CONVENTION COLLECTIVE

entre

LOGISTEC ARRIMAGE CANADA INC.

LOGISTEC

et

SYNDICAT DES MÉTALLOS
Section locale 9519

2026-2029

15420-01

TABLE DES MATIÈRES

1.00 BUT DE LA CONVENTION 3
2.00 DÉFINITIONS 4
3.00 NON-DISCRIMINATION OU HARCÈLEMENT 5
4.00 DROITS DE LA DIRECTION 6
5.00 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION 7
6.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES 9
7.00 COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL 10
8.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 11
9.00 MESURES DISCIPLINAIRE 12
10.00 GRIEF ET ARBITRAGE 13
11.00 PÉRIODE DE PROBATION ET ANCIENNETÉ 15
12.00 MISE À PIED 16
13.00 CLASSIFICATIONS ET MOUVEMENT DE POSTES 17
14.00 HORAIRES DE TRAVAIL ET PÉRIODE DE PAUSE 19
15.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 20
16.00 CONGÉ ANNUEL 21
17.00 JOURS FÉRIÉS 22
18.00 CONGÉS SOCIAUX 23
19.00 AVANTAGES SOCIAUX 24
20.00 RÉMUNÉRATION, PRIMES ET PÉRIODE DE PAIE 25
21.00 DURÉE 27
ANNEXE « A » GRILLES SALARIALES 28
LETTRE D'ENTENTE #1 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL 29

1.00 BUT DE LA CONVENTION

1.01. La présente convention collective a pour objet de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les Employés, d'établir et de maintenir des conditions d'emploi et de travail justes et équitables, d'assurer la santé et la sécurité des Employés, de favoriser l'efficacité des opérations ainsi que la protection des biens de l'Employeur, et de faciliter la résolution des différends pouvant survenir entre les Parties dans l'application de la convention.

1.02. Aux fins d'interprétation de la présente convention collective, toute référence au singulier inclut le pluriel et inversement, et les termes d'un genre incluent l'autre genre, sauf indication contraire ou si le contexte s'y oppose.

2.00 DÉFINITIONS

2.01. Aux fins d'interprétation de la présente convention collective, les termes suivants signifient :

a) « Conjoint » toute personne résidant au Canada qui est légalement mariée ou unie civilement à un Employé, ou qui vit en union de fait avec l'Employé depuis au moins douze (12) mois sans séparation de fait de quatre-vingt-dix (90) jours ou plus, ou qui vit en union de fait avec l'Employé, a eu un enfant avec lui et n'en est pas séparée de fait depuis quatre-vingt-dix (90) jours ou plus.

b) « Employé » : Désigne toute personne qui exécute un travail sous la direction, l'autorité ou le contrôle de l'Employeur, et qui est expressément incluse dans l'unité de négociation reconnue par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), conformément aux dispositions du Code canadien du travail. ;

c) « Grief » tout différend ou litige relatif à l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la convention collective ou de toute autre entente écrite entre les Parties. Le grief peut être individuel, collectif, syndical ou patronal, selon qu'il est déposé par un Employé, un groupe d'Employés, le Syndicat ou l'Employeur.

d) « Heure travaillée » toute heure pour laquelle un Employé reçoit une rémunération.

e) « Rotation » Une rotation est définie comme un cycle complet de six (6) semaines, comprenant trois (3) semaines consécutives de travail sur le site, suivies de trois (3) semaines consécutives de congé hebdomadaire à domicile;

f) « Site » correspond au Terminal maritime de Canadian Royalties Inc. (CRI) à Baie-Déception ;

3.00 NON-DISCRIMINATION OU HARCÈLEMENT

3.01. Aux fins de l'application de la convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni les Employés n'exerceront, directement ou indirectement, de menace, contrainte, discrimination, distinction injuste ou toute forme de harcèlement envers quiconque, notamment en raison de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur, de la religion, de l'âge, du sexe (y compris la grossesse ou l'accouchement), de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'état matrimonial, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'état de personne graciée ou de la déficience.

Toutefois, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste, incluant les mesures liées à la gestion de la performance, est réputée non discriminatoire et ne constitue pas une situation de harcèlement.

4.00 DROITS DE LA DIRECTION

4.01. L'Employeur a et conserve tous les droits et privilèges exclusifs lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir, le tout sous réserve de la protection de la santé et sécurité des Employés et à la condition de se conformer à toutes les dispositions de la convention collective et des lois applicables.

4.02. L'exercice de l'un ou l'autre de ces droits et pouvoirs mentionnés à l'article précédent, lorsqu'il n'est pas conforme aux dispositions de la présente convention, ouvre droit au recours prévu par la procédure de griefs établie à l'article 10 de la présente convention collective.

4.03. Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur d'embaucher, de promouvoir, de classifier, de former, de soumettre des épreuves de contrôle et de permuter les Employés. L'Employeur a aussi le droit de suspendre, de rétrograder, d'astreindre à des mesures disciplinaires et de congédier tout Employé pour raisons justes et suffisantes.

5.00 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

5.01. L'Employeur reconnaît le Syndicat des Métallos section locale 9519, comme seul représentant et mandataire des Employés visés par la convention collective concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail. L'Employeur ne conclura aucune entente individuelle relative aux conditions de travail avec un Employé, à moins d'une entente écrite avec le Syndicat.

5.02. Seuls les Employés inclus dans le Syndicat ont le droit d'accomplir les tâches qui relèvent du Syndicat. Lorsqu'il n'y a plus d'employés disponibles, un représentant de l'Employeur peut effectuer les tâches mentionnées ci-avant ou recourir à de la main d'œuvre externe.

Le paragraphe ci-dessus, ne doit pas avoir pour effet d'éviter l'embauche de nouveaux employés.

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

5.04. Le conseiller syndical, à titre de représentant autorisé, peut participer aux comités mixtes prévus à la convention collective pourvu qu'il ait annoncé sa présence à l'Employeur.

5.05. Pour toute matière ayant trait à la convention collective, un Employé convoqué par l'Employeur, peut être accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat, à moins que ce dernier n'y renonce explicitement.

Si aucun représentant syndical n'est disponible lors de la rencontre, le salarié peut choisir un autre Employé présent, disponible et volontaire, afin que ce dernier agisse à titre de représentant syndical temporaire pour assister à la rencontre.

5.06. L'Employeur déduira du salaire de chacun des Employés une cotisation syndicale. Le Syndicat avise l'Employeur des montants à être déduits afin qu'il puisse effectuer la déduction à la source.

5.07. Le Syndicat fera signer à chacun des Employés et conservera dans ses dossiers l'autorisation signée par chaque Employé pour les déductions prévues à l'article 5.06.

5.08. Les montants déduits à chaque période de paie seront remis au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant au Syndicat et cette remise sera accompagnée d'une liste des Employés au regard desquels de telles déductions sont faites. Le chèque sera fait à l'ordre du « Syndicat des Métallos, section locale 9519 ».

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

5.10. Le Syndicat s'engage à indemniser l'Employeur de tous les frais encourus, et le garantir contre toute réclamation de toute nature qui découlerait de la mise en application des articles 5.06 à 5.09 inclusivement, à l'exception d'une erreur pour laquelle l'Employeur est seul responsable.

