

CONVENTION COLLECTIVE 10.1

entre

**LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER
NATIONAUX DU CANADA**

et

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS

LOCAL 2004

régissant

**les conditions de travail du personnel que prévoient
les diverses conventions complémentaires visant les
préposés et préposées à l'entretien des voies**

En vigueur le 1^{er} janvier 2019 – Mise à jour et réimprimée en 2019

(English version available on request)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
1 Champ d'application de la convention	1
2 Heures de travail et pause-repas	1
3 Heures de repos	4
4 Semaine de travail.....	4
5 Attribution des jours de repos	5
6 Affectations de relève	6
7 Formation	6
8 Heures supplémentaires et rappel au travail	9
9 Membres du personnel affectés à des postes mieux ou moins bien rémunérés que ceux qu'ils occupent.....	11
10 Jours fériés	11
11 Personnel en déplacement ou en attente sur l'ordre de la Compagnie	15
12 Jours de pluie ou de tempête.....	17
13 Mutation provisoire	17
14 Postes non régis par les règles d'avancement.....	17
15 Affichage et attribution des postes.....	18
16 Rang et listes d'ancienneté.....	23
17 Compression du personnel, supplantation et rappel au travail	26
18 Mesures disciplinaires et procédure de règlement des griefs ..	33
19 Règlement définitif des griefs	37
20 Dotation en personnel des nouvelles lignes ou des lignes prolongées	38
21 Congés et transport	38

ARTICLE	PAGE
22 Repas et hébergement	40
23 Citation en justice et enquêtes.....	45
24 Maisons et logements de canton	46
25 Congés annuels.....	47
26 Primes de quart.....	50
27 Salaire applicable aux nouveaux postes ou aux nouvelles catégories d'emplois.....	51
28 Accidents du travail.....	51
29 Régime de congé de maternité payé.....	51
30 Congé de deuil.....	51
31 Assurance-vie à la retraite	52
32 Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire.....	52
33 Impartition.....	53
34 Dispositions générales.....	54
35 Certificat de travail.....	55
36 Comité post-négociations.....	55
37 Régime de garantie d'emploi et de revenu.....	56
38 Retenue des cotisations syndicales.....	56
39 Application de la convention	58
40 Compression saisonnière de personnel	58
41 Régime de prévoyance	58
42 Impression des conventions	58
43 Durée de la convention	59

ANNEXES

ANNEXE	PAGE
I	Lettre d'entente du 26 avril 1982 visant les membres du personnel invalides..... 62
II	Lettre d'entente du 15 février 1984 portant sur la procédure de règlement des griefs 64
III	Lettre du 28 avril 1978 émanant de la Compagnie et portant sur les tempêtes de neige 68
IV	Lettre du 28 février 1989 émanant de la Compagnie et portant sur du travail normalement attribué à du personnel syndiqué et effectué par des superviseurs 69
V	Lettre du 18 avril 2001 émanant de la Compagnie et portant sur l'intégration de l'avenant du 12 mai 1999 relatif au principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens » 70
VI	Précisions sur l'application de l'article 33 sur l'impartition 73
VII	Crédit de service cumulatif rémunéré (SCR) 75
VIII	Affectations à l'extérieur du territoire 76
IX	Principes directeurs concernant le logement en lieu reculé..... 78
X	Ententes diverses..... 80
XI	Lettre du 13 mars 1970 émanant de la Compagnie et Portant sur les heures de prise en service..... 82
XII	Lettre du 20 janvier 1982 émanant de la Compagnie et prévoyant la possibilité pour les membres du personnel de prendre leur pause-repas pendant les heures normales de travail ou lorsqu'ils sont appelés à travailler hors de leur lieu de travail habituel 83
XIII	Lettre du 26 avril 1982 émanant de la Compagnie et portant sur les mesures disciplinaires 84
XIV	Avenant du 17 novembre 1983 relatif au programme de remplacement des rails à l'échelle du réseau 86

ANNEXE	PAGE
XV Lettre du 6 février 1989 émanant de la Compagnie et portant sur es repas et l'hébergement sur les lieux des accidents et des déraillements	90
XVI Lettre du 21 aout 1998 émanant de la Compagnie et portant sur la réduction du nombre de catégories d'emploi utilisées dans la convention 10.1 et sur leur modernisation.....	91
XVII Lettre du 21 septembre 1988 émanant de la Compagnie et portant sur les effets de la fusion possible avec L'IC sur le réseau transcontinental du CN au nord des Grands Lacs.....	95
XVIII Lettre du 18 avril 2001 émanant de la Compagnie et portant sur l'intégration de l'avenant du 12 mai 1999 relatif au principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens »	97

INDEX

Accidents du travail.....	51
Affectations de relève.....	6
Affichage et attribution des postes.....	18
Application de la convention.....	58
Assurance-vie à la retraite.....	52
Attribution des jours de repos.....	5
Certificat de travail.....	55
Champ d'Application de la convention.....	1
Citation en justice et enquêtes.....	45
Comité post-négociations.....	55
Compression du personnel, supplantation et rappel au travail.....	26
Compression saisonnière de personnel.....	58
Congé de deuil.....	51
Congés annuels.....	47
Congés et transport.....	38
Dispositions générales.....	54
Dotation en personnel des nouvelles lignes ou des lignes prolongées.....	38
Durée de la convention.....	59
Formation.....	6
Heures de repos.....	4
Heures de travail et pause-repas.....	1
Heures supplémentaires et rappel au travail.....	9
Impartition.....	53
Impression des conventions.....	58
Jours de pluie ou de tempête.....	17
Jours fériés.....	11
Maisons et logements de canton.....	46
Membres du personnel affectés à des postes mieux ou moins bien rémunérés que ceux qu'ils occupent.....	11
Mesures disciplinaires et procédures de règlement des griefs.....	33
Mutation provisoire.....	17
Personnel en déplacement ou en attente sur l'ordre de la Compagnie.....	15
Postes non régis par les règles d'avancement.....	17
Primes de quart.....	50

Rang et listes d'ancienneté	23
Régime de congé de maternité payé	51
Régime de garantie d'emploi et de revenu	56
Régime de prévoyance	58
Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire	52
Règlement définitif des griefs	37
Repas et hébergement	40
Retenue des cotisations syndicales	56
Salaire applicable aux nouveaux postes ou aux nouvelles catégories d'emplois	51
Semaine de travail	4

ARTICLE 1
Champ d'application de la convention

1.1 Sauf indications contraires, les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les préposés et préposées à l'entretien des voies membres du syndicat des Métallos, local 2004 dont le taux de salaire est prévu dans les conventions complémentaires à la présente convention.

1.2 Le terme « membre du personnel » s'entend de tout membre du personnel qui occupe un poste figurant au barème des salaires que contiennent la convention collective ou les conventions complémentaires. À moins d'indications contraires, le terme « jour » est ici employé dans le sens de jour civil.

1.3 Le terme « manoeuvre d'équipe de surnuméraires » s'entend de tout membre du personnel affecté à une équipe temporaire de surnuméraires.

1.4 Le masculin comprend aussi le féminin et vice-versa.

1.5 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'un membre du personnel ne doit faire l'objet d'aucune discrimination ni d'aucun harcèlement fondés sur l'âge, l'état matrimonial, la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique, l'appartenance politique ou religieuse, le sexe, les caractéristiques génétiques, la situation de famille, l'invalidité, l'appartenance syndicale, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre ou l'état de personne graciée.

ARTICLE 2
Heures de travail et pause-repas

2.1 Huit heures consécutives, à l'exclusion de la pause-repas (qui est d'une heure ou de toute autre durée établie d'un commun accord), constituent, sauf disposition contraire, la journée de travail.

2.2 Les quarts de jour normaux commencent à ou entre 5 heures ou à 10 heures

2.3 Nonobstant le paragraphe 2.2, l'heure de prise de service des membres du personnel qui n'occupent pas de chambre d'hôtel ou de motel, de voiture-logement ou d'autre logement mobile peut être fixée ou changée de façon à répondre aux besoins du service. Lorsqu'il y a un changement dans une heure de prise de service, le plus long préavis possible, d'au moins 24 heures, est donné aux membres du personnel touchés et, dans la mesure du possible, ce préavis est affiché immédiatement à un endroit qui leur est accessible. Le président ou la présidente de la section locale en cause et le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée sont avisés en même temps que les membres du personnel de tout changement d'heure de prise de service.

2.4 Nonobstant le paragraphe 2.2, l'heure de prise de service des membres du personnel qui occupent des voitures-logements ou d'autres logements mobiles, ou des membres du personnel qui occupent normalement de tels voitures ou logements, peut être fixée ou changée de façon à répondre aux besoins du service. Lorsqu'il y a un changement dans une heure de prise de service, le plus long préavis possible est donné aux membres du personnel touchés, c'est-à-dire au plus tard à la fin du tour de service précédent et, si la chose est faisable, le préavis est affiché immédiatement à un endroit accessible à ces membres du personnel. Le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée sont avisés en même temps que les membres du personnel de tout changement d'heure de prise de service.

Les heures de prise de service ne seront changées que lorsqu'il se révélera nécessaire de ce faire pour obtenir le rendement et l'efficacité voulus de la part des effectifs.

2.5 Un changement dans une heure de prise de service ne peut être effectué que si les membres du personnel disposent d'une période de repos de huit heures entre les tours de service.

2.6 Lorsqu'il faut assurer deux quarts de travail, l'heure de prise de service de chaque quart est fixée de façon à répondre aux besoins du service. Les dispositions des paragraphes 2.3 ou 2.4, selon le cas, s'appliquent lorsqu'il y a un changement dans une heure de prise de service.

2.7 Lorsque les quarts de travail sont assurés de façon continue, le deuxième quart assure la relève du premier, le troisième quart celle du deuxième et le premier quart celle du troisième. L'heure de prise de service du premier quart est fixée à 6 heures ou à 8 heures, ou entre ces heures. Les paragraphes 2.3 et 2.4 ne s'appliquent pas dans ce cas.

2.8 Lors du changement ou de l'établissement d'une heure de prise de service, il convient de tenir compte de la disponibilité des services de transport en commun.

2.9

- a) Lorsqu'il y a un changement dans une heure de prise de service, les délais de préavis prévus aux paragraphes 2.3 et 2.4 peuvent, à la suite d'un accord entre les membres du personnel touchés et leur chef hiérarchique, être réduits dans certains cas pour répondre aux conditions locales.
- b) À la demande du contremaître ou de la contremaîtresse, et moyennant l'assentiment des membres de l'équipe et l'approbation de l'autorité compétente de la Compagnie, on peut faire le nécessaire pour changer les heures de prise de service le premier et (ou) le dernier jour de travail et permettre ainsi aux membres du personnel de rentrer chez eux ou de revenir au travail.

2.10 Lorsque le travail normal exige huit heures de service continu, une pause-repas de vingt minutes est accordée pendant la cinquième ou la sixième heure sans perte de salaire si la nature du service le permet.

Si un membre du personnel doit effectuer plus de trois heures supplémentaires à la suite de son tour de service normal, il a droit à une pause-repas de vingt minutes sans perte de salaire dès que la nature du service le permet après la deuxième heure supplémentaire. Les membres du personnel sont avisés le plus longtemps à l'avance du fait qu'ils doivent effectuer des heures supplémentaires.

2.11

- a) Les membres du personnel qui n'occupent pas de chambre d'hôtel ou de motel, de voiture-logement ou d'autre logement mobile commencent et terminent leur service aux remises à outils, aux voitures-logements ou aux ateliers désignés.
- b) Dans le cas des membres du personnel logés dans un hôtel, un motel, une voiture-logement ou un autre logement mobile fourni par la Compagnie, le point de rassemblement est le logement fourni. Ces membres du personnel commencent et terminent leur service au point de rassemblement.
- c) Le point de rassemblement des membres du personnel qui prennent des dispositions d'hébergement conformes à l'alinéa 22.1 b) ou c) est déterminé par la Compagnie et le Syndicat. Les points de rassemblement sont les hôtels, motels, remises à outils, voitures-logements ou ateliers désignés. Ces membres du personnel commencent et terminent leur service au point de rassemblement.
- d) Les déplacements de plus de 15 minutes entre le point de rassemblement et le lieu de travail sont rémunérés conformément à la convention collective. Le même principe s'applique au retour depuis le lieu de travail jusqu'au point de rassemblement, conformément au paragraphe 11.10.
- e) Les membres du personnel qui choisissent de se déplacer entre le point de rassemblement et le lieu de travail dans leur propre véhicule sont rémunérés de la même façon que ceux dont il est question à l'alinéa d) ci-dessus, à condition qu'ils arrivent au lieu de travail à temps.
- f) Les représentantes et représentants appropriés du Syndicat et de la Compagnie peuvent conclure des ententes pour choisir d'autres points de rassemblement, lorsque des conditions locales l'exigent temporairement.

2.12 Lorsqu'ils sont affectés à un travail et prêts à l'exécuter, les membres du personnel sont rémunérés au taux normal pour le nombre minimal d'heures constituant une journée de travail, au cours desquelles ils peuvent

être tenus d'accomplir des tâches chaque jour où ils sont ainsi affectés, à l'exclusion des jours de repos et des jours fériés.

ARTICLE 3 Heures de repos

3.1 Sauf dans les cas d'urgence, les membres du personnel ne sont pas tenus de travailler pendant plus de 16 heures de suite sans qu'il leur soit accordée une période de repos de huit heures.

ARTICLE 4 Semaine de travail

4.1 Sauf disposition contraire énoncée au présent article, la semaine de travail de tous les membres du personnel régis par la présente convention est de 40 heures réparties en cinq journées de huit heures, et elle comprend deux jours de repos consécutifs par période de sept jours, sous réserve des modifications suivantes : les semaines de travail peuvent être décalées de façon à répondre aux besoins de l'exploitation. Le présent paragraphe ne doit pas être interprété comme garantissant un quelconque nombre d'heures ou de journées de travail que ne prévoit pas expressément la présente convention.

4.2 L'expression « semaine de travail » désigne, dans le cas des membres du personnel en affectation régulière, une semaine qui commence le premier jour de l'affectation telle qu'elle est affichée et, dans le cas des membres du personnel mis à pied ou sans affectation, une période de sept jours consécutifs commençant le lundi.

4.3

- a) Moyennant entente entre l'autorité compétente de la Compagnie et le Syndicat, on peut établir divers cycles de travail. Après être parvenues à une entente, les parties doivent présenter une demande conjointe au ministère du Travail conformément au Code canadien du travail, si nécessaire.
- b) Il est entendu que de tels cycles de travail ne sont établis que dans le but de satisfaire aux exigences du service ou de fournir aux membres du personnel travaillant loin de chez eux suffisamment de temps pour retourner à leur domicile durant leurs jours de repos. Il est également entendu que tous les efforts sont déployés pour éviter les heures supplémentaires le dernier jour du cycle de travail et que celles-ci doivent se limiter aux seuls cas d'urgence et à ceux où les exigences du service indépendantes de la volonté du personnel de supervision, l'imposent.

Nota : Les jours fériés des membres du personnel qui effectuent de tels cycles de travail sont rémunérés conformément au nota du paragraphe 10.6.

ARTICLE 5 Attribution des jours de repos

5.1 Les jours de repos sont consécutifs de façon à déroger le moins possible au principe des affectations de relève régulières et pour éviter de faire travailler un membre du personnel pendant un jour de repos assigné. La préférence est donnée à la combinaison samedi-dimanche, puis à la combinaison dimanche-lundi ou vendredi-samedi. En cas de conflit résultant de la nécessité de déroger au principe des deux jours consécutifs ou du fait que les jours de repos ne sont pas un samedi et un dimanche, un dimanche et un lundi ou un vendredi et un samedi, il incombe à la Compagnie de démontrer que cette dérogation s'impose pour répondre aux besoins de l'exploitation et éviter la création d'affectations de relève supplémentaires ou l'obligation de faire travailler un membre du personnel pendant un jour de repos assigné.

Jours de repos non consécutifs

5.2 Lorsqu'une situation rend peu pratique à un moment donné l'attribution de jours de repos consécutifs aux membres du personnel d'un territoire d'ancienneté particulier, on doit procéder de la manière exposée ci-après.

5.3 Le plus grand nombre possible d'affectations de relève régulières doit être déterminé conformément aux paragraphes 6.1, 6.2 et 6.3.

5.4 La possibilité d'accorder des jours de repos qui ne sont ni un samedi, ni un dimanche, ni un lundi, lorsque ces jours sont prévus par la présente convention, peut être étudiée par les deux parties.

5.5 Les solutions pratiques ou appropriées, suggérées par l'une ou l'autre des parties, doivent être prises en considération, et aucun effort ne doit être épargné pour conclure des ententes à ce sujet.

5.6 Si les dispositions qui précèdent ne permettent pas de résoudre le problème, certains membres du personnel de relève ou supplémentaires peuvent se voir accorder des jours de repos non consécutifs.

5.7 Si, après avoir procédé de la façon exposée plus haut, il s'avère qu'une partie du service ne peut être assurée qu'en demandant à des membres du personnel de travailler plus de cinq jours sur sept, on peut, pour éviter cette situation, déterminer le nombre d'affectations régulières nécessaires comprenant deux jours de repos non consécutifs.

5.8 La solution la moins souhaitable à ce genre de problème consisterait à faire travailler les membres du personnel en affectation régulière le sixième ou le septième jour au taux des heures supplémentaires, privant ainsi de travail des membres du personnel de relève supplémentaires.

ARTICLE 6 **Affectations de relève**

6.1 On doit établir le plus grand nombre possible d'affectations de relève régulières comprenant cinq jours de travail sur sept et deux jours de repos consécutifs (sous réserve des paragraphes 5.2 à 5.8) pour effectuer le travail de relève nécessaire ou celui qu'il faut exécuter certains jours, ou tout autre genre de travail au cours d'autres jours, pouvant être assigné en vertu de la présente convention.

6.2 Lorsque certaines situations rendent impossible l'établissement d'affectations de relève conformément aux dispositions ci-dessus, l'autorité compétente de la Compagnie et le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée, peuvent, d'un commun accord, établir les affectations de relève qu'ils jugent appropriées. Ce genre d'accord ne doit pas être refusé sans raison valable lorsque la seule autre solution consiste à obliger les membres du personnel à travailler pendant les jours de repos qui leur ont été assignés ou à leur imposer des déplacements d'une durée excessive.

6.3 Les affectations de relève régulières peuvent parfois comporter des heures de prise de service, des tâches et des lieux de travail différents, à condition que ces heures de prise de service, tâches et lieux de travail soient ceux du ou des membres du personnel relevés.

ARTICLE 7 **Formation**

7.1 Le membre du personnel qui suit des cours conformément au présent article est désigné comme membre du personnel permanent ou comme stagiaire, tel qu'il est défini aux alinéas 7.1 a) et b) des conventions complémentaires 10.8 et 10.9.

7.2 Le membre du personnel permanent est tenu de suivre des cours et de se présenter aux épreuves de qualification de toutes les catégories où il détient de l'ancienneté. S'il demande à être exempté de ces cours pour des raisons particulières, son cas doit être soumis au président ou à la présidente du syndicat des Métallos, local 2004 ou la personne désignée et à l'autorité compétente de la Compagnie. Le membre du personnel qui ne suit pas de cours ne peut prétendre à un taux de salaire plus élevé.

7.3 Le membre du personnel permanent détenant de l'ancienneté dans une catégorie d'emploi plus élevée, qui ne se qualifie pas dans cette catégorie,

conserve son ancienneté dans ladite catégorie jusqu'à ce qu'il y renonce conformément aux dispositions de la convention en cause.

7.4 Nonobstant le paragraphe 16.10 de la convention 10.1, un membre du personnel peut accepter d'être promu, selon l'ancienneté, à un poste affiché appartenant à une catégorie d'emploi plus élevée avant de suivre les cours prévus pour cette catégorie. Le membre du personnel ainsi promu doit terminer sa formation et se qualifier dans les 12 mois qui suivent, sinon il doit reprendre son ancien poste et renoncer aux droits acquis en vertu de cette promotion.

7.5 Le membre du personnel permanent embauché avant le 1^{er} mai 1981 (personnel des Ponts et charpentés) ou le 1^{er} janvier 1978 (personnel de la Voie) qui, en vue d'une promotion, demande par écrit à suivre des cours, est autorisé à les suivre et les termine avec succès, doit accepter d'être promu s'il a l'ancienneté voulue. S'il refuse une promotion, il ne peut se prévaloir que de l'ancienneté acquise dans son ancienne catégorie pour postuler les emplois affichés dans la catégorie supérieure.

7.6 Le membre du personnel embauché le 1^{er} mai 1981 (personnel des Ponts et charpentés) ou le 1^{er} janvier 1978 (personnel de la Voie) ou après cette date, qui, en vue d'une promotion, demande par écrit à suivre des cours, est autorisé à les suivre et les termine avec succès, doit accepter d'être promu, s'il a l'ancienneté voulue. S'il refuse, il est remercié de ses services, à moins d'une entente mutuelle contraire.

7.7 Il incombe à la Compagnie d'établir l'ordre dans lequel les membres du personnel doivent suivre les cours, ordre fondé dans la mesure du possible sur l'ancienneté. Toutefois, un membre du personnel moins ancien ne doit pas prendre rang, dans une catégorie plus élevée, devant un membre du personnel plus ancien qui demande une formation, si l'occasion n'a pas été donnée à ce dernier de suivre des cours et de se qualifier. En attendant que le membre du personnel en cause suive les cours prévus, il doit, tant qu'il occupe un poste de catégorie plus élevée, être rémunéré au taux applicable aux membres du personnel qualifiés. Il ne peut pas être mis à pied lorsqu'un membre du personnel moins ancien que lui travaille. Le nombre de membres du personnel plus anciens mieux rémunérés et (ou) protégés de la mise à pied en vertu du présent paragraphe ne doit pas dépasser le nombre de membres du personnel moins anciens qui ont suivi les cours et qui travaillent.

7.8 Le membre du personnel choisi pour suivre les cours doit assister à tous les cours et y participer activement.

7.9 Les exigences en matière de qualification dans chacune des catégories d'emplois, la formation et les examens qui s'y rattachent sont établis par la Compagnie. Le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée a la possibilité de revoir le matériel pédagogique utilisé pour les cours prévus au programme de formation.

7.10 Le membre du personnel qui a suivi les cours est tenu de se présenter aux examens oraux, pratiques et (ou) écrits prévus. Le stagiaire qui ne réussit pas à un examen la première fois, peut se présenter une seconde fois avant l'expiration de deux années de service cumulatif rémunéré, à moins d'entente mutuelle contraire. Quant au membre du personnel permanent qui ne réussit pas à un examen la première fois, il peut le repasser dans un délai raisonnable.

7.11 Le membre du personnel permanent qui échoue deux fois à un examen peut le repasser en dehors des heures de travail, à condition de ne pas occasionner de frais ou d'ennuis à la Compagnie. S'il désire se représenter à l'examen en cause, il doit demander par écrit à sa ou son chef hiérarchique de lui fixer un rendez-vous.

7.12 Lorsqu'un membre du personnel échoue à un examen qui, à son avis, ne s'est pas déroulé comme il se devait, il peut en appeler de la décision en vertu des dispositions prévues au stade II de la procédure de règlement des griefs, paragraphe 18.6 de la convention 10.1.

7.13 Un membre du personnel n'est pas tenu de se présenter à une épreuve de qualification particulière sans avoir eu la possibilité de recevoir la formation nécessaire ou d'avoir été initié au type de travail en cause.

7.14 Les membres du personnel doivent, si on le leur demande, aider leurs collègues dans l'apprentissage et l'assimilation des différents aspects de leurs fonctions.

Frais engagés et taux de salaire pendant la période de formation

7.15 Pendant sa formation, le membre du personnel est rémunéré au taux de salaire qu'il aurait touché s'il n'avait pas suivi de cours; il a droit en outre au remboursement des frais engagés en raison de son éloignement. Les membres du personnel tenus par la Compagnie de suivre un cours hors de leur lieu d'affectation ont droit au paiement de leur temps de déplacement, jusqu'à concurrence de 10 heures à l'aller de même qu'au retour. Si le lieu où se donne le cours est dans une autre région, les membres du personnel sont rémunérés pour la totalité du temps de déplacement. La Compagnie fixe le mode de déplacement, et le paiement se fait au taux de salaire normal du membre du personnel.

7.16 La Compagnie fournit à chaque membre du personnel inscrit aux cours les livres et la documentation nécessaires dont elle reste propriétaire et que le membre du personnel doit lui rendre sur demande ou lorsqu'il quitte le service de l'Entretien de la voie.

