, réalise les travaux en respectant les budgets alloués;
- selon les lois et règlements en vigueur, prépare les termes de référence pour la réalisation des études de préfaisabilité, d'avant-projets, de conception des plans et devis, de surveillance des travaux, de laboratoire de qualité des matériaux et de toutes autres expertises techniques nécessaires à la réalisation des projets confiés. Évalue les offres de services et recommande l'octroi des contrats. Effectue le contrôle des budgets alloués, des échéanciers établis et de la qualité technique des travaux des consultants.

Supervise les ressources qui lui sont assignées. À cette fin, participe et/ou est responsable :

- de la sélection et de l'évaluation de ses ressources;
- de la mise en place et du suivi des plans de formation afin que les ressources exécutent leurs tâches d'une façon efficace et sécuritaire;
- des méthodes et rendements de ses ressources afin d'en améliorer la productivité;
- du contrôle de la qualité des travaux exécutés par ses ressources;
- du respect des normes, des règlements et des lois sur la santé et la sécurité au travail;
- du respect des lois et des règlements touchant l'environnement dans l'exécution des travaux sous sa responsabilité;
- de communiquer sur une base régulière, afin d'en informer ses ressources, des éléments généraux touchant l'Administration portuaire, le service, les projets et autres; de discuter avec celles-ci des points d'amélioration, des changements de méthodes, des problèmes et de leurs solutions;
- d'appliquer les conventions collectives en vigueur et de s'assurer du respect des politiques et règlements généraux de l'Administration portuaire.

Gestion des ressources humaines

- maintien de bonnes relations avec les employés et les syndicats afin de s'assurer de rencontrer les objectifs du service;
- s'assure de la participation de ses employés comme des partenaires dans l'atteinte des objectifs;
- développe un climat de travail positif;
- voit à la santé, à la sécurité et au mieux-être de ses employés au travail et aux respects des normes environnementales;
- évalue, encourage et encadre la performance individuelle et d'équipe du service;
- met en place les moyens nécessaires pour assurer le respect des lois, règlements, normes et politiques touchant la santé et sécurité du travail.

Exécute les tâches administratives reliées à son poste telles que :

- est responsable de l'achat de biens et services, les entrées de données pour la gestion des paies, les entrées de données et les différents rapports et formulaires relatifs aux travaux, au personnel ainsi qu'aux lois et règlements. Utilise les divers logiciels informatiques;
- sur un calendrier annuel et en rotation avec les autres membres de l'équipe de supervision de la gestion des infrastructures, reçoit les appels d'urgence en dehors des heures normales de travail, évalue les situations et coordonne les interventions, si nécessaire;
- analyse les estimations de coûts produites par les consultants et fait ses commentaires auprès de ces derniers;
- fournit, au service demandeur, les informations nécessaires sur les coûts et les échéanciers des projets pour la préparation des demandes de projets d'immobilisations (ou demandes de fonds) et, à l'occasion, rédige des demandes;
- prépare les cahiers des charges servant à la préparation des documents d'appel d'offres pour l'achat des équipements et la réalisation des travaux. Assure le suivi auprès des fournisseurs et des entrepreneurs durant la période de soumission en conformité avec la politique d'approvisionnement de l'Administration portuaire. Participe à l'analyse des soumissions reçues et recommande l'octroi des contrats. S'assure que la réalisation des travaux se fasse dans le respect des budgets, des délais alloués et de la qualité attendue;
- selon les lois et règlements en vigueur, conçoit et procède aux calculs des ouvrages dans son domaine d'expertise pour les installations portuaires selon ses qualifications et ses compétences. Décide du choix des matériaux appropriés à chaque type de construction;
- assure un suivi de la production des dessins d'atelier et s'assure qu'il y a un suivi de la production des plans tels que construits;
- s'assure du bon déroulement de l'exécution des travaux en collaboration avec les professionnels mandatés et les ressources internes;
- s'assure du respect des différentes procédures relatives à la surveillance des chantiers comme la production des rapports journaliers de chantier et la tenue des différents registres;
- élabore ou participe à l'élaboration de solutions aux problèmes techniques rencontrés sur les chantiers;
- convoque, organise et dirige les réunions de chantier et rédige des comptes rendus;
- participe aux acceptions provisoires et finales des travaux et certifie leur conformité au nom de l'Administration portuaire;

