

CONVENTION COLLECTIVE 10.3

entre

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER
NATIONAUX DU CANADA

et

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 2004

régissant

les taux de salaire et les conditions de travail s'appliquant
aux membres du personnel du service Matériel de travaux

Complément à la convention collective 10.1

En vigueur le 1^{er} janvier 2008

Mise à jour et réimprimée en 2009

(English version available on request)

10406 (06)

TABLE DES MATIÈRES

Article		Page
1	Champ d'application et définition du terme « membre du personnel »	1
2	Rang et listes d'ancienneté.....	1
3	Affichage et attribution des postes.....	4
4	Compression du personnel et rappel au travail	5
5	Barème des salaires	5
6	Procédure de règlement des griefs.....	7
7	Programme de formation des mécaniciens et des mécaniciennes.....	7
8	Programme de formation des conducteurs et des conductrices de machines	9

ANNEXES

Annexe	Page
A	Groupes de machines.....13
B	Outils nécessaires aux mécaniciens B.....20
C	Lettre d'entente du 26 février 1998 portant sur le processus d'évaluation du matériel de travaux.....21
D	Lettre de la Compagnie du 13 octobre 1981 portant sur la rémunération d'un mécanicien A travaillant en dehors de l'atelier22
E	Avenant du 13 avril 1988 portant sur l'établissement de l'ancienneté dans une catégorie d'emploi au moyen du programme de formation.....24

INDEX

A

Affichage et attribution des postes..... 4

B

Barème des salaires 5

C

Champ d'application et Définition du terme membre du personnel » . 1

Compression du personnel et Rappel au travail 5

P

Procédure de règlement **des** griefs..... 7

Programme de formation des mécaniciens et des mécaniciennes..... 7

Programme de formation des conducteurs et des
conductrices de machines 9

R

Rang et listes d'ancienneté..... 1

ARTICLE 1

Champ d'application de la convention et définition du terme « membre du personnel »

Laissé intentionnellement en blanc.

ARTICLE 2

Rang et listes d'ancienneté

2.1 Sous réserve du paragraphe 2.15, pour être considéré comme permanent, un nouveau membre du personnel doit avoir été au service de la Compagnie durant 90 jours ouvrables. Au cours de cette période, il peut être congédié sans enquête pour tout motif qui, de l'avis de la Compagnie, le rend indésirable pour le poste qu'il occupe. Si le membre du personnel est confirmé dans ses fonctions, son ancienneté comme membre du personnel du Matériel de travaux est établie à partir de la date de son entrée en service dans une catégorie d'emploi régie par la présente convention.

2.2 Les membres du personnel affectés à des postes affichés appartenant à un groupe d'ancienneté particulier, acquièrent de l'ancienneté dans ce groupe et dans tous les autres groupes d'emplois moins bien rémunérés où ils n'en détiennent pas.

Les membres du personnel embauchés directement à titre de mécaniciens A ou de mécaniciens B n'acquièrent pas d'ancienneté dans les catégories de conducteur de machine du fait de l'application du présent paragraphe.

2.3

a) Des listes d'ancienneté régionales sont établies et tenues à jour pour les catégories d'emplois ci-après et pour chaque région, c'est-à-dire les régions de l'Atlantique, du Saint-Laurent, des Grands-Lacs, des Prairies et des Montagnes. L'exercice des droits d'ancienneté est limité à chaque région.

Préposé itinérant à l'entretien
Conducteur-réparateur
Mécanicien A
Mécanicien B
Conducteur permanent de machine
Conducteur de machine- Groupe spécial
Conducteur de machine- Groupe I
Conducteur de machine- Groupe II
Conducteur de machine- Groupe III
Aide

Nota Divisions de l'Ouest seulement : Aucune liste d'ancienneté n'est établie dans le cas des conducteurs permanents de machine et des conducteurs-réparateurs

b) Un conducteur-réparateur ou une conductrice-réparatrice est un membre du personnel qualifié à titre de mécanicien A du Matériel de travaux qui est tenu, par sollicitation, de conduire et de réparer les machines désignées ainsi que le matériel connexe comme la dégarnisseuse Plasser, la dégarnisseuse Super Gopher GO-4, le train de ramassage de rails, le P-811, le train de renouvellement de rails, etc.

2.4 La préposée ou le préposé itinérant à l'entretien est un membre du personnel du Matériel de travaux affecté régulièrement à des travaux sur la voie et soumis à un minimum de surveillance, contrairement à la mécanicienne A ou au mécanicien A qui est affecté à une équipe ou à un atelier. Il s'agit habituellement d'une mécanicienne A ou d'un mécanicien A qui a été promu et qui pourrait être considéré comme une dépanneuse ou un dépanneur ne faisant partie d'aucune équipe particulière.

(Voir annexeD)

2.5 La mécanicienneA ou le mécanicienA est un membre du personnel qui a terminé avec **succès** le stage que prévoit le programme de formation des mécaniciens et mécaniciennes du service Matériel de travaux ou l'équivalent, et qui a obtenu un poste de mécanicienA.

2.6 La mécanicienneB ou le mécanicienB est un membre du personnel qui a demandé et qu'on a autorisé à faire le stage que prévoit le programme de formation des mécaniciens et mécaniciennes du service Matériel de travaux, et qui est en formation pour exercer la fonction de mécanicienA. La mécanicienneB ou le mécanicienB peut exécuter, sous surveillance, les travaux habituellement effectués par la mécanicienneA ou le mécanicienA.

2.7 La mécanicienneB ou le mécanicienB qui ne travaille pas à ce titre doit occuper un poste de conducteur de machine appartenant au groupe le plus élevé auquel son ancienneté et sa compétence lui permettent d'être affecté. Toutefois, s'il a l'ancienneté voulue, on peut lui demander de conduire et d'entretenir des types particuliers de machines dans un but de formation en cours d'emploi et afin d'acquérir de l'expérience.

2.8 La date d'ancienneté de la mécanicienneB ou du mécanicienB comme mécanicienneA ou mécanicienA est avancée de 48 mois par rapport à la date à laquelle il a terminé sa formation comme mécanicienneB ou mécanicienB. Toutefois, sa date d'ancienneté comme mécanicienneA ou mécanicienA ne doit jamais être antérieure à la date à laquelle on l'a autorisé à faire son stage de mécanicienneB ou mécanicienB.

2.9 La recommandation et le choix des mécaniciennesB ou mécaniciensB pour suivre les cours du programme de formation se fait suivant l'aptitude et l'ancienneté des candidates et candidats.

2.10 Durant la période de formation, on procédera à des examens et à des évaluations périodiques. Si la mécanicienneB ou le mécanicienB obtient des résultats jugés insatisfaisants et qu'on l'oblige à mettre fin à sa formation au bout de moins d'un an, il peut reprendre son ancien poste. S'il doit mettre fin à sa formation après un an, il doit supplanter le membre du personnel le moins ancien de sa catégorie ou se prévaloir de son ancienneté pour occuper un poste vacant. Exception à la présente règle : le membre du personnel qui a été engagé comme mécanicienB peut être remercié de ses services.

2.11 Pour avoir le droit d'exercer la fonction de mécanicienA, la candidate ou le candidat doit avoir terminé avec succès le stage que prévoit le programme de formation des mécaniciensB et mécaniciennesB ou il doit prouver de manière satisfaisante qu'il a l'expérience, la capacité et les connaissances techniques voulues. Tout nouveau membre du personnel embauché comme mécanicienA, est à l'essai pendant 130 jours ouvrables, conformément aux alinéas 16.2 a) et b) de la convention 10.1.

2.12 Après avoir terminé avec succès le programme de formation des mécaniciens et mécaniciennes, la mécanicienneB ou le mécanicienB est tenu d'exercer ses droits de supplantation (à condition d'avoir l'ancienneté suffisante) envers la mécanicienneA ou le mécanicienA, dans l'atelier du Matériel de travaux de son choix, ou sinon de solliciter un poste permanent de mécanicienA, qui est vacant. S'il néglige de le faire dans les 10 jours qui suivent la fin de sa formation, il perd son ancienneté et il est mis fin à son emploi.

2.13 Dans le cas d'une compression de personnel, la mécanicienneB ou le mécanicienB en stage ne peut pas être supplanté comme mécanicienneB ou mécanicienB. Si le nombre des mécaniciennesB ou mécaniciensB en stage doit être réduit, ceux-ci sont libérés par ordre d'ancienneté et ils peuvent ensuite être rappelés comme mécaniciennesB ou mécaniciensB également par ordre d'ancienneté.

2.14 Sauf dispositions contraires prévues au paragraphe 2.13, les membres du personnel promus ou mutés à un poste de conducteur de machine, de mécanicien A ou de mécanicien B conservent l'ancienneté qu'ils détiennent dans d'autres catégories d'emplois et continuent d'en accumuler dans ces catégories.

2.15 La conduite des machines des groupes I, II et III peut être confiée temporairement à des manœuvres d'équipes de surnuméraires ou à d'autres membres du personnel s'il n'y a pas de conducteurs ou conductrices disponibles. Le membre du personnel affecté temporairement à la conduite d'une de ces machines n'acquiert pas d'ancienneté comme conductrice ou conducteur et il est rémunéré conformément au barème prévu à la présente convention.