Jours de repos et temps accumulé

7.17 En règle générale, les jours de repos des membres du personnel qui suivent des cours sont le samedi et le dimanche. Toutefois, lorsque les jours de repos réglementaires ou les congés fériés coïncident avec les jours de cours, on les remplace par d'autres jours de repos sans perte de salaire.

Congé annuel

7.18 Si, par suite d'une entente écrite entre un membre du personnel et l'autorité compétente de la Compagnie, le congé annuel du membre du personnel est reporté à une autre date pour lui permettre d'assister aux cours, le paragraphe 25.12 de la convention 10.1 ne s'applique pas et le membre du personnel peut prendre son congé annuel à la date qui convient le mieux aux deux parties.

7.19 Le membre du personnel ayant réussi à tous les examens rattachés à une catégorie reçoit un certificat signé par l'ingénieur ou l'ingénieure du district ou, s'il y a lieu, le directeur ou la directrice des Services techniques, et l'ingénieur en chef ou l'ingénieure en chef

7.20 Les membres du personnel tenus de passer un examen médical et (ou) un examen sur le règlement d'exploitation durant leurs heures de repos sont rémunérés pour au plus huit heures au taux normal pour chaque jour ainsi passé. Ils sont également régis par le règlement 22.1.

Formation

7.21 Les membres du personnel qui ont demandé à recevoir et qui ont réussi une formation de trois jours ou plus, payée par la Compagnie, peuvent être tenus d'occuper pendant une période de neuf (9) mois des postes pour lesquels ils ont été formés.

7.22 Les membres du personnel qui parviennent à obtenir un permis spécial exigé par la Compagnie pour faire fonctionner le matériel ont droit au remboursement des frais inhérents à l'obtention et au renouvellement de ce permis. Les permis spéciaux ne comprennent pas le permis de conduire standard.

7.23 Les membres du personnel sont remboursés des frais inhérents à l'examen médical ou de la vue nécessaire à l'obtention ou au renouvellement du permis spécial mentionné au paragraphe 15.8, ainsi que des heures de travail régulières, jusqu'à concurrence de huit heures, qu'ils ont été obligés de perdre afin d'obtenir le permis spécial et (ou) de subir l'examen médical ou de la vue inhérent à l'obtention du permis spécial.

ARTICLE 8

Heures supplémentaires et rappel au travail

8.1 Sauf disposition contraire, les membres du personnel qui doivent travailler pendant plus de huit heures par jour sont rémunérés à la minute pour le temps excédentaire, au taux normal majoré de 50 %.

8.2 Sauf disposition contraire, les heures effectuées en sus des 40 heures normales au cours d'une semaine de travail sont rémunérées au taux horaire de base majoré de 50 %, à condition que le travail ne soit pas effectué par un membre du personnel changeant d'affectation, ou par un membre du personnel dont le nom doit être inscrit sur une liste de mise à pied ou retiré de cette dernière.

8.3 Sauf disposition contraire, les membres du personnel qui travaillent plus de cinq jours au cours d'une même semaine de travail sont rémunérés au taux horaire de base majoré de 50 % pour tout travail effectué le sixième et le septième jour de ladite semaine, à condition que ce travail ne soit pas effectué par un membre du personnel changeant d'affectation, ou par un membre du personnel dont le nom doit être inscrit sur une liste de mise à pied ou retiré de cette dernière.

8.4 Les mêmes heures supplémentaires ne peuvent être payées deux fois; on ne peut pas non plus utiliser les heures supplémentaires payées, à l'exception de celles qui ne dépassent pas le nombre de huit et qui sont effectuées un jour férié ou lors d'un changement de quart de travail, pour le calcul des 40 heures par semaine, pas plus qu'on ne peut utiliser à cette fin le temps rémunéré sous forme de sommes forfaitaires ou d'indemnités spéciales pour comparution en justice, déplacement haut le pied ou autre, sauf lorsque ces sommes tiennent lieu de rémunération pour une période comprise entre les heures de travail d'une affectation, ou lorsqu'en vertu des règles actuelles, ce temps intervient dans le calcul des heures supplémentaires.

8.5 Tout membre du personnel appelé au travail en cas d'urgence ou de nécessité temporaire, en dehors des heures de son affectation régulière et après avoir été relevé, est rémunéré au taux majoré pour un minimum de trois heures au cours desquelles il peut être appelé à effectuer trois heures de service, mais il n'est pas tenu, en échange de ce minimum, d'accomplir un travail autre que celui qui est exigé par le cas d'urgence ou par une autre urgence qui pourrait survenir après le moment où il est rappelé au travail. Cependant, si le membre du personnel rappelé doit commencer à travailler moins de deux heures avant l'heure de prise de service de son affectation régulière, la période entière précédant l'heure de prise de service est ajoutée à la journée de travail normale et rémunérée, à la minute, au taux normal majoré de 50 %.

Les membres du personnel que la Compagnie appelle pour effectuer du travail supplémentaire organisé ou autre et qui acceptent l'appel ont une heure rémunérée au taux des heures supplémentaires si cet appel est annulé avant leur départ de la maison.

8.6 Les membres du personnel ne sont pas tenus d'interrompre leur travail pendant les heures normales pour assurer la péréquation des heures supplémentaires.

8.7 La rémunération correspondant aux heures supplémentaires doit être indiquée séparément sur les chèques de paie des membres du personnel.

8.8 Les heures supplémentaires effectuées doivent être enregistrées et, afin de répartir ces heures le plus équitablement possible, on doit faire appel aux membres du personnel réguliers, sauf si :

- a) un membre du personnel est déjà affecté au travail nécessitant des heures supplémentaires;
- b) un membre du personnel possède la qualification voulue pour exécuter le travail en cause;
- c) un membre du personnel en service est immédiatement disponible pour exécuter le travail supplémentaire.
- d) Si les besoins de l'exploitation de la Compagnie sont respectés en tout temps, l'attribution des heures supplémentaires se fait selon le principe " choix pour les plus anciens—obligation pour les moins anciens " , sous réserve que les membres du personnel aient la qualification voulue pour l'affectation en question.

Lorsqu'un membre du personnel n'a pas eu l'occasion de faire des heures supplémentaires, le président ou la présidente de la section locale en cause et l'autorité compétente de la Compagnie doivent se rencontrer afin de prendre conjointement les dispositions nécessaires pour lui permettre de rattraper les heures qu'il n'a pu effectuer.

8.9 Les membres du personnel qui doivent travailler pendant les jours de repos réglementaires sont rémunérés au taux normal majoré de 50 %.

ARTICLE 9

Membres du personnel affectés à des postes mieux ou moins bien rémunérés que ceux qu'ils occupent

9.1 Les membres du personnel qui sont affectés provisoirement à un poste mieux rémunéré que celui qu'ils occupent reçoivent, pour toute la durée de leur affectation, le taux de salaire applicable au nouveau poste.

9.2 Les membres du personnel qui sont affectés provisoirement à un poste moins bien rémunéré que celui qu'ils occupent ne subissent pas de baisse de salaire.

ARTICLE 10

Jours fériés

10.1 Les dispositions énoncées au présent article régissent les droits aux jours fériés payés.

10.2 Tout membre du personnel qui satisfait aux exigences prévues au paragraphe 10.4 bénéficie d'un congé payé à l'occasion des jours fériés énumérés ci-après. Si le jour férié coïncide avec un jour de repos du membre du personnel, le congé est reporté au jour ouvrable suivant.

Dans toutes les provinces :

- Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Vendredi saint
- Fête de la Reine
- Fête nationale du Canada
- Fête du Travail
- Action de grâces
- Noël
- Après-Noël

Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard :

- Lundi de Pâques
- Jour du Souvenir

Nouveau-Brunswick :

- Fête du Nouveau-Brunswick (premier lundi d'août)
- Jour du Souvenir

Québec :

- Fête nationale (à la place du Jour du Souvenir)
- Premier lundi d'août

Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta et Colombie-Britannique:

- Fête légale provinciale (premier lundi d'août)
- Jour du Souvenir

Terre-Neuve :

- Jour du Souvenir
- Jour de la Découverte (Discovery Day)

Nota : Si le gouvernement du Canada désigne le Jour du Patrimoine ou tout autre jour comme jour férié, ce congé doit remplacer celui du lendemain du Jour de l'An dans toutes les provinces, à l'exception du Québec, et le premier lundi d'août au Québec.

Toutefois, les employés qui transfèrent de point d'attache dans une autre Province ne doivent pas bénéficier, s'ils y ont droit, de moins ou de plus de onze jours fériés dans une même année. Les employés qui dans l'exercice de leurs fonctions, doivent travailler dans plusieurs Provinces bénéficieront des congés payés accordés à leur point d'attache indépendamment de l'endroit où ils se trouvent lors de ces congés.

10.3 Si dans une province ou dans une de ses régions une fête est plus généralement observée que l'un des jours fériés énumérés ci-dessus, les parties

signataires de la convention-cadre du 24 mai 1974 conviennent de lui substituer cette fête. Si elles ne parviennent pas à s'entendre sur la question, celle-ci est soumise à un ou une arbitre dont la décision est sans appel.

10.4 Pour être payé à l'occasion d'un des jours fériés énumérés au paragraphe 10.2, le membre du personnel doit :

- a) Avoir été au service de la Compagnie et disponible pour le travail pendant au moins 30 jours. Le présent alinéa ne s'applique pas dans le cas d'un membre du personnel qui est tenu de travailler le jour férié.
- b) Être disponible pour le service le jour férié si celui-ci coïncide avec un de ses jours de travail, sauf lors d'un congé annuel.

Le présent alinéa ne s'applique pas dans le cas d'un membre du personnel qui est mis à pied ou qui souffre de blessure justifiée, est hospitalisé le jour férié, reçoit des indemnités hebdomadaires de maladie ou en recevra par la suite parce qu'il est malade le jour férié.

Un membre du personnel en affectation régulière qui est tenu de travailler un jour férié doit recevoir un préavis de quatre jours, sauf exigences imprévues du service, auquel cas la notification lui est donnée au plus tard à la fin du quart de travail ou du tour de service qui précède immédiatement le jour férié.

- c) Compter au moins 12 quarts de travail ou tours de service rémunérés dans les 30 jours qui précèdent immédiatement le jour férié. Le présent alinéa ne s'applique pas dans le cas du membre du personnel qui est tenu de travailler le jour férié.

Nota : Si le membre du personnel est disponible pour le travail un jour férié, les absences aux quarts de travail ou tours de service prévus en raison d'un accident de travail, d'une hospitalisation, d'une maladie justifiés pour lesquels il a droit à des indemnités hebdomadaires, ou en raison d'un congé de maternité, entrent en ligne de compte dans la détermination des 12 quarts de travail ou tours de service mentionnés à l'alinéa 10.4 c).

10.5 Le membre du personnel dont le congé annuel coïncide avec un jour férié désigné au paragraphe 10.2 et auquel il a droit bénéficie d'un jour de congé supplémentaire payé au salaire qui lui revient pour ce jour férié.

10.6 Un membre du personnel en affectation régulière, qui a le droit d'être payé pour un jour férié aux termes du paragraphe 10.4 et qui n'est pas tenu de travailler ce jour férié, reçoit huit heures de salaire au taux normal de son affectation régulière. Si, la date du jour férié, le membre du personnel est affecté temporairement à un poste mieux rémunéré, il reçoit huit heures de salaire au taux normal du poste mieux rémunéré auquel il est affecté.

Nota : Les membres du personnel qui effectuent un cycle de travail autre que huit heures par jour sont rémunérés un nombre égal d'heures pour le jour férié s'ils sont admissibles (exemple : 4 jours à 10 heures par jour).

10.7 Un membre du personnel sans affectation ou un membre du personnel de réserve, qui a le droit d'être payé pour un jour férié aux termes du paragraphe 10.4 et qui n'est pas tenu de travailler un jour férié, reçoit huit heures de salaire au taux normal applicable au poste qu'il a occupé lors du tour de service précédant le jour férié.

Nota : Dans l'application du présent paragraphe 10.7 aux membres du personnel rémunérés sur la base d'un nombre d'heures déterminé par période de quatre semaines, l'expression « huit heures de salaire au taux horaire normal » désigne une journée de salaire.

10.8 Le membre du personnel qui doit travailler un jour férié touche, en plus de la rémunération prévue au paragraphe 10.6, son salaire normal majoré de 50 % pour les heures de travail effectuées ce jour-là, et il est assuré d'un minimum de trois heures pour lesquelles on peut exiger de lui trois heures de travail. Toutefois, le membre du personnel appelé pour une tâche précise n'est pas tenu d'effectuer de menus travaux pour constituer cette période.

10.9 Lorsqu'un membre du personnel qui a droit à un salaire garanti correspondant à un nombre particulier d'heures par période de quatre semaines travaille un jour férié, il reçoit, en sus de son salaire normal pour cette période de quatre semaines, la rémunération applicable au jour férié conformément au paragraphe 10.6.

10.10 Les quarts de travail ou tours de service qui commencent entre minuit la veille d'un jour férié et 23 h 59 le jour férié, inclusivement, sont considérés comme des périodes de travail effectuées le jour férié.

10.11 Les réparateurs et réparatrices de pompes qui sont rémunérés sur la base de 179,3 heures par période de quatre semaines, qui ont droit au congé payé aux termes du paragraphe 10.7, mais qui ne sont pas tenus de travailler un jour férié, reçoivent huit heures de salaire au taux normal, et ces heures sont comprises dans le calcul des 179,3 heures.

Fermeture à l'occasion des fêtes de Noël et du Nouvel An

10.12 Lorsque le service des équipes d'entretien de la voie, qui est normalement assuré de façon continue, est interrompu à l'occasion des fêtes de Noël et du Nouvel An pour permettre aux membres du personnel de rentrer chez eux, et lorsque ces derniers doivent, en vertu d'une entente et en raison de l'interruption, prolonger, à la demande de la Compagnie, leur semaine normale de travail avant l'interruption précitée, les jours supplémentaires de travail sont considérés comme des quarts de travail ou tours de service pour lesquels le membre du personnel doit être rémunéré aux termes de l'alinéa 10.4 c). Lorsque le service des équipes est interrompu et que

la Compagnie ne demande pas aux membres du personnel d'effectuer des jours de travail supplémentaires, le nombre de jours ouvrables compris dans la période d'interruption est porté au crédit des membres du personnel pour l'application de l'alinéa 10.4 c).

ARTICLE 11

Personnel en déplacement ou en attente sur l'ordre de la Compagnie

11.1

- a) Sauf disposition contraire à l'alinéa 11.1 b), les membres du personnel qui doivent se déplacer d'un endroit à un autre pour exercer leur ancienneté, y compris ceux dont le nom doit être inscrit sur une liste de mise à pied ou enlevé d'une telle liste, ne reçoivent pas d'indemnité de déplacement.
- b) Les membres du personnel, excepté ceux dont le nom doit être inscrit sur une liste de mise à pied ou enlevé d'une telle liste, qui doivent parcourir une plus grande distance que d'ordinaire pour exercer leur ancienneté conformément à la convention collective sont rémunérés pour la moitié de leur temps de déplacement d'un endroit à l'autre. La rémunération ne s'applique qu'à un seul voyage aller-retour.

Déplacement durant la semaine de travail

11.2 Les membres du personnel qui, sur l'ordre de la Compagnie, sont en attente ou se déplacent par train de voyageurs ou tout autre moyen de transport en commun, sont rémunérés au taux normal pour la durée du déplacement entre 6 h et 22 h s'ils disposent de places couchées, et pour toute la durée du déplacement s'ils ne disposent pas de telles places.

Déplacement les jours de repos et les jours fériés

11.3

- a) Le membre du personnel qui est libéré de son service et qui se rend chez lui pour y passer ses jours de repos ou un ou plusieurs jours fériés, n'est pas rémunéré pour la durée de son déplacement vers son nouveau lieu de travail.
- b) Le membre du personnel qui doit se déplacer d'un lieu de travail à un autre est rémunéré pour la durée de son déplacement conformément au paragraphe 11.2.
- c) Le membre du personnel qui se rend à son nouveau lieu de travail dans une voiture-logement est rémunéré pour la durée réelle du déplacement à l'exclusion du temps de dételage et d'attente, jusqu'à concurrence de 8 heures.
- d) Le membre du personnel qui a reçu l'ordre d'accompagner du matériel d'un lieu de travail à un autre a droit à huit heures de salaire maximum

par jour au taux normal. Si la durée du déplacement excède huit heures, il est rémunéré conformément au paragraphe 11.2.

11.4 Les membres du personnel voyageant dans des voitures-logements ou des voitures-lits sur l'ordre de la Compagnie ne sont rémunérés que dans les cas suivants :

- a) pendant les heures normales de travail, ou
- b) entre 0 h01 et 6 h, si les membres du personnel doivent travailler le même jour, ou
- c) entre 6 h et 22 h un jour de repos assigné ou un jour férié.

Dans tous les cas qui précèdent, la rémunération est calculée au taux normal.

11.5 Un membre du personnel qui avise son ou sa chef hiérarchique qu'il ne se rendra pas d'un lieu de travail à un autre par train de voyageurs ou par tout autre mode de transport en commun reçoit la rémunération prévue au paragraphe 11.2, à condition qu'il soit disponible pour le service à l'ancien lieu de travail à l'achèvement des travaux et qu'il le soit également au nouveau lieu de travail au début des travaux.

11.6 Les membres du personnel à qui l'on demande d'effectuer des travaux en dehors des heures normales d'affectation pendant qu'ils se rendent à leur lieu de travail, sont rémunérés au taux normal majoré de 50 %.

11.7 Le contremaître, ou tout autre membre du personnel désigné par la Compagnie, peut être appelé à accompagner les voitures-logements et les voitures-lits déplacées d'un lieu à un autre. La rémunération dans ce cas est calculée conformément au paragraphe 11.4.

11.8 Dans la mesure du possible, les voitures-logements et les voitures-lits sont déplacées en dehors de la période comprise entre 23 h et 6 h.

11.9 Le temps de déplacement des membres du personnel qui, pendant les heures d'affectation, se rendent à un point de rassemblement désigné ou en reviennent, est compris dans la rémunération quotidienne.

11.10 Le temps des membres du personnel se déplaçant sur des draisines ou dans des véhicules de la Compagnie en dehors des heures d'affectation est rémunéré au taux normal majoré de 50 %, sauf dans le cas suivant :

lorsque les membres du personnel se déplacent en autobus, dans la cabine de conduite d'un camion ou d'un véhicule routier, ou dans tout autre véhicule approprié prévu pour le transport de voyageurs, auquel cas le temps de déplacement est rémunéré au taux normal.

11.11 Nonobstant le paragraphe 11.10, le temps de déplacement des membres du personnel avant l'heure normale de prise de service est rémunéré au taux normal majoré de 50 %.

11.12 Le temps de déplacement mentionné aux paragraphes 11.10 et 11.11 n'entre pas dans le calcul des heures supplémentaires quotidiennes ou hebdomadaires.

ARTICLE 12

Jours de pluie ou de tempête

12.1 Les membres du personnel ont droit à une rémunération au taux normal les jours de pluie ou de tempête, à condition de demeurer en service.

ARTICLE 13

Mutation provisoire

13.1 En cas d'urgence, on peut muter temporairement des membres du personnel à une autre section du service d'Entretien de la voie. Les membres du personnel peuvent aussi être mutés temporairement d'un territoire d'ancienneté à un autre, pour travailler au sein d'une équipe de surnuméraires à la section Construction, ou à l'aménagement de nouvelles lignes, sans perdre les droits qu'ils détenaient dans leur territoire d'ancienneté antérieur et, s'ils en font la demande, leur mutation leur est notifiée par écrit. Les mutations qui durent plus d'un an doivent faire l'objet d'un accord entre le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée et l'autorité compétente de la Compagnie.

ARTICLE 14

Postes non régis par les règles d'avancement

14.1 Les postes de garde-voie et de surveillant de pont, ainsi que les postes de signaleur aux passages à niveau de routes ou de voies (non enclenchées) ne sont pas régis par les règles générales d'avancement. Ces postes sont réservés aux membres du personnel qui deviennent inaptes à assurer d'autres services, et ils sont attribués à ces membres du personnel du service d'Entretien de la voie, à moins que le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée et l'autorité compétente de la Compagnie n'en décident autrement d'un commun accord.

(Voir l'annexe I)

14.2 Les surveillantes et surveillants affectés à chaque endroit ont la priorité pour ce qui est du choix du poste de travail, compte tenu de leur ancienneté à ce titre et à condition qu'une entente soit conclue entre les comités de la

section locale et les représentantes et représentants de la Compagnie au sujet de l'alternance des postes.

14.3 En cas de réduction du personnel pour ce qui concerne les postes mentionnés au paragraphe 14.1, le membre du personnel ayant le plus d'ancienneté aux termes de la présente convention a la priorité d'emploi. Il est entendu, cependant, qu'un membre du personnel physiquement apte peut être supplanté par un membre du personnel souffrant d'une incapacité physique, conformément au paragraphe 14.1.

ARTICLE 15

Affichage et attribution des postes

15.1 En attendant l'affectation de la candidate ou du candidat choisi, le poste affiché peut être comblé temporairement par un membre du personnel qui est immédiatement disponible.

15.2 On doit en appeler par écrit d'une nomination dans les 28 jours qui suivent la date de l'avis de nomination.

15.3 Les nominations sont effectuées par l'autorité responsable de l'affichage. À compétences égales, le poste est accordé au membre du personnel le plus ancien. Le nom et le rang d'ancienneté du membre du personnel nommé sont indiqués sur l'avis suivant dans la section réservée aux nominations. La candidate ou le candidat choisi doit occuper son nouveau poste dans les 30 jours qui suivent la date de l'avis de nomination, à moins d'indications contraires. Si, en raison de circonstances exceptionnelles, le membre du personnel ne peut être libéré pour occuper son poste, le délai susmentionné peut être prolongé moyennant accord entre le président ou la présidente des Métallos, local 2004, ou la personne désignée et l'autorité compétente de la Compagnie.

15.4 Toutes les vacances doivent être affichées. S'il n'est pas requis de combler le poste, il est inscrit sur le prochain bulletin d'affichage comme « non comblé » pour les dossiers. Si, au bout d'un an, le membre du personnel n'est pas revenu au travail pour cause de maladie ou de blessure, le poste est, au besoin, affiché à titre de poste permanent sauf s'il en a été décidé autrement avec l'accord du président ou la présidente des Métallos, local 2004. Si le membre du personnel revient au travail après un an, il est tenu d'exercer son droit de supplémentation.

15.5 Les bulletins d'affichage doivent contenir les renseignements suivants : la catégorie du poste (s'il est temporaire, sa durée), le lieu de travail (le point d'attache, le cas échéant), le taux de salaire, le cycle de travail et, si l'hébergement est fourni, le type d'hébergement (hôtel, voiture-logement, etc.). Les heures de prise de service doivent aussi y figurer si elles sont connues. D'aucune manière les présentes dispositions ne doivent être interprétées comme limitant les droits de la Compagnie concernant les heures de prise de service en vertu de l'article 2.

15.6 Les membres du personnel affectés à une vacance temporaire conformément à l'article 15 peuvent être tenus d'y rester jusqu'à 90 jours, mais ils en sont libérés s'ils réussissent à obtenir une vacance mieux rémunérée ou une vacance permanente. Ils ne peuvent pas faire l'objet d'une suppléance, sauf de la part d'un membre du personnel qualifié plus ancien qu'eux qui est incapable d'occuper un poste permanent ou un poste temporaire à l'intérieur de leur groupe d'ancienneté. Lorsqu'un membre du personnel est retenu à une affectation temporaire, cela ne change en rien ses droits au remboursement de frais autrement payables.

15.7 Les postes vacants de moins de 45 jours qui doivent être comblés à la demande de la Compagnie, peuvent être occupés temporairement par les membres du personnel qualifiés les plus anciens qui sont immédiatement disponibles. Les membres du personnel qui ne se prévalent pas de leur ancienneté pour combler de telles vacances ne perdent pas leur ancienneté. Les membres du personnel qualifiés moins anciens qui sont disponibles sont tenus d'accepter d'occuper de tels postes.

15.8 Dans les équipes où il faut affecter un représentant ou une représentante - Sécurité, ce poste est affiché et attribué au membre du personnel qui compte dans l'équipe le plus d'ancienneté en vertu de la convention 10.1 et qui manifeste de l'intérêt à l'égard de ce poste. Cette personne est alors à l'abri de toute suppléance pendant la durée de son affectation à ce poste.

Nota : Si la personne ne satisfait pas aux exigences du poste de représentant - Sécurité, après entente entre le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée et l'autorité compétente de la Compagnie, le poste est attribué au membre du personnel qui compte le plus d'ancienneté après cette personne.

Principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens »

Les objectifs du principe précité établis par les deux parties sont :

- 1) accroître la stabilité du personnel ,
- 2) mettre en place un mécanisme permettant aux membres du personnel de travailler plus près de leur domicile et
- 3) réduire les dépenses engagées par la Compagnie.