- effectue un bilan de fermeture des projets et rédige un rapport portant principalement sur la bonne marche du projet, le respect de l'échéancier prévu, du budget alloué et la qualité attendue et élabore des recommandations visant à améliorer la réalisation des futurs projets.

Spécificités touchant la gestion de ressources humaines :

- assure principalement le rôle de gestionnaire des équipes d'employés cols bleus de l'Administration portuaire de Montréal, à ce titre :
    - administre le volet « assignation quotidienne des tâches » :
        - prévoit, détermine et approuve les ordres des travaux quotidiens;
        - détermine et assure le suivi des priorités et urgences;
        - prévoit les besoins de main d'œuvre;
        - participe au processus de recrutement;
        - supervise le processus d'intégration des nouveaux employés;
        - etc.;
    - administre le volet « gestion des présences » et en assure les suivis relatifs :
        - reçoit et approuve les demandes de vacances, maternité, etc.;
        - reçoit et approuve les demandes de congés sans solde et en planifie et coordonne les remplacements, au besoin;
        - gère les absences maladie, assure le remplacement des employés au besoin;
        - administre la procédure de rappel au travail;
        - etc.;
    - administre le volet « santé et sécurité au travail » et les suivis relatifs:
        - exécute le processus d'enquête en cas d'accident, procède à la rédaction du rapport d'enquête, gère le processus d'assignation temporaire, etc.;
        - assure le respect des pratiques de travail sécuritaires;
        - voit au port des équipements de protection individuelle;
        - prépare et anime les réunions hebdomadaires de sécurité;
        - etc.;
    - est responsable du volet « gestion de la performance » :
        - évalue, encourage et encadre la performance individuelle des employés de son service;
        - prépare et procède aux rencontres individuelles et assure l'implantation des mesures correctives;
        - participe au processus disciplinaire, au besoin;
        - etc.;
    - administre le volet « relations avec les employés » :
        - assure le respect de la convention collective;
        - communique avec les représentants syndicaux au besoin;
        - participe et assiste dans les dossiers de relations de travail, au besoin;
        - etc.

Cumule occasionnellement le poste d'une autre spécialisation à l'intérieur du service.

Assure la continuité des projets, opérations et travaux qui lui sont confiés au sein de son équipe de travail et/ou de son service. Remplace, au besoin, l'ingénieur, gestion des infrastructures selon ses qualifications et ses compétences.

Exécute toute autre tâche connexe.

4.0 INFORMATIONS ADDITIONNELLES

Efforts :

Le travail exige, par intervalles, de rester debout et de se déplacer pour examiner les lieux de travail. Le travail exige, à l'occasion et selon le type de travaux, de grimper dans un échafaudage ou une échelle ou descendre dans des trous d'homme afin d'examiner les travaux.

Conditions de travail :

Le travail comporte fréquemment l'exposition à la saleté, à la poussière, au bruit et aux intempéries lorsqu'il s'agit d'examiner les lieux des travaux. Le travail comporte aussi l'exposition à différents produits. Il y a des risques de chute et de blessures.