6.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

6.01. L'Employeur reconnaît aux représentants autorisés du Syndicat le droit de s'absenter de leur travail afin de remplir leurs fonctions syndicales dans la mesure où ces absences sont préalablement autorisées par l'Employeur. L'employeur peut exiger que les demandes de libérations syndicales soient faites au moins trois (3) semaines avant la journée ou le début de la libération syndicale.

6.02. Après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, un représentant autorisé du Syndicat pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire ni d'avantages sociaux, afin de discuter avec l'Employeur d'un problème d'application ou d'interprétation de la convention collective.

6.03. Le 1er avril de chaque année, l'Employeur versera au Syndicat, la somme de mille dollars (1000$). Cette somme servira à payer une portion des heures de libérations syndicales prisent par les représentants autorisés du Syndicat.

6.04. Aucune activité syndicale ne s'exercera pendant les heures de travail, à moins d'une autorisation écrite de l'Employeur.

7.00 COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL

7.01. L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité de relations de travail composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Le conseiller syndical peut également participer aux rencontres, auquel cas un troisième représentant de l'Employeur pourra se joindre à la réunion.

7.02. Le Comité se réunira au minimum trois (3) fois par année, ou plus fréquemment au besoin, sous réserve d'un avis raisonnable transmis à l'autre partie. Un ordre du jour devra être établi conjointement avant chaque rencontre.

7.03. Le mandat du comité de relations de travail est d'étudier et de discuter toute question, tout problème ou tout litige, incluant, sans s'y limiter, les griefs, et de formuler des recommandations ou d'envisager toute solution appropriée.

7.04. La participation aux réunions du Comité est rémunérée au taux horaire simple, pour la durée de la rencontre uniquement. Lorsqu'une réunion du Comité se tient pendant une période d'assignation, l'Employé est libéré de ses fonctions pour la durée de la rencontre, sans perte de rémunération.

8.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Comité de Santé et Sécurité au Travail :

8.01. L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité de santé et sécurité au travail composé d'un représentant de chaque Partie. Les représentants de chaque partie peuvent décider d'un commun accord, d'inviter d'autres employés. Le comité se rencontre au minimum une fois par mois, ou au besoin sur demande de l'une ou l'autre des Parties.

8.02. Le comité discute de tout sujet en matière de santé et sécurité au travail.

8.03. Équipements de protection individuelle (EPI)

Allocation et admissibilité

Chaque Employé a droit, une fois par année civile, à une allocation maximale de neuf cents dollars (900$) avant taxes, pour l'acquisition d'équipements de protection individuelle (EPI), selon les paramètres suivants :

a) L'année de référence est définie comme étant la période du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile;
b) Les Employés doivent avoir complété une période de probation d'une durée de six (6) mois avant d'être admissibles à l'allocation prévue au présent article.
c) L'Employeur émet un bon de commande permettant à l'Employé d'effectuer ses achats directement au détaillant chez **L'Équipeur**, le fournisseur désigné par l'Employeur.
d) L'Employeur peut modifier les bons de commandes ainsi que le fournisseur désigné au besoin.
e) L'Employé sélectionne les EPI requis auprès de L'Équipeur, conformément au bon de commande et au montant auquel il a droit.
f) Aucun remboursement n'est versé directement à l'Employé. Le magasin facture l'Employeur directement selon les montants inscrits sur le bon de commande.
g) Si l'Employé quitte son emploi ou que son emploi est terminé dans les trois (3) mois suivant l'utilisation du bon de commande ou l'acquisition des équipements de protection individuelle pour l'année de référence en cours, il doit rembourser à l'Employeur toutes les sommes déboursées pour ces achats.
h) Seuls les équipements de protection individuelle approuvés par l'Employeur sont admissibles.
i) L'Employeur peut refuser toute dépense qui ne respecte pas les paramètres établis.
j) L'allocation se renouvelle à chaque année civile, selon la période de référence définie au point a) du présent article.
k) Le solde non utilisé au cours d'une année ne peut être reporté à l'année suivante.

9.00 MESURES DISCIPLINAIRE

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

9.02. Le Syndicat s'engage, en tout temps, à exiger le respect de la convention collective par les Employés dans le respect littéral du texte et de l'interprétation téléologique des textes.

9.03. Le Syndicat reconnait qu'une infraction aux règles de santé sécurité au travail et aux interdictions de fumer, doivent être observées en tout temps par les Employés et que ces infractions, de façon non-limitative, peuvent être punissable par l'imposition d'une mesure disciplinaire jugée appropriée.

9.04. De façon non-limitative, le non-respect des politiques sur la possession et consommation de drogue et alcool au Terminal maritime de Canadian Royalties Inc. (CRI) à Baie Déception ou le fait de voler et/ou de causer des dommages de façon consciente et délibérée par un Employé, constitue des motifs suffisants pour imposer un congédiement aux Employés fautifs.

9.05. Les faits et motifs de toute mesure disciplinaire doivent être communiqués par écrit à l'Employé concerné et au Syndicat, dans les trente (30) jours qui suivent la connaissance de tous les faits reliés à l'infraction et ayant mené à la mesure disciplinaire.

9.06. Un Employé peut être accompagné d'un représentant du Syndicat, à sa demande, lors de toute rencontre de nature disciplinaire. Le tout, en concordance avec l'article 5.05 de la présente convention collective.

9.07. Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un employé lorsqu'une période de douze (12) mois s'est écoulée sans qu'aucune récidive, quelle qu'en soit la nature, n'ait été constatée. L'employé peut consulter son dossier personnel, sous réserve d'avoir préalablement pris rendez-vous avec l'employeur.

9.08. Attendu que les employés sont transportés, logés, nourris et exercent leurs fonctions sur les propriétés de Canadian Royalties Inc. (CRI), l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que CRI peut, à sa discrétion, restreindre l'accès à ses installations ou prendre toute mesure pouvant avoir pour effet d'empêcher un employé d'exercer ses fonctions sur le site. Dans l'éventualité où un employé serait assujetti à des mesures restrictives imposées par CRI, qu'elles soient temporaires ou permanentes, cet employé sera tenu de se conformer aux mesures en question.

L'Employeur et le Syndicat conviennent également que de telles mesures ne constituent pas une mesure disciplinaire imposée par Logistec et ne donnent lieu à aucun recours en vertu de la présente convention collective.

10.00 GRIEF ET ARBITRAGE

10.01. Sous réserve de l'article 9.08, tout litige relatif à l'application, l'interprétation ou à une présumée violation de la convention collective doit être soumis aux règles de procédures suivantes. Il est de l'intention des Parties d'en arriver à une solution équitable, et ce, dans les plus brefs délais.

10.02. Tout grief doit être déposé par écrit, signé et daté par la Partie déposant ledit grief. Il énonce les faits en litige, les articles qui sont présumés avoir été enfreints et le redressement demandé.

10.03. Les vices de forme dans la formulation d'un grief n'invalident pas ce dernier.

10.04. Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et entraîne la déchéance du droit réclamé, lorsqueprescrit. Tous les délais peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre les Parties.