Attribution des postes – Généralités

15.9 Les postes sont attribués conformément à l'article 17. De même, le processus d'affichage commence conformément au présent article 15 et l'attribution des postes doit être conforme au paragraphe 15.3.

15.10 Les membres du personnel les plus anciens détenant de l'ancienneté dans la catégorie supérieure à la leur ne perdent pas leur ancienneté s'ils ne sollicitent pas un poste dans cette catégorie.

Attribution des postes permanents

15.11

- a) Si aucun membre du personnel qualifié ne pose sa candidature à un poste, celui-ci est offert, en fonction de l'ancienneté, aux membres du personnel mis à pied qui sont qualifiés et qui ont de l'ancienneté dans la catégorie d'emploi en question. (Voir les paragraphes 17.21 et 17.22.)
- b) Si le poste n'est pas comblé à la suite des démarches susmentionnées, le membre du personnel mis à pied le moins ancien est tenu d'accepter le poste. (Voir le paragraphe 15.15.)
- c) Si le poste n'est toujours pas comblé, il est attribué au membre du personnel le plus ancien qui pose sa candidature pour acquérir de l'ancienneté dans la catégorie en question, à condition que ce membre du personnel possède les compétences de base pour l'emploi et qu'il soit en mesure de suivre une formation pour occuper le poste.
- d) Si le poste n'est pas comblé à la suite des démarches susmentionnées, le membre du personnel qualifié le moins ancien qui a de l'ancienneté dans la catégorie en question et qui occupe un poste dans une catégorie inférieure est tenu, selon l'ordre d'ancienneté inverse, d'accepter le poste. (Voir le paragraphe 15.15.)

15.12 Sauf dans un cas de garantie d'emploi, les membres du personnel qualifiés les plus anciens qui auraient pu solliciter un poste permanent dans leur catégorie ou dans une catégorie supérieure dans laquelle ils détiennent de l'ancienneté ne peuvent pas supplanter un membre du personnel moins ancien qui occupe un poste permanent avant d'avoir obtenu, par sollicitation à la suite d'un affichage, un poste permanent dans la catégorie en question.

15.13

- a) Les membres du personnel qui occupent un poste permanent et qui sollicitent un poste permanent dans une catégorie inférieure à la leur n'ont pas droit à un remboursement de leurs frais de déménagement ni d'autres frais associés au changement de poste. Leur poste permanent dans la catégorie supérieure est affiché comme poste permanent. Dans le cas où les membres du personnel doivent exercer leurs droits d'ancienneté, ils ne peuvent pas supplanter un membre du personnel moins ancien qui occupe un poste permanent ou temporaire dans la catégorie supérieure avant d'avoir obtenu, par sollicitation à la suite d'un affichage, un poste permanent ou temporaire dans la catégorie supérieure.

- b) Les membres du personnel qui occupent un poste permanent et qui sollicitent un poste temporaire dans une catégorie inférieure à la leur n'ont pas droit à un remboursement de leurs frais liés au changement de poste. Si leur ancienneté le leur permet, ils doivent occuper le poste jusqu'à la fin de la période prévue. Leur poste permanent est affiché comme poste permanent. Dans le cas où ils doivent exercer leurs droits d'ancienneté, ils ne peuvent pas supplanter un membre du personnel moins ancien qui occupe un poste permanent ou temporaire dans la catégorie supérieure avant d'avoir obtenu, par sollicitation à la suite d'un affichage, un poste permanent ou temporaire dans la catégorie supérieure.
- c) Les membres du personnel qui occupent un poste temporaire et qui sollicitent un poste permanent dans une catégorie inférieure à la leur (afin d'obtenir un poste permanent ou de changer de poste permanent) devront occuper leur poste temporaire jusqu'à la fin de la période prévue. À la fin de l'affectation temporaire, ils pourront supplanter le ou la titulaire de n'importe quel poste temporaire dans la catégorie supérieure ou revenir à leur nouveau poste permanent.

Attribution des postes temporaires

15.14

- a) Si aucun membre du personnel qualifié ne pose sa candidature à un poste, celui-ci est offert, en fonction de l'ancienneté, aux membres du personnel mis à pied qui sont qualifiés et qui ont de l'ancienneté dans la région. (Voir les paragraphes 17.23 et 17.24.)
- b) Si le poste n'est pas comblé, l'employé qualifié mis à pied le moins ancien sur les lieux, selon l'ordre d'ancienneté inverse, est tenu d'occuper le poste. (Voir le paragraphe 15.15.)
- c) Si le poste n'est pas comblé, l'employé qualifié mis à pied le moins ancien dans la région, selon l'ordre d'ancienneté inverse, est tenu d'occuper le poste. (Voir le paragraphe 15.15.)
- d) Si le poste n'est pas comblé, l'employé qualifié le moins ancien, selon l'ordre d'ancienneté inverse, qui a de l'ancienneté dans cette catégorie et qui travaille dans une catégorie inférieure régie par la même convention complémentaire dans la région est tenu d'occuper le poste. (Voir le paragraphe 15.15.)
- e) Si le poste n'est toujours pas comblé à la suite des démarches susmentionnées, il est attribué au membre du personnel le plus ancien qui pose sa candidature pour acquérir de l'ancienneté dans la catégorie en question, à condition que ce membre du personnel possède les compétences de base pour l'emploi et qu'il soit en mesure de suivre une formation pour occuper le poste.

15.15 Pour l'application des alinéas 15.11 b), 15.11 d), 15.14 b), 15.14 c) et 15.14 d), un membre du personnel qui refuse un rappel au travail effectué conformément à ces articles est congédié, à moins qu'il ne puisse pas occuper le poste en raison d'une maladie pour laquelle il bénéficie d'indemnités hebdomadaires et d'indemnités de maladie (Sun Life et commission provinciale des accidents du travail) ou en raison de tout autre motif justifié pour lequel un congé a été accordé. Le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée est informé de tous les congés accordés par la Compagnie.

Dispositions particulières

(Applicables aux soudeurs contremaîtres et aux soudeurs permanents d'un secteur qui sollicitent un poste temporaire de même catégorie dans la région ou à la Production)

15.16 Les postes temporaires de soudeurs contremaîtres et de soudeurs sont attribués conformément au paragraphe 15.3 de la convention collective 10.1. Les personnes qui occupent des postes permanents de soudeurs contremaîtres ou de soudeurs dans un secteur peuvent solliciter les postes temporaires dans la même catégorie que la leur sans perte d'ancienneté.

15.17 Une fois qu'on a attribué un poste temporaire à une personne qui a sollicité un poste dans la même catégorie, cette dernière doit faire connaître son intention :

- a) de conserver le droit de reprendre son poste permanent, ou
- b) de renoncer à son droit de reprendre un poste permanent.

15.18 Les membres du personnel qui choisissent de conserver le droit de reprendre leur poste permanent conformément à l'alinéa 15.17 a) ci-dessus ne sont pas remboursés des frais prévus à l'article 22 pendant qu'ils occupent un poste temporaire. Durant leur absence, leur poste permanent est affiché et comblé temporairement, et une fois leur affectation temporaire terminée, ils doivent reprendre leur poste permanent ou supplanter quelqu'un à un autre poste temporaire dans la même catégorie.

15.19 Les membres du personnel qui choisissent de renoncer à leur droit de reprendre un poste permanent conformément à l'alinéa 15.17 b) ci-dessus sont remboursés des frais prévus à l'article 22. Leur poste est affiché comme poste permanent. Une fois leur affectation temporaire terminée, ils peuvent seulement supplanter quelqu'un à un autre poste temporaire ou solliciter un poste affiché.

15.20

- a) Au moment de solliciter un poste, les membres du personnel déclarent dans leur avis de candidature s'ils souhaitent établir leur ancienneté dans la catégorie du poste sollicité;

- b) Si aucune personne qualifiée ne pose sa candidature et si aucun membre du personnel mis à pied n'est disponible, le poste est attribué d'abord au membre du personnel le plus ancien qui souhaite établir son ancienneté dans la catégorie en question conformément à l'alinéa 15.14 e);
- c) Si personne ne souhaite établir son ancienneté, le poste est attribué à la candidate ou au candidat le plus ancien pouvant être promu au poste en question parmi les candidats qui déclarent ne pas vouloir établir leur ancienneté dans la catégorie en question;
- d) En l'absence de candidats pouvant être promus au poste, le poste est attribué à la candidate ou au candidat le plus ancien selon la date d'entrée en service à un poste régi par la convention 10.1.

Dans tous les cas, les postes sont attribués aux membres du personnel qui répondent aux exigences de base du poste et qui ont les capacités et l'adaptabilité voulues en vue de recevoir la formation nécessaire pour occuper les postes. Si un membre du personnel a besoin de plus de trois jours pour être formé en vue de pourvoir ou d'occuper le poste, le paragraphe 7.21 s'applique.

ARTICLE 16 Rang et listes d'ancienneté

16.1 Si plusieurs personnes entrent en service le même jour dans un même groupe, leur ancienneté relative est établie comme suit :

- a) Selon l'heure de prise de service le jour d'entrée en fonctions.
- b) Si l'heure de prise de service est la même, selon l'ordre de signature de la demande d'emploi.
- c) Toutes choses étant égales, selon l'ordre fixé d'un commun accord par l'autorité compétente de la Compagnie et le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée.

16.2

- a) **Personnel des Ponts et charpentes et personnel de la Voie** : Sauf dispositions contraires au paragraphe 7.2, pour être considéré comme permanent, un nouveau membre du personnel doit avoir été au service de la Compagnie durant 90 jours ouvrables au cours des 24 derniers mois. Pendant cette période, il peut être congédié sans enquête pour tout motif qui, de l'avis de la Compagnie, le rend inapte pour le poste qu'il occupe. Le cas échéant, on lui signifie son congé par écrit s'il le demande verbalement ou par écrit.

Nota: Les manoeuvres des équipes de surnuméraires et les préposés et préposées doivent, avant la fin de la période d'essai, passer un examen médical, comme l'exige la Compagnie.

- b) **Personnel des Ponts métalliques, personnel de la Maçonnerie et mécaniciens A et mécaniciennes A :** Dans les 40 jours ouvrables qui suivent les 90 jours prévus à l'alinéa 16.2 a), la Compagnie peut congédier le membre du personnel pour cause d'inaptitude. Si le membre du personnel est confirmé dans ses fonctions, son ancienneté est établie à partir de la date de son entrée en service dans l'une des catégories d'emploi susmentionnées. La période de 24 mois prévue à l'alinéa 16.2 a) ne s'applique pas à ces catégories.
- c) Les noms des membres du personnel doivent être inscrits sur les listes d'ancienneté dès qu'ils sont acceptés dans une catégorie d'emploi visée par la présente convention, et leur ancienneté court à partir de la date d'entrée en fonctions. Toutefois, si le membre du personnel travaille à titre de contremaître adjoint, Ponts métalliques, de contremaître, Maçonnerie, on lui attribue une date d'ancienneté correspondante à titre de charpentier de ponts métalliques, ou de maçon.

Personnel en période d'essai

- d) **Les membres du personnel en période d'essai** (nouvellement embauchés ou mutés d'une autre unité de négociation) ne sont pas autorisés à exercer leurs droits d'ancienneté pour occuper un poste avant la fin de leur période d'essai.

16.3 L'ancienneté d'un membre du personnel qui, ayant été congédié, est subséquemment repris par la Compagnie pour occuper un poste régi par la présente convention, commence à courir à compter à la date de son retour, à moins qu'il n'ait été réintégré avec les droits d'ancienneté qu'il détenait auparavant, à condition d'avoir payé toutes ses cotisations syndicales. Le membre du personnel qui n'est pas réintégré avec ses anciens droits au cours de l'année qui suit son congédiement, ne peut l'être par la suite qu'après accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et du président ou de la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée.

16.4

- a) Les listes d'ancienneté doivent être mises à jour et affichées au principal lieu de travail de tout le personnel concerné au plus tard le 31 janvier de chaque année. Les représentantes et représentants syndicaux du personnel doivent également disposer d'un exemplaire des listes.
- b) Des corrections peuvent être apportées aux listes pendant 180 jours civils si le membre du personnel ou son représentant ou sa représentante fournit par écrit une preuve de l'erreur au ou à la chef hiérarchique du membre du personnel.

- c) Une fois que la liste a été affichée pendant les 60 jours civils suivant la date de publication sans qu'aucune objection n'ait été soulevée par écrit, le rang d'ancienneté est établi et ne peut être modifié que moyennant commun accord entre le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée et l'autorité compétente de la Compagnie.
- d) Après examen et établissement de la liste d'ancienneté, la Compagnie fournit au Syndicat la liste électronique à jour des membres du personnel de l'unité de négociation, sur laquelle figurent leur adresse et leur numéro de téléphone.

16.5 Les noms des membres du personnel qui ont été ou qui sont promus à un poste de direction ou non syndiqué au sein de la Compagnie ou d'une de ses filiales restent inscrits sur la liste d'ancienneté des groupes auxquels ils appartenaient, et ils conservent leurs droits d'ancienneté et, sous réserve du paragraphe 38.1 (c) de l'article 38, continuent même d'en acquérir pendant l'exercice de leurs nouvelles fonctions. S'ils sont libérés de leur nouveau poste, les membres du personnel promus à un poste temporaire de direction ou non syndiqué peuvent reprendre leurs anciennes fonctions; ceux qui sont promus à un poste permanent de direction ou non syndiqué ne peuvent que supplanter les membres du personnel les moins anciens ou solliciter un poste vacant dans le groupe d'ancienneté auquel ils appartenaient dans leur territoire d'ancienneté.

16.6 Le membre du personnel occupant un poste temporaire qui se voit accorder un poste permanent est tenu d'occuper celui-ci dès qu'il lui a été attribué sauf s'il a indiqué dans sa candidature qu'il ne l'occuperait qu'aussitôt terminée son affectation temporaire.

16.7 Les membres du personnel à l'essai qui se qualifient ont priorité d'emploi sur les nouveaux membres du personnel à l'essai.

16.8 Les noms des membres du personnel qui, au cours de la dernière année civile, n'ont exercé, au sein de la Compagnie, aucune activité relevant des conventions complémentaires à la présente convention, peuvent être retirés de la liste d'ancienneté après entente entre le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée et les autorités compétentes de la Compagnie.

16.9 À condition d'avoir établi leur compétence, les membres du personnel que visent les conventions complémentaires à la présente convention peuvent être promus, à l'intérieur de leur région et par ordre d'ancienneté, conformément aux dispositions de la convention qui les régit.

Transfert du travail

16.10 Lorsque des circonstances exceptionnelles imposent le transfert de certaines tâches à une autre division ou à une autre région, les offres de

mutation avec transfert de l'ancienneté sont faites en fonction de l'ancienneté à un nombre suffisant de membres du personnel pour effectuer ces tâches, nombre que déterminent d'un commun accord l'autorité compétente de la Compagnie et le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée.

Les membres du personnel mutés en vertu du présent paragraphe perdent, après 90 jours civils, leur ancienneté à la région qu'ils ont quittée.

16.11 La liste complète des membres du personnel régis par les conventions complémentaires à la présente convention dans chaque région doit être préparée et affichée conformément au paragraphe 16.4. La liste doit préciser le rang d'ancienneté de ces personnes et la date de leur promotion à des catégories d'emplois supérieures. Les changements de territoires d'ancienneté ne se font que sur entente entre la Compagnie et le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée. Dans le cas des membres du personnel appartenant à des catégories spécialisées, dont le travail justifie la création d'autres territoires d'ancienneté, on peut envisager la création de ces territoires à la suite d'une entente entre le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée et l'autorité compétente de la Compagnie.

16.12 À moins que les autorités compétentes de la Compagnie et du Syndicat n'en conviennent autrement, les membres du personnel qui choisissent volontairement de ne plus être régis par la présente convention pour occuper un poste au sein d'une autre unité de négociation, alors qu'ils pourraient en occuper un régi par la présente convention, perdent leur ancienneté et leur nom est retiré de toute liste d'ancienneté où ils détenaient de l'ancienneté en vertu de la présente convention.

ARTICLE 17

Compression du personnel, supplantation et rappel au travail

17.1 Un préavis d'au moins quatre jours ouvrables est donné lorsque des postes à affectation régulière doivent être supprimés, sauf dans le cas d'une grève ou d'un arrêt de travail déclenché par les membres du personnel de l'industrie ferroviaire, auquel cas le préavis peut être plus court.

Si les postes sont maintenus pendant plus de quatre jours ouvrables après la date d'entrée en vigueur de leur abolition, un nouveau préavis écrit de quatre jours ouvrables est donné.

17.2 Dans le cas de compression du personnel, on garde les membres du personnel qualifiés les plus anciens. Les membres du personnel mis à pied ou supplantés qui ont la compétence voulue ont le droit d'exercer leurs droits d'ancienneté dans leur territoire d'ancienneté. Le président ou la présidente du syndicat des Métallos, local 2004 ou la personne désignée en cause reçoit la liste des postes déclarés excédentaires.

17.3 Le membre du personnel dont le poste permanent est aboli ou qui est supplanté de ce poste pendant qu'il occupe un poste temporaire doit faire valoir ses droits de supplantation pour obtenir un autre poste permanent.

17.4

- a) Tout membre du personnel mis à pied qui désire reprendre son service doit communiquer son adresse et son numéro de téléphone à l'autorité compétente de la Compagnie pour qu'on puisse le joindre facilement dès qu'il y aura du travail.
- b) Sauf disposition contraire du paragraphe 3.8 de la convention complémentaire 10.3, des paragraphes 3.13 et 3.15 de la convention complémentaire 10.8 et du paragraphe 3.1 de la convention complémentaire 10.9, la candidature des membres du personnel du service de l'Entretien de la voie qui ont été mis à pied est prise en considération, selon leur rang sur la liste d'ancienneté du syndicat des Métallos, local 2004 afin de pourvoir aux vacances non comblées dans ce service, avant que la Compagnie embauche du nouveau personnel.
- c) La candidature des membres du personnel de l'Entretien de la voie mis à pied, qui sont qualifiés ou qui montrent qu'ils ont la capacité et l'adaptabilité voulues pour se qualifier est prise en considération afin de pourvoir aux postes ou vacances non comblés au sein de la Compagnie, avant que celle-ci embauche du nouveau personnel. Seule la candidature des membres du personnel qui font part à la Compagnie de leur intérêt pour le travail offert est prise en considération.

Dans ces cas-là, les membres du personnel peuvent continuer à travailler à un poste régi par un autre syndicat tout en maintenant leur rang sur la liste d'ancienneté du syndicat des Métallos, local 2004 à condition de continuer de rembourser directement au syndicat des Métallos les cotisations syndicales réglementaires. S'ils ne paient pas ces cotisations, ils perdent leur rang sur la liste d'ancienneté des Métallos, et leur nom sera biffé de la liste.

Si un membre du personnel est rappelé à un poste régi par le syndicat des Métallos, local 2004, il peut refuser de s'y présenter durant les douze mois qui suivent la date de ce rappel sans perdre d'ancienneté sur la liste du syndicat des Métallos, local 2004.

17.5

- a) Le personnel supplanté ou mis à pied pendant une absence justifiée pour maladie ou blessure, le congé annuel ou tout autre congé doit pouvoir se prévaloir du présent article 17 lors du retour au travail.
- b) **Laisse intentionnellement en blanc**

17.6 Sauf disposition contraire du paragraphe 15.7 ou 17.3, le membre du personnel supplanté ou touché par une réduction de personnel doit

immédiatement supplanter un membre du personnel moins ancien occupant un poste permanent ou un poste plus près de son lieu de résidence, qui est attente d'affichage, à moins qu'il ne soit empêché de le faire par la maladie ou pour une autre cause pour laquelle il a obtenu un congé en bonne et due forme. S'il ne se prévaut pas immédiatement de ses droits, à moins qu'il ne soit empêché de le faire par la maladie ou pour une autre cause, il perd l'ancienneté qu'il détenait au titre de la présente convention.

En application de ce qui précède, les membres du personnel qui ne sont pas en mesure de travailler dans leur propre catégorie ou groupe d'emploi au sein de leur territoire d'ancienneté ont droit à un maximum de cinq jours non rémunérés pour se présenter à leur nouveau poste. Les membres du personnel qui choisissent de ne pas se présenter immédiatement à leur nouvelle affectation ne peuvent exercer leurs nouvelles fonctions qu'à compter du premier jour d'un cycle de travail.

Principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens » (supplantation)

17.7 Les membres du personnel qui occupent un poste permanent et qui doivent exercer leurs droits d'ancienneté pour occuper un poste temporaire dans la même catégorie que la leur alors que des postes permanents sont disponibles dans la même catégorie ne peuvent pas supplanter un membre du personnel moins ancien qui occupe un poste permanent dans la catégorie en question avant d'avoir obtenu un poste permanent sollicité à la suite d'un affichage.

17.8 Les membres du personnel qui occupent un poste temporaire et qui doivent exercer leurs droits d'ancienneté, mais qui n'occupent pas de poste permanent dans cette catégorie ni dans la catégorie à laquelle ils veulent accéder ne peuvent pas supplanter le titulaire d'un poste permanent dans la catégorie en question avant d'avoir obtenu un poste permanent dans ces catégories sollicité à la suite d'un affichage.

17.9 Les membres du personnel qui occupent un poste temporaire d'au moins 45 jours prenant fin ou qui sont supplantés d'un poste temporaire dans une catégorie dans laquelle ils occupent un poste permanent peuvent supplanter le titulaire d'un autre poste temporaire ou d'un poste en attente d'affichage dans la même catégorie ou retourner à leur poste permanent.

17.10

a) Les membres du personnel qui abandonnent volontairement un poste permanent pour en solliciter un autre régi par leur convention complémentaire ne peuvent pas exercer leurs droits de supplantation pour occuper un poste permanent régi par une autre convention complémentaire au titre de laquelle ils détiennent de l'ancienneté avant d'avoir obtenu, par sollicitation à la suite d'un affichage, un poste permanent relevant de cette autre convention complémentaire.

- b) Le même principe s'applique également aux membres du personnel en mesure de supplanter quelqu'un à un poste permanent régi par leur convention complémentaire et qui décident ne pas le faire. Ces derniers sont alors considérés comme abandonnant un poste permanent régi par leur convention complémentaire.

17.11 Dans tous les cas, les membres du personnel ne perdent leur ancienneté dans aucune catégorie, même s'ils bénéficient de la garantie d'emploi.

Ordre de supplantation dans le cadre d'une convention complémentaire

17.12 Dans les cas de supplantation depuis un poste permanent ou d'abolition d'un poste permanent, les membres du personnel qui doivent exercer leurs droits d'ancienneté devraient suivre l'ordre ci-dessous afin de conserver tous leurs droits à occuper des postes permanents :

- a) à leur lieu de résidence, à un poste permanent de la même catégorie que la leur; s'il n'y a pas de tel poste,
- b) à l'extérieur de leur lieu de résidence, à un poste permanent de la même catégorie que la leur; s'il n'y a pas de tel poste,
- c) à leur lieu de résidence, à un poste temporaire de la même catégorie que la leur; s'il n'y a pas de tel poste,
- d) à l'extérieur de leur lieu de résidence, à un poste temporaire de la même catégorie que la leur; s'il n'y a pas de tel poste,
- e) à leur lieu de résidence, à un poste permanent dans la prochaine catégorie inférieure à la leur dans laquelle ils ont de l'ancienneté; s'il n'y a pas de tel poste,
- f) à l'extérieur de leur lieu de résidence, à un poste permanent dans la prochaine catégorie inférieure à la leur dans laquelle ils ont de l'ancienneté; s'il n'y a pas de tel poste,
- g) à leur lieu de résidence, à un poste temporaire dans la prochaine catégorie inférieure à la leur dans laquelle ils ont de l'ancienneté; s'il n'y a pas de tel poste,
- h) à l'extérieur de leur lieu de résidence, à un poste temporaire dans la prochaine catégorie inférieure à la leur dans laquelle ils ont de l'ancienneté.

Nota : Les membres du personnel devraient suivre ce principe de catégorie en catégorie jusqu'à ce qu'ils atteignent la catégorie la moins élevée dans laquelle ils détiennent de l'ancienneté.

17.13 Si les membres du personnel décident de ne pas suivre l'ordre décrit au paragraphe 17.12 ci-dessus, les alinéas 22.2 e) et f) s'appliquent. De plus, les membres du personnel qui ne supplantent pas à un poste permanent dans une catégorie inférieure dans laquelle ils détiennent de l'ancienneté ne pourront en aucun cas supplanter le ou la titulaire d'un poste permanent dans une catégorie supérieure avant d'avoir obtenu un poste permanent par sollicitation à la suite d'un affichage.