2.16 Les conducteurs de machine qualifiés sont promus de la catégorie d'aide au groupe d'ancienneté III et au groupe d'ancienneté II au groupe d'ancienneté I et au groupe spécial, par ordre d'ancienneté. S'il s'avère nécessaire d'accorder une promotion à un conducteur ou une conductrice ayant moins d'ancienneté du fait qu'un conducteur ou une conductrice ou des conducteurs ayant plus d'ancienneté ne sont pas disponibles en raison des exigences de l'exploitation. ou sont en période d'absence autorisée, le nom du conducteur ou de la conductrice ou des conducteurs ayant plus d'ancienneté et celui du conducteur ou de la conductrice ayant moins d'ancienneté qui obtient cette promotion sont ajoutés à la liste d'ancienneté établie pour le groupe I ou le groupe spécial dans l'ordre où ils figurent sur la liste d'ancienneté établie pour le groupe II ou le groupe I. La date ainsi établie est la date attribuée au conducteur ou à la conductrice ayant obtenu une promotion.

2.17 Une conductrice ou un conducteur permanent de machines est défini comme étant une conductrice ou un conducteur de machines qui conduit et entretient, dans un territoire assigné, toutes les machines de la section Matériel de travaux pour lesquelles elle ou il a la qualification voulue.

2.18 Les conductrices et conducteurs permanents de machines exécutent, au besoin, les autres tâches nécessaires au maintien d'un emploi rémunéré. en dépit du fait qu'il puisse s'agir de tâches exécutées d'ordinaire par des employés qui sont régis par d'autres conventions complémentaires de la convention 10.1.

2.19 Au besoin, la Compagnie dispense aux conductrices et conducteurs permanents de machines des cours de formation relative aux machines du Matériel de travaux. Les conductrices et conducteurs permanents de machines doivent suivre ces cours de formation lorsqu'on le leur demande.

2.20 Les conductrices et conducteurs permanents de machines sont appelés à conduire des machines du Matériel de travaux à l'extérieur de leur territoire d'affichage lorsque des conductrices et conducteurs de machines réguliers ou qualifiés ne sont pas disponibles ou dans les cas d'urgence.

2.21 Divisions de l'Est seulement

Le poste de conducteur-réparateur est attribué selon l'ancienneté à titre de mécanicien A, à condition que le membre du personnel ait la qualification voulue.

2.22 Divisions de l'Est seulement

Le poste de conducteur-réparateur adjoint est attribué selon l'ancienneté à titre de conducteur de machine du groupe I, à condition que le membre du personnel ait la qualification voulue.

ARTICLE 3 Affichage et attribution des postes

3.1 Lorsque des postes vacants ou nouveaux d'une durée minimale de 45 jours doivent être affichés, les bulletins sur support papier ou électronique, sont publiés le premier mardi de chaque mois. Les bulletins sur support papier sont placés sans délai en des lieux accessibles à tous les membres du personnel visés. Les bulletins sur support électronique sont disponibles par l'intermédiaire de moyens électroniques, notamment le téléphone (ligne sans frais 800), le courrier électronique, la télécopie. Un exemplaire de chaque bulletin est remis au président ou à la présidente de la section locale et au vice-président ou à la vice-présidente de la division en cause

Les présentes ne doivent pas être **interprétées** comme excluant l'affichage de bulletins à des dates autres que le premier mardi de chaque mois si les conditions le justifient.

3.2 Laisse intentionnellement en blanc.

3.3 Sauf dispositions contraires prévues au paragraphe 15.10 de la convention 10.1, lorsqu'on sait à l'avance qu'un poste nouveau ou vacant sera disponible, on doit l'indiquer sur le prochain bulletin.

3.4 Les bulletins doivent préciser la catégorie des postes (leur durée prévue, s'ils sont temporaires), le numéro de groupe des **conductrices** et conducteurs de machines, le(s) secteur(s) et, dans la mesure du possible, l'heure de prise de service, le point d'attache, le taux de salaire et le logement s'il y a lieu.

3.5 Les membres du personnel qui désirent **occuper l'un** des postes affichés doivent présenter une demande, par écrit ou par un moyen électronique, qui doit parvenir à l'autorité compétente, au plus tard le **quatorzième** jour qui suit la date d'affichage. Ils doivent fournir un double de leur demande au président ou à la présidente de la section locale. Ceux qui sollicitent plusieurs des postes annoncés sur le même bulletin doivent les indiquer par ordre de préférence.

3.6 Le membre du personnel qui a posé sa candidature à un poste peut l'annuler, pourvu qu'il envoie une demande d'annulation, par écrit ou par un moyen électronique, à l'autorité compétente et au président ou à la présidente de la section locale avant la date limite indiquée sur le bulletin, et qu'il avise son supérieur immédiat de cette annulation. Le membre du personnel qui laisse un poste n'est autorisé à le solliciter que s'il n'y a pas d'autres candidatures ou que le poste redevient vacant.

3.7 Avant d'embaucher un nouveau membre du personnel afin de combler un poste vacant pour lequel aucun membre du personnel qualifié n'est disponible dans la région, on doit faire appel, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel qualifiés des autres régions qui sont mis à pied. Le membre du personnel mis à pied qui obtient un tel poste est considéré comme détaché à la région en cause et il peut être rappelé dans sa région d'origine conformément aux dispositions de l'article 4. Son nom figure sur une liste distincte dans la nouvelle région. Si, lorsqu'on le rappelle, il préfère rester dans la nouvelle région, il doit le signifier par écrit dans les 15 jours qui suivent la date du rappel. Son ancienneté compte alors à partir de son affectation à la nouvelle région et il perd les droits qu'il détenait dans son ancien territoire d'ancienneté.

3.8 Les postes vacants ou nouveaux que régit la présente convention sont affichés comme tels d'abord à l'intention des membres du personnel détenant de l'ancienneté au titre de la présente convention, puis à l'intention des autres membres du personnel de l'Entretien de la voie. Dans l'attribution des postes vacants, la priorité est accordée aux membres du personnel d'après leur date d'entrée en service au titre de la convention 10.1, exception faite

des manœuvres des équipes de surnuméraires. Si le nombre de candidatures est insuffisant, les manœuvres des équipes de surnuméraires sont pris en considération.

ARTICLE 4

Compression du personnel et rappel au travail

Laissé intentionnellement blanc

CATÉGORIE Nota : les montants inclus l'" ajustement de 62 cents/heure pour les Mécaniciens et Préposés itinérants	PRISE D'EFFET			
	01/01/08 \$	01/01/09 \$	01/01/10 a	01/01/11 \$
Préposé itinérant à l'entretien	28.06	28.97	29.91	31.11
Chef d'équipe - Matériel de travaux	28.13	29.04	29.98	31.18
Mécanicien A	27.52	28.41	29.34	30.51
Mécanicien B				
De 1 à 12 mois de service	23.20	23.95	24.77	25.72
De 13 à 24 mois de service	23.45	24.21	25.00	26.00
De 25 à 36 mois de service	23.76	24.53	25.33	26.34
De 37 à 48 mois de service	24.44	25.23	26.05	27.10
Conducteur de machine				
Groupe spécial	25.77	26.61	27.47	28.57
Groupe I	24.70	25.50	26.33	27.38
Groupe II	21.77	22.48	23.21	24.14
Groupe III (cercle vert pour titulaires actuels de poste)	19.12	19.69	20.28	21.09
Aide-graisseur*	21.25	21.94	22.65	23.56
Aide	21.00	21.68	22.39	23.28
Conducteur et réparateur	27.21	28.09	29.00	30.16
Conducteur et réparateur adjoint	24.70	25.50	26.33	27.38

*

Poste affiché qui correspond a un poste d'aide affecté a une locomotive diesel et a une grue de type Burro, qui accomplit des tâches d'aide et, en outre, travaille en vue d'acquérir la compétence nécessaire a la conduite de cette grue. La candidate ou le candidat choisi pour occuper ce poste doit, au cours d'une période pouvant aller jusqu'à 60 jours, prouver a la Compagnie qu'il a fait des progrès satisfaisants. Cette période peut être prolongée moyennant entente entre le président ou la présidente des Métallos, local 2004 et l'autorité compétente de la Compagnie. Si la candidate ou le candidat est jugé inapte, on le remplace par la personne candidate qui occupe le rang danuenneté suivant immédiatement le sien.

5.2 On peut, au besoin, créer des postes de chef d'équipe, Matériel de travaux. Toute vacance temporaire de moins de 30 jours, qui doit être comblée, est attribuée au membre du personnel le plus qualifié immédiatement disponible. Les vacances de 30 jours ou plus doivent être affichées. On attribue ce genre de poste au membre du personnel le plus qualifié.

À qualification égale, le poste est attribué à l'ancienneté dans la catégorie d'emploi la mieux rémunérée.

Un membre du personnel qui est affecté à un poste de chef d'équipe n'acquiert pas d'ancienneté à ce titre. Toutefois, un astérisque (*) est placé à côté de son nom sur la liste d'ancienneté pour indiquer qu'il est qualifié pour occuper un tel poste.

5.3 Une conductrice ou un conducteur de machine muni de l'autorisation voulue, qui fait un stage de formation pour se qualifier comme conductrice ou conducteur d'une autre machine faisant partie du matériel de travaux, est payé au taux de salaire applicable à la machine qu'il aurait conduite s'il n'avait pas été en stage de formation.