10.05. Procédure de grief :

a) La Partie requérante doit soumettre le grief par écrit à l'autre Partie dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence des faits donnant lieu au grief ou de la connaissance des faits donnant lieu au grief dont lapreuve lui incombe. Les délais peuvent être prolongés après entente entre les Parties.

b) Au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception du grief, la Partie contre laquelle un grief est déposé rencontre la Partie requérante. Les Parties font tous les efforts raisonnables pour tenter de régler le grief. L'information échangée durant ladite rencontre ne peut être présentée en preuve lors d'un arbitrage.

c) Si le grief est réglé à cette étape, l'entente est contresignée par les Parties.

d) Si les Parties ne peuvent régler le grief dans les quinze (15) jours suivant la rencontre prévue au paragraphe 10.05 b), la Partie contre laquelle un grief est déposé transmet par écrit à la Partie requérante les motifs du rejet dudit grief.

e) La Partie requérante a la responsabilité de soumettre à l'étape suivante le grief dont la Partie contre laquelle ledit grief est déposé n'a pas donné suite ou n'est pas en accord avec la réponse, à défaut dequoi ledit grief est réputé être abandonné par la Partie requérante.

10.06. Procédure d'arbitrage :

a) Dans les soixante (60) jours de la réception de la réponse ou de l'expiration du délai précisé à l'article10.05 d), la Partie requérante peut donner un avis par écrit de son intention de soumettre le grief à un arbitre dont la décision définitive et exécutoire, liera les Parties.

Nonobstant ce qui précède, tout grief contestant l'imposition d'un avis verbal ou d'un avis écrit), peut être soumis à l'arbitrage dans les treize (13) mois de la réception de ladite mesure.

b) Les Parties choisissent l'arbitre par entente mutuelle. Si les Parties ne s'entendent pas sur la nomination d'un arbitre dans les soixante (60) jours de la réception de l'avis mentionné au

paragraphe précédent, le Ministre du Travail nomme un arbitre à la demande de l'une ou l'autre Partie.

c) Si le grief n'est pas soumis à l'arbitrage dans le délai prescrit, ledit grief est réputé être abandonné par la Partie requérante.

d) L'arbitre a le devoir et le pouvoir de trancher tous les litiges. L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief et selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, les Employés et le Syndicat.

e) En aucune circonstance un arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de la convention collective.

f) Chaque Partie doit assumer ses propres frais, les honoraires et les dépenses des témoins qu'elle convoque. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par les deux (2) Parties.

g) Les séances d'arbitrage ont lieu dans la région du Grand-Montréal, à moins qu'il n'en soit convenu autrement entre les Parties.

11.00 PÉRIODE DE PROBATION ET ANCIENNETÉ

11.01. À la suite du processus d'embauche, tout nouvel employé est soumis à une période de probation d'une durée de neuf cent vingt-quatre (924) heures travaillées à compter de sa date d'entrée en fonction.

L'employeur peut, s'il le juge nécessaire, prolonger cette période de probation pour une durée additionnelle maximale de quatre cent soixante-deux (462) heures travaillées si l'employé ne répond pas aux attentes. Cette possibilité de prolongation n'a toutefois pas pour effet de restreindre le droit de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé en probation, et ce, à tout moment durant la période de probation initiale, sans avoir à la prolonger.

11.02. L'ancienneté se définit comme la reconnaissance du service continu auprès de l'employeur. Elle est acquise uniquement après que l'employé ait complété sa période de probation, et ce, de manière rétroactive à la date de sa plus récente embauche.

11.03. Toute absence prévue à la convention collective ou d'un congé sans solde autorisé par l'Employeur, n'interrompt pas la computation du service continu.

11.04. Un Employé perd son ancienneté et son emploi s'il :

a) Quitte volontairement son emploi.
b) S'il prend sa retraite.
c) Lorsqu'il est absent du travail en raison d'une maladie ou d'un accident du travail pour une période excédant la durée de l'ancienneté déjà acquise au moment de son départ, ou pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois. Ce délai est toutefois porté à trente-six (36) mois lorsque l'absence est attribuable à un diagnostic confirmé de cancer.
d) Est congédié pour une cause juste et suffisante.
e) Est mis à pied pour une période excédant la durée de l'ancienneté déjà acquise au moment de sa mise à pied, sans toutefois excéder un maximum de douze (12) mois.
f) Est mis à pied et ne se présente pas au travail à la date prévue de rappel, sans motif valable.
g) S'il excède, sans motif valable, la durée de tout type de congé autorisé par l'Employeur.
h) S'absente pour plus de trois (3) jours consécutifs sans autorisation de l'Employeur et sans raison valable.

12.00 MISE À PIED

12.01. En cas de suppression d'un poste donné, l'Employeur doit donner au Syndicat et à l'Employé concerné un préavis écrit de suppression de poste d'au moins deux (2) semaines.

12.02. En concordance avec l'article 11.04 e), les employés mis à pied à la suite de l'application de l'article 12.01 bénéficie d'une période de rappel égale à la durée de son ancienneté au moment de sa mise à pied, sans toutefois excéder un maximum de douze (12) mois.

12.03. Le cas échéant, le rappel se fera par ordre d'ancienneté dans la mesure où l'Employé satisfait aux exigences normales de l'emploi. Un avis de rappel est envoyé à l'employé à sa dernière adresse courriel connue.

12.04. Le Syndicat reçoit également copie des avis ainsi transmis. Si lors de sa mise à pied, l'Employé ne fut pas informé de la date de son rappel, l'Employeur doit accorder un délai d'une (1) semaine de préavis. Si l'Employé ne revient pas au travail dans les deux (2) semaines suivant la réception de l'avis de rappel sans raison valable, il sera considéré comme ayant démissionné.

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

13.00 CLASSIFICATIONS ET MOUVEMENT DE POSTES

13.01. L'Employeur classifie les Employés en accord avec les classifications suivantes :

- Journalier ;
- Opérateur de machinerie lourde ;
- Magasinier ;
- Électricien ;
- Mécanicien ;
- Millwright (Mécanicien industriel) ;

13.02. Selon les besoins opérationnels, l'Employeur peut en tout temps, après avoir préalablement informé le Syndicat, procéder à la création de nouvelles classifications ou à l'abolition d'une classification existante.

13.03. Sous réserve de l'article 13.02, l'Employeur détermine le nombre d'Employés actifs dans chacune des classifications énumérées à l'article 13.01.

13.04. Tout poste visé par la présente convention collective que l'Employeur souhaite pourvoir, qu'il soit vacant, nouvellement créé, temporaire ou régulier, doit faire l'objet d'un affichage pendant une période de sept (7) jours consécutifs, à un ou plusieurs endroits facilement accessibles aux Employés.

L'Employeur doit également transmettre un courriel aux Employés afin de les informer de la publication de l'affichage du poste qu'il souhaite pourvoir.

13.05. Le poste est comblé en priorité en fonction des compétences des candidats. À compétence égale, l'ancienneté prévaudra. En l'absence de candidats satisfaisant aux exigences opérationnelles ou ne démontrant pas les compétences requises, l'Employeur pourra procéder à un recrutement externe.

13.06. Attribution et abandon de poste

a) L'Employé à qui le poste est attribué bénéficie d'une période de familiarisation et d'essai équivalente à une rotation complète, pouvant aller jusqu'à deux cent trente et une (231) heures travaillées dans ledit poste. Durant cette période, l'Employé peut, s'il le souhaite, décliner le poste et réintégrer son ancien poste.

b) Si l'Employé souhaite abandonner le poste après la période de familiarisation et d'essai, il perd le droit de réintégrer son ancien poste, à moins que ce dernier ne soit toujours vacant et que l'Employeur accepte la réintégration de l'Employé dans son ancien poste.