17.14 Les membres du personnel qui quittent un poste temporaire et qui détiennent un poste permanent dans une catégorie inférieure ont le droit de supplanter le ou la titulaire de n'importe quel poste temporaire à condition que ce poste temporaire soit dans une catégorie supérieure à celle du poste permanent qu'ils occupent.

17.15 Les membres du personnel qui désirent protéger leur droit à la garantie d'emploi en vertu de l'article 8 doivent respecter l'ordre établi aux paragraphes 17.12 et 17.14. En respectant les dispositions des présentes, et si leur ancienneté le leur permet, les membres du personnel peuvent supplanter le ou la titulaire de n'importe quel poste permanent qu'ils peuvent occuper dans la catégorie visée, sinon, dans n'importe quel poste permanent dans une catégorie inférieure appartenant au même schéma d'avancement que la catégorie qu'ils quittent.

Rappel au travail

17.16

- a) **Personnel des Ponts et charpentes et personnel régi par la convention complémentaire applicable au personnel de la Voie :** En cas d'augmentation du personnel ou lorsqu'il se produit des vacances de 45 jours ou plus, on rappelle les membres du personnel mis à pied par ordre d'ancienneté dans leurs catégories respectives.
- b) **Personnel des Ponts métalliques, personnel de la Maçonnerie et personnel régi par la convention complémentaire applicable au personnel du Matériel de travaux :** En plus d'être visés par l'alinéa 17.16 a), les membres du personnel des catégories précitées sont rappelés par ordre d'ancienneté s'ils ont la qualification voulue.
- c) Le premier rappel au travail dont il est question aux alinéas 17.16 a) et b) est effectué par téléphone. Si un membre du personnel ne répond pas à l'appel téléphonique, une lettre recommandée lui est envoyée. Si un employé ne répond pas au rappel dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle l'avis lui a été envoyé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, il est mis fin à son emploi, à moins qu'il ne puisse invoquer une raison valable. (Voir le processus de rappel au travail à l'annexe V)

17.17

- a) Les postes ou les vacances temporaires de moins de 45 jours sont comblés par des membres du personnel mis à pied ayant la qualification voulue et qui habitent au lieu de travail ou à proximité de ce dernier, à condition qu'ils soient immédiatement disponibles. Les membres du personnel mis à pied ne sont pas tenus d'accepter les rappels au travail pour combler des vacances de moins de 45 jours alors qu'ils ont un emploi stable ailleurs. Les membres du personnel affectés à des postes conformément au présent article ne sont pas autorisés à solliciter des postes ou à exercer leurs droits de supplantation pendant la durée de leur affectation et retrouvent, au terme de celle-ci, le même statut qu'avant.
- b) Pour l'application des alinéas 17.16 a) et b), la Compagnie peut combler les postes en attendant le retour des personnes rappelées au travail conformément à l'alinéa 17.17 a).

Note : La Compagnie accepte de donner au Syndicat un préavis de rappel au travail en vertu du paragraphe 17.17

17.18 Le membre du personnel qui n'a pas obtenu d'affectation permanente une fois terminée son affectation temporaire peut opter pour la mise à pied à condition que des membres du personnel qualifiés moins anciens soient disponibles pour combler toutes les affectations. Le présent paragraphe ne s'applique qu'après la période de travail estivale, soit du 15 septembre au 31 décembre de chaque année.

17.19 Tout agent ou agente de la voie ou agent ou agente d'entretien de la voie qui est mis à pied en raison d'une compression du personnel et qui ne peut se prévaloir de ses droits pour supplanter un autre membre du personnel, aux termes du présent article, a la priorité, compte tenu de l'ancienneté, en ce qui concerne le rappel au travail dans toute équipe de surnuméraires avant qu'il soit procédé à l'embauche de nouveau personnel. Les membres du personnel plus anciens peuvent et les membres du personnel moins anciens doivent réintégrer un poste de leur catégorie dans leur territoire d'ancienneté après avoir été dûment informés que le travail sera d'une durée approximative de 45 jours ou plus.

Principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens » (rappel au travail)

17.20 Les membres du personnel mis à pied les plus anciens ne sont pas tenus d'accepter un rappel au travail. Cependant, les conséquences d'un refus sur les indemnités au titre de la garantie d'emploi ou sur les indemnités de mise à pied sont énoncées aux paragraphes 17.21 à 17.24 ci-après.

Rappel au travail pour occuper un poste permanent (alinéa 15.11)

17.21 Les membres du personnel qui bénéficient de la garantie d'emploi et qui reçoivent des indemnités versées au titre de la garantie d'emploi

peuvent accepter un rappel au travail, en fonction de l'ancienneté, pour occuper un poste permanent dans la région. Toutefois, s'ils refusent de retourner au travail, ils perdent définitivement leur droit aux avantages prévus aux articles 7 et 8 du Régime de garantie d'emploi et de revenu (RGER). À moins que le rappel ne vise un poste à proximité de leur lieu de résidence, ils restent admissibles aux avantages prévus à l'article 4 du RGER.

Ils conservent toutefois leur ancienneté dans la catégorie pour laquelle ils ont été rappelés. Cependant, ils ne peuvent pas exercer leurs droits d'ancienneté pour occuper un poste permanent avant d'avoir obtenu un poste permanent sollicité à la suite d'un affichage. Dans tous les cas, le membre du personnel le moins ancien qui détient de l'ancienneté dans la catégorie en question est tenu d'accepter le poste.

17.22 Les membres du personnel mis à pied peuvent accepter un rappel au travail, en fonction de l'ancienneté, pour occuper un poste permanent dans la région. À moins que le rappel ne vise un poste à proximité de leur lieu de résidence, ils restent admissibles aux avantages prévus à l'article 4 du RGER. Ils conservent toutefois leur ancienneté dans la catégorie pour laquelle ils ont été rappelés. Cependant, ils ne peuvent pas exercer leurs droits d'ancienneté pour occuper un poste permanent avant d'avoir obtenu un poste permanent sollicité à la suite d'un affichage. Dans tous les cas, le membre du personnel moins ancien qui détient de l'ancienneté dans la catégorie en question est tenu d'accepter le poste.

Rappel au travail pour occuper un poste temporaire (paragraphe 15.14)

17.23 Les membres du personnel qui bénéficient de la garantie d'emploi et qui reçoivent des indemnités versées au titre de la garantie d'emploi peuvent accepter un rappel au travail, en fonction de l'ancienneté, pour occuper un poste temporaire dans la région. Toutefois, s'ils refusent de retourner au travail, ils perdent définitivement leur droit aux avantages prévus aux articles 7 et 8 du RGER. Ils perdent également leur admissibilité aux avantages prévus à l'article 4 du RGER si le rappel vise un poste à proximité de leur lieu de résidence. Ils conservent toutefois leur ancienneté dans la catégorie pour laquelle ils ont été rappelés. Dans tous les cas, le membre du personnel moins ancien qui détient de l'ancienneté dans la catégorie en question est tenu d'accepter le poste.

17.24 Les membres du personnel mis à pied peuvent accepter un rappel au travail, en fonction de l'ancienneté, pour occuper un poste temporaire dans la région. Toutefois, s'ils refusent de retourner au travail pour occuper un poste à proximité de leur lieu de résidence, ils perdent leur admissibilité aux avantages prévus à l'article 4 du RGER pendant la durée de l'affectation. Ils conservent toutefois leur ancienneté dans la catégorie pour laquelle ils ont été rappelés. Dans tous les cas, le membre du personnel moins ancien qui détient de l'ancienneté dans la catégorie en question est tenu d'accepter le poste.

ARTICLE 18
Mesures disciplinaires et procédure de règlement des griefs

(Voir l'annexe II)

Enquête non officielle

18.1

- a) Sous réserve du sous-alinéa 18.2 a) ii), les incidents sans gravité sont réglés sans qu'il y ait lieu d'instituer d'enquête officielle.
- b) Une ou plusieurs autorités compétentes de la Compagnie font sans retard une enquête sur les incidents en cause et en poursuivent plus tard l'examen avec le ou les membres du personnel visés.
- c) Dans le cas où la prise de mesures disciplinaires s'impose, le membre du personnel doit en être avisé par écrit dans les 28 jours qui suivent l'examen de l'incident fait en sa présence, à moins qu'il n'en soit décidé autrement d'un commun accord. Le membre du personnel reçoit l'imprimé de déclaration en même temps qu'on lui remet l'imprimé 780. Copies du rapport de l'incident et de l'imprimé 780 sont envoyées au président ou à la présidente du syndicat des Métallos, local 2004 ou la personne désignée.
- d) Lorsqu'un membre du personnel est avisé des résultats de l'enquête et des mesures disciplinaires que la Compagnie a prises à son égard, il doit, s'il ne les trouve pas acceptables, opter pour une des procédures suivantes :
 - i) s'il n'accepte pas les conclusions de l'enquête faite par la Compagnie, il doit, dans les 20 jours qui suivent la réception de l'avis, en aviser l'autorité compétente de la Compagnie et demander la tenue d'une enquête officielle selon la procédure établie au paragraphe 18.2 des présentes; ou
 - ii) s'il accepte les conclusions de l'enquête faite par la Compagnie, mais qu'il ne soit pas d'accord au sujet des mesures disciplinaires prises à son égard, il peut en appeler de ces dernières, conformément à la procédure de règlement des griefs que prévoit la convention collective appropriée. L'appel s'instruit à partir du stade II de la procédure.

Enquête officielle

18.2

- a) Une enquête officielle est instituée dans les cas suivants :
 - i) lorsqu'un membre du personnel est soupçonné d'avoir commis une infraction entraînant le renvoi;

- ii) lorsqu'un membre du personnel est soupçonné d'avoir commis une infraction mineure susceptible de donner lieu à la prise de mesures disciplinaires qui, ajoutées à celles qui figurent déjà à son dossier, risquent d'entraîner son renvoi du fait de l'accumulation de mauvais points;
 - iii) lorsqu'un membre du personnel est soupçonné d'avoir été impliqué dans un incident grave;
 - iv) lorsqu'un membre du personnel est impliqué dans un incident nécessitant la fourniture de renseignements et de documents pertinents, conformément aux dispositions d'une ordonnance ou d'un règlement, ou aux exigences de la Compagnie.
- b) Lorsqu'un membre du personnel est tenu d'assister à une enquête officielle, il doit recevoir un préavis écrit d'au moins 48 heures précisant la date, l'heure, le lieu et l'objet de l'audience.
- c) Lorsqu'un membre du personnel souhaite se faire accompagner à l'audience par une représentante ou un représentant accrédité* et qu'on n'en trouve aucune ou aucun de disponible pour l'heure à laquelle l'audience doit avoir lieu, il peut demander lui-même, ou par l'intermédiaire d'une représentante ou d'un représentant accrédité, un délai pour permettre au syndicat de trouver une représentante ou un représentant accrédité disponible. L'autorité compétente de la Compagnie ne refusera pas d'accorder un délai sans raison valable. L'application de la présente disposition ne nécessite pas l'envoi d'un second préavis comme il est stipulé à l'alinéa b) ci-dessus.

*Les dirigeantes et dirigeants syndicaux suivants sont considérés comme représentantes et représentants accrédités :

- le président ou la présidente du syndicat des Métallos, local 2004
 - le vice-président ou la vice-présidente du syndicat des Métallos, local 2004
 - le délégué ou la déléguée en chef,
 - le président ou la présidente de la section locale appropriée, et
 - les représentantes (griefs) et représentants (griefs)
- d) Le membre du personnel peut demander qu'une représentante ou qu'un représentant accrédité compare avec lui à l'audience. Avant l'ouverture de celle-ci, le membre du personnel reçoit une copie des dépositions écrites et verbales enregistrées qui ont une portée sur sa responsabilité. Le membre du personnel et sa représentante ou son représentant accrédité ont le droit d'entendre tous les éléments de preuve qui sont présentés. En outre, le président ou la présidente à l'audience doit leur donner l'occasion d'interroger tout témoin (y compris un ou une cadre de la Compagnie au besoin) dont la déposition peut avoir une portée sur la responsabilité du membre du

personnel. Les questions et les réponses sont enregistrées et l'on remet au membre du personnel et à sa représentante ou son représentant accrédité une copie des déclarations.

- e) S'il y a lieu de prendre des mesures disciplinaires contre un membre du personnel, celui-ci est notifié par écrit de la décision dans les 28 jours qui suivent la date de la fin de l'enquête, sauf s'il en est convenu autrement d'un commun accord. Cette notification est remise au membre du personnel lors de son entrevue avec l'autorité compétente de la Compagnie ou par la suite, à moins que le membre du personnel ne soit pas disponible pour semblable entrevue dans le délai prescrit.
- f) Le membre du personnel ne doit pas être suspendu de son service en attendant la tenue d'une enquête sauf :
 - i) si les circonstances entourant l'incident faisant l'objet d'une enquête donnent lieu de croire que le maintien du membre du personnel à son poste peut constituer un danger pour lui-même, pour les autres ou pour l'exploitation;
 - ii) si l'infraction est considérée suffisamment grave pour justifier une telle mesure;
 - iii) si cette mesure est indispensable pour la tenue de l'enquête.
- g) Sauf s'il en est convenu autrement entre les parties, la personne menant l'enquête doit être celle qui est le mieux en mesure d'établir les faits pertinents et que l'incident ne touche pas de près.
- h) Le président ou la présidente de la section locale ou le représentant ou la représentante - Griefs est rémunéré pour toute perte de salaire subie pendant sa participation à une enquête, au taux normal de son salaire, jusqu'à concurrence de huit heures par jour.

18.3 Le membre du personnel qui est suspendu de son service pendant la tenue d'une enquête, sauf dans les cas où l'infraction faisant l'objet de l'accusation est de nature à entraîner la suspension ou le renvoi, est rémunéré pour les heures de travail normales perdues. La suspension d'un membre du personnel commence à la date où il est retiré du service. Le renvoi prend effet à la date où il est décidé de renvoyer le membre du personnel.

18.4 On peut en appeler d'une mesure disciplinaire à partir du stade II de la procédure de règlement des griefs. Si, après appel, il est reconnu que les mesures disciplinaires ne sont pas justifiées, celles-ci sont révoquées et le membre du personnel est rémunéré au taux normal pour chaque journée perdue. Tout salaire qu'il aurait reçu pour un autre emploi n'entre pas en ligne de compte. On lui rembourse également tous les frais normaux qu'il a dû engager par suite de la tenue de l'enquête à un endroit éloigné de son domicile.

18.5 Lorsque des membres du personnel font l'objet de mesures disciplinaires entraînant une rétrogradation, une restriction d'emploi ou un congédiement, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

- a) Le poste de tout employé qui est rétrogradé, suspendu de ses fonctions ou qui est l'objet d'une restriction d'emploi pendant une période pouvant aller jusqu'à un an doit être affiché à titre de vacance temporaire. À l'expiration de la période d'application de la mesure disciplinaire, l'employé doit reprendre son poste.
- b) Le poste de tout employé qui fait l'objet d'une rétrogradation ou d'une restriction permanente ou qui est congédié doit être affiché à titre de vacance temporaire à condition que l'appel de la décision soit interjeté dans les délais que prévoit la procédure de règlement des griefs.
- c) Un employé qui, après avoir fait l'objet d'une rétrogradation permanente ou d'un congédiement, est rétabli dans son ancienne catégorie d'emploi, n'a pas de droits de supplantation. Il ne peut combler que des vacances temporaires, et il doit faire valoir son ancienneté pour occuper le premier poste permanent vacant qui devient disponible dans la catégorie où il a repris le service, faute de quoi il perd ses droits d'ancienneté dans cette catégorie.

Lorsque la mesure disciplinaire entraîne le congédiement, une rétrogradation ou une restriction de service, l'appel peut être interjeté directement à l'avant-dernier stade de la procédure de règlement des griefs.

Nota : Nonobstant ce qui précède, un renvoi résultant de l'accumulation de mauvais points ne peut pas être interjeté directement à l'avant-dernier stade de la procédure de règlement des griefs si l'appel est motivé par au moins deux impositions distinctes de mauvais points.

Griefs

18.6 Tout grief fondé sur l'interprétation ou une présumée violation de la présente convention, ou sur l'appel interjeté par un membre du personnel qui pense avoir été lésé, est soumis aux règles de procédure suivantes.

Étape I

Le membre du personnel qui se sent lésé ou sa représentante ou son représentant dûment autorisé doit présenter le grief par écrit à l'autorité compétente de la Compagnie dans les 28 jours qui suivent la date d'origine du grief, et la décision est rendue par écrit dans les 28 jours qui suivent la date de réception de ce dernier.

Étape II

Dans les 28 jours qui suivent la notification de la décision rendue au stade I, le vice-président ou la vice-présidente de division du syndicat ou sa personne

désignée peut interjeter appel en écrivant à l'autorité compétente de la Compagnie. Une décision doit être rendue par écrit dans les 28 jours qui suivent la notification de l'appel.

Étape III

Dans les 60 jours qui suivent la notification de la décision rendue au stade III, le président ou la présidente du syndicat des Métallos, local 2004 ou la personne désignée peut demander la tenue d'une réunion avec l'autorité compétente de la Compagnie. La demande de réunion doit être accompagnée de l'exposé du litige par le syndicat et de tous les renseignements utiles. La réunion doit avoir lieu dans les 60 jours qui suivent la réception de la demande, et une décision doit être rendue par écrit dans les 60 jours de la réunion.

Nota 1: Les parties doivent s'informer de tout changement dans la désignation des personnes susmentionnées.

Nota 2: Le terme « représentante ou représentant » utilisé dans le présent article s'entend des représentantes et représentants accrédités désignés à l'alinéa 18.2 c).

18.7 Lorsqu'on présente un grief conformément au paragraphe 18.6, on doit en faire un exposé écrit et s'il porte sur l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention, on doit citer le ou les articles invoqués.

18.8 Si l'on néglige de suivre le cours normal de la procédure dans les délais prescrits, le grief est considéré comme résolu par la dernière décision, et aucun autre appel ne peut être interjeté par la suite. Lorsque la décision n'est pas rendue par l'autorité compétente de la Compagnie dans les délais prescrits, le grief peut être présenté au stade suivant de la procédure, sauf disposition contraire prévue au paragraphe 18.9.

18.9 Si, dans le cas d'un grief portant sur une réclamation de salaire, l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas la décision dans les délais prescrits, conformément au paragraphe 18.6, le salaire réclamé doit être payé. L'application du présent paragraphe ne doit pas être considérée comme une interprétation de la convention collective.

18.10 Les délais prévus au paragraphe 18.6 peuvent être prolongés d'un commun accord par les parties intervenant à chacun des stades.

ARTICLE 19 **Règlement définitif des griefs**

19.1 Tout grief qui n'est pas réglé au dernier stade de la procédure de règlement des griefs peut être soumis par l'une ou l'autre des parties au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada, dont la décision est exécutoire et définitive, sans que cela entraîne un arrêt de travail.

19.2 La demande d'arbitrage est faite dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle la décision est rendue par écrit par l'autorité compétente désignée au dernier stade de la procédure de règlement des griefs. Elle doit être présentée par écrit au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada, conformément aux règles de procédure établies par ce dernier.

19.3 Les délais prescrits au paragraphe 19.2 peuvent être prolongés d'un commun accord entre le président ou la présidente du syndicat des Métallos, local 2004 ou la personne désignée et l'autorité compétente de la Compagnie.

19.4 Le règlement d'un grief ne peut en aucun cas donner lieu à une rémunération rétroactive au-delà de la période de 60 jours précédant la date à laquelle ledit grief a été soumis au ou à la chef hiérarchique du membre du personnel, aux termes du paragraphe 18.6.

ARTICLE 20

Dotation en personnel des nouvelles lignes ou des lignes prolongées

20.1 Lorsqu'il faut doter en personnel de nouvelles lignes ou des lignes prolongées, la priorité est accordée aux membres du personnel des territoires d'avancement d'où partent les nouvelles lignes.

ARTICLE 21

Congés et transport

Congés pour fonctions syndicales

21.1 Les membres du personnel élus ou nommés à un poste syndical ou ceux qui sont chargés, à titre de représentants et représentantes syndicaux, d'une activité rendant nécessaire leur absence du travail, ont droit à un congé pour la durée de leur mandat ou de l'activité en cause, selon le cas. Toute demande de congé ou de prolongation de congé pour des périodes d'un mois ou plus est présentée par le président ou la présidente du syndicat des Métallos, local 2004, ou la personne désignée à la vice-présidence de la région où travaille le membre du personnel. Les dirigeantes et les dirigeants syndicaux élus qui sont absents de leur poste régulier sont crédités d'un service rémunéré pour le temps passé au poste syndical auquel ils ont été élus. Les laissez-passer sont attribués conformément à la ligne de conduite de la Compagnie.

Nota : Le poste syndical susmentionné ne doit pas être d'un rang inférieur à celui de président de section locale.

Congés pour raisons diverses

21.2 Un membre du personnel peut, si la Compagnie n'y voit pas d'inconvénient, obtenir un congé ne dépassant pas trois mois, moyennant autorisation écrite. À la date d'expiration du congé ou avant, il doit se

présenter au travail sauf s'il en est empêché par la maladie ou un autre motif ayant donné lieu à une prolongation de congé, à défaut de quoi il est remercié de ses services. Pour obtenir une prolongation de congé, le membre du personnel doit présenter une demande écrite à l'autorité compétente assez tôt pour qu'il puisse recevoir l'autorisation voulue ou retourner au travail à l'expiration du congé. Lorsque le membre du personnel ne peut pas reprendre son service à l'expiration de son congé en raison d'une maladie justifiée, il doit fournir une preuve indéniable de son incapacité.

21.3 Le nom d'un membre du personnel en congé continue de figurer sur la liste d'ancienneté. La Compagnie avise le président ou la présidente du syndicat des Métallos, local 2004 ou la personne désignée de tout congé accordé à un membre du personnel. Les membres du personnel qui obtiennent un congé pour études ou convenances personnelles en vertu du paragraphe 21.2 sont tenus, pendant le congé, de payer directement au syndicat, leurs cotisations syndicales s'ils veulent conserver leur ancienneté.

21.4 Le membre du personnel en congé qui exerce des fonctions à l'extérieur de la Compagnie est passible de congédiement, sauf s'il est autorisé à le faire par l'autorité compétente de la Compagnie et le président ou la présidente du syndicat des Métallos, local 2004 ou la personne désignée.

21.5 Le transport gratuit est accordé aux membres du personnel conformément au règlement en vigueur portant sur les laissez-passer.

21.6 Les membres des comités dûment constitués en vue du règlement des différends qui opposent la Compagnie aux membres du personnel bénéficient d'un congé et du transport gratuit dans les 10 jours qui suivent la demande faite par écrit à l'autorité compétente.

21.7 S'ils le désirent, les membres du personnel peuvent se voir accorder un congé et le transport gratuit au moins six fois par an pour assister à leurs réunions. Le transport gratuit n'est pas accordé au-delà des limites de la région. Quant au congé, il ne peut dépasser cinq jours ouvrables, et ce, à condition de ne pas constituer une entrave au service et de n'entraîner aucune dépense supplémentaire pour la Compagnie. Il est entendu que le transport accordé aux termes du présent paragraphe n'est pas incompatible avec le transport accordé en vertu du règlement général de la Compagnie.

21.8

- a) Les membres du personnel mis à pied en raison d'une compression de personnel et réintégrés dans l'année qui suit ont droit au transport gratuit jusqu'au lieu de travail dans la Région où ils étaient employés antérieurement.
- b) Les membres du personnel mis à pied en raison d'une compression de personnel ont droit au transport gratuit pour retourner à leur lieu de résidence.

21.9 Les membres du personnel doivent avoir la possibilité de retourner chez eux les fins de semaine et ils bénéficient à cet égard du transport gratuit, conformément aux dispositions des paragraphes 22.13 à 22.17.

21.10 Lorsque les membres du personnel doivent changer de lieu de travail sur l'ordre de la Compagnie ou dans l'exercice de leurs droits d'ancienneté, leurs effets personnels sont transportés gratuitement.

21.11 L'indemnité de déplacement en automobile est de 0,33 \$ le kilomètre là où elle s'applique. L'indemnité s'applique également lorsque la Compagnie demande l'utilisation de l'automobile personnelle dans les cas suivants :

- a) pour se rendre à un nouveau lieu de travail à l'intérieur d'un cycle de travail;
- b) pour participer à un cours loin du point d'attache ou pour passer un examen médical exigé par la Compagnie, ou dans tout autre cas semblable.