5.4 (introduit le 1^{er} janvier 2008)

- a) Les machines actuellement énumérées dans la catégorie du groupe III dans la convention complémentaire 10.3 doivent être conduites par des membres du personnel régis par la convention complémentaire 10.3 ou par des membres du personnel régis par d'autres conventions collectives complémentaires, tels que des manœuvres d'équipes de surnuméraires, des agents de la voie, des agents d'entretien de la voie, etc.
- b) Les conducteurs du groupe III ont la possibilité de passer à la catégorie du groupe II, car la Compagnie a besoin d'autres conducteurs du groupe II, et ils toucheront, s'ils réussissent, le taux de salaire supérieur associé au groupe II.
- c) La Compagnie doit fournir la formation nécessaire aux membres du personnel pour qu'ils conduisent le matériel en toute sécurité.
- d) Les membres du personnel qui touchent actuellement le taux de salaire des conducteurs du groupe III qui choisissent de passer à la catégorie du groupe II voient ce taux de salaire protégé (lequel sera haussé chaque année du pourcentage de l'augmentation de salaire).
- e) Les membres du personnel dont l'ancienneté a été établie dans la catégorie des conducteurs de machine du groupe III doivent déclarer leur intention de passer à la catégorie du groupe II ou à celle des manœuvres d'équipes de surnuméraires dans les 30 jours suivant la ratification. Une fois cette déclaration faite, leur ancienneté sera établie au bas de la liste du groupe II, à moins qu'ils n'aient actuellement de l'ancienneté au sein de ce groupe, auquel cas leur date d'ancienneté au sein du groupe II sera maintenue.
- f) Les membres du personnel qui occupent actuellement des postes de conducteur de machine du groupe III et déclarent leur intention de passer à la catégorie supérieure du groupe II se verront attribuer une date d'ancienneté au sein de ce dernier groupe, s'il y a lieu, selon les dispositions ci-dessus, et leur taux de salaire au sein de leur ancien groupe III sera protégé, avec augmentations, jusqu'à ce qu'ils obtiennent un poste au sein du groupe II. Si un membre du personnel déclare son intention de passer à la catégorie des manœuvres d'équipes de surnuméraires, son ancienneté sera intégrée à la liste d'ancienneté de cette catégorie.

- g) Les membres du personnel qui déclarent leur intention de passer à la catégorie du groupe II et qui, par la suite, ne réussissent pas à se qualifier réintégreront la liste d'ancienneté des manoeuvre d'équipes de surnuméraires selon leur date d'ancienneté originale au sein du groupe III.

(Nota: La protection du salaire accordée en vertu des présentes dispositions sera maintenue à condition que le membre du personnel n'exerce pas volontairement son ancienneté pour occuper un poste d'une catégorie moins bien rémunérée après sa première déclaration à l'égard d'un poste de la catégorie du groupe II ou de celle des manoeuvres d'équipes de surnuméraires

ARTICLE 6

Procédure de règlement des griefs
Voir le paragraphe **18.6** de la convention **10.1**

- 6.1 Laissé intentionnellement blanc.

ARTICLE 7

Programme de formation des mécaniciens et des mécaniciennes

7.1 Sauf dispositions contraires prévues au présent article, on encourage les membres du personnel à se familiariser avec les fonctions d'autres postes et on leur en fournit l'occasion en dehors de leurs heures de travail normales et pendant celles-ci. dans la mesure où cela ne nuit pas à l'accomplissement de leurs tâches régulières. Le supérieur peut prendre des dispositions avec l'accord des membres du personnel intéressés pour qu'ils permutent pendant de brèves périodes de temps sans modification de leur taux de salaire.

7.2 Bien que le choix des candidats et candidates à la formation de mécanicienne B ou mécanicien B soit fait par la Compagnie, on prend en considération toute demande en ce sens émanant de membres du personnel de l'Entretien de la voie. Le choix des candidats et candidates à la formation est effectué compte tenu des conditions suivantes :

- a) Les candidats et candidates doivent subir des examens d'aptitudes en mathématiques et en mécanique, de compréhension et de communication orale et écrite.
- b) Les conducteurset conductricesde machines ont la priorité.
- c) Les candidats et candidates doivent posséder au moins une dixième année ou des connaissanceset (ou) une expérienceéquivalant à une dixième année. Si un membre du personnel ne satisfait pas à cette exigence, la Compagnie peut l'aider à atteindre un niveau d'instruction équivalent.
- d) Les membres du personnel acceptés comme mécaniciensB sont affectés à cette fonction par ordre d'ancienneté et suivant les besoins de la Compagnie.

7.3 Les stagiaires sont informés des résultats des examens et de l'évaluation de leur rendement. On doit également les informer par écrit de l'insuffisance de leur rendement et des mesures qui doivent être prises à cet égard.

7.4 Quand une ou un stagiaire a réussi à tous **les** examens réglementaires et qu'elle ou il a satisfait à toutes **les** conditions relatives à la formation, la Compagnie lui remet une attestation de même qu'un certificat de formation.

7.5 La formation est d'une durée de quatre ans, chaque année étant constituée de deux semestres comprenant chacun environ 50 heures de cours théoriques et une formation en cours d'emploi. On doit utiliser au maximum **les** installations et **les services** des instructeurs d'écoles techniques, mais on peut aussi utiliser, au besoin, les installations de la Compagnie et faire appel à ses instructeurs. Durant la période de l'année de formation où **il n'y a pas de** cours théoriques, les stagiaires doivent accepter certaines affectations sur le chantier, qui leur permettront d'acquérir la formation pratique et l'expérience nécessaires pour réparer, entretenir, et conduire les divers types de matériels de travaux et de voie, et d'outillages mécaniques.

7.6 Dans la mesure du possible, **les** stagiaires doivent recevoir une formation en cours d'emploi, suivre des cours et subir des examens pendant les heures normales de travail. **Lorsqu'il** est impossible de faire en sorte que le temps passé à l'atelier et en classe n'excède pas huit heures (repas exclus), on peut accumuler **les** heures de classe et **les** accorder aux membres du personnel comme temps de repos à condition que les exigences de l'exploitation le permettent.

7.7 Chaque semestre de formation, les stagiaires doivent subir des examens pratiques ou écrits ou les deux.

7.8 L'analyse des résultats d'examens de même que l'évaluation des progrès des stagiaires en cours de formation doivent **se** faire périodiquement pour déterminer s'ils peuvent poursuivre leur stage.

7.9 Le comité chargé d'évaluer les progrès des stagiaires est constitué des personnes suivantes :

le superviseur régional – Entretien du matériel de travaux (ou l'équivalent)

le contremaître ou le contremaître adjoint d'atelier ou les deux

les instructeurs ou d'autres superviseurs – Matériel de travaux, qui sont le mieux en mesure de juger du rendement du stagiaire.

7.10 On doit établir et tenir à jour, pour chaque stagiaire, une fiche indiquant **les** progrès réalisés en classe et pendant la formation en cours d'emploi.

7.11

a) La Compagnie prend à sa charge tous **les** frais de cours et, si elle le juge à propos, les frais réglementaires d'inscription des mécaniciennes **B** ou mécaniciens **B** à une école technique ou **a** un établissement semblable pour **y** recevoir la formation que prévoit la présente convention. La Compagnie fournit **a** chaque membre du personnel inscrit au programme de formation **les** manuels et la documentation nécessaires pour lui permettre de suivre **les** cours et de faire, chez lui, **les** exercices préparatoires aux examens.

b) 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 huit heures à l'aller de même qu'au retour. Si le lieu où se donne le cours est dans une autre région, ils sont rémunérés pour la totalité du temps de déplacement pour s'y rendre. La Compagnie fixe le mode de déplacement. et le paiement se fait au taux de salaire normal du membre du personnel.

7.12 Les contremaîtresses et contremaîtres, contremaîtresses et contremaîtres adjoints, préposées et préposés itinérants à l'entretien et mécaniciennes **A** et mécaniciens **A** sont appelés à participer au programme de formation des mécaniciens **B** et mécaniciennes **B** en aidant les stagiaires à acquérir les connaissances et l'expérience nécessaires à leur perfectionnement et à l'établissement de leur compétence en matière de soins courants, d'entretien et de réparation de tous les genres de matériels de travaux et de voie, et d'outillages mécaniques.

7.13 Si une ou un stagiaire échoue à un ou à plusieurs examens, on peut l'autoriser à les repasser moyennant approbation de l'école technique et de la Compagnie et conformément aux exigences fixées par elles.

7.14 Si la Compagnie oblige un membre du personnel à mettre fin à sa formation ou à l'interrompre temporairement, lui ou son représentant peut en appeler de la décision de la Compagnie au stade **II** de la procédure de règlement des griefs.

7.15 Les membres du personnel ne peuvent pas mettre eux-mêmes fin à leur formation. Toutefois, si un membre du personnel demande à être exempté des cours de façon permanente ou temporaire, la Compagnie juge de son cas en fonction des motifs invoqués. Le membre du personnel qui reçoit l'autorisation d'interrompre les cours pendant un certain temps pour cause de maladie ou pour des motifs personnels sérieux, n'est réintégré dans ses fonctions de mécanicien **B** qu'au gré de la Compagnie.