13.07. L'Employeur peut également mettre fin à la période de familiarisation et d'essai si l'Employé ne démontre pas les compétences requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.

13.08. Rémunération dans un nouveau poste

a) L'Employé qui accepte volontairement un poste dont la rémunération est inférieure recevra la rémunération prévue pour ce poste.

b) Bien qu'il n'y soit aucunement tenu, l'Employeur peut, s'il le juge opportun, reconnaître l'ancienneté d'un Employé acquise dans son ancien poste aux fins de l'attribution de son salaire seulement, et ce, conformément à la grille salariale prévue à l'Annexe « A ».

13.09. Lorsqu'un Employé est muté hors de l'unité de négociation dans un emploi situé sur le site, il conserve, pour une période maximale de trois (3) semaines, les droits d'ancienneté qu'il avait acquis à titre d'Employé syndiqué.

Advenant sa réintégration dans l'unité de négociation pendant cette période, l'Employeur doit aviser le Syndicat de la date de mutation de l'Employé concerné. Advenant que l'Employé ne réintègre pas son poste syndiqué à l'intérieur de ce délai de trois (3) semaines, il sera considéré comme ayant quitté volontairement son emploi aux fins d'application de l'article 11.04.

13.10. Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme limitant le droit de l'Employeur, lorsque requis par les opérations, de demander à un ou plusieurs employés déjà au travail de prêter assistance à d'autres employés exécutant des tâches relevant d'une classification différente.

Sous réserve de l'application des règles de temps supplémentaire prévues à l'article 15, une telle demande n'entraîne ni changement de taux salarial ni paiement additionnel, lorsque cette assistance est fournie à l'intérieur des heures régulières de travail de l'employé et qu'elle demeure temporaire et raisonnable.

14.00 HORAIRES DE TRAVAIL ET PÉRIODE DE PAUSE

14.01. L'horaire de travail de l'Employé est établi selon un cycle de six (6) semaines, lequel se compose de trois (3) semaines consécutives de travail au Terminal maritime de Canadian Royalties Inc. (CRI) à Baie Déception, soit vingt et un (21) jours de travail consécutifs, suivies de trois (3) semaines de congé, soit vingt et un (21) jours de congé consécutifs.

14.02. Les quarts de travail sont d'une durée de douze (12) heures, entre 06h00 à 18h00, ou entre 18h00 à 06h00. L'employeur se réserve le droit de modifier les quarts de travail au besoin, ou de mettre en place d'autres combinaisons de quart de travail en fonction des besoins opérationnels.

Pour des fins de clarification, les quarts de travail sont structurés et ventilés comme suit : ils comprennent onze (11) heures rémunérées et une (1) heure non rémunérée. Chaque quart inclut deux (2) pauses rémunérées de quinze (15) minutes chacune, ainsi qu'une (1) pause-repas non rémunérée d'une (1) heure. L'horaire des pauses et de la pause-repas est déterminé par le Surintendant en poste, en fonction des exigences opérationnelles

14.03. Les pauses de quinze (15) minutes doivent être prises au Terminal maritime de Canadian Royalties Inc. (CRI) à Baie Déception à moins d'une entente contraire préalable avec l'Employeur.

14.04. Les pauses-repas d'une (1) heure peuvent être prises au camp ou au Terminal maritime de Canadian Royalties Inc. (CRI) à Baie Déception. Cependant, les Employés attitrés pendant les opérations de navires devront prendre leur pauses-repas au Terminal maritime de Canadian Royalties Inc. (CRI) à Baie Déception.

Cependant, les deux (2) employés attitrés aux opérations de terminal devront prendre leur pause-repas en même temps, au camp et ce, à la discrétion du surintendant en devoir, soit :

- de 11 h 30 à 12 h 30 ou de 12 h 30 à 13 h 30 pour le quart de jour ;
- de 23 h 30 à 00 h 30 ou de 00 h 30 à 01 h 30 pour le quart de nuit.

14.05. À leur arrivée au Terminal maritime de Canadian Royalties Inc. (CRI) à Baie Déception, les employés pourront être assignés à un horaire de travail compris entre 21h00 et 3h00, lequel sera rémunéré au taux de salaire prévu à la présente convention collective.

15.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01. Étant donné que les horaires de travail comportent un étalement des heures rémunérées sur une période de six (6) semaines, tel que prévu aux articles 14.01 et 14.02, le temps supplémentaire sera appliqué selon les modalités suivantes :

- Les heures travaillées (excluant les pauses-repas) au-delà de onze (11) heures par jour ou au-delà de soixante-dix-sept (77) heures par semaine seront rémunérées en temps supplémentaire, soit à raison d'une fois et demie (1,5) le taux horaire régulier.
- Toutefois, ces heures doivent avoir été effectuées avec la connaissance et l'autorisation préalable du supérieur immédiat afin d'être admissibles au paiement du temps supplémentaire.

15.02. Toutes heures effectivement travaillées les samedis et dimanches donnent droit à une prime équivalente à cinquante pour cent (50%) du taux horaire régulier pour chacune de ces dites heures.

15.03. À titre indicatif, la grille ci-dessous illustre les situations où le travail effectué donne ouverture au paiement en temps supplémentaire ou à l'application de la prime ci-haut mentionnée, le tout incluant les dispositions prévues à l'article 17.2 portant sur les jours fériés :

Heures travaillées		Temps régulier	Temps supplémentaire	Jour férié	Jour Férié en TS	Samedi et dimanche	Samedi et dimance en TS	Samedi et Dimanche en Férié	Samedi et dimanche en Férié et en TS
Rotation régulière	Taux horaire	1.0	1.5	2.5	2.5	1.0	1.5	2.0	2.0
	Prime	na	na	na	na	50%	50%	50%	50%
Hors rotation	Taux horaire	1.5	1.5	2.5	2.5	1.0	1.5	2.0	2.0
	Prime	na	na	na	na	50%	50%	50%	50%

15.04. Lorsque des heures de travail en temps supplémentaire doivent être offertes aux employés, celles-ci sont attribuées en priorité selon l'ordre suivant :

a) Aux employés, par ordre d'ancienneté, présents au Terminal maritime de Canadian Royalties Inc. (CRI) à Baie Déception ;
b) Aux employés, par ordre d'ancienneté, détenant la même classification d'emploi que celle du travail à effectuer ;
c) Aux employés, par ordre d'ancienneté, possédant les compétences requises pour exécuter les tâches en temps supplémentaire ;

16.00 CONGÉ ANNUEL

16.01. L'indemnité de congés annuels sont accordées sur la base de l'ancienneté acquise au dernier jour de l'année civile, à savoir du 1er janvier au 31 décembre.

Ancienneté	Pourcentage du salaire gagné
Moins de trois (3) années	Quatre pour cent (4%)
Trois (3) à huit (8) années	Six pour cent (6%)
Huit (8) à vingt (20) années	Huit pour cent (8%)
Vingt (20) années et plus	Dix pour cent (10%)

16.02. Les Employés sont réputés avoir pris leurs congés annuels alors qu'ils ne sont pas au Terminal maritime de Canadian Royalties Inc. (CRI) à Baie Déception pendant leur rotation normale de leur horaire de travail.

16.03. La rémunération des congés annuels est versée à chaque période de paie, conformément aux pourcentages prévus à l'article 16.01.