5.0 SIGNATURES

Titulaire _____ Date _____

Directeur _____ Date _____

ANNEXE D **PLAN DE MAIN D'ŒUVRE**

DIRECTION DE LA GESTION DES INFRASTRUCTURES

Structure actuelle	Court terme	Long terme	Structure révisée
Direction de l'ingénierie			Infrastructure "RÉSEAU ÉLECTRIQUE"
chargé de projets, ingénieur, génie civil	5		superviseur, gestion des infrastructures
chargé de projets, ingénieur, électricité	1		ingénieur, gestion des infrastructures
chargé de projets, concepteur, électricité	1	3	
gestionnaire de chantier	1		
	8		Infrastructure "VOIES FERRÉES"
Direction de l'entretien des infrastructures			superviseur, gestion des infrastructures
superviseur, entretien des infrastructures	7		ingénieur, gestion des infrastructures
	7	3	
			Infrastructure "ROUTES ET REVÊTEMENTS, AQUEDUC ET ÉGOUTS"
			superviseur, gestion des infrastructures
			ingénieur, gestion des infrastructures
		3	
			Infrastructure "QUAIS"
			superviseur, gestion des infrastructures
			ingénieur, gestion des infrastructures
		3	
			Infrastructure "BÂTIMENTS"
			superviseur, gestion des infrastructures
			ingénieur, gestion des infrastructures
		3	
	15	15	

ANNEXE E TEXTES MODIFIÉS DE L'ANNEXE D DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ANNEXE D

ALLOCATION DE VÊTEMENTS

Titre du poste	Direction	Groupe
Administrateur immobilier	Service immobilier	A
Conseiller en approvisionnement	Approvisionnement	A
Chargé de projets	Ressources informationnelles	B
Chargé de projets	Technologie de l'information	B
Conseiller en environnement	Environnement	B
Coordonnateur aux opérations	Sûreté et prévention des incendies	B
Superviseur, ressources informationnelles	Ressources informationnelles	B
Technicien en géomatique	Ressources informationnelles	B
Ingénieur, gestion des infrastructures	**Gestion des infrastructures**	**C**
Superviseur, gestion des infrastructures	**Gestion des infrastructures**	**C**
Superviseur, opérations ferroviaires	Opérations ferroviaires	C

LUNETTES DE SÉCURITÉ – LISTE DES POSTES DÉSIGNÉS

Titre du poste	Direction
Chargé de projets	Ressources informationnelles
Chargé de projets	Technologie de l'information
Coordonnateur aux opérations	Sûreté et prévention des incendies
Ingénieur, gestion des infrastructures	**Gestion des infrastructures**
Superviseur, gestion des infrastructures	**Gestion des infrastructures**
Superviseur, opérations ferroviaires	Opérations ferroviaires
Superviseur, ressources informationnelles	Ressources informationnelles
Surveillant, travaux maritimes et équipement flottant	Opérations
Technicien en géomatique	Ressources informationnelles

ANNEXE M

LETTRE D'ENTENTE

AMENDEMENT - LETTRE D'ENTENTE « MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE RENDUES NÉCESSAIRES SUITE À L'AJOUT D'UN POSTE PERMANENT DE SUPERVISEUR, OPÉRATIONS FERROVIAIRES », SIGNÉE LE 27 NOVEMBRE 2003.

ENTRE : **ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL**

(ci-après l' « Employeur »)

ET : **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4688**

(ci-après le « Syndicat »)

ATTENDU QUE l'Employeur opère un réseau ferroviaire vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine;

ATTENDU QUE l'Employeur désire élargir sa couverture de supervision des opérations ferroviaires, au-delà des heures normales de travail déjà prévues à la convention collective;

ATTENDU QUE la convention collective en vigueur comprend la lettre d'entente « Modifications à la convention collective rendues nécessaires suite à l'ajout d'un poste permanent de superviseur, opérations ferroviaires », dûment signée par les parties le 27 novembre 2003, qui encadre l'ajout d'un superviseur, opérations ferroviaires;

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat ont convenu d'amender la lettre d'entente prévue à l'annexe F de la convention collective en vigueur afin d'introduire un poste additionnel de superviseur, opérations ferroviaires;

PAR CONSÉQUENT ET EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.