ARTICLE 22 Repas et hébergement

22.1 Les membres du personnel tenus de passer la nuit hors de leur point d'attache ou de leur voiture-logement, ceux qui n'ont pas de point d'attache et sont tenus de passer la nuit hors de leur lieu de résidence ou ceux, y compris les contremaîtres et contremaîtresses de relève, qui sont obligés de combler des affectations temporaires pour conserver leur ancienneté se verront offrir l'une des trois options suivantes :

- a) La Compagnie fournit les repas conformément aux paragraphes 22.6 et 22.7 ou l'indemnité de repas suivante :

À partir du 1er mars 2019	43.00 \$
À partir du 1er janvier 2020	43.50 \$
À partir du 1er janvier 2021	44.00 \$
À partir du 1er janvier 2022	44.50 \$
À partir du 1er janvier 2023	45.00 \$

Sauf dans le cas des contremaîtres et des contremaîtresses, l'hébergement doit se faire en chambre pour deux personnes.

- b) Remboursement des frais raisonnables nécessairement engagés pour les repas et l'hébergement chaque jour de travail en service commandé pour la Compagnie, aux conditions suivantes :

À partir du 1er mars 2019	109.00 \$
À partir du 1er janvier 2020	111.00 \$
À partir du 1er janvier 2021	113.00 \$
À partir du 1er janvier 2022	115.00 \$
À partir du 1er janvier 2023	117.00 \$

Note : Les membres du personnel rémunérés conformément à l'alinéa 22.1 b) qui décident de revenir à leur lieu de résidence plutôt que de se prévaloir des avantages de cet alinéa sont rémunérés selon le paragraphe 21.11, à concurrence de l'indemnité journalière globale prévue à l'alinéa 22.1 b).

Il est entendu que les membres du personnel qui se prévalent des dispositions ci-dessus doivent demander de le faire pour tout le cycle de travail en cours.

c) Remboursement des frais raisonnables réellement engagés.

Nota : Le remboursement peut être fait au moyen du système de virements automatiques (SVA) à chaque période de paie par ajout au salaire normal, comme élément de rémunération distinct.

La Compagnie se réserve le droit de déterminer laquelle des deux options susmentionnées doit être appliquée.

Il est entendu que l'aide fournie en application du présent paragraphe 22.1 est limitée aux membres du personnel tenus de s'absenter de leur point d'attache ou de leur voiture-logement ou à ceux qui n'ont pas de point d'attache et qui doivent s'absenter de leur lieu de résidence pour travailler à un endroit situé dans un rayon de plus de **70 kilomètres** de leur lieu de résidence.

Nota 1 : Dans le cas des membres du personnel ayant un point d'attache ou une voiture-logement, l'aide prévue au présent paragraphe 22.1 n'est fournie que s'ils sont tenus de travailler à un endroit situé dans un rayon de plus de **70 kilomètres*** de leur point d'attache ou de leur voiture-logement et à condition que le nouveau lieu de travail soit aussi situé dans un rayon de plus de **70 kilomètres** de leur lieu de résidence.

Nota 2 : Dans le cas des membres du personnel sans point d'attache, l'aide prévue au présent paragraphe 22.1 n'est fournie que s'ils sont tenus de travailler à un endroit situé dans un rayon de plus de **70 kilomètres*** de leur lieu de résidence.

*Aux fins du présent paragraphe, la distance de « **70 kilomètres** » doit être parcourue sur la voie publique accessible la plus directe. L'indemnité journalière prévue à l'alinéa 22.1 b) annule et remplace toute forme d'indemnité de séjour, de repas et (ou) de transport prévue par la Compagnie. Toutefois, l'aide

fournie en vertu des paragraphes 22.13 à 22.17 de la convention 10.1 (Aide aux membres du personnel devant se déplacer les fins de semaine) sera étendue aux membres du personnel qui ont droit à l'indemnité journalière prévue à l'alinéa 22.1 b).

Principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens »

22.2 Par souci d'économie dans l'application des règles d'ancienneté liées au principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens », aucuns frais prévus à l'article 22 ne sont remboursés aux membres du personnel qui combrent un poste temporaire dans les situations suivantes :

- a) lorsqu'un membre du personnel demande une mutation latérale (lire les dispositions particulières applicables au personnel de la Soudure, paragraphes 15.16 à 15.19);
- b) lorsqu'un membre du personnel pourrait occuper un poste de sa catégorie ou d'une catégorie supérieure, à son lieu de résidence;
- c) lorsqu'un membre du personnel choisit volontairement un poste d'une catégorie inférieure à la sienne, à moins qu'il quitte un poste pour lequel les frais sont remboursés et qu'il accède à un poste pour lequel les frais sont aussi remboursés;
- d) lorsqu'un membre du personnel qui est avisé par bulletin et remboursé pour les frais prévus à l'article 22 ne sollicite pas de poste permanent ou temporaire dans la même catégorie que la sienne ou dans une catégorie supérieure, à son lieu de résidence;

ou dans un cas de supplantation :

- e) lorsqu'un membre du personnel supplante quelqu'un à l'extérieur du lieu de résidence alors qu'un poste est disponible dans la même catégorie au lieu de résidence;
- f) lorsqu'un membre du personnel supplante quelqu'un dans une catégorie inférieure à l'extérieur du lieu de résidence alors qu'un poste est disponible dans la même catégorie inférieure au lieu de résidence.

22.3 Les candidats et candidates choisis pour occuper des postes temporaires dans une catégorie supérieure à la leur peuvent se prévaloir des dispositions du paragraphe 22.1. Ce paragraphe s'applique aussi aux membres du personnel qui acquièrent de l'ancienneté dans une catégorie supérieure à la leur.

22.4 Les membres du personnel qui sont tenus d'occuper un poste temporaire peuvent se prévaloir des dispositions du paragraphe 22.1.

22.5 Dans le contexte du principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens », le « lieu de résidence » s'entend de tout endroit situé à moins de **70 kilomètres**, dans une direction (**140 kilomètres aller-retour**) et par la route la plus directe, du point d'attache du personnel, des voitures-logements ou, pour les membres du personnel sans point d'attache, du domicile.

22.6 Les membres du personnel qui prennent leurs repas dans des voitures-logements appartenant à la Compagnie ou exploitées par un concessionnaire, ne sont pas tenus de payer ces derniers lorsqu'ils sont en congé, lorsqu'ils s'absentent pour les besoins du service ou en raison d'une maladie, ou lorsqu'ils sont autorisés à rentrer chez eux pendant la fin de semaine et qu'ils ne prennent pas au moins deux repas consécutifs. Dans le dernier cas, un préavis écrit de 48 heures doit être donné aux responsables des voitures-logements pour les tenir au courant de cette absence aux repas, faute de quoi le membre du personnel doit acquitter 4 \$ par repas non pris.

22.7 Sous réserve des paragraphes 22.6 et 22.10, il n'y a pas de prix facturé aux membres du personnel par repas fourni par la Compagnie ou par un concessionnaire.

22.8 Les membres du personnel tenus de rester dans une voiture-logement ou une unité équivalente (voiture-dortoir avec cuisine, cuisinier ou cuisinière et contremaître ou contremaîtresse) ont droit, à une indemnité journalière de 25.00 \$. L'indemnité est payée pour chaque jour où les membres du personnel doivent demeurer dans de telles installations. Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas où les repas sont fournis par la Compagnie, ni aux cas où les membres du personnel reçoivent une indemnité quotidienne de repas.

22.9 Lorsque les équipes sont plus importantes, le membre du personnel chargé de la préparation des repas dispose de plus de temps pour accomplir cette tâche. Il incombe au contremaître ou à la contremaîtresse de s'assurer que la préparation des repas ne prend pas trop de temps. Le membre du personnel assurant ce service n'est en aucun cas rémunéré pour une période plus longue que les autres membres de l'équipe. Nonobstant le paragraphe 22.4, la Compagnie peut décider d'embaucher un cuisinier ou une cuisinière.

22.10 Les membres du personnel sont autorisés à prendre leurs repas chez eux lorsque cela n'entrave d'aucune façon le déroulement normal du travail. Dans ce cas, un préavis écrit de 48 heures doit être donné aux responsables des voitures-logements pour les tenir au courant de cette absence aux repas, faute de quoi le membre du personnel doit acquitter 4 \$ par repas non pris.

22.11 Les voitures-logements utilisées d'une année à l'autre doivent être équipées de matelas propres et avoir des portes de bout s'il le faut. Dans la mesure du possible, les voitures qui ne sont pas équipées de couchettes semblables à celles des voitures-lits doivent avoir des couchettes en acier, à ressorts, et leur nombre, par voiture, doit être calculé de façon à assurer un espace minimal de 7,89 mètres cubes à chaque membre du personnel.

22.12 Les membres du personnel qui doivent utiliser leur propre véhicule automobile pour se déplacer entre les installations d'hébergement fournies par la Compagnie et leur lieu de travail sont rémunérés au taux indiqué au paragraphe 22.14 c).

Indemnisation de déplacement de fin de semaine

22.13 Aide aux employés devant se déplacer

Pour avoir droit à l'aide pour les déplacements en fin de semaine, un employé doit être affecté à un travail régulier (au moins 5 jours consécutifs antérieurement au week-end), dans une localité éloignée de son domicile habituel. S'il s'agit d'un poste permanent se trouvant dans une localité particulière, l'employé doit avoir un motif acceptable tel que l'éloignement de la localité en cause ou la pénurie de logements dans cette dernière pour ne pas y établir son domicile.

22.14 Types d'aide

Comme mentionné au préalable, il faudra utiliser différents moyens pour aider les employés dans leurs déplacements et c'est aux cadres compétents de la Compagnie qu'il appartiendra de les déterminer dans chaque cas. On pourra choisir, par exemple :

- a) le train ;
- b) les véhicules de la Compagnie ;
- c) À compter du 1^{er} mars 2019, une indemnité de 0.28 \$ le kilomètre est versée lorsque le membre du personnel utilise son véhicule personnel. À compter du 1^{er} janvier 2023, l'indemnité de kilométrage passera à 0.29 \$ le kilomètre.
- d) tout autre moyen répondant aux exigences stipulées au premier paragraphe de la présente lettre ; ou
- e) toute combinaison de a, b, c et d ci-dessus.

22.15 L'utilisation du train comme moyen de transport adéquat peut être une question discutable, car il faut tenir compte de la durée des attentes et du trajet et des autres solutions de rechange disponibles. Les moyens employés doivent être avant tout justes et pratiques, et ils ne doivent ni entraver la bonne marche des travaux ni entraîner des frais excessifs pour les chemins de fer. S'il y a désaccord à cet égard entre l'employé et son supérieur, le représentant local ou le délégué en chef du syndicat et le supérieur de l'employé doivent chercher ensemble à résoudre la difficulté.

22.16 Lorsque le lieu de travail est accessible par la route, la Compagnie n'est pas tenue de fournir de l'aide si la distance à parcourir est de quarante milles maximum dans un sens (quatre-vingts milles maximum aller-retour).

Selon les présentes dispositions, l'obligation de la Compagnie ne s'étend pas au-delà des limites de la Région où travaille l'employé en cause, sauf si cet employé doit aller au-delà de ces limites à la demande de la Compagnie.

Quant aux employés qui ont droit à une indemnité de déplacement selon un barème milliaire, le montant qui leur sera versé sera calculé sur une distance maximale de 3 500 milles (5,631 KM) par mois civil. Toutefois, en certaines circonstances, après discussions entre le Président ou la Présidente du syndicat des Métallos, local 2004 et l'Ingénieur régional en chef, ce dernier pourra augmenter ce maximum.

Indemnisation

22.17 Les demandes d'indemnisation, en vertu des dispositions énoncées dans la présente, doivent être faites mensuellement conformément aux directives de la Compagnie.

ARTICLE 23

Citation en justice et enquêtes

23.1 Les membres du personnel qui doivent comparaître en justice ou assister à des enquêtes à la demande de l'autorité compétente de la Compagnie, ou qui sont tenus d'assister à des enquêtes intéressant la Compagnie, sont rémunérés au taux prévu au barème de salaires pour chaque journée de travail perdue, et ils ont droit au remboursement des frais raisonnables engagés à cet égard. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux membres du personnel convoqués à des examens en vue de leur avancement ou de la détermination d'une incapacité, ou à ceux qui doivent satisfaire à des obligations juridiques ou qui sont accusés d'avoir commis certaines irrégularités. Toute rémunération ou indemnité de parcours revient de droit à la Compagnie.

Fonctions de juré

23.2 Le membre du personnel qui est convoqué pour exercer des fonctions de juré et qui perd des heures de travail par suite de cette convocation, est rémunéré pour le temps effectivement perdu jusqu'à concurrence du salaire normal d'une journée de travail pour chaque journée perdue, moins le montant de l'indemnité quotidienne de juré, à l'exclusion toutefois des indemnités qui lui sont versées par le tribunal pour les repas, l'hébergement et le transport, sous réserve des conditions et restrictions suivantes :

- a) Le membre du personnel doit fournir à la Compagnie un relevé émanant du tribunal et indiquant les indemnités de juré reçues et les jours pendant lesquels il a exercé des fonctions de juré.

- b) Le nombre de jours ouvrables pour lesquels le membre du personnel est rémunéré lorsqu'il est appelé à exercer des fonctions de juré est limité à 60 par année civile.
- c) Le membre du personnel qui exerce des fonctions de juré ne reçoit aucune rémunération pour un jour de congé annuel ou un jour férié payé. Le membre du personnel à qui l'on a attribué les dates de son congé annuel n'est pas tenu de les modifier parce qu'il doit exercer des fonctions de juré.
- d) Nonobstant les dispositions de la dernière phrase de l'alinéa c), le membre du personnel peut demander que les dates de son congé annuel soient changées s'il est appelé à remplir les fonctions de juré.

ARTICLE 24

Maisons et logements de canton

24.1 La Compagnie doit maintenir les maisons de canton en bon état, le coût des réparations autres que celles qui sont dues à l'usure normale sont à la charge des occupants, qui doivent aussi veiller à la propreté des environs immédiats. La Compagnie doit également fournir, s'il y a lieu, des contre-portes et des contre-fenêtres (dans les régions froides du pays) et au besoin des moustiquaires pour les portes et les fenêtres.

24.2 Les maisons de canton doivent être occupées uniquement par les contremaîtres de l'Entretien de la voie et leurs familles, à moins que les occupants n'en conviennent autrement.

24.3 Dans les endroits éloignés où il n'existe aucune possibilité d'hébergement, des logements appropriés pour prendre des repas et dormir doivent être mis à la disposition des membres du personnel chargés des pompes, des agents et agentes de la voie, des agents et agentes d'entretien de la voie, des préposés et préposées aux signaux et des rondiers et rondières, les logements devant être maintenus en bon état.

24.4 Lorsqu'il est nécessaire de transporter de l'eau à l'intention des membres du personnel qui occupent les logements de la Compagnie, il faut s'assurer que cette eau est de bonne qualité et que l'on dispose de récipients appropriés. Lorsqu'il n'y a pas d'eau dans les environs et que celle-ci n'est pas fournie par la Compagnie, les membres du personnel peuvent s'en procurer pendant les heures de travail.

24.5 Avant d'utiliser de l'eau d'une provenance inconnue, il y a lieu de la faire analyser pour s'assurer qu'elle est propre à la consommation.

ARTICLE 25
Congés annuels

25.1 Le membre du personnel qui, au début de l'année civile, ne satisfait pas aux conditions précisées au paragraphe 25.2, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 25 jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de 10 jours, tant qu'il n'a pas droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 25.2.

25.2 Sous réserve du nota 1 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins trois ans de service continu et un minimum de 750 jours de service cumulatif rémunéré, a droit à un jour de congé payé pour chaque période de 16 $\frac{2}{3}$ jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de 15 jours, tant qu'il n'a pas droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 25.3.

Nota 1 : Le membre du personnel que vise le paragraphe 25.2, a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il compte, à la date de son quatrième anniversaire de service ou d'un anniversaire subséquent, 1 000 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi son congé est calculé selon les dispositions du paragraphe 25.1. Tout congé annuel accordé au membre du personnel sans qu'il y ait droit est retranché du congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Compagnie avant le prochain congé annuel pour quelque motif que ce soit, le rajustement se fait au moment du départ.

25.3 Sous réserve du nota 2 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins neuf ans de service continu et un minimum de 2 250 jours de service cumulatif rémunéré, a droit à un jour de congé payé pour chaque période de 12 $\frac{1}{2}$ jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de 20 jours, tant qu'il n'a pas droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 25.4.

Nota 2 : Le membre du personnel que vise le paragraphe 25.3, a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il compte, à la date de son dixième anniversaire de service ou d'un anniversaire subséquent, 2 500 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi son congé est calculé selon les dispositions du paragraphe 25.2. Tout congé annuel accordé au membre du personnel sans qu'il y ait droit est retranché du congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Compagnie avant le prochain congé annuel pour quelque motif que ce soit, le rajustement se fait au moment du départ.

25.4 Sous réserve du nota 3 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins 19 années de service continu et a exercé des fonctions rémunérées pendant au moins 4 750 jours, a droit à un jour ouvrable de congé payé par période de 10 jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée l'année civile

précédente, jusqu'à concurrence de 25 jours ouvrables jusqu'à ce qu'il ait droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 25.5.

Nota 3 : Le membre du personnel que vise le paragraphe 25.4, a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son vingtième anniversaire de service ou d'un anniversaire subséquent, 5 000 jours de service cumulatif rémunéré, autrement son congé annuel est calculé selon les dispositions du paragraphe 25.3. Tout congé annuel accordé au membre du personnel sans qu'il y ait droit est retranché du congé annuel de l'année suivante. S'il quitte la Compagnie avant son prochain congé annuel pour quelque motif que ce soit, le redressement se fait au moment du départ.

25.5 Sous réserve du nota 4 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins 28 ans de service continu et un minimum de 7 000 jours de service cumulatif rémunéré, a droit à un jour de congé payé pour chaque période de 8 1/3 jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de 30 jours.

Nota 4 : Le membre du personnel que vise le paragraphe 25.5, a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il compte, à la date de son vingt-neuvième anniversaire de service ou d'un anniversaire subséquent, 7 250 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi son congé est calculé selon les dispositions du paragraphe 25.4. Tout congé annuel accordé au membre du personnel sans qu'il y ait droit est retranché du congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Compagnie avant le prochain congé annuel pour quelque motif que ce soit, le rajustement se fait au moment du départ.

25.6 Dans l'application du paragraphe 25.5, la Compagnie a le choix entre :

- i) accorder au membre du personnel cinq semaines de congé annuel et lui payer la sixième semaine au taux normal; ou
- ii) fractionner le congé en deux périodes : l'une de cinq semaines, l'autre d'une semaine.

Nota : Les employés qui ont droit à trois ou quatre semaines de congé annuel peuvent le fractionner une fois.
Les employés qui ont droit à cinq semaines de congé annuel ou plus peuvent le fractionner deux fois.

25.7 L'année de service comprend 250 jours de service cumulatif rémunéré.

25.8 Les jours de travail effectués à tout poste régi par des ententes analogues sur les congés annuels entrent dans le calcul du service donnant droit au congé annuel prévu aux paragraphes 25.1, 25.2, 25.3, 25.4 et 25.5.

25.9 À condition que le membre du personnel ait effectué un travail rémunéré au cours d'une année civile, les congés pour cause de maladie justifiée, d'accident, de maternité, de participation aux réunions de comité, de

présence au tribunal comme témoin ou comme juré sans rémunération comptent, dans la mesure où ils n'excèdent pas un total de 150 jours par année civile, dans le calcul du service donnant droit au congé annuel.

25.10 Si, au cours de son congé annuel, un membre du personnel tombe malade ou est victime d'un accident, il peut interrompre (temporairement) son congé et toucher des indemnités hebdomadaires. Dès que sa santé lui permet de reprendre le travail, il doit en informer l'autorité compétente de la Compagnie, et il peut continuer son congé si ce dernier se trouve encore à l'intérieur de la période qui lui a été attribuée. Dans le cas contraire, l'autorité compétente de la Compagnie s'entend avec la représentante ou le représentant syndical local pour lui attribuer de nouvelles dates de congé annuel.

25.11 Le membre du personnel qui, par suite de maladie ou d'accident, est dans l'impossibilité de prendre ou de terminer son congé annuel dans l'année en cours peut, à sa convenance, le faire reporter à l'année suivante.

25.12 Le membre du personnel ayant droit à un congé annuel doit le prendre aux dates qui lui sont attribuées. Si la Compagnie se voit dans l'obligation de déplacer ledit congé, elle doit prévenir le membre du personnel au moins 15 jours ouvrables d'avance. Le membre du personnel est alors rémunéré au taux majoré de 50 % pour tout le travail effectué pendant la période qui lui a été attribuée comme congé annuel, et il peut prendre le congé payé qui lui revient à une date ultérieure dont il convient avec la Compagnie.

Le présent paragraphe 25.12 ne s'applique pas dans le cas d'un congé annuel déplacé par suite de la décision d'un membre du personnel d'exercer ses droits d'ancienneté pour occuper un poste figurant à un autre calendrier de congés annuels.

25.13 Le membre du personnel touche, pendant son congé annuel, le salaire horaire auquel il aurait eu droit s'il avait travaillé durant cette période.

25.14 Le membre du personnel qui quitte la Compagnie pour quelque motif que ce soit, et à qui il reste à prendre un congé payé doit, à la date de son départ, avoir pris ledit congé déterminé conformément au paragraphe 25.1, 25.2, 25.3, 25.4 ou 25.5, sinon il reçoit un salaire compensatoire.

25.15 Le membre du personnel qui est mis à pied est mis en congé annuel pour l'équivalent des droits à congé qu'il avait au commencement de l'année civile en cours et qu'il n'a pas épuisés. S'il n'est pas rappelé au travail au cours de la même année, il peut, à sa demande, recevoir un salaire compensatoire pour le congé auquel il aurait eu droit au début de l'année civile suivante.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux membres du personnel qui sont rappelés au travail à des postes d'une durée inférieure à 60 jours ouvrables, comme l'indique le paragraphe 17.17 a).

25.16 Le membre du personnel qui quitte la Compagnie de sa propre initiative ou qui fait l'objet d'un renvoi motivé et qui ne réintègre pas ses fonctions dans les deux années suivantes doit, s'il est réembauché, acquérir de nouveau le droit à un congé payé selon le paragraphe 25.1.

25.17 Le membre du personnel qui a acquis le droit à congé payé bénéficie de ce congé dans les douze mois suivant immédiatement la fin de l'année civile de référence.

25.18 Les congés des membres du personnel dont les demandes sont reçues entre le 15 décembre et le 31 janvier sont, dans la mesure du possible, accordés d'après les années de service des membres du personnel en vertu de la présente convention et de ses conventions complémentaires. Ces demandes ont priorité sur celles qui sont faites après cette dernière date. Les dates des congés sont affichées en février, et les membres du personnel doivent, sauf commun accord contraire, prendre leur congé aux dates fixées.

25.19 Sauf commun accord contraire, les membres du personnel qui n'adressent pas leur demande de congé annuel avant le 1^{er} février ou qui changent de lieu de travail et de liste de congés annuels doivent prendre leur congé annuel à la date fixée par la Compagnie.

Dans la mesure du possible, les membres du personnel sont informés de leurs dates de congé annuel deux semaines à l'avance.

25.20 Les membres du personnel qui désirent une avance sur le paiement de leur congé annuel doivent en faire la demande au moins cinq semaines avant le début de leur congé.

Le paiement anticipé est égal à 4 % du salaire gagné l'année précédente, moins un montant approprié (30 % environ) destiné à couvrir les retenues réglementaires.

ARTICLE 26 Primes de quart

26.1 Les membres du personnel dont les quarts de travail réguliers d'affectation commencent entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de quart de 0,75 \$ l'heure; quant aux membres du personnel dont les quarts de travail réguliers d'affectation commencent entre 22 h et 4 h 59, ils reçoivent une prime de quart de 0,80 \$ l'heure.

26.2 À compter du 1^{er} janvier 2007, les personnes régulièrement affectées à des quarts de travail qui commencent entre 22h et 4 h 59 reçoivent une prime de un dollar l'heure.

26.3 La prime de quart n'est pas majorée pour les heures supplémentaires et elle n'est pas versée pour les congés rémunérés tels que les congés annuels, les jours fériés, etc.

ARTICLE 27

Salaire applicable aux nouveaux postes ou aux nouvelles catégories d'emploi

27.1 Lorsqu'on crée de nouveaux postes ou de nouvelles catégories d'emploi, ou lorsqu'on introduit du nouveau matériel important régi par des conventions complémentaires précises et singulièrement différent du matériel en place, le salaire y afférent est déterminé en fonction des taux qui s'appliquent à des postes analogues ou à la suite d'une entente entre le président ou la présidente du syndicat des Métallos, local 2004 ou la personne désignée et les autorités compétentes de la Compagnie.