17.00 JOURS FÉRIÉS

17.01. Les dix (10) jours suivants sont fériés et chômés :

a) Le jour de l'an (1er janvier) ;
b) Le lendemain du jour de l'an (2 janvier) ;
c) Le vendredi saint ;
d) La fête de Victoria (lundi précédent le 25 mai) ;
e) La fête nationale du Québec (24 juin) ;
f) La fête du Canada (1er juillet) ;
g) La fête du Travail (1er lundi de septembre) ;
h) Le jour de l'Action de grâces (deuxième lundi d'octobre) ;
i) Le jour de Noël (25 décembre) ;
j) Le lendemain de noël (26 décembre) ;

17.02. L'Employé qui travaille lors d'un jour férié énuméré à l'article 17.01, sera rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

18.00 CONGÉS SOCIAUX

18.01. Congé en cas de décès :

Cinq (5) jours de congé sont accordés en cas de décès des personnes suivantes, dont les trois (3) premiers jours sont payés, à condition que l'employé ait accumulé au moins trois (3) mois de service continu auprès de l'employeur :

- Conjoint ou conjoint de fait ;
- Enfant (biologique, adoptif ou d'un conjoint) ;
- Petit-enfant ;
- Père, mère ;
- Grand-père, grand-mère ;
- Frère, sœur ;
- Beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur ;
- Toute personne à charge ou considérée comme un membre de la famille immédiate.

L'employé doit fournir une preuve du décès (certificat de décès, acte de convocation à des funérailles, etc.), à la demande de l'employeur.

18.02. Les Employés ont droit aux congés de maternité et parental selon les lois applicables.

18.03. Lorsqu'un employé est appelé à remplir les fonctions de juré, il recevra sa rémunération régulière, sous réserve d'une déduction équivalente aux indemnités versées pour son rôle de juré. L'employé doit remettre à l'employeur une copie de l'avis de convocation ainsi qu'une preuve des indemnités reçues. Ces documents doivent être fournis avant l'émission de la paie concernée.

19.00 AVANTAGES SOCIAUX

19.01. Régime d'assurances collective :

a) Les Employés réguliers pourront bénéficier du régime d'assurances collectives de l'Employeur après une période de trois (3) mois suivant leur date d'embauche.

b) L'Employeur s'engage à maintenir, pendant toute la durée de la convention collective, un régime d'assurances collectives offrant une couverture similaire à celle en vigueur au moment de son entrée en application. Ce régime pourra être modifié lors du renouvellement du contrat d'assurance.

c) La participation au régime d'assurances collectives de l'Employeur est obligatoire pour tous les Employés réguliers, conformément aux règles du régime. L'Employeur assumera cinquante pour cent (50 %) du coût de la prime, et l'Employé en assumera les cinquante pour cent (50 %) restants.

d) Les primes d'assurance peuvent être ajustées à la hausse ou à la baisse d'une année à l'autre. Par conséquent, la contribution des Employés peut également varier annuellement.

19.02. Régime de retraite à cotisation déterminée :

a) Les Employés réguliers doivent participer au régime de retraite à cotisation déterminée de l'Employeur à compter du premier jour du mois qui coïncide ou suit leur embauche.

b) Chaque employé participant est tenu de cotiser cinq pour cent (5 %) de son salaire de base. L'employeur effectuera une contribution financière égale à celle de l'employé de cinq pour cent (5 %).

20.00 RÉMUNÉRATION, PRIMES ET PÉRIODE DE PAIE

20.01. Les Employés sont rémunérés au taux horaire régulier tel que défini à l'Annexe « A » de la présente convention collective.

20.02. Le cas échéant et à moins d'indication contraire, les augmentations annuelles des salaires horaires sont octroyées le premier dimanche suivant le 1er avril de chaque année.

20.03. L'Employeur pourra, s'il le juge nécessaire, ajuster à la hausse le salaire de ses employés actifs ainsi que celui des nouveaux ou futurs employés. Les taux prévus à l'une ou l'autre des grilles salariales pourront être majorés par l'Employeur à sa discrétion, lorsqu'il estimera qu'un tel ajustement est requis afin de maintenir la compétitivité de l'entreprise sur le marché et de favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre.

20.04. Lorsqu'un employé est prévu à l'horaire ou appelé à se présenter au travail alors qu'il n'y est pas déjà, il reçoit un minimum de trois (3) heures de rémunération, au taux régulier ou au taux de temps supplémentaire, selon le taux applicable en vertu de l'article 15.

20.05. Lorsqu'un employé est assigné, durant une partie de son quart de travail, à une classification dont le taux de salaire est supérieur à son taux régulier, il sera rémunéré au taux de cette classification pour les heures effectivement travaillées à ce poste.

Lorsqu'un Employé est assigné temporairement durant une période de travail à une tâche rattachée à une classification comportant un taux de salaire inférieur à son taux régulier, il sera payé à son taux régulier.

20.06. Les Employés qui travaillent sur le quart de nuit de 18h00 à 6h00, reçoivent une prime de deux dollars (2.00$) de l'heure.

20.07. L'Employeur pourra assigner, selon les besoins opérationnels, un (1) ou des Employé(s) à titre de chef d'équipe. Ces chefs d'équipe recevront une prime équivalente à un dollar et cinquante sous (1.50$) de l'heure, lorsqu'ils agiront à titre de chef d'équipe.

20.08. L'Employeur pourra former et assigner, selon les besoins opérationnels, un (1) ou des Employés à titre de formateur. Ces formateurs recevront une prime équivalente à deux dollar (2,00$) de l'heure, lorsqu'ils agiront à titre de formateur.

20.09. La période de paie est de quatorze (14) jours de calendrier débutant le dimanche à minuit (00h00) et se terminant le samedi suivant à minuit (24h00).

20.10. L'Employeur peut utiliser un système d'horodateur biométrique ou tout autre dispositif de pointage afin d'assurer la gestion des feuilles de temps. Les Employés sont tenus d'utiliser ce système de manière rigoureuse et précise, afin d'éviter toute erreur ou tout retard dans le traitement de la paie.

20.11. La paie des Employés salariés se fera par dépôt bancaire le jeudi suivant la fin de la période de paie. Un arrangement sera pris pour aider tout Employé dont la paie comporte une différence due à une erreur administrative supérieure à quatre cents dollars (400,00 $).

20.12. Chaque Employé aura accès à ses talons de paie de façon électronique qui inclura un état des heures travaillées à temps régulier et à temps supplémentaire, ainsi qu'un décompte de tout montant versé à titre de vacances et autres congés, de même qu'un détail de toutes les déductions effectuées au cours de la période pour laquelle la paie est émise.

21.00 DURÉE

21.01. La présente convention collective entre en vigueur à la date de signature et se termine le **31 décembre 2029.**

21.02. La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice par l'une des Parties, de leur droit de grève ou de lock-out.