2. En fonction des besoins opérationnels, l'Employeur pourra continuer d'appliquer l'horaire de travail prévu à l'article 2 de la lettre d'entente prévue à l'annexe F, de la convention collective en vigueur lors des périodes de congés annuels ou d'absences prolongées de la part d'un des superviseurs, opérations ferroviaires visés par le présent amendement à la lettre d'entente « Modifications à la convention collective rendues nécessaires suite à l'ajout d'un poste permanent de superviseur, opérations ferroviaires ».

3. Par ailleurs, avec l'entrée en fonction du titulaire du poste additionnel de superviseur, opérations ferroviaires, l'horaire de travail s'établit comme suit :

Superviseur A	de 06h00 à 14h00 du lundi au vendredi inclusivement;
Superviseur B	de 14h00 à 22h00 le lundi et le vendredi de la première semaine;
	de 12h00 à 24h00 le jeudi de la première semaine;
	de 12h00 à 24h00 le mardi et le mercredi de la deuxième semaine;
	de 06h00 à 18h00 le samedi et le dimanche de la deuxième semaine;
Superviseur C	de 12h00 à 24h00 le mardi et mercredi de la première semaine;
	de 06h00 à 18h00 le samedi et le dimanche de la première semaine;
	de 14h00 à 22h00 le lundi et vendredi de la deuxième semaine;
	de 12h00 à 24h00 le jeudi de la deuxième semaine;
Superviseur D	de 22h00 à 06h00 le lundi et le vendredi;
	de 23h00 à 07h00 le mardi, le mercredi et le jeudi.

NOTE : L'horaire de travail décrit au présent article est présenté sous forme de grille horaire en annexe de la présente lettre d'entente.

4. Aux fins de l'application de l'article 4 de la lettre d'entente prévue à l'annexe F de la convention collective, les jours de repos du Superviseur D sont réputés être le dimanche et le lundi.

5. Conformément à l'article 45.01 de la convention collective, les parties conviennent que la présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur.

En cas de conflit d'interprétation avec une lettre d'entente antérieure à celle-ci, la présente lettre d'entente aura préséance.

La présente lettre d'entente ne pourra être invoquée à titre de précédent par les parties dans tout autre cas.

La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature et ne comporte aucun effet rétroactif.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 30e jour de AVRIL 2015.

ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL

Annick Leduc

Daniel Dagenais

Serge Auclair

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4688

David Dionne

Jean-Claude Hébert

ANNEXE M (SUITE)

ANNEXE

AMENDEMENT - LETTRE D'ENTENTE « MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE RENDUES NÉCESSAIRES SUITE À L'AJOUT D'UN POSTE PERMANENT DE SUPERVISEUR, OPÉRATIONS FERROVIAIRES », SIGNÉE LE 27 NOVEMBRE 2003.

		Semaine 1							Semaine 2							Total
		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	
Superviseur	A	06h00-14h00	06h00-14h00	06h00-14h00	06h00-14h00	06h00-14h00			06h00-14h00	06h00-14h00	06h00-14h00	06h00-14h00	06h00-14h00			75,00
	B	14h00-22h00			12h00-24h00	14h00-22h00			-	12h00-24h00	12h00-24h00			6h00-18h00	6h00-18h00	75,00
	C		12h00-24h00	12h00-24h00			6h00-18h00	6h00-18h00	14h00-22h00			12h00-24h00	14h00-22h00			75,00
	D	22h00-06h00	23h00-07h00	23h00-07h00	23h00-07h00	22h00-06h00			22h00-06h00	23h00-07h00	23h00-07h00	23h00-07h00	22h00-06h00			75,00

ANNEXE N

LETTRE D'ENTENTE

RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE : **ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL**

(ci-après l' « Employeur »)

ET : **REGROUPEMENT PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE APM**

(ci-après le « Syndicat »)

ATTENDU QUE sur un principe de négociation accélérée, le Syndicat et l'Employeur ont convenus d'ouvrir la discussion sur le renouvellement de la convention collective selon les paramètres exposés par l'Employeur;