ARTICLE 28

Accidents du travail

28.1 Le membre du personnel empêché de terminer son quart en raison d'un accident de travail justifié est payé au taux normal pour le quart complet, à moins qu'il ne touche, pour le jour de l'accident, des prestations pour accident du travail, auquel cas il reçoit la différence entre ces prestations et le salaire applicable au poste complet.

ARTICLE 29

Régime de congé de maternité payé

29.1 Le Régime de congé de maternité payé est celui qui a été établi en vertu de l'Entente sur le régime de prévoyance des membres du personnel non itinérants du 18 juin 1985, dans sa version modifiée ou remplacée par toute autre entente signée par les parties aux présentes.

ARTICLE 30

Congé de deuil

30.1 Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de service cumulatif rémunéré a droit, au décès de son conjoint ou de sa conjointe, d'un de ses enfants ou beaux-enfants, de son père ou de sa mère, ou enfant mort-né à un congé de cinq jours sans perte de salaire.

30.2 Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de service cumulatif rémunéré a droit, au décès d'un frère ou d'une sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère par remariage, du père ou de la mère de son conjoint ou de sa conjointe, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'un de

ses petits-enfants ou d'un des grands-parents, à un congé de trois jours sans perte de salaire.

Le présent article prévoit donc qu'un membre du personnel est autorisé à s'absenter du travail à l'occasion du décès de l'un de ses proches, tel que précisé ci-dessus, et qu'il reçoit son salaire normal durant cette période.

Les personnes qui subissent un deuil pendant leur congé annuel peuvent interrompre celui-ci et prendre un congé de deuil conformément au présent article.

Définition de conjoint ou de conjointe admissible

Le terme « conjoint ou conjointe admissible » désigne la personne qui est légalement mariée au membre du personnel admissible et habite avec lui ou qui est à sa charge; si elle n'est pas légalement mariée au membre du personnel admissible, le terme désigne la personne qui répond à la définition du mot « conjoint » donnée à la section 2 (1) du *Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestation*, tant que cette personne vit avec le membre du personnel admissible.

ARTICLE 31 Assurance-vie à la retraite

31.1 Le membre du personnel âgé de 55 ans ou plus, qui compte au moins 10 ans de service cumulatif rémunéré à la Compagnie reçoit, lors de son départ à la retraite après le 1^{er} janvier 2003, un certificat d'assurance-vie libérée de 7,000\$ dont le coût entier est assumé par la Compagnie.

ARTICLE 32 Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire

32.1 Le Régime de soins dentaires est celui qui a été établi en vertu de l'Entente sur les soins dentaires du 25 juillet 1986, dans sa version modifiée ou remplacée par toute autre entente signée par les parties aux présentes.

32.2 Le Régime d'assurance-maladie complémentaire est celui qui a été établi en vertu de l'Entente sur l'assurance-maladie complémentaire du 25 juillet 1986, dans sa version modifiée ou remplacée par toute autre entente signée par les parties aux présentes.

ARTICLE 33

Impartition

33.1 À compter du 3 février 1988, les travaux actuellement et normalement effectués par des membres du personnel assujettis aux dispositions de la présente convention collective ne sont pas impartis sauf si :

- 1) la compagnie de chemin de fer ne dispose pas du personnel technique ou administratif compétent; ou si
- 2) le personnel compétent n'est pas disponible en nombre suffisant parmi les membres du personnel en service ou mis à pied; ou si
- 3) l'équipement ou les installations indispensables ne sont pas disponibles et ne peuvent être fournis a) par la compagnie de chemin de fer en temps et lieu, ou b) ne peuvent être loués de bonne foi auprès d'autres sources à un prix raisonnable et sans l'opérateur; ou si
- 4) la nature ou le volume des travaux ne justifie pas les capitaux ou les frais d'exploitation envisagés; ou si
- 5) les compétences, le personnel ou l'équipement disponibles sur les lieux ne permettent pas de respecter les délais; ou si
- 6) la nature ou le volume des travaux sont tels qu'il en résulterait automatiquement des fluctuations indésirables de l'emploi.

33.2 Les conditions précitées ne s'appliquent pas aux cas d'urgence, aux articles normalement obtenus de fabricants ou fournisseurs ni à l'exécution des travaux sous garantie.

33.3 Au début de chaque année, à une date choisie par les parties, mais pas plus tard que le 31 janvier, les représentantes et représentants syndicaux se réunissent avec les personnes déléguées par la Compagnie pour discuter des projets de la Compagnie sur les travaux à impartir pour l'année. La non-disponibilité des représentantes et représentants syndicaux pour la réunion ne saurait retarder la mise en oeuvre des projets d'impartition de la Compagnie pour l'année.

33.4 La Compagnie avise par écrit les représentantes et représentants syndicaux intéressés le plus longtemps à l'avance de son intention d'impartir des travaux si des répercussions sensibles et négatives sur les membres du personnel peuvent en résulter. Sauf dans les cas d'urgence, cet avis ne doit pas être de moins de 30 jours.

33.5 Cet avis doit contenir une description des travaux à impartir, la durée prévue, les raisons de procéder ainsi et, si possible, la date d'entrée en vigueur du contrat. Si le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée demande une rencontre pour discuter des travaux impartis

mentionnés dans l'avis précité, l'autorité compétente de la Compagnie se rend promptement à sa requête.

33.6 Si le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée demande des renseignements sur des travaux impartis non précédés d'un avis d'intention, ceux-ci lui sont rapidement communiqués. S'il sollicite une rencontre pour discuter de cette impartition, les dispositions sont prises pour une rencontre en temps et lieu convenant aux parties.

33.7 Si le Syndicat soutient que la Compagnie a impartit des travaux sans respecter les conditions susmentionnées, le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée peut présenter un grief à partir de la vice-présidence régionale (ou l'équivalent). La dirigeante ou le dirigeant syndical doit exposer les faits sur lesquels se fonde le Syndicat. Tout grief de ce genre doit être présenté dans les 30 jours de la présumée infraction.

ARTICLE 34 Dispositions générales

Nettoyage des toilettes

34.1 Les membres du personnel ne sont pas tenus de nettoyer les toilettes publiques dans les gares ni les fosses septiques.

Poêles dans les remises à outils

34.2 On peut se servir de poêles dans les remises à outils.

Entretien de la voie par des membres du personnel étrangers au service

34.3 Sauf dans les cas d'urgence, les membres du personnel ne faisant pas partie du service de l'Entretien de la voie ne peuvent être affectés à des travaux qui relèvent strictement de ce service.

Manipulation des bâches des chasse-neige

34.4 Sauf dans le cas où les manoeuvres d'atelier ne sont pas disponibles, les membres du personnel responsables des chasse-neige ne sont pas tenus de mettre ou d'enlever les écrans à neige ou les bâches qui protègent les locomotives.

Paiements au personnel

34.5 La Compagnie peut, à sa discrétion, effectuer les paiements au personnel au moyen du système de virements automatiques.

Formation

34.6 Les membres du personnel qui ont demandé à recevoir et qui ont réussi une formation de trois jours ou plus payée par la Compagnie, peuvent être tenus d'occuper pendant une saison de travail des postes pour lesquels ils ont été formés.

ARTICLE 35 Certificat de travail

35.1 Les membres du personnel qui quittent la Compagnie reçoivent un certificat de travail s'ils en font la demande.

35.2 Dans les 30 jours qui suivent la date d'embauche, on doit retourner aux personnes qui entrent au service de la Compagnie les documents portant sur leurs états de service et les lettres de recommandation qu'on leur a demandé de fournir, à l'exception des documents adressés à la Compagnie ou établis par elle.

ARTICLE 36 Comité post-négociations

36.1 La Compagnie et le Syndicat conviennent de l'établissement d'un comité post-négociations se réunissant deux fois par année, ou plus souvent si les parties en conviennent, pour traiter des questions commerciales touchant les membres du Syndicat ainsi que des problèmes résultant de l'administration de la présente convention.

36.2 Le Comité post-négociations comprend six membres, dont trois sont nommés par le Syndicat et trois, par la Compagnie. Les parties nomment un nombre équivalent de substituts. Chaque partie nomme une personne agissant à titre de coprésident ou de coprésidente.

36.3 Les coprésidents ou coprésidentes organisent les réunions du Comité et conviennent d'un ordre du jour. Ces personnes doivent se transmettre les points à inclure à l'ordre du jour deux semaines avant la réunion. Il est entendu que les points ayant trait à une révision de la convention, à son interprétation ou à son application doivent être transmis par écrit à l'autre partie 30 jours avant la réunion.

36.4 Lorsque les parties conviennent de modifier la convention, les modifications qui en résultent feront partie intégrante de la convention.

ARTICLE 37

Régime de garantie d'emploi et de revenu

37.1 Le Régime de garantie d'emploi et de revenu signé le 21 avril 1989, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente à laquelle les parties aux présentes sont signataires, s'applique aux membres du personnel visés par la présente convention.

ARTICLE 38

Retenue des cotisations syndicales

38.1 La Compagnie prélèvera des cotisations syndicales qu'elle fera parvenir au syndicat des Métallos en conformité avec les status et règlements du syndicat des Métallos.

- a) Sous réserve des conditions et exceptions mentionnées ci-dessous, la Compagnie prélève deux fois par mois sur le salaire des membres du personnel visés par la présente convention et qui figurent sur la feuille de paie, un montant déterminé par le Syndicat, sujet aux conditions et exceptions ci-après indiquées.
- b) Le montant prélevé est conforme aux status et règlements du Syndicat des Métallos. Le montant prélevé ne peut varier pendant la durée de la convention, sauf si la cotisation réglementaire est modifiée par le Syndicat en conformité avec ses statuts.
- c) Les membres du personnel qui sont promus temporairement à un poste de direction ou non syndiqué sont assujettis à la retenue des cotisations syndicales durant l'exercice de leurs fonctions temporaires. En cas de grève légale ou de lockout légal engageant le Syndicat des Métallos ces membres du personnel réintègrent leur poste syndiqué.

Les membres du personnel qui occupent un poste permanent de direction ou non syndiqué à la fin de la présente ronde de négociations nationales et ceux qui sont promus de façon permanente à un tel poste ont la possibilité de payer ou de ne pas payer leurs cotisations syndicales. Ceux qui choisissent de les payer continuent d'acquérir de l'ancienneté dans les groupes d'où ils ont été promus. Ceux qui choisissent de ne pas les payer cessent d'acquérir de l'ancienneté mais conservent les droits d'ancienneté qu'ils ont acquis jusqu'à la date à laquelle ils ont choisi de ne plus payer leurs cotisations syndicales. Ce montant de cotisation en référence n'excèdera pas le montant des cotisations payées par les membres représentées par le syndicat des Métallos.

- d) Tout membre du personnel remplissant les conditions requises par les statuts du Syndicat peut en devenir membre moyennant paiement des droits d'adhésion ou de réinscription généralement exigés des futurs membres par la section locale. L'affiliation ne peut être refusée pour des raisons d'origine ethnique, de nationalité, de race ou de religion.
- e) Le membre du personnel qui occupe dans le même mois des postes régis par plusieurs conventions collectives au cours de la période de paie désignée pour la retenue des cotisations, doit verser sa cotisation au syndicat dont la convention régissait le poste auquel il a été affecté le plus longtemps pendant ladite période. Le membre du personnel ne doit pas verser plus d'une cotisation syndicale par mois.
- f) Seules les retenues exigées actuellement ou ultérieurement par la loi, les sommes remboursables à la Compagnie et les cotisations aux régimes de retraite et de prévoyance ont priorité sur les cotisations syndicales dans le prélèvement des retenues sur le salaire du membre du personnel.
- g) Le montant des cotisations ainsi prélevées sur les salaires, joint au relevé des retenues individuelles, est remis par la compagnie au(x) dirigeant(s) du syndicat dans les 40 jours qui suivent la période de paie au cours de laquelle les retenues ont été effectuées.
- h) La compagnie n'est pas tenue responsable financièrement ou autrement envers le syndicat ou envers le membre du personnel pour l'omission de retenues ou pour des erreurs de calcul dans le montant de ces dernières ou des versements au syndicat. Toutefois, s'il y a une erreur dans le montant prélevé sur le salaire d'un membre du personnel, la Compagnie s'entendra directement avec celui-ci pour la rectifier. S'il y a une erreur dans le montant des cotisations remises au syndicat, il devra la rectifier lors d'un versement ultérieur. La Compagnie est dégagée de toute responsabilité quant aux sommes prélevées conformément au présent article dès la remise des sommes dues au(x) dirigeant(s) du syndicat.
- i) La question de savoir si le syndicat doit indemniser la Compagnie en contre-partie des services rendus en vertu des dispositions du présent article reste en suspens, mais elle peut toujours être remise à l'étude à la demande de l'une ou l'autre des parties par préavis écrit de 15 jours.
- j) En cas de poursuite judiciaire contre une ou plusieurs parties aux présentes relativement aux retenues effectuées ou devant être effectuées par la Compagnie conformément au premier paragraphe du présent article, les parties se doivent pleine assistance pour présenter une défense. Chacune des parties doit assumer sa part de frais, le cas échéant, sauf les honoraires d'avocat-conseil retenu à la demande du Syndicat, lesquels seront à la charge du Syndicat qui en aura fait la demande. Hormis les réserves qui précèdent, le Syndicat

doit indemniser la Compagnie et la mettre à couvert en cas de pertes, dommages, frais, responsabilités ou dépenses subis ou engagés par la Compagnie et découlant de la retenue des cotisations.

ARTICLE 39

Application de la convention

39.1 En ce qui concerne l'application de la présente convention, et sauf disposition contraire, la Compagnie doit traiter uniquement avec les comités dûment mandatés de membres du personnel du service d'Entretien de la voie. Au début de chaque année, le Syndicat doit fournir à l'autorité régionale ou à toute autre autorité compétente de la Compagnie la liste des comités chargés de résoudre les différentes questions dans leurs territoires respectifs.

ARTICLE 40

Compression saisonnière de personnel

40.1 La Compagnie donnera, lorsque la chose est faisable, un préavis de trente jours des compressions saisonnières de personnel au Syndicat et aux membres du personnel touchés.

ARTICLE 41

Régime de prévoyance

41.1 Les membres du personnel bénéficient des avantages que prévoit l'Entente supplémentaire du 25 juillet 1986, dans sa version modifiée, révisée ou remplacée par toute entente à laquelle les parties aux présentes sont signataires.

ARTICLE 42

Impression des conventions

42.1 La Compagnie mettra à la disposition des membres du personnel travaillant aux termes de la convention 10.1 et des conventions complémentaires une version électronique de la convention et des conventions complémentaires selon les besoins. La Compagnie fournira 250 exemplaires imprimés de la convention aux représentants accrédités de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos. Le superviseur mettra un exemplaire papier de la convention et des conventions complémentaires à la disposition du membre du personnel, à la demande de celui-ci.

ARTICLE 43
Durée de la convention

43.1 La présente convention, dans sa forme modifiée et mise à jour, demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023, chacune des parties se réservant le droit de la réviser, de la modifier ou de la dénoncer après un préavis écrit de quatre mois donné à l'autre partie. Le préavis peut être signifié à toute date postérieure au 1^{er} septembre, 2023.

Fait à Montréal, Québec le 19 décembre, 2018.

POUR LA COMPAGNIE :

Doug Fisher pour :
Kimberly A. Madigan
Vice-présidente principale
Ressources humaines

Tom Bourgonje
Vice-président adjoint Ingénierie (réseau)

François Daignault
Directeur Relations de travail

Sylvie Grou
Directrice principale
Relations de travail

Miguel Ouellette
Chef adjoint Ingénierie

John Robinson
Chef adjoint Ingénierie

POUR LE SYNDICAT :

Jean-François Migneault
Président section locale 2004
des Métallos

Troy Lundblad
Représentant du personnel

Randy Gatzka
Représentant du personnel

Grant Colli
Délégué en chef

Jamie Desjardins
Délégué en chef

Claude Arguin
Délégué en chef

Rene Demers
Délégué en chef

Guio Jacinto
Représentant du personnel

ANNEXES

ANNEXES

2019

Sujet à finaliser avec syndicat

PRÉCÉDENTES		NOUVEAU STATUT
Annexe	I	Annexe X: auparavant « Guide d'utilisation » des Archives
Annexe	II	Annexe XI: auparavant Annexe II des Archives
Annexe	III	Annexe XII: auparavant Annexe III des Archives
Annexe	IV	supprimé – texte incorporé à la fin du second paragraphe de la Note de l'article 10.02 de la 10.1
Annexe	VII	Annexe XIII: auparavant Annexe VII des Archives
Annexe	X	Annexe XIV: auparavant Annexe X des Archives
Annexe	XIV	Annexe XV :auparavant Annexe XIV des Archives
Annexe	XVII	Annexe XVI : auparavant Annexe XVII des Archives
Annexe	XVIII	Annexe XVII : auparavant Annexe XVIII des Archives
Annexe	XXI	Annexe XVIII: auparavant Annexe XXI des Archives

ANNEXE I

(Mise à jour de la lettre originale datée du 26 avril, 1982)

Montréal, Québec
Le 13 août, 2008

M. Dinnery
Président,
Section locale 2004 des Métallos
234 Eglinton est, Suite 507
Toronto, ON

Monsieur,

La présente porte sur les questions discutées au cours des négociations actuelles, concernant l'offre présentée par les chemins de fer relativement au bien-fondé de certaines mesures à prendre dans le cas d'un employé qui, à un moment donné de sa carrière, devient invalide, ne peut donc plus accomplir les tâches normalement afférentes à ses fonctions et ne peut pas se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour obtenir un poste dont il pourrait assumer les fonctions.

La présente confirme donc que, dans de telles circonstances, le cadre responsable de la Compagnie et le président général de la Fraternité devront se rencontrer afin de déterminer s'il serait possible d'offrir un poste à l'employé en question, au sein même de l'unité de négociation. Les parties peuvent, d'un commun accord, affecter un employé invalide à un poste convenant à ses qualités et aptitudes, même si pour cela un employé en bonne santé doit être supplanté à l'intérieur de l'unité de négociation. L'employé en affectation permanente ainsi supplanté peut se prévaloir de son ancienneté pour obtenir, au sein de l'unité de négociation, un poste pour lequel il est qualifié.

Un employé invalide affecté à un nouveau poste ne peut être supplanté par un employé en bonne santé tant qu'il occupe ce poste, sauf si un employé jouissant de plus d'ancienneté ne peut plus obtenir de poste au sein de son groupe d'ancienneté.

Advenant le rétablissement de l'employé invalide, celui-ci peut alors être supplanté et il peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté. Si, de l'avis d'un employé en bonne santé et jouissant d'une plus grande ancienneté, les dispositions prévues à la présente risquent de lui créer de graves difficultés, le président général peut alors discuter de la question avec le représentant de la Compagnie.

L'entente ci-dessus vise à constituer une ligne de conduite permettant aux employés invalides de conserver un emploi.

Si ce qui précède vous agrée, vous voudrez bien l'indiquer en apposant votre signature ci-dessous.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le Vice-président des
Relations syndicales,
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,

(signé) W.H. Morin

(LU ET APPROUVÉ :

Le Vice-président de la Fraternité des préposés à l'entretien des voies,

(signé) A. Passaretti

ANNEXE II

Montréal (Québec)
Le 15 février 1984

Monsieur P.A. Legros
Président général de la
Fédération (réseau)
Lignes CN de l'Est

Monsieur A.F. Currie
Président général de la
Fédération (réseau)
Lignes CN de l'Ouest

Monsieur A. Passaretti
Vice-président de la
Fraternité des préposés
à l'entretien des voies

Messieurs,

Depuis un certain temps, les syndicats et de nombreux cadres font connaître leur mécontentement plus ou moins marqué au sujet du présent système de mesures disciplinaires. Votre Fraternité a exprimé son inquiétude dans les revendications qu'elle a présentées au cours des dernières années et qui portaient, entre autres, sur les modifications aux dispositions des conventions collectives touchant les mesures disciplinaires et les enquêtes.

Au cours des pourparlers, la Fraternité et la Compagnie ont reconnu que la grande difficulté et la cause des frictions résidaient dans le système proprement dit. Les parties ont donc cherché à rendre la procédure moins officielle et à instaurer un nouveau système qui :

- a) définirait mieux le rôle du compagnon de travail ou représentant accrédité accompagnant l'employé à l'enquête;
- b) permettrait à la Compagnie d'imposer des mesures disciplinaires jusqu'à un certain niveau sans recourir à l'enquête.

Le principe d'un système officiel plus sévère a été maintenu pour les employés coupables de fautes graves. Quant au nouveau système, il comprend une procédure permettant à la Compagnie d'imposer des mesures disciplinaires pouvant atteindre dans certains cas un maximum de 15 mauvais points sans avoir à recourir à l'enquête officielle. Il comprend également des garanties permettant à l'employé de demander une enquête officielle s'il n'est pas satisfait des résultats de l'enquête non officielle. On peut évidemment en appeler de toute mesure disciplinaire selon la procédure de règlement des griefs, mais à partir du stade II.

Le nouveau système comprend deux procédures complètement distinctes. La première procédure, dite non officielle, s'applique à la majorité des incidents

considérés comme mineurs, qui consistent en des infractions pouvant entraîner l'imposition, à l'employé responsable, d'un maximum de 15 mauvais points. La seconde procédure, dite officielle, s'applique aux cas graves, ceux qu'on pourrait qualifier de majeurs.

La procédure non officielle est simple et de compréhension facile. On n'y retrouve pas les déclarations officielles, ni le traditionnel interrogatoire. Nous comptons beaucoup sur cette nouvelle méthode pour éliminer ou du moins diminuer sensiblement les frictions imputables à la méthode officielle.

Pour satisfaire aux demandes de la Fraternité, nous avons apporté, à titre d'essai, des modifications à la procédure officielle. Nous croyons cependant que la méthode non officielle s'avèrera plus avantageuse pour les intéressés et que le besoin de recueillir des déclarations officielles diminuera à mesure que le système aura prouvé son efficacité.

Une des modifications demandées par la Fraternité porte sur le rôle réservé au « compagnon de travail » qui assiste à l'enquête. La Fraternité désirait que cette fonction soit redéfinie et qu'elle comporte plus de responsabilités à l'audience officielle. Le rôle du compagnon de travail s'est d'ailleurs modifié au cours des années, soit à la suite de discussions entre les parties, soit par le prononcé de diverses sentences arbitrales. Il est évident que la présence du compagnon de travail à l'enquête n'est pas celle d'un simple observateur et que les parties lui reconnaissent maintenant certains droits. Il a donc été convenu d'utiliser, dans le nouveau système, l'expression représentant accrédité plutôt que compagnon de travail. Les parties ont reconnu que les nouveaux droits des représentants accrédités ne nuisent aucunement à la procédure en cours qui s'emploie à établir les faits et à faciliter une audition juste et impartiale de la cause. La Compagnie propose donc de définir dans cette optique le rôle du représentant accrédité de la façon suivante :

L'employé faisant l'objet d'une enquête peut discuter avec son représentant accrédité de toutes les questions directement reliées à l'irrégularité présumée à l'étude et pouvant avoir quelque effet sur elle. Toutefois, il ne faut pas abuser de ce droit au point de nuire à l'enquête et l'employé ne doit pas commencer une telle discussion avant d'avoir répondu aux questions d'usage portant sur le nom, la fonction, le lieu de travail, les heures de travail, etc. En outre, le représentant accrédité a le droit de soulever des questions à l'audience par l'intermédiaire du cadre chargé de l'enquête. Il incombe à ce dernier de décider si elles sont pertinentes ou pas. Toute question, pertinente ou pas, est enregistrée avec sa réponse.

Il convient de souligner que le cadre chargé de l'enquête n'accepte pas que le représentant accrédité conseille à l'employé qui en fait l'objet de refuser de répondre à une question pertinente. L'enquête doit être menée comme il se doit et avec dignité, et le cadre qui la dirige doit en conserver constamment la maîtrise. Le Comité régional syndical-patronal est chargé de veiller à ce que le représentant accrédité et le cadre chargé de l'enquête remplissent bien leurs fonctions.

Les résultats du nouveau système seront contrôlés à la fois au niveau des Régions et du réseau. Les équipes de contrôle seront constituées de la manière suivante :

Régions : Président général de la Fédération (réseau), ingénieur en chef régional et directeur des Relations syndicales.

Le Comité directeur du réseau, qui est formé des présents groupes négociateurs, continuera de se réunir périodiquement pour examiner les résultats du nouveau système, afin d'en assurer l'uniformité d'application et de trancher, s'il y a lieu, les questions traitant de sa portée et des objectifs qu'il vise.