21.03. Toutes les Annexes et Lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

21.04. L'employeur fournira au syndicat cinquante (50) exemplaires de la convention collective dans un délai raisonnable suivant sa signature.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal (Québec) le **12 décembre 2025**,

POUR
LOGISTEC ARRIMAGE CANADA INC. :

Philippe Desgagnés,
Directeur Général, Opérations

Jean-Nicolas Dufour,
Directeur de Terminal

Andrea Coello,
Partenaire d'affaires, Ressources Humaines

Jennifer Dupuis

Jennifer Dupuis,
Conseillère en Ressources Humaines

Francis Cantin,
Gestionnaire Relations de travail, Canada & États-Unis

POUR
SYNDICAT DES MÉTALLOS,
Section locale 9519 :

Samuel Gosselin,
Président

Christian Lavoie,
Vice-Président

Harold Arsenault,
Conseiller Syndical

ANNEXE « A »

- GRILLES SALARIALES

1.0 Conformément aux dispositions de l'article 20.1, tout Employé embauché après la signature de la présente Convention collective sera rémunéré au taux horaire régulier applicable, tel qu'établi aux grilles salariales ci-après, en fonction de la classification qui lui est attribuée.

Les Employés embauchés avant la signature de la présente Convention collective seront, pour leur part, rémunérés conformément aux taux réguliers prévus à la Lettre d'entente numéro 2, laquelle a été signée à la même date que la présente Convention collective.

JOURNALIERS

Classification	Ancienneté au 1er janvier	1er janvier 2026	1er janvier 2027	1er janvier 2028	1er janvier 2029
A	+ de 8 ans	$34.48	$35.65	$37.40	$39.68
B	- de 8 ans	$33.98	$34.90	$36.40	$38.43
	- de 7 ans	$33.48	$34.40	$35.90	$37.93
C	- de 6 ans	$32.98	$33.90	$35.40	$37.43
	de 5 ans	$32.48	$33.40	$34.90	$36.93
D	- de 4 ans	$31.98	$32.90	$34.40	$36.43
	- de 3 ans	$31.48	$32.40	$33.90	$35.93
E	- de 2 ans	$30.98	$31.90	$33.40	$35.43
	- de 1 an	$30.48	$31.40	$32.90	$34.93

MÉCANICIENS

Classification	Ancienneté au 1er janvier	1er janvier 2026	1er janvier 2027	1er janvier 2028	1er janvier 2029
A	+ de 8 ans	$48.48	$49.00	$49.92	$50.78
B	- de 8 ans	$47.48	$48.00	$48.92	$49.78
	- de 7 ans	$46.48	$47.00	$47.92	$48.78
C	- de 6 ans	$45.48	$46.00	$46.92	$47.78
	- de 5 ans	$44.48	$45.00	$45.92	$46.78
D	- de 4 ans	$43.48	$44.00	$44.92	$45.78
	- de 3 ans	$42.48	$43.00	$43.92	$44.78
E	- de 2 ans	$41.48	$42.00	$42.92	$43.78
	- de 1 an	$40.48	$41.00	$41.92	$42.78

OPÉRATEURS

Classification	Ancienneté au 1er janvier	1er janvier 2026	1er janvier 2027	1er janvier 2028	1er janvier 2029
A	+ de 8 ans	$45.48	$46.00	$46.92	$49.00
B	- de 8 ans	$43.48	$44.40	$45.90	$47.93
	- de 7 ans	$41.48	$42.40	$43.90	$45.93
C	- de 6 ans	$40.48	$41.40	$42.90	$44.93
	- de 5 ans	$39.48	$40.40	$41.90	$43.93
D	- de 4 ans	$38.48	$39.40	$40.90	$42.93
	- de 3 ans	$37.48	$38.40	$39.90	$41.93
E	- de 2 ans	$36.48	$37.40	$38.90	$40.93
	- de 1 an	$35.48	$36.40	$37.90	$39.93

MILLWRIGHT

Classification	Ancienneté au 1er janvier	1er janvier 2026	1er janvier 2027	1er janvier 2028	1er janvier 2029
A	+ de 8 ans	$45.73	$47.15	$49.15	$51.68
B	- de 8 ans	$44.98	$45.90	$47.40	$49.53
	- de 7 ans	$44.23	$45.15	$46.65	$48.68
C	- de 6 ans	$43.48	$44.50	$46.00	$48.03
	- de 5 ans	$42.73	$43.65	$45.15	$47.18
D	- de 4 ans	$41.98	$42.90	$44.40	$46.53
	- de 3 ans	$41.23	$42.15	$43.65	$45.68
E	- de 2 ans	$40.48	$41.50	$43.00	$45.03
	- de 1 an	$39.73	$40.65	$42.15	$44.18

MAGASINIERS

Classification	Ancienneté au 1er janvier	1er janvier 2026	1er janvier 2027	1er janvier 2028	1er janvier 2029
A	+ de 8 ans	$38.48	$39.90	$41.90	$44.43
B	- de 8 ans	$37.98	$38.90	$40.40	$42.43
	de 7 ans	$37.48	$38.40	$39.90	$41.93
C	- de 6 ans	$36.98	$37.90	$39.40	$41.43
	- de 5 ans	$36.48	$37.40	$38.90	$40.93
D	- de 4 ans	$35.98	$36.90	$38.40	$40.43
	- de 3 ans	$35.48	$36.40	$37.90	$39.93
E	de 2 ans	$34.98	$35.90	$37.40	$39.43
	- de 1 an	$34.48	$35.40	$36.90	$38.93

ÉLECTRICIENS

Classification	Ancienneté au 1er janvier	1er janvier 2026	1er janvier 2027	1er janvier 2028	1er janvier 2029
A	+ de 8 ans	$51.98	$52.50	$53.42	$54.28
B	- de 8 ans	$50.98	$51.50	$52.42	$53.28
	- de 7 ans	$49.98	$50.50	$51.42	$52.28
C	- de 6 ans	$48.98	$49.50	$50.42	$51.28
	- de 5 ans	$47.98	$48.50	$49.42	$50.28
D	- de 4 ans	$46.98	$47.50	$48.42	$49.28
	- de 3 ans	$45.98	$46.50	$47.42	$48.28
E	- de 2 ans	$44.98	$45.50	$46.42	$47.28
	- de 1 an	$43.98	$44.50	$45.42	$46.28

LETTRE D'ENTENTE #1

- **AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**

ENTRE

Logistec arrimage Canada Inc. :
ayant son siège au 600, de la Gauchetière Ouest, 21e étage, Montréal (Québec) H3B 4L2, ci-après l'« **Employeur** » ;

ET

Syndicat des Métallos, section locale 9519 :
ayant son siège au 96 Turgeon, bureau 202, Sainte-Thérèse (Québec), J7E 3H9
ci-après le « **Syndicat** » ;

(Collectivement les « **Parties** ») ;

CONSIDÉRANT que les Employés doivent se déplacer en avion pour se rendre au site de Baie Déception ;

CONSIDÉRANT les frais engagés par les Employés afin de se rendre à l'aéroport et retourner à leur domicile avant et après leur rotation au site de Baie-Déception ;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de rembourser aux Employés en tout ou en partie les dits frais raisonnables engagés par les Employés ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1.0 VOLS :

a) Les frais pour le transport aérien pour se rendre au site de Baie Déception sont entièrement assumés par la compagnie Canadian Royalties Inc. (CRI) au début et à la fin de chaque cycle de travail (rotation) seulement.
b) Lors de situation exceptionnelle approuvé par l'Employeur, le rapatriement par transport aérien sera assumé par la compagnie Canadian Royalties Inc. (CRI) ou l'Employeur.
c) Les Employés utiliseront le Terminal d'Air Inuit à Montréal ou le Terminal Trans-Sol Aviation de Québec, selon celui qui est le plus près de leur domicile afin de limiter les frais de déplacement ;
d) Après entente écrite avec l'Employeur, un Employé peut également utiliser le Terminal situé à Val D'Or pour se rendre au site de Baie-Déception.
e) Un employé qui manque son vol sans motifs valables après l'avoir confirmé auprès de l'Employeur, devra rembourser à l'Employeur les frais encourues. L'employeur pourra se rembourser à même la paie de l'Employé.