ATTENDU QUE dans le cadre des discussions sur le renouvellement de la convention collective, le Syndicat a porté à l'attention de l'Employeur être désireux de discuter de certains sujets d'intérêt collectif propre à leur unité d'accréditation;

ATTENDU QUE dans le cadre des discussions sur le renouvellement de la convention collective, les parties en sont venues à une entente de principe à titre de règlement complet et final des négociations pour le renouvellement de leur convention collective, lettre d'entente dûment signé le 12 juillet 2017;

ATTENDU QUE les parties ont travaillé avec diligence à évaluer l'impact sur les ressources humaines et sur les changements à apporter à la convention collective;

PAR CONSÉQUENT ET EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.

2. les parties conviennent de former un comité de travail paritaire qui aura pour mandat de discuter du Régime enregistré d'épargne retraite collectif; la nomination des membres du comité devra être faite au plus tard le 31 décembre 2018, à moins d'une entente écrite entre les parties;

   Les parties s'entendent que les travaux du comité de travail devront être complétés au plus tard à la fin de l'année 2019, à moins d'une entente écrite entre les parties;

3. Les parties conviennent de discuter de la possibilité d'un retour au travail dans le poste régulier de l'employé ou un poste modifié, sur la base des facteurs individuels propres à l'employé ciblé par le présent article, dans l'éventualité où un employé occupant un poste couvert par le certificat d'accréditation, pour lequel un permis de conduire valide est obligatoire dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et qui voit son permis de conduire révoqué ou suspendu par la *Société de l'assurance automobile du Québec*;

   Les parties conviennent que dans une telle situation, la décision revient ultimement à l'Employeur; l'Employeur s'engage à rendre sa décision dans les trente (30) jours de la connaissance des faits par l'Employeur, à moins d'une entente entre les parties;

   Il est entendu que la décision de l'Employeur ne pourra être soumise à la procédure de grief;

   Les parties s'entendent que le présent article est applicable à compter de la date de la signature du présent lettre d'entente et n'aura aucun effet rétroactif dans son application;

4. Dans l'éventualité où un employé en absence maladie de longue durée, pour qui l'assureur du régime d'assurance salaire longue durée tarde à rendre une décision sur l'admissibilité de la demande d'invalidité longue durée, l'Employeur accepte de verser l'équivalent du montant de prestations prévu dans le contrat d'assurances collectives de l'Employeur, et ce, pour la durée de la période d'attente de la décision jusqu'à concurrence des montants prescrits à la Délégation d'autorité de l'Administration portuaire de Montréal pour le directeur des ressources humaines;

   Les parties conviennent que ce montant est remboursable par l'employé ciblé à la date de la décision l'assureur ou au moment du retour au travail régulier, après entente entre les parties;

5. Par ailleurs, l'Employeur maintient sa pratique actuelle et réaffirme son engagement à considérer les candidatures internes lors de l'ouverture d'un poste cadre, selon les critères de sélection établis pour ledit poste;

De plus, lors de l'établissement d'un éventuel plan de relève, l'Employeur déterminera les mécanismes appropriés applicables à la mise en place d'un programme de développement professionnel des cadres, selon les besoins futurs de l'Employeur;

6. En considération de la présente lettre d'entente, les parties s'entendent que les dispositions stipulées à la présente entente ne peuvent faire l'objet d'un grief, sauf pour l'application de ladite lettre d'entente, et ce, tel que prévu à la convention collective, au *Code canadien du travail* ou au *Code civil du Québec*.

En cas de conflit d'interprétation avec une lettre d'entente antérieure à celle-ci, la présente lettre d'entente aura préséance.

La présente lettre d'entente ne pourra être invoquée à titre de précédent par les parties dans tout autre cas.

La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 25e jour du mois de janvier 2018.

ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL

Serge Auclair

Patrice Corsilli

REGROUPEMENT PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE APM

Jean-Claude Hébert

Francine Émond-Côté

Wayne Tremblay

Henry Gagné