Au cours de discussions, on a exprimé de part et d'autre la crainte que les modifications proposées n'encouragent les parties à profiter de la situation dans certains cas. En effet, la Fraternité craint que l'assouplissement des structures, qui supprime les garanties traditionnelles dans l'application de la méthode non officielle, n'incite certains superviseurs à profiter de la situation une fois que les employés seront privés de la protection que leur assurait le système officiel. Elle a reçu l'assurance qu'une surveillance attentive serait exercée à ce sujet, pour faire en sorte que le système soit appliqué conformément aux principes établis.

Quant à certains cadres de la Compagnie, ils redoutent que l'introduction des changements ne soit interprétée comme le début d'une ère de relâchement en matière disciplinaire et ils s'inquiètent des répercussions qu'elle pourrait avoir sur certains facteurs influant sur le rendement comme, par exemple, les accidents, les blessures, et autres.

Ces appréhensions ne sont pas fondées. La Compagnie et la Fraternité sont d'accord sur la nécessité d'un système disciplinaire. La question qui se pose n'est pas de savoir s'il faut prendre des mesures, mais quelle méthode il faut employer pour arriver aux résultats désirés, compte tenu de la ligne de conduite de la Compagnie en matière de discipline. Le succès du nouveau système dépend dans une large mesure de la bonne foi et de la volonté de tous les intéressés. La Compagnie assurera donc la formation nécessaire aux responsables de la Compagnie et de la Fraternité (au niveau local) pour faciliter la réalisation du programme. Les dirigeants syndicaux qui suivront des cours seront rémunérés. En outre, les employés touchés par les changements seront informés du programme par les responsables de la Fraternité et les cadres de la Compagnie. Ils pourront ainsi prendre connaissance des dispositions sur les mesures disciplinaires qui s'appliqueront à leur cas.

Nous vous prions de nous signifier votre accord en apposant votre signature dans l'espace réservé au bas du présent document.

Veillez agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

Le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

LU ET APPROUVÉ :

Le Président général de la
Fédération (réseau)
Lignes CN de l'Est,

(signé) Paul A. Legros

Le Président général de la
Fédération (réseau)
Lignes CN de l'Ouest,

(signé) A.F. Currie

ANNEXE III

Montréal ,Québec
Le 13 août , 2008

M. Dinnery
Président, Section locale 2004 des Métallos
234 Eglinton est, Suite 507
Toronto, ON

Monsieur,

La présente confirme l'entente intervenue à la suite de négociations relatives au traitement des employés qui se présentent en retard au travail ou qui ne s'y présentent pas du tout les jours de fortes tempêtes de neige.

Les employés sont censés prendre tous les moyens pour arriver au travail à l'heure en dépit de la neige ou de la tempête. En cas de forte tempête, toutefois, il est convenu que les employés, hormis ceux qui font partie du personnel itinérant, et celui des voitures-lits, voitures-voitures-restaurants et voitures-salons, soient payés pour une journée entière s'ils arrivent en retard avant que la moitié des heures de travail ne soient écoulées quand le retard est directement attribuable à la tempête. Ceux qui arrivent après la mi-temps sont payés pour une demi-journée de travail.

Les employés que la tempête empêche de se rendre au travail ou qui arrivent après la mi-temps peuvent, nonobstant les dispositions de la convention collective, avoir la possibilité de faire des heures supplémentaires au salaire normal pour compenser une partie ou la totalité des heures manquantes. Les présentes dispositions sont applicables dans la mesure où elles n'entrent pas en contradiction avec les dispositions du Code canadien du travail.

La présente ligne de conduite ne s'applique que lorsque les autorités municipales ont demandé aux automobilistes de laisser leurs voitures à la maison et que les services de transport public ne fonctionnent pas en raison de la tempête de neige.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Kim Madigan
La Vice-Présidente- Relations de Travail Amérique du Nord.

ANNEXE IV

Le 28 février 1989
Monsieur A. Passaretti
Vice-président
Fraternité des préposés
à l'entretien des voies
2775, chemin Lancaster, Bureau 1
OTTAWA K1B 4V8

Monsieur,

Durant les négociations nationales, votre Syndicat a exprimé des inquiétudes à propos de superviseurs non syndiqués qui effectuent du travail normalement attribué à des employés visés par des conventions collectives entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la Fraternité des préposés à l'entretien des voies.

La présente confirme l'opinion exprimée alors par le représentant de la Compagnie et selon laquelle la fonction principale desdits superviseurs consiste à diriger les employés et non pas à accomplir le travail effectué normalement et traditionnellement par des employés de l'unité de négociation.

Certes, il peut se présenter des occasions où, pour différents motifs, les superviseurs se voient obligés d'exécuter certaines tâches pendant de courtes périodes de temps, mais ces situations doivent se produire le moins souvent possible.

Une fois de plus, nous attirerons l'attention des cadres de l'exploitation sur la question.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

Annexe V

Processus de rappel au travail

Annexe « A »

de

l'avenant « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins

anciens »

signé le 12 mai 1999

À la suite de l'instauration du principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens » et des présentations faites conjointement dans l'ensemble du réseau, le Syndicat et la Compagnie ont convenu de la nécessité d'apporter des modifications au processus de rappel au travail. Par exemple, en vertu du nouveau principe, les membres du personnel ont le droit de refuser un premier rappel au travail sans risquer de perdre d'ancienneté ni leur emploi. Le processus agréé par les parties est exposé ci-après.

Le processus :

Le Centre de gestion des débours rappelle par ordre d'ancienneté les membres du personnel mis à pied, y compris :

- ceux qui bénéficient de la garantie d'emploi et qui reçoivent des indemnités à ce titre,
- ceux qui ont exercé leur ancienneté unifiée à un poste régi par une autre convention complémentaire
- et ceux qui ont exercé leur droit de supplantation à un poste régi par une autre convention complémentaire,

au moyen d'un formulaire uniforme renfermant une explication exacte à remettre aux membres du personnel rappelés au travail et comportant des questions précises à leur poser.

Nota : Les membres du personnel qui sollicitent volontairement un poste relevant d'une autre convention complémentaire que la leur ne sont pas assujettis au présent processus de rappel au travail.

Dans le cadre du processus de rappel au travail, les membres du personnel sont informés de ce qui suit :

- La catégorie d'emploi dans laquelle ils sont rappelés au travail
- Le caractère permanent ou temporaire du poste (sa durée dans le cas d'un poste temporaire)
- Le lieu de travail (s'il y a lieu)
- Le nom du ou de la chef hiérarchique
- Le numéro de l'équipe
- La date prévue pour le début de l'affectation
- Les date et heure auxquelles ils doivent se présenter au travail
- Les conditions standards touchant l'hébergement

Les membres du personnel qui acceptent un rappel au travail à un poste permanent ou temporaire :

- doivent se présenter au travail dans les 24 à 48 heures qui suivent, et
- ils doivent occuper ce poste ou un poste affiché.

Le CSE informe de ce qui suit les membres du personnel qui refusent un rappel au travail à un poste permanent :

- 1) Ils maintiennent leur ancienneté dans la catégorie d'emploi au sein de laquelle ils sont rappelés.
- 2) Les indemnités au titre de la sécurité d'emploi sont perdues pendant la durée de l'affectation si celle-ci est effectuée au lieu de résidence.
- 3) Les membres du personnel ne peuvent pas supplanter un membre du personnel moins ancien qui occupe un poste permanent avant d'avoir obtenu, par sollicitation à la suite d'un affichage, un poste permanent dans la catégorie refusée.
- 4) Les membres du personnel recevant des indemnités au titre de la garantie d'emploi perdent à jamais leur protection à ce titre.

Le CSE informe de ce qui suit les membres du personnel qui refusent un rappel au travail à un poste temporaire :

- 1) Ils maintiennent leur ancienneté dans la catégorie d'emploi au sein de laquelle ils sont rappelés.
- 2) Les indemnités au titre de la sécurité d'emploi sont perdues pendant la durée de l'affectation si celle-ci est effectuée au lieu de résidence.
- 3) Les membres du personnel recevant des indemnités au titre de la garantie d'emploi perdent à jamais leur protection à ce titre.

À la fin de chaque jour, une copie de chaque formulaire de rappel au travail est envoyée au président général de la Fédération (réseau).

Si, à la fin du processus de rappel volontaire au travail, des postes restent non comblés, le CSE applique la marche à suivre ci-après et commence à obliger des membres du personnel qualifiés à occuper ces postes dans l'ordre suivant :

Dans le cas d'un rappel au travail à un poste permanent :

- 1) selon l'ordre d'ancienneté inverse, en commençant par les membres du personnel qualifiés mis à pied les moins anciens, y compris ceux bénéficiant de la garantie d'emploi et touchant des indemnités à ce titre, dans la région; si des postes restent non comblés :
- 2) selon l'ordre d'ancienneté inverse, en commençant par les membres du personnel qualifiés les moins anciens qui occupent un poste dans une catégorie inférieure dans la région.

Dans le cas d'un rappel au travail à un poste temporaire :

- 1) selon l'ordre d'ancienneté inverse, en commençant par les membres du personnel qualifiés mis à pied les moins anciens, y compris ceux bénéficiant de la garantie d'emploi et touchant des indemnités à ce titre, sur les lieux; si des postes restent non comblés :
- 2) selon l'ordre d'ancienneté inverse, en commençant par les membres du personnel qualifiés mis à pied les moins anciens, y compris ceux bénéficiant de la garantie d'emploi et touchant des indemnités à ce titre, dans la région; si des postes restent non comblés :
- 3) selon l'ordre d'ancienneté inverse, en commençant par les membres du personnel qualifiés les moins anciens qui occupent un poste dans une catégorie inférieure dans la région.

En cas de refus, une conférence téléphonique à trois – le membre du personnel, le bureau du président général de la Fédération (réseau) et le CSE – est organisée afin de s'assurer que le membre du personnel est bien conscient des conséquences de son refus. Cette conférence est enregistrée sur formulaire standard.

Il faut alors mentionner au membre du personnel qu'il doit accepter l'affectation et que son refus se traduira par la cessation de son emploi à la Compagnie.

Des questions du type suivant seront posées au membre du personnel :

- 1) Avez-vous des motifs valables de ne pas accepter ce rappel au travail? (indemnités de la Sun Life, d'une commission provinciale des accidents du travail et absence autorisée)
- 2) Connaissez-vous les conséquences de votre refus?
- 3) Savez-vous bien que si vous n'acceptez pas ce rappel au travail, votre emploi à la Compagnie cessera?

Au terme de la conférence téléphonique à trois, si le membre du personnel persiste dans son refus du rappel au travail, et s'il ne fournit pas des motifs valables, une lettre recommandée lui est envoyée à sa dernière adresse connue confirmant le contenu de cette conférence téléphonique et ainsi que la cessation de son emploi à la Compagnie. Le CSE joint également à la lettre une copie des formulaires standards et des documents de retraite à faire remplir par le membre du personnel. Une copie de la lettre est envoyée au président général de la Fédération (réseau).

ANNEXE VI

Le 14 janvier 2005

Monsieur R. A. Bowden
Président du comité de négociation
Section locale 2004 des MUA
280, rue Albert, bureau 100
Ottawa (Ontario) K1P 5G8

Monsieur,

La présente fait suite à la demande du Syndicat relative à l'application de l'article 33 de la convention 10.1 portant sur l'impartition.

Conformément au paragraphe 33.3, la Compagnie et le Syndicat se sont engagés à se réunir au début de chaque année pour discuter des projets de la Compagnie sur les travaux à impartir pour l'année. Le Syndicat a demandé que le ou les comités soient rétablis pour remplir cet engagement et discuter de questions d'impartition et d'exécution de travaux pour l'extérieur.

Les modalités de formation et de fonctionnement des comités seront modelées sur celles énoncées dans le document ci-joint intitulé « Protocole d'impartition ».

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

(signé) Dwight Tays
Ingénieur en chef

PROTOCOLE D'IMPARTITION

Dispositions générales

Chaque fois que la Compagnie doit impartir des travaux effectués à l'interne par les préposés à l'entretien des voies, il est important d'en informer la représentante ou le représentant syndical affecté au territoire. Cette marche à suivre aidera la Compagnie à utiliser nos ressources. En conséquence, le processus de recours à la hiérarchie suivra la démarche suivante :

a. Premier palier

Sauf dans les cas d'urgence, le superviseur ou la superviseure, conformément au paragraphe 33.4 de la convention 10.1, doit informer le représentant ou la représentante de la section locale des MUA dans les plus brefs délais et, si c'est possible, 30 jours avant l'impartition des travaux. Le superviseur ou la superviseure explique alors pourquoi les travaux doivent être impartis. Les deux parties échangent l'information qui permettra d'explorer les différentes solutions.

Si celles-ci ne parviennent pas à un accord, la question est portée au deuxième palier.

b. Deuxième palier

Si la question ne peut pas être résolue au premier palier, le délégué ou la déléguée en chef de la section locale des MUA peut demander une réunion avec l'autorité compétente de la Compagnie pour discuter de la proposition d'impartition. Si cette réunion ne donne pas de résultats et que la question reste non résolue, celle-ci est portée au troisième palier.

c. Troisième palier

Si la question n'est pas résolue au deuxième palier, elle peut être soumise à l'examen de la présidente ou du président de la section locale des MUA et de l'autorité compétente de la Compagnie.

Convention collective

À noter que le processus décrit ci-dessus vise à faciliter l'élaboration de solutions de rechange à l'impartition et ne modifie d'aucune façon les dispositions de l'article 33 de la convention 10.1. Par conséquent, le Syndicat ne renonce pas à sa compétence quant aux travaux en question et la Compagnie doit se conformer aux dispositions de cet article.

ANNEXE VII

Le 14 janvier 2005

Monsieur R. A. Bowden
Président du comité de négociation
Section locale 2004 des MUA
280, rue Albert, bureau 100
Ottawa (Ontario) K1P 5G8

Monsieur,

La présente fait suite aux préoccupations dont vous nous avez fait part au sujet des états de service nécessaires pour bénéficier du Régime de garantie d'emploi et de revenu. Nous ne pouvons accepter votre suggestion d'accorder un crédit de deux jours de service cumulatif rémunéré (SCR) pour chaque jour effectué, mais nous sommes disposés à accorder un crédit aux membres du personnel qui peuvent être appelés à travailler huit heures chacun de leurs jours de repos assignés. Par conséquent, en règlement intégral et définitif de votre demande, la Compagnie créditera une journée de SCR aux membres du personnel qui travailleront huit heures ou plus un jour de repos assigné.

Si vous approuvez ce qui précède, veuillez le confirmer en apposant votre signature dans l'espace réservé à cette fin ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

(Signé) D. S. Fisher
Premier directeur
Relations de travail

LU ET APPROUVÉ :
(Signé) R. A. Bowden
Pour les MUA

**ANNEXE VIII
(ADDITION 2015)**

AFFECTATIONS À L'EXTÉRIEUR DU TERRITOIRE

AVENANT intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la section locale 2004 des Métallos relativement aux affectations à l'extérieur du territoire.

Au début de chaque année civile, la Compagnie doit afficher les bulletins relatifs à des équipes précises dans chaque territoire d'ancienneté, conformément aux dispositions de la convention collective, et indiquer que ces équipes peuvent être appelées à se rendre dans un autre territoire d'ancienneté pour y travailler pendant des périodes temporaires. Au besoin, jusqu'à sept bulletins spéciaux peuvent être publiés tout au long de l'année. (Conformément à la pièce jointe H du Protocole d'accord daté du 19 décembre 2018, l'exigence d'affichage est suspendue du 1^{er} mars 2019 au 31 décembre 2023).

Si le nombre de candidats provenant d'un territoire d'ancienneté donné est insuffisant pour constituer une équipe, les dispositions sur le principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens » pour pourvoir les postes vacants en question s'appliqueront aux membres du personnel dans ce territoire d'ancienneté, jusqu'à ce que le nombre d'employés nécessaire dans l'équipe soit atteint. Dans l'application des dispositions sur le principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens », un maximum de 100 membres du personnel de ce territoire d'ancienneté embauchés après le 31 décembre 2007 complètera le nombre d'employés nécessaire dans l'équipe. Le nombre d'employés que la Compagnie peut déplacer temporairement de chaque territoire d'ancienneté ne doit pas dépasser 100 employés de chaque territoire dans l'Est du Canada et 120 employés de chaque territoire d'ancienneté dans l'Ouest du Canada. L'ancienneté des membres du personnel ayant droit, du fait de cette ancienneté, de poser ou non leur candidature à une affectation hors région ne sera pas touchée par l'entrée en vigueur du présent avenant relatif aux affectations hors territoire.

La candidature des membres du personnel ayant obtenu un poste au sein d'une des équipes susmentionnées, qui peuvent être tenus de travailler à l'extérieur de leur territoire, aura la priorité pour de tels postes lors de la prochaine saison des travaux sur celle de tout autre membre du personnel.

Les membres du personnel affectés à un poste conformément au présent avenant devront occuper ce poste jusqu'à la fin et ne feront pas l'objet d'une supplantation; toutefois, ils pourront postuler les emplois affichés dans un bulletin spécial d'affectations à l'extérieur du territoire subséquent. Lorsque les postes prendront fin, les membres du personnel retrouveront leur poste et leur territoire d'ancienneté initiaux sans perte d'ancienneté.

Le recours à des équipes d'autres territoires n'autorisera pas pour autant la Compagnie à invoquer les exceptions prévues à l'alinéa 33.1 2) pour justifier l'impartition de travaux.

Un membre du personnel affecté à un autre territoire d'ancienneté aura droit au remboursement des frais de transport prévus au paragraphe 21.11 de la convention 10.1, pour un aller-retour entre son lieu de résidence et son lieu de travail par cycle de travail. Lorsque cela est économique, la Compagnie peut, à sa discrétion, fournir le transport en avion plutôt que d'accorder une indemnité de déplacement selon un barème milliaire.

Lorsqu'un jour férié précisé à l'article 10 de la convention 10.1 ne coïncide pas avec les jours de repos du membre du personnel, la Compagnie peut, avec l'accord du président ou de la présidente de la section locale 2004 ou de son ou sa mandataire, accorder, au lieu du jour férié, un autre jour de congé qui coïncide avec les jours de repos du membre du personnel.

Lorsqu'un autre jour tient lieu de jour férié, le membre du personnel est rémunéré au taux horaire normal pour les heures de travail effectuées le jour qui était initialement considéré comme un jour férié. Les membres du personnel qui sont tenus de travailler le jour qui tient lieu de jour férié sont rémunérés conformément aux dispositions du paragraphe 10.8 de la convention 10.1.

À moins d'une entente mutuelle, l'équipe affectée à l'extérieur du territoire respectera le cycle de travail du territoire d'ancienneté où le travail est effectué.

Les parties conviennent qu'aucune équipe ne sera tenue de travailler à l'extérieur de son territoire d'ancienneté lorsque suffisamment de membres du personnel sont en situation de mise à pied dans le territoire où le travail doit être effectué.

Fait à Montréal, le 6 décembre 2014.

Pour la Compagnie :

Kim Madigan
Vice-présidente
Ressources humaines

Pour le Syndicat :

Randy Koch
Président, section locale 2004
des Métallos,

ANNEXE IX

Le 14 août, 2008

M. Dinnery
Président,
Section locale 2004 des Métallos
234 Eglinton est, Suite 507
Toronto, ON

Monsieur,

La présente fait part des principes directeurs qui régissent la fourniture de voitures-logements aux employés visés par les conventions 10.3 et 10.8, principes qui s'ajoutent aux dispositions énoncées au paragraphe 22.1 de la convention 10.1.

L'établissement de principes directeurs doit se fonder sur le principe que les employés doivent normalement élire domicile permanent à proximité de leur lieu de travail. Cette démarche est généralement laissée à leur initiative, et la Compagnie n'a ni le désir ni le droit d'intervenir en la matière.

Toutefois, la nature de nos travaux exige qu'en certains cas les employés travaillent en des lieux qui sont passablement éloignés de leur domicile permanent. Il est donc normal que, dans ce genre de situation qui est indépendant de la volonté des employés, la Compagnie leur fournisse le logement sous une forme quelconque.

Ce genre de situation peut se présenter dans les cas suivants :

- 1) Lorsque l'employé est appelé à se déplacer fréquemment d'un lieu de travail à un autre ou qu'il doit travailler en un lieu reculé dépourvu de tout logement.
- 2) Lorsque l'employé, par suite de l'exercice de ses droits d'ancienneté, est appelé à travailler loin de son domicile permanent et où il ne sera vraisemblablement pas tenu de se reloger.
- 3) Lorsque l'employé doit s'établir en permanence dans un autre lieu et a besoin d'un logement provisoire jusqu'à son déménagement.

La Compagnie peut veiller à l'hébergement des employés en fournissant des voitures-logements dans les trois cas que nous venons de citer.

Dans le premier, la Compagnie doit toujours fournir des voitures-logements, ou toute autre forme d'habitation, aux employés appelés à travailler loin de leur domicile permanent.

En ce qui concerne notre engagement dans les 2^e et 3^e cas cependant, il peut arriver qu'aucun logement ne soit disponible et qu'aucune aide ne soit fournie.

En pareils cas, le responsable de la Compagnie, si on lui en fait la demande, discutera de la question avec le délégué de la Fraternité concerné. Qu'il soit néanmoins entendu que c'est à la Compagnie, par le biais de ses représentants régionaux, de décider où et quand il faut fournir les voitures-logements.

L'une des questions que vous avez soulevées au cours de nos discussions portait sur les cas où la Compagnie affiche un poste dans un endroit où le logement n'est pas fourni. La Fraternité ne trouve pas cette pratique acceptable parce que les employés qui ont normalement besoin d'un logement n'ont aucun moyen de savoir si celui-ci leur est fourni au moment où ils exercent leurs droits d'ancienneté pour un poste situé dans un tel endroit.

Le logement est parfois fourni aux employés à de tels endroits, même si le dernier affichage indiquait qu'il ne l'était pas. Nous comptons poursuivre cette pratique dans la mesure du possible et compte tenu de la disponibilité des voitures-logements.

Kim Madigan
Vice-présidente
Relations de travail,
Amérique du Nord,

ANNEXE X
ENTENTES DIVERSES (Auparavant Annexe I des Archives)

À l'exception des ententes suivantes contenues dans la convention collective n° 10.1, toutes les ententes antérieures entre la Compagnie et le Syndicat des Métallos représentant les préposés à l'entretien des voies sont nulles et non avenues.

No 1 - PARAGRAPHE 2.1

Question :

Comment rémunère-t-on le membre du personnel qui prend 20 minutes pour déjeuner ?

Réponse :

Si le membre du personnel prend 20 minutes de son heure de repas, il est rémunéré pour les 40 minutes restantes au taux horaire normal majoré de 50 %. Si le membre du personnel prend 20 minutes pour déjeuner pendant les heures normales de travail, il ne subit aucune perte de salaire, mais il a droit à une rémunération au taux horaire normal majoré de 50 % si on lui demande de travailler pendant l'heure de son déjeuner.

No 2 - PARAGRAPHE 11.2

Question :

Si un membre du personnel reçoit l'ordre d'aller prendre la relève d'un contremaître au point B, a-t-il droit au taux de salaire du contremaître pendant son déplacement à destination et en provenance du point B ?

Réponse :

À moins qu'il n'exerce volontairement ses droits d'ancienneté, il est payé, en vertu du paragraphe 11.2 de la convention 10.1, à son taux normal jusqu'à ce qu'il assume les fonctions de contremaître au point B, et, en vertu du même paragraphe, au taux applicable au poste de contremaître pour le trajet de retour à son lieu de travail habituel.

No 3 - PARAGRAPHE 14.3

Question :

Qu'entend-on par « ancienneté » dans l'application du paragraphe 14.3 de la convention 10.1 ?

Réponse :

Il s'agit du service accumulé depuis la date d'entrée en fonctions à titre de préposé à l'entretien des voies conformément aux dispositions de la présente convention.

No 4 - PARAGRAPHE 17.1

Question :

Un membre du personnel qui a quitté son emploi de son plein gré doit-il, en cas de réembauche, être de nouveau à l'essai comme le prévoient les conventions complémentaires, avant d'avoir droit au taux minimal établi ?

Réponse :

Le but de la période d'essai est d'assurer la compétence des membres du personnel appelés à exécuter le travail. Par conséquent, si l'expérience du candidat correspond aux exigences imposées par ce paragraphe, il a droit, dès l'embauche, au taux de salaire minimal.

N° 5 - PARAGRAPHE 18.2

Question :

Si un membre du personnel, après avoir été congédié, réintègre un poste d'une catégorie moins élevée, peut-il supplanter un membre du personnel moins ancien, ou a-t-il seulement le droit de combler une vacance ?