2.0 CANCELLATION DE VOLS :

a) Dans l'éventualité où le vol d'un Employé soit cancellé, la compagnie Canadian Royalties Inc. (CRI) prendra en charge les frais d'hébergement, ainsi que les frais de déplacement

pour permettre à l'Employé de se rendre à l'hôtel qui lui sera attribué.

b) Si l'Employé décide de ne pas se prévaloir des services offerts par la compagnie Canadian Royalties Inc. (CRI), l'Employeur ne sera pas dans l'obligation de rembourser les frais encourus par l'Employé.

3.0 RÉMUNÉRATION :

Au retour du site de Baie-Déception, lors de conditions extraordinaires empêchant l'Employé de quitter son lieu de travail tel que prévu, les journées au-delà de son horaire de travail seront rémunérées à une fois et demie (1,5) son salaire de base pour une journée normale de travail.

4.0 DÉPLACEMENTS :

a) Les Employés doivent se rendre par leurs propres moyens et à leurs frais à l'aéroport de Montréal, Québec ou Val-d'Or.

b) À titre de compensation pour couvrir divers frais incluant mais sans limiter, les frais de déplacement vers et depuis l'aéroport, l'Employeur offre aux Employés une compensation financière équivalente à cent-vingt-cinq dollars (125,00 $) par période de paie, lorsque l'employé est apte à travailler et se déplace normalement pour faire sa rotation complète au site de Baie-Déception.

5.0 PER DIEM :

À l'allée, lors d'un retard de l'avion empêchant le départ d'un Employé vers le lieu de travail, un per diem de soixante-dix dollars (70,00 $) par jour lui sera accordé.

DÉPLACEMENT AU DÉPART DE MONTRÉAL

6.0 HÉBERGEMENT :

a) Les Employés dont le domicile est à plus de 250 km du Terminal d'Air Inuit pour un départ de Montréal, peuvent se prévaloir d'une chambre d'hôtel la veille d'un vol vers Baie-Déception.

b) Lors de la période hivernale seulement (1er décembre au 1er mars), les Employés dont le domicile est à plus de 190 km du Terminal d'Air Inuit pour un départ de Montréal, peuvent se prévaloir d'une chambre d'hôtel la veille d'un vol vers Baie-Déception.

c) Lors de la confirmation du vol par l'Employeur, les Employés devront mentionner s'ils désirent une chambre d'hôtel. La réservation de la chambre sera faite pour vous par l'Employeur. Lorsque possible, la chambre d'hôtel sera payée directement par l'Employeur.

d) Advenant qu'un Employé doive payer une chambre d'hôtel autorisée par l'Employeur, un remboursement sera émis par l'Employeur sur présentation du reçu original de l'hôtel.

e) Si un employé a demandé une chambre d'hôtel et qu'il ne s'y présente pas sans motifs valable, l'employeur pourra se rembourser l'équivalent des frais encourues à même la paie de l'Employé.

7.0 STATIONNEMENT :

a) Le stationnement est inclus pour les Employés qui ont droit à une chambre d'hôtel et ce,

pour la durée de la rotation de l'Employé au site de Baie-Déception.

b) Le stationnement pour les Employés qui ne peuvent se prévaloir d'une chambre d'hôtel se fait au Terminal 44 du Port de Montréal.

8.0 TAXI OU SERVICE DE NAVETTE :

a) Le service de navette est assuré par l'hôtel vers le Terminal Air Inuit le matin du départ et au retour.

b) Si le service de navette n'est pas disponible, l'employé doit se faire rembourser le taxi directement par l'Hôtel. Aucun remboursement de facture de taxi ne sera fait par l'Employeur aux Employés qui ont séjourné à l'hôtel.

c) Le taxi du Terminal 44 du Port de Montréal jusqu'au Terminal d'Air Inuit aller/retour est rembourser par l'Employeur sur présentation du reçu original.

DÉPLACEMENT AU DÉPART DE QUÉBEC

9.0 HÉBERGEMENT :

a) Les Employés dont le domicile est à plus de 250 km du Terminal Trans-Sol Aviation pour un départ de Québec, peuvent se prévaloir d'une chambre d'hôtel la veille d'un vol vers Baie-Déception.

b) Lors de la période hivernale seulement (1er décembre au 1er mars), les Employés dont le domicile est à plus de 190 km du Terminal Trans-Sol Aviation pour un départ de Québec, peuvent se prévaloir d'une chambre d'hôtel la veille d'un vol vers Baie-Déception.

c) Lors de la confirmation du vol par l'Employeur, les Employés devront mentionner s'ils désirent une chambre d'hôtel. La réservation de la chambre sera faite pour vous par l'Employeur. Lorsque possible, la chambre d'hôtel sera payée directement par l'Employeur.

d) Advenant qu'un Employé doive payer une chambre d'hôtel autorisée par l'Employeur, un remboursement sera émis par l'Employeur sur présentation du reçu original de l'hôtel.

e) Si un employé a demandé une chambre d'hôtel et qu'il ne s'y présente pas sans motifs valable, l'employeur pourra se rembourser l'équivalent des frais encourues à même la paie de l'Employé.

10.0 STATIONNEMENT :

a) Le stationnement est inclus pour les Employés qui ont droit à une chambre d'hôtel et ce, pour la durée de la rotation de l'Employé au site de Baie-Déception.

b) Le stationnement pour les Employés qui ne peuvent se prévaloir d'une chambre d'hôtel se fait directement au stationnement de l'aéroport de Québec et sera remboursé par l'Employeur sur présentation du reçu original.

c) Les frais de stationnement ailleurs qu'à l'aéroport de Québec, incluant Trans-Sol aviation, ne seront pas remboursé par l'Employeur.

11.0 TAXI OU SERVICE DE NAVETTE :

a) Le service de navette n'est pas assuré par l'hôtel.

b) Le taxi de l'hôtel jusqu'au Terminal Trans-Sol aviation aller/retour est rembourser par l'Employeur sur présentation du reçu original.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal (Québec) le **12 décembre 2025**,

POUR
LOGISTEC ARRIMAGE CANADA INC.