7.16 La mécanicienne **B** ou le mécanicien **B** doit posséder un jeu d'outils manuels couramment utilisés pour les réparations au service Matériel de travaux.

(Voir annexe B)

ARTICLE 8 Programme de formation des conducteurs et des conductrices de machine

8.1 Pour l'application du présent avenant, les membres du personnel qui suivent les cours prévus par le présent programme sont désignés comme suit :

- a) Membre du personnel permanent : membre du personnel titulaire d'un poste de conducteur de machine dans le groupe spécial ou les groupes **I**, **II** ou **III** avant le 1^{er} janvier 1987 ou membre du personnel qui se qualifie comme conductrice ou conducteur de machine de groupe **III** conformément au paragraphe b) ci-dessous.
- b) Stagiaire : membre du personnel nommé à un poste de conducteur de machine le 1^{er} janvier 1987 ou après. Le stagiaire est considéré membre du personnel permanent dès qu'il se qualifie comme conductrice ou conducteur de machine de groupe **III**.

8.2 Le membre du personnel permanent est tenu de suivre des cours de formation et de se présenter aux épreuves de qualification dans 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 des Métallos, local 2004 n à la personne désignée et à l'autorité compétente de la Compagnie. Le membre du personnel qui ne suit pas de cours de formation ne peut solliciter de poste au salaire plus élevé.

8.3 Le membre du personnel permanent détenant de l'ancienneté dans une catégorie d'emploi plus élevée, qui échoue à deux examens de qualification dans cette catégorie, conserve son ancienneté dans ladite catégorie jusqu'à ce qu'il y renonce conformément aux dispositions du présent avenant.

8.4 Le membre du personnel permanent qui obtient un poste de catégorie plus élevée doit suivre la formation pertinente à ce poste. **S'il** ne se qualifie pas aux examens à sa première tentative, **il** a droit à une autre chance. Après deux vaines tentatives, **il** retourne à son ancien poste ou, si ce dernier a été aboli, exerce ses droits de suppléant, conformément au paragraphe 4.1 de la convention 10.1.

8.5 Un membre du personnel permanent ne peut s'inscrire à des cours de formation ou en suivre pour obtenir une promotion tant qu'il n'a pas réussi aux épreuves de classification dans sa catégorie actuelle. Le présent paragraphe entre en vigueur le 1^{er} janvier 1989.

8.6 Le membre du personnel permanent qui s'inscrit à des cours de formation et qui les termine avec succès en vue d'une promotion doit accepter d'être promu s'il a l'ancienneté voulue.

8.7 Le stagiaire engagé le 1^{er} janvier 1987 ou plus tard est remercié de ses services s'il échoue deux fois à l'examen de conducteur de machine de groupe III.

8.8 Tout membre du personnel muté en provenance d'une autre section du service de l'Entretien de la voie doit réussir aux examens de qualification au poste de conducteur de machine de groupe III. S'il échoue, **il** retourne à son ancienne catégorie si son ancienneté le permet.

8.9 C'est à la Compagnie qu'il incombe d'établir l'ordre dans lequel les membres du personnel doivent suivre **les** cours de formation, ordre fondé dans la mesure du possible sur l'ancienneté. Toutefois, on ne peut refuser un poste dans une catégorie plus élevée à un membre du personnel plus ancien lorsque, pour des raisons indépendantes de sa volonté, c'est à un membre du personnel moins ancien qu'on a donné l'occasion de suivre des cours de formation et de se qualifier.

8.10 Le membre du personnel choisi pour suivre les cours de formation doit assister à tous **les** cours et y participer activement.

8.11 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 d'éloignement qu'il a dû engager. 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 huit heures à l'aller de même qu'au retour. Si le lieu où **se** donne le cours est dans une autre région, ils 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.

8.12 Lorsque les jours de repos réglementaire coïncident avec des heures de cours, on **les** remplace par d'autres jours de repos sans perte de salaire.

8.13 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 de formation, les dispositions du paragraphe 25.12 de la convention 10.1 ne s'appliquent pas et la personne en cause peut prendre son congé annuel **à** la date qui convient le mieux aux deux parties.

8.14 La Compagnie fournit à chaque membre du personnel inscrit aux cours de formation 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.

8.15 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.

8.16 Les exigences en matière de qualification dans chacune des catégories d'emploi, la formation et les épreuves qui s'y rattachent sont établies par la Compagnie. Le président ou la présidente des Métallos, local 2004 aura la possibilité d'étudier la documentation qu'on se propose d'utiliser pour les cours prévus au programme de formation.

8.17 Le membre du personnel permanent qui échoue deux fois à un examen peut le repasser en dehors des heures de service, 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 superviseuse ou son superviseur de lui fixer un rendez-vous.

8.18 Le membre du personnel qui échoue à un examen qu'il estime avoir été injuste peut en appeler de la décision en vertu du paragraphe 18.6 de la convention au stade II de la procédure.

8.19 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.

8.20 Le membre du personnel qui a réussi à toutes les épreuves dans sa catégorie reçoit une carte d'attestation du directeur ou de la directrice du Matériel de travaux. Celui qui se qualifie dans la catégorie du groupe spécial reçoit également une attestation de la représentante ou du représentant compétent de l'ingénieure en chef ou de l'ingénieur en chef.

Nota: Le present programme de formation n'est pas destiné à remplacer celui des mécaniciennes B ou mécaniciens B décrit à l'article 7 de la convention.

Fait à Montreal, Québec le 8 décembre 2005

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT DES MÉTALLOS,
LOCAL 2004

La vice-président – Relations de
travail Amérique du Nord

Le Président des Métallos, local 2004 ,

(signé) Kim Madigan

(signé) R.S. Dawson

ANNEXES

16

ANNEXE A

Classification	Exemples
Groupe special	
1) Grues sur rails - Charge utile minimale de 30 tonnes	Grues diesels-électriques, diesels-hydrauliques ou mécaniques, utilisées avec ou sans équipements : sonnettes, souffeuses à neige, godets, etc Grues Ohio, American ou Wellman , d'une charge utile minimale de 30 tonnes, équipées d'une barre de traction AAR de type standard.
2) Bourreuses automatiques	Bourreuses équipées de dispositifs automatiques de levage, de nivellement et de dressage. Fabriquées par Canron, Plasser, Jackson, etc.
3) Camions et remorques - Poids total autorisé supérieur à 48 000 lb	Camions utilisés pour le remorquage de machines et de matériel de voie, équipés de treuils, de grues hydrauliques et d'autres équipements.
Groupe I	
1) Grues sur rail - Charge utile de moins de 30 tonnes	Grues diesels-électriques, hydrauliques ou mécaniques, utilisées avec ou sans équipements. Modèle Burro ou autres, d'une charge utile de moins de 30 tonnes, équipés d'une barre de traction AAR de type standard.
2) Machines à substituer les traverses	Modèles Kershaw ou Mannix à grand rendement.
3) Camions et remorques - Poids total autorisé : plus de 28 000 lb à 48 000 lb inclusivement	Camions utilisés pour le remorquage du matériel de voie, équipés de plates-formes basculantes, de treuils, de grues hydrauliques et d'autres équipements.
4) Grues et pelles mécaniques sur chenilles	Modèles à commandes mécaniques, dotés de tous les équipements. Fabriqués par Rail-Aids, Koehring , Dominion, American, Smith-Rodley, Northwest, etc.
5) Bourreuses à pioches multiples	Bourreuses équipées de dispositifs automatiques de levage, de nivellement et de dressage. Fabriquées par Canron, Plasser, Jackson, etc.
6) Grues sur pneus - Charge utile minimale de 14 tonnes	Modèles avec ou sans dispositifs rail-route, équipés de tous les autres équipements. Charge utile minimale de 14 tonnes. Fabriqués par Grove, Pettibone, Austin-Western, etc.
7) Dégarnisseuses à ballast	Modèle automoteur fabriqué par Kershaw.
8) Excavateur Gradall sur pneus	Excavateur monté sur pneus, avec ou sans dispositifs rail-route. Fabriqué par Gradall, Little Giant, etc.

Classification	Exemples
9) Chargeuse à benne frontale, sur pneus - Benne de 2 1/2 v ³ minimum	Chargeuse à benne frontale, sur pneus, d'une charge utile de 2 1/2 v ³ minimum, équipée d'une souffleuse et de bennes à neige de différentes dimensions. Modèles fabriqués par Michigan, A.C., Hough, Trojan, etc.
10) Speed Swing	Grue automotrice polyvalente sur pneus, avec ou sans dispositifs rail-route, équipée de tous les autres équipements et de bennes de différentes dimensions. Fabriquée par Pettibone.
11) Niveleuse excavatrice à commande hydraulique	Niveleuse excavatrice Jordan avec équipements, à commande hydraulique et à moteur et système hydraulique autonomes.
12) Dégarnisseuse-cribleuse à ballast, à chargement rapide	Bande transporteuse automotrice à courroie. Fabriquée par Pettibone. Barber-Greene et Kershaw.
13) Grues excavatrices Atlas, sur pneus	Grues excavatrices polyvalentes montées sur pneus, modèles 1302 et 1602, avec ou sans dispositifs rail-route, équipées de tous les autres équipements et de bennes de différentes dimensions. Fabriquées par Weyhansen, K.G.
14) Niveleuse	Modèle routier standard muni d'un soc en V, d'une aile latérale et d'une lame frontale. Fabriqué par Caterpillar, Champion, Galion, etc.
15) Tracteurs sur chenilles	Bulldozers munis d'organes de travail : lame, treuil, défonceuse, souffleuse de type Hyster. Fabriqués par Caterpillar, Allis-Chalmers International. Hitachi et Komatsu.
16) Grue sur portique Geismar	Modèle utilisé avec une poutre à raveler pour la manutention des panneaux de voie et des traverses en béton.
17) Machine à positionner le rail	Machine Donelli , modèle PRD-6, dotée d'une cabine de conduite.
18) Dégarnisseuse automatique Loram	Modèle pouvant niveler la voie après dégarnis- sage, équipé d'un organe de dépose des traverses et d'un dispositif de dressage.
19) Excavateur hydraulique, sur chenilles	Modèle à commande hydraulique, équipé en rétro. Fabriqué par Poclair, Atlas, etc.
20) Débroussailleuses	Modèles sur rails et hors rails fabriqués par Pyke, Kershaw, Bombardier, etc.