Réponse :

On estime que, d'une façon générale, cette question doit être automatiquement réglée en fonction des conditions qui régissent la réintégration du membre du personnel. La décision devrait, de préférence, être prise par les représentantes et représentants du Syndicat et les cadres appropriés de la Compagnie, car ce sont eux qui connaissent le mieux le dossier en cause.

D'une façon générale toutefois, les responsables devraient s'inspirer du principe selon lequel un membre du personnel qui a fait l'objet d'un congédiement ou d'une rétrogradation justifiés ne devrait pas occasionner la supplantation d'un autre membre du personnel.

ANNEXE XI

(Auparavant Annexe II des Archives)

ASSOCIATION DES CHEMINS DE FER DU CANADA

Montréal (Québec)

Le 13 mars 1970

Monsieur C. Smith

Vice-président de la

Fraternité des préposés à l'entretien des voies

15 Donald Street

Winnipeg (Manitoba)

Monsieur,

La présente fait suite à la discussion que vous avez eue aujourd'hui avec M. J.C. Anderson, vice-président - Relations industrielles, CP Rail, et au cours de laquelle vous lui avez fait part de l'inquiétude qu'éprouvaient certains membres du Comité général quant à la façon dont les chemins de fer entendent appliquer les nouvelles règles relatives à l'heure de prise de service, qui ont donné lieu à la signature du protocole d'accord du 18 février 1970.

Nous sommes disposés à informer les cadres hiérarchiques que l'horaire souple vise uniquement à leur permettre d'établir ou de fixer des heures de prise de service grâce auxquelles un groupe d'employés particulier pourra fournir un meilleur rendement. Tous les participants aux négociations se sont rendu compte que les travaux d'entretien et de construction, pour ce qui concerne les installations des Chemins de fer, doivent, dans la mesure du possible, être effectués à des moments où les conditions permettent de les réaliser de la façon la plus efficace et la plus productive qui soit, et le but de la règle est de satisfaire à ces conditions. Contrairement à ce que vous semblez croire, nous n'avons jamais eu l'intention de modifier les heures de prise de service dans le seul but de répondre aux désirs d'un cadre ou pour sa convenance. Les heures de prise de service ne seront donc changées que lorsqu'il se révélera nécessaire de ce faire pour obtenir le rendement et l'efficacité voulus de la part des effectifs.

L'application de l'horaire souple dont il est fait état aux présentes est conforme à celle que prévoient d'autres conventions collectives dans l'industrie ferroviaire.

Veuillez agréer, Monsieur, nos meilleures salutations.

(signé) D.M. Dunlop

Président - Comité d'exploitation

(signé) K.L. Crump

Secrétaire administratif

ANNEXE XII
(Auparavant Annexe III des Archives)

Le 20 janvier 1982

Messieurs J.G. Gagnon, Ingénieur en chef régional, Moncton
F.S. Barker, Ingénieur en chef régional, Montréal
D.A. Stewart, Ingénieur en chef régional, Toronto
R.D. Miles, Ingénieur en chef régional, Winnipeg
R.M. Bailey, Ingénieur en chef régional, Edmonton

L'une des demandes présentées par la Fraternité des préposés à l'entretien des voies en vertu de l'article III vise à réduire la période pendant laquelle les employés peuvent être tenus de travailler sans avoir la possibilité de prendre de repas. La Fraternité se référerait aux dispositions des paragraphes 2.10 et 22.1 de la convention collective.

L'inquiétude du syndicat relativement à l'application du paragraphe 2.10 porte sur les cas d'employés qui, tout en ayant droit à une pause-repas de 20 minutes, sont astreints à un travail qui ne leur permet pas de prendre de repas pendant la cinquième ou la sixième heure de travail. Il se préoccupe aussi de la situation des employés visés par le paragraphe 22.1, qui sont appelés à travailler en dehors de leur lieu d'affectation habituel et doivent se passer de nourriture pendant plus de six heures dans certains cas lorsqu'il faut effectuer des heures supplémentaires.

Tout en reconnaissant qu'il puisse être nécessaire en cas d'urgence de retarder quelque peu le moment des repas, il s'inquiète cependant des cas où les retards se prolongent au point qu'il en résulte de longues périodes de temps sans nourriture.

Après avoir discuté de cette demande, le syndicat a accepté le maintien des dispositions desdits paragraphes dans leur forme actuelle avec l'entente que leurs doléances seraient présentées aux responsables de l'organisation du travail où se produit cette situation. Le syndicat a reçu l'assurance que nous vous demanderions de prendre les mesures voulues pour qu'il soit possible aux employés de prendre leur repas comme il a été entendu.

L'Ingénieur en chef,

(signé) P.R. Richards

c.c. : Messieurs A. Currie
P. Legros
A. Passaretti

ANNEXE XIII
(Auparavant Annexe VII des Archives)

Montréal (Québec) Le 26 avril 1982

Messieurs

D.W. Blair, Vice-président de la Région de l'Atlantique, Moncton
Y.H. Masse, Vice-président de la Région du Saint-Laurent, Montréal
G.A. Van de Water, Vice-président de la Région des Grands-Lacs Toronto
R.J. Hansen, Vice-président de la Région des Prairies, Winnipeg
R.A. Walker, Vice-président de la Région des Montagnes, Edmonton
J.L. Cann, Vice-président de l'Exploitation, Montréal
J.L. Ball, Contrôleur, CN Rail, Montréal
R.J. Tingley, Président-directeur général, CN Marine, Moncton
P.A. Clarke, Président-directeur général, TerraTransport, St. John's

Au cours des dernières négociations, les Syndicats associés des services ferroviaires non itinérants ont proposé, entre autres, que si, lors de l'application d'une procédure de règlement des griefs, le cadre responsable de la Compagnie ne prend pas de décision, la somme réclamée soit acquittée ou, dans le cas d'un grief n'ayant pas trait à une réclamation de salaire, qu'on fasse droit au grief.

Les représentants syndicaux ont en effet expliqué que la plus grande difficulté provenait du fait que certains cadres désignés ne se conformaient pas à l'esprit de la procédure de règlement des griefs et surtout que les cas ne s'appliquant pas à une réclamation pécuniaire n'étaient pas traités dans les délais prévus. Ils ont également mentionné les très brèves réponses fournies par les supérieurs immédiats, où il n'est pas tenu compte des points soulevés dans la lettre du représentant syndical.

Nous avons pris à tâche de vous rappeler l'importance de veiller à ce que tous les griefs soient traités dans les délais prescrits. Nous nous rendons parfaitement compte que certains cas inhabituels ne peuvent être réglés dans ces délais et vous devez alors en demander la prolongation au représentant syndical approprié. Nous tenons en outre à ce que le supérieur immédiat en cause fasse connaître les raisons du rejet du grief formulé par le représentant syndical.

Veillez vous assurer que tous les supérieurs immédiats seront mis au courant de la question et que les griefs qu'on leur présente seront traités conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

Le Vice-président
des Relations syndicales,
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,

(signé) W.H. Morin

c.c. : Messieurs J.D. Hunter
J.E. Platt
R.C. Smith
A. Passaretti

ANNEXE XIV

(Auparavant Annexe X des Archives)

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER
NATIONAUX DU CANADA
(Division CN Rail)

AVENANT à la convention entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la Fraternité des préposés à l'entretien des voies, relativement au programme de remplacement des rails à l'échelle du réseau.

1. Les deux machines de remplacement des rails et les équipes régionales de soutien qui les accompagnent sont utilisées comme suit :

- L'équipe n° 1 de remplacement de rails accompagnant une machine « RCO » travaille surtout dans les Régions de l'Est.
- L'équipe n° 2 de remplacement de rails accompagnant une machine « RCO » travaille surtout dans les Régions de l'Ouest.

L'une ou l'autre de ces machines peut être utilisée dans n'importe laquelle des cinq Régions, selon les besoins de l'exploitation.

2. Les employés appartenant aux catégories d'emplois ci-dessous peuvent être appelés à accompagner la machine « RCO » d'une Région à une autre :

Contremaître d'équipe de surnuméraires
Contremaître adjoint d'équipe de surnuméraires
Conducteur-réparateur
Mécanicien A
Conducteur de machine - Groupe I
Conducteur de machine - Groupe II

3. Le salaire horaire des employés appartenant aux catégories mentionnées au paragraphe 2 ci-dessus, que visent les dispositions du présent avenant, doit être égal au salaire de base prévu dans les conventions collectives dont ils relèvent, majoré de 12 %.

4. Les postes énumérés au paragraphe 2 ci-dessus doivent être affichés dans chacune des cinq Régions du réseau, conformément aux dispositions des conventions applicables, compte tenu de la priorité suivante :

- a) Les employés qui ont été affectés à l'un des postes figurant au paragraphe 2 durant la saison des travaux précédente ont la priorité d'emploi aux mêmes postes la saison suivante.
- b) S'il ne se trouve aucun candidat parmi les employés qui ont occupé ces postes au cours de la saison précédente, on fait appel, dans l'ordre suivant :
 - i) aux candidats des Régions de l'Est pour la machine « RCO » n° 1;
 - ii) aux candidats des Régions de l'Ouest pour la machine « RCO » n° 2.

Si plusieurs postes de la même catégorie doivent être comblés conformément aux dispositions du sous-alinéa b i) ou b ii) ci-dessus, ils doivent être attribués aux candidats qualifiés les plus anciens mais, dans la mesure du possible, leur répartition doit se faire également entre les Régions.

Les employés qui obtiennent ces postes conformément au présent paragraphe ne sont pas exposés à la supplantation.

- 5. a) Sauf s'il en est empêché par la maladie ou toute autre cause pour laquelle il a obtenu un congé, l'employé qui ne sollicite pas le poste qu'il a occupé durant la saison des travaux précédente perd ses droits audit poste.
- b) La situation de l'employé qui doit quitter son poste durant la saison des travaux pour un motif valable est déterminée par le président général de la Fédération (réseau) et l'ingénieur (réseau), Production.
- 6. Le poste de conducteur-réparateur est accordé, à condition qu'il ait la qualification voulue, à l'employé possédant le plus d'ancienneté à titre de mécanicien A. Tous les autres postes sont attribués de la manière habituelle. Les droits d'ancienneté régionale d'un employé ne sont aucunement touchés s'il ne sollicite pas l'un desdits postes.
- 7. Un contremaître d'équipe de surnuméraires qui pourrait travailler à ce titre ne perd pas l'ancienneté qu'il détient comme contremaître d'équipe de surnuméraires si, pour des raisons de formation, il sollicite un poste de contremaître adjoint d'équipe de surnuméraires en vertu du présent avenant.
- 8. Si les travaux des deux équipes chargées du remplacement des rails étaient suspendus provisoirement pour un motif quelconque, les

employés visés par le présent avenant qui seraient réaffectés temporairement à leur ancien poste continueraient d'être payés selon le taux de salaire figurant au paragraphe 3 ci-dessus.

9. Les candidats qui obtiennent des postes conformément aux dispositions du présent avenant peuvent y être affectés avant la date indiquée sur le bulletin d'affichage. Le cas échéant, les employés sont assujettis aux dispositions de la convention 10.1 portant sur la semaine de travail. En outre, ils sont rémunérés au taux normal pendant les heures normales si leurs services ne sont pas exigés la veille du jour où doit commencer le cycle de travail.

10. L'employé occupant, hors de sa Région d'affectation, un poste qui a été affiché ou qui était vacant et qui relève du présent avenant peut se rendre chez lui une fois par cycle de travail et les frais de transport justifiés (comme l'indique la lettre de l'ingénieur en chef portant sur l'allocation de déplacement en fin de semaine), qu'il aura engagés, y compris ceux qui couvrent le voyage en avion par vol régulier, s'il y a lieu, lui seront remboursés par la Compagnie. On doit tenir compte des cas particuliers.

Il est entendu que la lettre portant sur l'allocation de déplacement en fin de semaine ne couvre pas les frais de repas, de taxi, de chambre de motel ou d'hôtel et tous autres frais accessoires que l'employé peut engager pour se rendre à son domicile ou en revenir pendant ses jours de repos.

11.
 - a) Lorsqu'un des jours fériés énumérés à l'article 10 de la convention 10.1 ne coïncide pas avec les jours de repos d'un employé, on peut, moyennant autorisation du président général en cause, le déplacer et l'intégrer aux jours de repos de l'employé.
 - b) Lorsque le jour férié est ainsi déplacé, l'employé est rémunéré au taux de salaire normal pour les heures de travail qu'il exécute le jour initialement désigné comme jour férié. Si l'employé doit travailler le jour qui remplace le jour férié, il est alors payé conformément aux dispositions du paragraphe 10.8 de la convention 10.1.

12. Pour l'application de la procédure de règlement des griefs que prévoient les conventions collectives dont relèvent les employés visés par le présent document, le superviseur du programme est saisi du grief au stade I, l'ingénieur en chef de la Région où s'est produite la présumée violation en est saisi au stade II et l'ingénieur (réseau), Production en est saisi au stade III.

13. Sauf dispositions contraires prévues aux présentes, la convention 10.8 s'applique aux employés occupant des postes de contremaître d'équipe de surnuméraires et de contremaître adjoint d'équipe de surnuméraires; la convention 10.13 s'applique aux employés occupant des postes de préposé aux machines « RCO »; et la convention 10.3 s'applique aux employés des postes de conducteur-réparateur, de mécanicien A et de conducteur de machine.
14. Les dispositions du présent avenant sont assujetties à l'obtention, par les parties en cause, d'un permis délivré par le ministre du Travail en vertu du paragraphe 29.1 (1) du Code canadien du travail, partie III.
15. Le présent avenant prend effet à la date de sa signature et sera, par la suite, reconduit d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties ne le résilie sur préavis écrit de 60 jours, lequel ne peut être signifié qu'entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque année.

Fait à Montréal (Québec), le 17 novembre 1983.

POUR LA FRATERNITÉ

POUR LA COMPAGNIE

Le Président général de la
Fédération (réseau),
Lignes CN de l'Ouest,

Le Vice-président adjoint
des Relations syndicales,

(signé) A.F. Currie

(signé) D.C. Fraleigh

Le Président général de la
Fédération (réseau),
Lignes CN de l'Est,

(signé) Paul A. Legros

ANNEXE XV
(Auparavant Annexe XIV des Archives)

Le 6 février 1989

Monsieur R. A. Bowden Président général de la Fédération (réseau) Fraternité des préposés à l'entretien des voies 2775, chemin Lancaster, Bureau 3 OTTAWA (Ontario) K1B 4V8	Monsieur G. Schneider Président général de la Fédération (réseau) Fraternité des préposés à l'entretien des voies 115 Donald Street WINNIPEG (Manitoba) R3C 1M1
---	---

Monsieur A. Passaretti
Vice-président
Fraternité des préposés
à l'entretien des voies
2775, chemin Lancaster, Bureau 1
OTTAWA (Ontario) K1B 4V8

Messieurs,

Au cours des négociations entreprises conformément à l'article III, les représentants de la Fraternité ont expliqué que leur demande relative au paragraphe 3.1 de la convention 10.1 reposait sur deux motifs.

D'abord, ils ont exprimé leurs préoccupations concernant le fait que les employés étaient tenus de travailler sur les lieux des accidents et des déraillements sans qu'un logement leur soit assuré. Ce qui fait que les employés n'ont pas d'autre endroit pour se reposer que les véhicules qui les ont transportés jusqu'à leur lieu de travail.

Leur deuxième sujet de préoccupation était que les employés appelés sur les lieux d'un accident ou d'un déraillement ne bénéficiaient pas de la même qualité de repas que les employés représentés par d'autres syndicats.

La présente a donc pour but de confirmer que les directives nécessaires seront données aux cadres locaux pour assurer aux employés appelés à travailler sur les lieux d'un accident ou d'un déraillement la même qualité de logement et de repas qu'au personnel représenté par d'autres syndicats.

La Compagnie s'engage en outre à communiquer ces directives aux cadres régionaux chargés de dépêcher du personnel sur les lieux d'un accident ou d'un déraillement.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

L'Ingénieur en chef,

(signé) P.R. Richards

ANNEXE XVI
(Auparavant Annexe XVII des Archives)

Le 21 août 1998

Monsieur R.A. Bowden Président général de la Fédération (réseau) Fraternité des préposés à l'entretien des voies 2775, Lancaster Road, bureau 3 Ottawa (Ontario) K1B 4V8	Monsieur Ron F. Liberty Président général de la Fédération (réseau) Fraternité des préposés l'entretien des voies 2989, Pembina Highway, bureau 208 Winnipeg (Manitoba) R3T 2H5
---	--

Messieurs,

Au cours de la dernière ronde des négociations nationales, les deux parties ont convenu de se réunir durant la période fermée en vue de réduire le nombre de catégories d'emploi actuellement régies par la convention 10.1 et d'en moderniser la structure.

Du 18 au 20 août 1998, les parties se sont réunies à Toronto pour discuter des divers engagements pris pour la période fermée, y compris celui susmentionné. Durant nos discussions, il a été convenu que la liste des catégories actuellement non utilisées serait dressée et ferait l'objet d'une annexe de la convention 10.1.

La liste contiendrait le titre de la catégorie visée, la convention complémentaire la régissant et le taux de salaire s'y appliquant au 1^{er} janvier 1997. Si une catégorie de cette liste est nécessaire plus tard, elle sera réactivée sous la convention complémentaire qui la régissait antérieurement et le taux de salaire sera à nouveau élaboré à partir de celui de 1997 en vigueur à la date de réactivation de la catégorie.

À titre d'information, nous joignons la liste des catégories qui, avec la présente, feront partie de la nouvelle annexe XVII de la convention 10.1.

Si vous convenez que le contenu de la présente correspond à nos discussions, veuillez nous signifier votre accord en en signant une copie et en retournant celle-ci au soussigné avec ses annexes.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Pour le vice-président adjoint,
Relations de travail et
législation sur l'emploi,

(signé) Normand Dionne

Lu et approuvé :

Le président général de
la Fédération (réseau),
Lignes de l'Est du CN,

(signé) R.A. Bowden

Le président général de
la Fédération (réseau),
Lignes de l'Ouest du CN,

(signé) R.F. Liberty

Suit la liste des catégories d'emploi qui ne sont actuellement plus utilisées :

Convention complémentaire 10.8

Titre	Taux de salaire au 1^{er} janvier 1997
Contremaître – ÉIR	18,507 \$
Signaleur, conducteur de pont (opérations mécaniques) et rondier	
Première année	15,010 \$
Deuxième année	15,268 \$
Par la suite	15,418 \$
QUAI MINÉRALIER DE PORT ARTHUR	
Chef d'équipe	17,604 \$
Grutier	17,006 \$
Aide-grutier	16,759 \$
Manutentionnaire de minerai	16,667 \$
Rondier	15,591 \$
DÉPÔT DE RAILS DE BELLEVILLE	
Soudeur - de 1 à 12 mois	17,997 \$
Soudeur - de 13 à 24 mois	18,198 \$
Soudeur - de 25 à 36 mois	18,427 \$
Soudeur - de 37 à 48 mois	18,930 \$
Soudeur - plus de 48 mois	19,422 \$
Conducteur de machine à souder en bout	19,422 \$
Inspecteur de soudures de rails bout à bout	19,433 \$
Meuleur auxiliaire	16,847 \$
Monteur de joints collés	16,847 \$
Aide	15,843 \$

Convention complémentaire 10.9

Titre	Taux de salaire au 1 ^{er} janvier 1997
Forgeron, réparateur de pompes, maçon, briqueur, plâtrier	
Moins de 2 ans d'expérience	17,997 \$
De 2 ans à 3 ans non révolus d'expérience	18,427 \$
De 3 ans à 4 ans non révolus d'expérience	18,930 \$
4 ans d'expérience ou plus	19,422 \$
Conducteur et gardien de pont mobile - Conducteur de pont mobile	
Saint-Louis	18,520 \$
Gardien de pont mobile - Groupe n° 1	
Canso Causeway	15,922 \$
Grand Narrows	15,922 \$
Rose Point	15,922 \$
Gardiens de pont mobile - Groupe n° 2	
Fenelon Falls	15,591 \$
Sorel	15,591 \$
Smith Falls	15,591 \$
Peterboro	15,591 \$
Hasting	15,591 \$
Glen Ross	15,591 \$
Nassau	15,591 \$
Conducteur de grue de chevalement (régions de l'Ouest seulement)	17,597 \$
Manoeuvre 1 ^{re} année	15,010 \$
2 ^e année	15,262 \$
Par la suite	15,218 \$
Plongeur (par jour)	197,917 \$

Annexe XVII
(Auparavant Annexe XVIII des Archives)

Le 21 septembre 1998

Monsieur Gary Housch
Vice-président
Fraternité des préposés à l'entretien des voies
2775, Lancaster Road, bureau 3
Ottawa (Ontario)
K1B 4V8

Monsieur,

À la suite de la lettre que vous avez fait parvenir à Richard Dixon le 2 septembre 1998 et dans laquelle vous rappelez les questions soulevées à notre réunion de juillet, j'ai voulu vous répondre personnellement au nom du CN.

D'abord, en ce qui concerne votre question au sujet des effets de la fusion possible avec IC sur le réseau transcontinental actuel du CN au nord des Grands Lacs, j'ai dit qu'il n'y avait absolument aucun risque car notre réseau transcontinental canadien constitue la cheville ouvrière de notre activité et continuera de faire partie intégrante de l'exploitation ferroviaire au CN.

Ensuite, vous avez demandé si le nouveau parcours via Chicago pourrait causer un changement d'orientation risquant d'entraîner des compressions de personnel le long des installations situées au nord des Grands Lacs. Comme vous le savez, nous sommes encore à l'affût des moyens de réduire nos coûts et de tirer le maximum de nos actifs; je n'aurais donc pas pu être en mesure de prédire l'avenir, de dire quel aurait été le niveau de l'emploi à cet endroit si nous n'avions pas entrepris des démarches pour faire l'acquisition de l'Illinois Central. Ce que je puis affirmer, c'est que la fusion avec l'IC ne donnera lieu à aucune mise à pied sur notre réseau du nord de l'Ontario et que nous continuerons à entretenir celui-ci conformément aux normes que nous avons établies en vue d'assurer un excellent service à notre clientèle.

Enfin, pour faire suite à vos inquiétudes au sujet de la viabilité à long terme du DWP, comme je l'ai déjà dit et Michael Sabia l'a déjà confirmé, le DWP deviendra un lien encore plus important dans la région de Chicago.

Il est évident qu'avec votre aide et celle de vos membres, le CN peut franchir cet important carrefour de son histoire qui le mènera au premier rang des chemins de fer d'Amérique du Nord. Vos membres ont participé à l'histoire du CN et nous espérons que la fusion avec l'Illinois Central contribuera à améliorer nos relations.

Je confirme ici que la présente fera partie de la convention collective.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Le vice-président exécutif
de l'Exploitation,

(signé) J.T. McBain

c.c. : Richard Dixon

Annexe XVIII
(Auparavant Annexe XXI des Archives)

Le 18 avril 2001

R.A. Bowden
Président général de
la Fédération (réseau)
FPEV
Ottawa (Ontario)

R.F. Liberty
Président général de
la Fédération (réseau)
FPEV
Winnipeg (Manitoba)

Messieurs,

Durant le processus d'intégration de l'avenant du 12 mai 1999 relatif au principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens » à la convention 10.1 et aux conventions complémentaires de celle-ci, certains points ont dû être modifiés afin d'en assurer l'uniformité avec le texte de la convention collective et un certain nombre d'entre eux étaient difficilement intégrables.

Comme exemple notable, nous citons les objectifs du principe précité établis par les deux parties, qui sont :

- 1) accroître la stabilité du personnel représenté par la FPEV,
- 2) mettre en place un mécanisme permettant aux membres du personnel de travailler plus près de leur domicile et
- 3) réduire les dépenses engagées par la Compagnie.

Pour atteindre ces objectifs, les dispositions négociées dans l'avenant ont été intégrées à la convention collective et signalées comme telles lorsque c'était possible.

La FPEV et la Compagnie ont ces dernières années tenté de simplifier et d'alléger la convention collective. Dans cet esprit, il a été convenu que les « Questions et réponses » de la brochure verte ne seraient pas reproduites dans la convention, puisque, effectivement, elles se trouvent dans ce document distribué en juin 1999.

Si des problèmes surgissent à la suite de l'intégration à la convention collective des dispositions relatives au principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens » ou de leur application, les parties se sont engagées à se réunir régulièrement pour les résoudre conformément à l'esprit de l'avenant relatif à ce principe et aux objectifs mentionnés ci-dessus.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail et législation sur l'emploi,

(signé) R. Dixon

Lu et approuvé :

Le président général de
la Fédération (réseau),
Lignes de l'Est du CN,

(signé) R.A. Bowden

Le président général de
la Fédération (réseau),
Lignes de l'Ouest du CN,

(signé) R.F. Liberty