Philippe Desgagnés,
Directeur Général

Jean-Nicolas Dufour,
Directeur de Terminal

Andrea Coello
Partenaire d'affaires, Ressources Humaines

Jennifer Dupuis,
Conseillère en Ressources Humaines

Francis Cantin,
Gestionnaire Relations de travail, Canada & États-Unis

POUR
SYNDICAT DES MÉTALLOS,
Section locale 9519

Samuel Gosselin,
Président

Christian Lavoie,
Vice-Président

Harold Arsenault,
Conseiller Syndical

LETTRE D'ENTENTE #2

- **Taux de salaire régulier des Employés embauché avant la signature de la présente convention collective jusqu'au 31 décembre 2029.**
- **Montant forfaitaire;**

ENTRE

Logistec arrimage Canada Inc. :
ayant son siège au 600, de la Gauchetière Ouest, 21e étage, Montréal (Québec) H3B 4L2, **ci-après l'« Employeur » ;**

ET

Syndicat des Métallos, section locale 9519 :
ayant son siège au 96 Turgeon, bureau 202, Sainte-Thérèse (Québec), J7E 3H9
ci-après le « Syndicat » ;

(Collectivement les « Parties ») ;

CONSIDÉRANT la différence salariale entre les Employés actifs ayant la même classification au moment de la signature de la présente convention collective ;

CONSIDÉRANT la différence d'ancienneté entre les Employés actifs au moment de la signature de la présente convention collective ;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de combler en partie les différences salariales des Employés ayant la même classification en prenant en considération l'ancienneté des Employés ;

CONSIDÉRANT la grille salariale de l'Annexe A de la présente convention collective ;

CONSIDÉRANT la durée de quatre (4) ans de la présente convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1.0 Taux de salaire régulier des Employés suivant, effectif entre la date de signature de la convention collection et le 31 décembre 2029.

OPERATEUR	Date d'embauche	Taux horaire de base	1er janvier 2026	1er janvier 2027	1er janvier 2028	1er janvier 2029
Leclerc, Dany	2/13/2014	$44.36	$44.84	$46.00	$46.92	$47.78
Lavoie, Guy	12/1/2014	$45.89	$46.37	$46.56	$46.92	$47.78
Coulombe, Martin	12/28/2014	$44.55	$45.48	$46.00	$46.92	$47.78
Gosselin, Samuel	6/28/2018	$42.21	$43.48	$46.00	$46.92	$47.78
Welsh, Jason	6/14/2018	$38.21	$43.48	$46.00	$46.92	$47.78
Martin, Eric	8/30/2021	$40.16	$40.64	$40.92	$42.75	$45.53
Nolin, Emile	11/10/2022	$36.56	$37.48	$38.92	$40.75	$42.53
Papillon, Stéphane	9/28/2023	$36.06	$37.48	$38.92	$40.75	$42.53
L'Italien, Sébastien	6/27/2024	$35.00	$36.48	$37.92	$39.75	$41.53
Laroche, Jacob	9/26/2024	$35.00	$36.48	$37.92	$39.75	$41.53
Chalifour, Vincent	6/10/2025	$35.00	$35.48	$36.92	$38.75	$40.53
Chabot, Étienne	9/11/2025	$35.00	$35.48	$36.92	$38.75	$40.53

JOURNALIER	Date d'embauche	Taux horaire de base	1er janvier 2026	1er janvier 2027	1er janvier 2028	1er janvier 2029
Keatainak, Markusie	3/16/2017	$33.06	$34.48	$35.17	$36.25	$37.28
Hallé, Alexandre	12/27/2021	$33.27	$33.75	$33.94	$34.52	$35.53
Tétreault, Patrick	3/23/2022	$33.27	$33.75	$33.94	$34.52	$35.53
Hebert-Tremblay, François	12/15/2022	$30.22	$31.48	$32.42	$33.75	$35.03
Perreault, Maxime	5/8/2023	$30.91	$31.48	$32.42	$33.75	$35.03
Ittuvik, Ilisituk	7/12/2023	$27.52	$31.48	$32.42	$33.75	$35.03

MAGASINIER	Date d'embauche	Taux horaire de base	1er janvier 2026	1er janvier 2027	1er janvier 2028	1er janvier 2029
Fortin, Jean-Michel	6/23/2014	$38.06	$38.54	$39.42	$40.75	$42.03
Furlong, Peter Jerry	05/15/2025	$34.00	$34.48	$35.42	$36.75	$38.04

MÉCANICIEN	Date d'embauche	Taux horaire de base	1er janvier 2026	1er janvier 2027	1er janvier 2028	1er janvier 2029
Trudel, James	5/20/2019	$44.71	$46.48	$48.00	$49.92	$50.78
Drolet, Simon	7/27/2023	$41.76	$42.48	$44.00	$45.92	$47.78
Larochelle, Tommy	2/18/2025	$40.00	$40.48	$42.00	$43.92	$45.78

MILLWRIGHT	Date d'embauche	Taux horaire de base	1er janvier 2026	1er janvier 2027	1er janvier 2028	1er janvier 2029
Viens, Jean-Philippe	8/13/2018	$44.56	$45.04	$46.67	$48.00	$49.28
Porchet, Christophe	6/11/2020	$42.18	$43.48	$44.67	$46.25	$49.28

ÉLECTRICIEN	Date d'embauche	Taux horaire de base	1er janvier 2026	1er janvier 2027	1er janvier 2028	1er janvier 2029
Lavoie, Christian	6/2/2022	$46.55	$47.03	$48.50	$50.42	$52.28
Turgeon Ricard, Jérémy	8/25/2022	$45.40	$46.98	$48.50	$50.42	$52.28

2.0 L'Employeur pourra, s'il le juge nécessaire, ajuster à la hausse le salaire de ses employés actifs ainsi que celui des nouveaux ou futurs employés. Les taux prévus à l'une ou l'autre des grilles salariales pourront être majorés par l'Employeur à sa discrétion, lorsqu'il estimera qu'un tel ajustement est requis afin de maintenir la compétitivité de l'entreprise sur le marché et de favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre.

3.0 L'Employeur s'engage à verser aux Employés actifs au moment de la signature de la présente Convention collective les montants forfaitaires suivants :

	Montant forfaitaire payable 1re paie de Janvier
OPERATEUR	
Leclerc, Dany	$4,650.00
Lavoie, Guy	$4,850.00
Coulombe, Martin	$2,350.00
Gosselin, Samuel	$2,250.00
Welsh, Jason	$2,050.00
Martin, Eric	$4,000.00
Nolin, Emile	$2,000.00
Papillon, Stéphane	$1,950.00
L'Italien, Sébastien	$1,900.00
Laroche, Jacob	$1,900.00
Chalifour, Vincent	$1,900.00
Chabot, Étienne	$1,900.00
JOURNALIER	
Keatainak, Markusie	$1,850.00
Hallé, Alexandre	$1,900.00
Tétreault, Patrick	$1,900.00
Hebert-Tremblay, François	$1,650.00
Perreault, Maxime	$1,650.00
MAGASINIER	
Fortin, Jean-Michel	$4,000.00
Furlong, Peter Jerry	$1,850.00
MÉCANICIEN	
Trudel, James	$2,400.00
Drolet, Simon	$2,250.00
Larochelle, Tommy	$2,150.00
MILLWRIGHT	
Viens, Jean-Philippe	$4,650.00
Porchet, Christophe	$2,250.00

ÉLECTRICIEN	
Lavoie, Christian	$4,800.00
Turgeon Ricard, Jérémy	$2,450.00

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal (Québec) le **12 décembre 2025**,

POUR
LOGISTEC ARRIMAGE CANADA INC.

Philippe Desgagnés,
Directeur Général

Jean-Nicolas Dufour,
Directeur de Terminal

Andrea Coello
Partenaire d'affaires, Ressources Humaines

Jennifer Dupuis,
Conseillère en Ressources Humaines

Francis Cantin,
Gestionnaire Relations de travail, Canada & États-Unis

POUR
SYNDICAT DES MÉTALLOS,
Section locale 9519

Samuel Gosselin,
Président

Christian Lavoie,
Vice-Président

Harold Arsenault,
Conseiller Syndical