Groupe II

- | | | |
|-----|--|--|
| 1) | Machine à renouveler les traverses | Modèle Geismar automoteur. |
| 2) | Dégarnisseuse de cases | Modèles fabriqués par Plasser, Kershaw, etc. |
| 3) | Machine à positionner le rail | Machine Donelli, modèle PRD-6. Place à l'avant de la machine. le conducteur décharge les rails à l'endroit voulu. |
| 4) | Régaleuse à ballast | Régaleuse, niveleuse ou vérificatrice de la voie, avec ou sans brosse rotative, souffleuse à neige, aile latérale et soc frontal, Best Pyke modèle L - Kershaw modèle 46-1-1. |
| 5) | Scies ou cisailleuses à traverses | Modèles automoteurs à grand rendement fabriqués par Nordberg, Kershaw et Fairmont. |
| 6) | Dresseuses' | Modèles avec ou sans oeil électronique, fabriqués par Nordberg, Kershaw et Fairmont, Plasser modèle PAL-204.
• Si le conducteur doit tracer des courbes, il se peut qu'il soit payé au taux applicable aux conducteurs de machines du Groupe I. |
| 7) | Démouleuses (moules de traverses) | Modèles ultra-rapides utilisés par les équipes d'entretien de la voie. Fabriques par Kershaw, Nordberg ou Fairmont. |
| 8) | Niveleuses pneumatiques | Les niveleuses pneumatiques sont toutes fabriquées par O.F. Jordan, à l'exception de celles qui sont à commande hydraulique. |
| 9) | Grues à traverses ou polyvalentes | Grues montées sur roues à boudin, appelées grues à traverses ou grues polyvalentes. Fabriquées par Pyke, Kershaw, R.T.W. et Canron. |
| 10) | Régaleuse à ballast | Modèles fabriqués par Railway Maintenance Corporation McWilliams et Plasser. |
| 11) | Grues sur pneus d'une charge utile inférieure à 14 tonnes | Grues avec ou sans dispositifs rail-route, munies de tous les accessoires ; charge utile inférieure à 14 tonnes. Modèles fabriques par Austin-Western, Pettibone, Grove et Galion. |
| 12) | Tracteurs sur pneus - Benne d'une capacité de 1 à 2 ½ v ³ | Tracteurs sur pneus dont la benne de 1 à 2 ½ v ³ peut être utilisée en retro ; modèles munis d'une souffleuse à neige, dont les bennes ont une capacité de plus de 2 ½ v ³ ; Trak Master Tube Lock . |
| 13) | Souffleuse à neige | Souffleuse automotrice ne constituant pas un équipement. Fabriquée par Sicard. |

- | | |
|---|--|
| 14) Cramponneuse à têtes multiples | Cramponneuse automotrice, à commande manuelle ou automatique. Fabriquée par Railway Maintenance Corporation. Nordberg et Fairmont. |
| 15) Appareil hydraulique Hydra-Tool | Modèle automoteur combinant scie a rail et perceuse à têtes multiples. |
| 16) Releveuse-bourreuse | Releveuse-bourreuse automotrice avec ou sans organes de nivellement pour dressage a fil. Fabriquée par Canron. |
| 17) Chargeuse sur chenilles - Charge utile de 1 à 2 ½ v ³ | Chargeuse à benne frontale 4 positions d'une capacité de 1 a 2 ½ v ³ , souffleuse a neige, bennes a neige de différentes dimensions, équipée en rétro, etc. Fabriquée par Eimco, Allis-Chalmers et Caterpillar. |
| 18) Bourreuse a pioches multiples | Bourreuses ne comprenant pas de dispositifs automatiques de levage, de nivellement ou de dressage. Fabriquées par Canron, Railway Maintenance Corporation, Plasser, Matissa et Jackson. Cette machine peut être équipée d'un vérin hydraulique comme les modèles Junior Tamper et Vibratool. |
| 19) Wagon-treuil | Wagon-treuil ou Lidgetwood utilisé pour tirer des traîneaux ou des charrues à ballast. Fabriqué par Mannix ou par le CN. |
| 20) Camions de gros tonnage - Poids total autorisé ; plus de 16 000 lb a 28 000 lb inclusivement | Camions pour le remorquage du matériel de travaux, équipés de plates-formes basculantes, de treuils, de grues hydrauliques et d'autres équipements. |
| 21) Faucheuse automotrice | Faucheuse automotrice équipée d'un scarificateur et d'un dispositif racleur a disques ou d'un dispositif pulvérisateur. Fabriquée par Fairmont et Pyke. |
| 22) Machine à poser les anticheminants | Machine qui pose et fixe tous les types d'anticheminants. Fabriquée par Railway Maintenance Corporation, Anchormaster et Racine Anchormatic. |
| 23) Traveuse | Machine fabriquée par Pyke, Fairmont et Pullman. |
| 24) Cureuse Omni | Véhicule de poids total autorisé de 55 000 lb monté sur châssis, équipé d'une benne preneuse et d'un dispositif rail-route. |
| 25) Dameuse-compacteuse à ballast | Machine vibrante utilisée pour le compactage des cases et des épaulements. Fabriquée par Plasser et Canron. |
| 26) Clé a boulons d'éclisses | Clé a têtes multiples. Fabriquée par Railway |

Maintenance Corporation.

- 27) Dégarnisseuse à ballast Cannon Gopher, Modèle GO.4
- 28) Lorry Plessier Robel, Modèle 54.12-101-AB172
- Groupe III**
- 1) Réchauffeur de rails Simple ou double. Utilisé pour la pose des longs rails soudés (LRS). Fabriqué par Cannon.
- 2) Mesureur d'écartement La machine comprend un prémesureur et un groupe propulseur Bronco. Fabriqué par Nordberg.
- 3) Entailleuse de traverses Entailleuse simple, automotrice ou non. Fabriquée par Nordberg.
- 4) Tracteurs d'une capacité inférieure à 1 v Montés sur pneus ou chenilles, dotés de tous les équipements y compris une faucheuse, une vis fraiseuse, des bennes à neige, une souffleuse à neige, etc. Fabriqués par J. Deere, Massey-Ferguson, Allis-Chalmers, Ford, etc.
- 5) Perceuse à têtes multiples Fabriquée par Arisco, Raco et Nordberg.
- 6) Cramponneuse Automotrice ou non ; à commande mécanique ou hydraulique. Fabriquée par Fairmont, Cannon et Nordberg.
- 7) Tronçonneuse à rails Non automotrice. Fabriquée par Arisco.
- 8) Arracheuse de crampons Automotrice ou non, mécanique ou hydraulique, simple ou double. Fabriquée par Fairmont et Nordberg.
- 9) Faucheuse non automotrice Avec scarificateur, dispositif racleur à disques ou dispositif pulvérisateur.
- 10) Machine à poser les anticheminants Modèle muni d'un dispositif de pose quadruple. Fabriqué par Racine.
- 11) Chevilleuse Fabriquée par Fairmont.
- 12) Dégarnisseuse de cases Modèle automoteur sur roues. Fabriqué par Pyke et Kershaw.
- 13) Poseuse de selles de rails Fabriquée par Nordberg et Fairmont.
- 14) Cisailleuse à traverses Modèle léger. lame simple. Fabriqué par Woolery.
- 15) Grue à traverses, type Modèle léger, semi-mécanique. Fabriqué par

Gandy	Nordberg.
16) Correcteur de dilatation des rails	Dune capacité de 60 à 120 tonnes.
17) Vérin électrique	Fabrique par Nordberg.
18) Bourreuses manuelles	A commande électrique, pneumatique ou à moteur à essence. Fabriquées par Canron, Atlas Copco et Ingersol-Rand.
19) Rouleau compresseur	Toutes dimensions. Fabriqué par Aveling-Barford et Essick.
20) Boulonneuse mécanique	Fabriquée par Nordberg et Raco.
21) Machine à enlever les têtes de traverses	Modèle léger. Fabriqué par Woolery, Fairmont et Canron.
22) Créosoteuse	Fabriquée par Pyke et Fairmont.
23) Scie à rails	Fabriquée par Racine, Nordberg et Stumec.
24) Perceuse à rails	Fabriquée par Racine, Nordberg et Stumec.
25) Désherbeuse	Fabriquée par Rittenhouse, etc., montée sur remorque ou lorry.
26) Faucheuse sur chenilles	Modèle J-5 de Bombardier avec faucheuse rotative à l'arrière ou chasse-neigement à l'avant.
27) Déchargeuse de traverses	Modèle Railway Maintenance Corporation, monté sur wagons à traverses.
28) Machine à substituer les traverses	Avec ou sans équipements. Fabriquée par Canron.
29) Machine à enlever les traverses	Modèle automoteur fabriqué par Fairmont.
30) Machine à manutentionner les traverses	Modèle automoteur fabriqué par Fairmont.
31) Dispositif de dressage	Modèle PRD-6 de Donelli pour le maintien et l'alignement des rails. commandé par le conducteur de la bourreuse.
32) Locotracteur rail-route	Modèle servant à déplacer des wagons. Fabriqué par Isco.
33) Mortaiseuses	Machines utilisées pour le mortaisage des joints. Fabriquées par R.T.W.
34) Machine automatique à déposer des traverses	Machine automatique à traîneau ou à charrue, fabriquée par Loram.

- | | |
|--|--|
| 35) Appareil hydraulique à tirer | Traveleuse modifiée. utilisée uniquement pour les travaux reliés aux traverses en béton. |
| 36) Chargeuse-dechargeuse de rails | Machine montée sur un wagon plat et utilisée avec la grue sur portique Geismar. |
| 37) Camions - Poids total autorise jusqu'à 16 000 lb inclusivement | Camions utilises pour le transport des employes et des matières, avec ou sans équipements. |
| 38) Vibreur de rails | Machine Trak-Vibe. |
| 39) Machine à fixer les selles de rails hors voie | Luthing Pre-Plater. |

ANNEXE B

OUTILS NÉCESSAIRES AUX MÉCANICIENS B

1. Boîte à outils
2. Jeu complet de douilles de 1/2 po (3/8 po à 1 1/4 po) y compris douilles cardan et douilles longues pour bougies d'allumage de 13/16 po sur 7/8 po
3. Jeu de clés mixtes de 3/8 po à 1 1/4 po
4. Jeu de clés pour les systèmes d'allumage
5. Pince-étau universelle 10 po
6. Pince coupante de Côté 8 po
7. Pince à joint coulissant
8. Clé à molette 12 po
9. Tournevis ordinaire 8 po
10. Tournevis ordinaire 12 po
11. Tournevis court
12. Jeu de tournevis Phillips
13. Jeu de tournevis Robertson
14. Jeu de clés Allen de 1/16 po à 1/2 po
15. Marteau à panne ronde – 1 lb
16. Pince pour circlips intérieurs
17. Pince pour circlips extérieurs
18. Jauge d'épaisseur 0,002 po à 0,035 po
19. Ciseau à froid de 3/4 po
20. Garniture et barre-levier
21. Chasse-clavette
Chasse-goupille
Pointeau
22. Scie à métaux
23. Ruban à mesurer 10 pi
24. Couteau de poche
25. Règle d'acier 6 po
26. Pince pour colliers de durite
27. Pinces à longs becs 7 po

ANNEXE C

Montréal (Québec), le 26 février 1998

Monsieur R.A. Bowden
Président général de la
Fédération (réseau)
Fédération du réseau de l'Est
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
2775, ch. Lancaster, bur. 3
Ottawa (Ontario)K1B 4V8

Monsieur R.F. Liberty
Président général de la
Fédération (réseau)
Fédération du réseau de l'Ouest
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
2989, Pembina Highway, bur. 208
Winnipeg (Manitoba)R3T 2H5

Messieurs.

Au cours de la présente ronde de négociations. le Syndicat a demandé que soit modifié le processus d'évaluation du matériel de travaux.

Il a été convenu que l'évaluation des nouveaux types de machines que la Compagnie achète ou loue a long ou a court terme sera confiée au Comité de révision du matériel de travaux (CRMT) auquel participeront les présidents généraux de la Fédération (réseau) ou les personnes que ceux-ci délègueront. Ce processus s'appliquera également au matériel en place auquel est apportée une modification majeure qui en transforme d'une manière importante le fonctionnement.

Si le Syndicat n'est pas d'accord sur l'évaluation du CRMT, il peut présenter un grief à l'ingénieur ou a l'ingénieure en chef, grief qui sera considéré aux fins de ce processus comme ayant été soumis au stade III de la procédure de règlement des griefs.

Les dispositions relatives aux réunions du CRMT seront prises, le cas échéant, en novembre. Si du nouveau matériel de travaux est mis en service sans avoir été évalué par le CRMT, le directeur ou la directrice (réseau) - Matériel de travaux procédera à une évaluation provisoire et convoquera une réunion du CRMT dans les 120 jours suivant la livraison du matériel en question.

Bien que la Compagnie ait accepté de modifier le processus appliqué par le CRMT en instituant un droit d'appel, il est clair que ce droit sera appliqué uniquement à des nouveaux types de machines qui pourront être mis en service. et au matériel existant qui pourra subir une modification majeure qui en transforme d'une manière importante le fonctionnement, après signature de la présente entente.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

(signé) **R.J. Dixon**

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

ANNEXE D

Le 13 octobre 1981

Monsieur A.F. Currie
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés
à l'entretien des voies
115 Donald Street
Winnipeg, Manitoba
R3C 1M1

Monsieur P.A. Legros
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés
à l'entretien des voies
45, rue Rideau, Bureau 306
Ottawa (Ontario)
K1N 5W8

Messieurs,

Une demande présentée par la Fraternité en vertu de l'article III de la convention-cadre du 26 avril 1979 portait sur le fait qu'un mécanicien A. travaillant en dehors de l'atelier et sans surveillance, devrait être rémunéré au même taux qu'un préposé itinérant à l'entretien.

Pour la Fraternité, la difficulté provient de ce qu'un mécanicien A peut être appelé à exécuter sur la voie, pendant de longues périodes de temps, le même travail qu'un préposé itinérant à l'entretien et ne pas recevoir le salaire prévu pour ce poste parce qu'il n'y est pas «affecté régulièrement».

Nous sommes donc convenus qu'une définition claire et précise du poste de préposé itinérant à l'entretien comme le prévoit le paragraphe 2.8 pourrait corriger la situation.

Aux termes du paragraphe 2.8 de la convention 10.3, le préposé itinérant à l'entretien est en général un mécanicien A qui est affecté régulièrement à des travaux de dépannage sur la voie, mais qui n'est rattaché à aucune équipe particulière et n'est soumis qu'à un minimum de surveillance.

Étant donné qu'il travaille régulièrement sur la voie, le préposé itinérant à l'entretien a la charge d'un territoire avec lequel il doit se familiariser pour s'acquitter convenablement de sa tâche de dépanneur. À cet égard, il doit avoir une bonne expérience comme mécanicien A et connaître suffisamment son territoire pour savoir parer aux difficultés. Comme il travaille avec un minimum de surveillance, il doit, dans une certaine mesure, organiser son travail et fixer les priorités.

C'est dans ce contexte que le travail d'un préposé itinérant à l'entretien se distingue de celui d'un mécanicien A affecté à un atelier ou à une équipe et qu'il lui donne droit à un salaire plus élevé.

S'il est vrai que le préposé itinérant à l'entretien doit bien connaître son territoire pour prévoir les difficultés qui peuvent se présenter sur une certaine période de temps, il arrive que la mécanicienne A ou le mécanicien A soit également appelé à quitter l'atelier pour exécuter des travaux de dépannage sur la voie, à différents endroits, pendant une période de temps prolongée et avec un minimum de surveillance. Dans ce contexte précis, le mécanicien doit résoudre les mêmes difficultés et exécuter le même genre de travail qu'un préposé itinérant à l'entretien.

C'est à ce moment-là et dans ces conditions que le mécanicien A a droit au salaire de préposé itinérant à l'entretien.

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

Pour le Vice-président des
Relations syndicales,

(signe) D.C. Fraleigh

c.c. : Monsieur P. Richards, Ingénieur en **chef**, Montréal

ANNEXE E

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Regions de l'Atlantique, du Saint-Laurent et des Grands-Lacs

AVENANT intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la Fraternité des préposés a l'entretien des voies visant a l'établissement de l'ancienneté pour la catégorie d'emploi de conducteurs et conductrices de machines, au moyen du programme de formation à l'intention des conducteurs et conductrices de machines.

1. Un « bulletin spécial » sera affiché au besoin, afin d'annoncer les catégories d'emploi qui feront l'objet de formation.
2. Les candidats et les candidates qui ont réussi les examens de qualification de la catégorie d'emploi dans laquelle ils travaillent seront, dans la mesure du possible, choisis selon leur rang d'ancienneté pour suivre la formation. La candidate ou le candidat qualifié possédant plus d'ancienneté a préséance sur la personne possédant moins d'ancienneté, pour une catégorie d'emploi plus élevée s'il est impossible de le libérer de son service ou si la période d'affichage du bulletin spécial coïncide avec son congé. Le nom des personnes qui ont demandé a suivre la formation annoncée dans le bulletin spécial est transmis au Président général.
3. Le membre du personnel commence a acquérir de l'ancienneté dans la catégorie d'emploi de conducteurs et conductrices de machines lorsqu'il réussit les examens de qualification dont il est question dans le programme de formation. La date de départ de l'ancienneté correspond à la date de publication du bulletin spécial.
4. La candidate ou le candidat qualifié comptant le plus d'ancienneté, dont il est question à l'alinéa 2 ci-dessus, qui n'est pas choisi pour suivre un cours de formation commencera à acquérir de l'ancienneté dans la catégorie d'emploi plus élevée lorsqu'un membre du personnel comptant moins d'ancienneté commencera à en acquérir dans cette catégorie d'emploi plus élevée. La mention TBT est portée en regard de son nom sur la liste d'ancienneté pour indiquer que cette personne doit être formée pour la catégorie d'emploi en question.
5. Le membre du personnel a former dont il est question a l'alinéa 4, qui est choisi pour suivre un cours de formation et qui refuse d'y assister, renonce a son ancienneté dans cette catégorie d'emploi.
6. Les membres du personnel qui accumulent de l'ancienneté dans une catégorie d'emploi conformément aux dispositions du présent avenant doivent, selon leur rang d'ancienneté, suivre un cours de formation pour une machine en particulier. Si un membre du personnel demande a être exempté du cours, son cas est soumis au Président général de la Fédération (réseau) ou a son représentant autorisé, et au cadre autorisé de la Compagnie.
7. Le membre du personnel qui a suivi le cours de formation et qui est qualifié pour conduire une machine en particulier, voit un astérisque inscrit en regard de son nom dans la colonne réservée à cette machine, sur la liste d'ancienneté.

8. Le présent avenant prend effet a la date de sa signature et est, par la suite, reconduit d'année en année. a moins que l'une ou l'autre des parties ne le dénonce sur préavis écrit de 60 jours à l'autre partie, lequel préavis ne peut être signifié qu'entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque année.

Fait à MONTRÉAL, le 13 avril 1988.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LA FRATERNITÉ

Pour le Vice-président-adjoint des
Relations syndicales,

Le Président général de la
Fédération (réseau) - Lignes de l'Est
du CN.

(signé) **W.W. Wilson**

(signé) **RA. Bowden**

CONVENTION COLLECTIVE 10.8

entre

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

et

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 2004**

régissant

**les taux de salaire et les conditions de travail
du personnel de la Voie**

Complément à la convention collective 10.1

En vigueur le 1^{er} janvier 2008

Mise à jour et réimprimée en 2009

(English version available on request)

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
1 Champ d'application et définition du terme « membre du personnel ».....	1
2 Rang et listes d'ancienneté	1
3 Affichage et attribution des postes	3
4 Compression du personnel et rappel au travail.....	8
5 Entretien particulier et équipes surnuméraires.....	8
6 Barème des salaires	9
7 Formation.....	14
8 Surveillance pendant les jours de repos.....	17
9 Service de déneigement	17
10 Dispositions particulières applicables au personnel travaillant au dépôt de rails de Transcona	18

ANNEXES

ANNEXE	PAGE
I Ententes diverses	20
II Lettre d'entente du 15 juillet 1977 portant sur le schéma d'avancement des contremaîtres et des contremaîtres adjoints des équipes surnuméraires.....	24
III Lettre d'entente du 13 février 1984 portant sur la catégorie de préposé au graissage	26
IV Avenant du 27 février 1984 portant sur les dispositions régissant la catégorie de contremaître. Équipe d'inspection et de réparation de la voie.....	28
V Lettre d'entente du 8 mars 1984 portant sur l'attribution du poste vacant de contremaître de la voie dont le titulaire a été nommé à un poste de contremaître ÉIR	30
VI Avenant du 24 janvier 1986 portant sur les dispositions régissant la catégorie de contremaître. Équipe d'inspection et de réparation de la voie dans les régions de l'Atlantique, du Saint-Laurent et des Grands-Lacs.....	32
VII Lettre de la Compagnie du 14 janvier 1987 portant sur l'hébergement des employés contraints de déménager après avoir été supplantés en raison de fluctuations de trafic ou d'un changement d'ordre technologique	34
VIII Avenant du 16 septembre 1993 portant sur le taux de salaire applicable aux membres du personnel affectés à la protection des véhicules d'entretien ou des travaux en voie.....	36
IX Avenant du 14 avril 1996 portant sur la période reconnue de travail saisonnier des manœuvres des équipes surnuméraires et des préposés et préposées.....	38
X Avenant du 21 avril 1989 portant sur l'établissement d'une catégorie de chauffeur d'autocar-manœuvre d'équipe Surnuméraire dans les régions de l'Atlantique, du Saint-Laurent et des Grands-Lacs	39

ANNEXE	PAGE
XI Avenant du 14 avril 1971 portant sur certaines catégories d'emplois au nouveau dépôt de rails de Belleville.....	41
XII Lettre d'entente du 12 mars 1976 portant sur les contremaîtres généraux pouvant travailler a titre de contremaîtres d'équipe de soudeurs	43
XIII Avenant du 7 juillet 1981 portant sur l'établissement d'échelons et de taux de salaire correspondants au dépôt de rails de Transcona.....	44
XIV Avenant intervenu entre la Compagnie et le syndicat des Métallos, Section locale 2004 au sujet de l'instauration de trois niveaux de contremaîtres et contremaîtresses d'équipe surnuméraire. y compris la formation et la qualification relatives à ces postes et l'attribution de ces derniers.....	47

INDEX

A

Affichage et attribution des postes..... 3

B

Barème des salaires..... 9

C

Champ d'application de la convention et définition du terme
« membre du personnel »..... 1
Compression du personnel et rappel au travail..... 8

D

Dispositions particulières applicables au personnel travaillant au
dépôt de rails de Transcona 18

E

Entretien particulier et équipes surnuméraires 8

F

Formation..... 14

R

Rang et listes d'ancienneté..... 1

S

Service de déneigement..... 17
Surveillance pendant les jours de repos..... 17

ARTICLE 1
Champ d'application de la convention et
définition du **terme « membre du personnel »**

Laissé intentionnellement blanc.

ARTICLE 2
Rang et listes d'ancienneté

Définitions

2.1 Une agente ou un agent d'entretien de la voie est un membre du personnel qui a terminé les cours du programme de formation prévus pour cette catégorie d'emploi, et qui a passé avec succès les épreuves de qualification précisées à l'article 7.

Le poste d'agent de la voie ou d'agent d'entretien de la voie doit être considéré comme un poste attribué conformément au paragraphe **15.3** de la convention **10.1**, qui a été occupé pendant les **18** derniers mois par le titulaire du poste ou par l'agente ou l'agent de la voie ou l'agente ou l'agent d'entretien de la voie plus ancien qui l'a supplanté.

Avancement

2.2 Les membres du personnel qui possèdent les qualités requises pour les postes de contremaître doivent savoir lire et écrire le français ou l'anglais.

2.3 Le schéma d'avancement des membres du personnel de la Voie est établi comme suit :

- Agent de la voie ou agent d'entretien de la voie
- Agent principal d'entretien de la voie
- Contremaître adjoint de la voie
- Contremaître de la voie
- Contremaître adjoint - Équipe surnuméraire
- Contremaître - Équipe surnuméraire

(Voir annexe II)

Nota : La catégorie d'agent d'entretien de la voie et conducteur de camion-grue ne fait pas partie du schéma d'avancement du personnel de la Voie. Les agentes et agents d'entretien de la voie et conductrices et conducteurs de camion-grue conservent et exercent leurs droits d'avancement conformément aux paragraphes 2.2 à 2.5.

NOTA 1 : Divisions de l'**Est** seulement

Les postes affichés d'agent d'entretien de la voie et conducteur de camion-grue sont attribués selon l'ancienneté acquise à ce titre, conformément au paragraphe **15.3** de la convention **10.1**. Toutefois, si un poste n'est pas comblé, il est attribué, conformément au paragraphe **15.3** de la convention **10.1**, à l'agente ou l'agent d'entretien de la voie le plus ancien détenant un permis de conduire valide.

NOTA 2 : Divisions de l'**Ouest** seulement

Aux fins du présent paragraphe, aucune date d'ancienneté n'est établie dans le cas des agents d'entretien de la voie et conducteurs de camion-grue.

2.4 Le membre du personnel dont la date d'ancienneté comme contremaître adjoint d'une équipe surnuméraire est antérieure au 1^{er} janvier 1978 n'a pas à suivre les cours de formation prévus pour la fonction de contremaître d'équipe surnuméraire ou à établir son ancienneté à ce titre. Il est rémunéré au taux indiqué à l'alinéa 6.1 B).

2.5 Le schéma d'avancement des membres du personnel du service de la Soudure est établi comme suit :

Régions des Prairies et des Montagnes, compte tenu de l'ancienneté régionale

- Contremaître d'équipes de soudeurs
- Soudeur contremaître
- Soudeur
- Opérateur de machines ultrasoniques
- Meuleur
- Meuleur auxiliaire
- Aide

Régions du Saint-Laurent et des Grands-Lacs, compte tenu de l'ancienneté régionale et région de l'Atlantique. compte tenu de l'ancienneté dans le secteur et la région

- Contremaître d'équipes de soudeurs
- Soudeur contremaître
- Soudeur
- Opérateur de machines ultrasoniques
- Meuleur
- Meuleur auxiliaire
- Aide

Dépôt de rails de **Transcona** (Man.), territoire d'ancienneté distinct

- Soudeur
- Préposé à l'entretien
- Scieur
- Conducteur de machines à souder en bout
- Inspecteur de soudures de rails bout à bout
- Opérateur de machines ultrasoniques
- Chef d'équipes de scieurs et de trieurs
- Aide-huileur
- Conducteur de grues de relevage
- Conducteur de grues à portique (11 à 29 tonnes)
- Autre conducteur de grues (jusqu'à 10 tonnes)
- Opérateur de machines à démonter
- Foreur
- Classeur
- Meuleur auxiliaire
- Monteur de joints collés
- Conducteur de locotracteurs
- Manoeuvre

Dépôt de rails de Belleville (Ont), territoire d'ancienneté distinct

Soudeur
Conducteur de machines à souder en bout
Inspecteur de soudures de rails bout à bout
Meuleur auxiliaire
Monteur de joints collés
Aide

ARTICLE 3 Affichage et attribution des **postes**

(Voir entente n° 2 -Annexe I)

3.1

- a)** Personnel de la section Voie: Sauf dispositions contraires prévues au paragraphe 3.4 des présentes et au paragraphe 15.7 de la convention 10.1, on doit aviser, au moyen d'un bulletin sur support papier ou électronique. les membres du personnel, le premier mardi de chaque mois (ou a d'autres dates convenues) de tous les postes vacants ou nouveaux du service, ceux de contremaître et de contremaître adjoint d'équipes surnuméraires compris.
- b)** Personnel de la section Soudure : Sauf dispositions contraires prévues au paragraphe 15.7 de la convention 10.1, tous les postes vacants ou nouveaux de la région sont annoncés au moyen d'un bulletin sur support papier ou électronique le premier mardi de chaque mois.

Les bulletins sur support papier sont placés sans délai en des lieux accessibles à tous les membres du personnel **visés**. Les bulletins sur support électronique sont disponibles par l'intermédiaire de moyens électroniques, notamment le téléphone (ligne sans frais 800). le courrier électronique, la télécopie. Un exemplaire de chaque bulletin est remis au président ou a la présidente de la section locale et au vice-président **I** ou à la vice- présidente de la division en cause.

Les présentes dispositions ne doivent pas être interprétées comme excluant l'affichage de bulletins a des dates autres que le 1^{er} ou le 15 de chaque mois, si les conditions le justifient.

3.2 Les bulletins doivent préciser la catégorie des postes (dans le cas des postes temporaires, ils indiqueront la durée prévue), le lieu de travail et le salaire, et indiquer si le logement est fourni ou non.

3.3 Les membres du personnel qui désirent occuper un des postes affichés doivent présenter leur candidature, par écrit ou par un moyen électronique, et cette dernière doit parvenir a l'autorité compétente au plus tard le quatorzième jour qui suit la date de l'affichage. Ils doivent fournir un double de leur demande a la présidente ou au président de la section locale. Ceux qui sollicitent plusieurs postes annoncés sur le même bulletin doivent les indiquer par ordre de préférence.

3.4

- a)** Dans l'application du paragraphe 15.7 de la convention 10.1, une vacance temporaire d'une durée inférieure a 45 jours à un poste de contremaître ou de contremaître adjoint de la voie, qui doit être comblée a la demande de la Compagnie et qui se trouve dans

un canton doté de postes permanents de contremaître adjoint de la voie et (ou) d'agent principal d'entretien de la voie, doit être comblée selon l'ordre de priorité ci-dessous et le membre du personnel à qui on l'attribue ne peut pas être supplanté.

Si cette vacance temporaire d'une durée inférieure à 45 jours ne peut être comblée conformément aux dispositions ci-dessus, le paragraphe 15.7 de la convention 10.1 s'applique.

- b)** L'ancienneté dans une catégorie supérieure ne peut être établie que si le membre du personnel a obtenu un poste affiché faisant partie de cette catégorie. Le membre du personnel qui comble une vacance temporaire conformément au paragraphe 15.10 de la convention 10.1 doit reprendre son ancien poste à l'expiration de la vacance temporaire.

Contremaîtresse ou contremaître de la voie

- i) Contremaîtresse ou contremaître de la voie affecté au canton; à défaut,
- ii) contremaîtresse ou contremaître adjoint de la voie le plus ancien dans le canton; à défaut,
- iii) contremaîtresse ou contremaître adjoint de la voie le plus ancien dans le canton, qui ne travaille pas à ce titre; à défaut,
- iv) agente ou agent principal d'entretien de la voie affecté au canton; à défaut,
- v) agente ou agent d'entretien de la voie affecté au canton.

Contremaîtresse ou contremaître adjoint de la voie

- i) Contremaîtresse ou contremaître de la voie affecté au canton; à défaut,
- ii) contremaîtresse ou contremaître adjoint de la voie le plus ancien dans le canton, qui ne travaille pas à ce titre; à défaut,
- iii) agente ou agent principal d'entretien de la voie affecté au canton; à défaut,
- iv) agente ou agent d'entretien de la voie affecté au canton.

3.5 Le membre du personnel travaillant à titre de contremaîtresse ou contremaître d'équipe surnuméraire ou de contremaîtresse ou contremaître adjoint d'équipe surnuméraire mais ne détenant aucune ancienneté à titre de contremaîtresse ou contremaître de la voie ou de contremaîtresse ou contremaître adjoint de la voie peut poser sa candidature aux postes temporairement vacants affichés dans les catégories de contremaître de la voie ou de contremaître adjoint de la voie sans perdre d'ancienneté dans les catégories supérieures. Si le membre du personnel obtient un poste temporairement vacant de contremaître de la voie ou de contremaître adjoint de la voie, il n'est libéré pour occuper le poste qu'à la fin de son affectation, mais il commence à accumuler de l'ancienneté dans sa catégorie à partir de la date de sa nomination. Entre-temps, c'est la candidate ou le candidat le plus ancien après lui qui occupe le poste devenu vacant sans qu'il soit nécessaire de réafficher ce poste.

3.6 L'ancienneté d'un membre du personnel qualifié qui a obtenu, dans une catégorie supérieure, un poste affiché, commence à partir de la date de sa nomination par bulletin, et elle

s'applique également à toutes les catégories moins élevées où il a établi sa qualification, mais où il n'a pas encore acquis d'ancienneté.

3.7 Le membre du personnel qui a posé sa candidature a un poste peut l'annuler, pourvu qu'il envoie une demande d'annulation, par écrit ou par un moyen électronique, à l'autorité compétente et à la présidente ou au président de la section locale avant la date limite indiquée sur le bulletin, et qu'il avise sa ou son chef hiérarchique de cette annulation. Le membre du personnel qui laisse un poste n'est autorisé à le solliciter que s'il n'y a pas d'autres candidatures ou que le poste redevient vacant.

3.8 Les membres du personnel, sauf ceux de la section Soudure, qui obtiennent un poste auquel s'applique une convention complémentaire à la convention 10.1, continuent d'acquérir de l'ancienneté au titre de la présente convention. Toutefois, ils peuvent reprendre leur ancien poste n'importe quand au cours de la période de 12 mois qui suit leur nomination, après quoi le poste est affiché comme poste permanent.

Dispositions particulières s'appliquant au personnel de la section Soudure

3.9 Avant d'embaucher un nouveau membre du personnel afin de combler un poste vacant pour lequel aucun membre du personnel qualifié n'est disponible dans un territoire d'ancienneté donné, on doit faire appel, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel qualifiés d'un autre territoire qui sont mis à pied. Le membre du personnel mis à pied qui obtient un tel poste est considéré comme détaché au territoire en cause et il peut être rappelé dans son territoire d'origine conformément à l'article 17 de la convention 10.1. Son nom figure sur une liste distincte dans le nouveau territoire. Si, lorsqu'on le rappelle, il préfère rester dans le nouveau territoire, il doit en faire la demande par écrit dans les 15 jours qui suivent la date du rappel. Son ancienneté compte alors à partir de son affectation au nouveau territoire, et il perd les droits qu'il détenait dans son ancien territoire d'ancienneté.

3.10 Les postes vacants ou nouveaux dans la section Soudure doivent être affichés à l'intention des membres du personnel de l'Entretien de la voie, la priorité étant accordée aux membres du personnel de la section Soudure, puis à ceux de la section Voie de la région en cause.

Personnel ayant acquis de l'ancienneté a la section Soudure avant le 1^{er} mai 1976

3.11

- a) Le membre du personnel qui compte de l'ancienneté dans un chantier mobile d'entretien ou à un dépôt de rails, ou aux deux endroits, la conserve et continue d'en acquérir.
- b) Si le membre du personnel dont il est fait état en a) obtient un poste affiché et qu'il passe d'un chantier mobile à un dépôt de rails, ou vice versa, il conserve l'ancienneté acquise dans son territoire d'origine.
- c) Si le membre du personnel dont il est fait état en a) occupe un poste à un dépôt de rails et qu'il soit mis à pied, il peut supplanter le ou la titulaire d'un autre poste au dépôt, pourvu qu'il ait la compétence voulue; ou bien, il peut faire valoir l'ancienneté acquise dans un chantier mobile pour y supplanter le ou la titulaire d'un poste auquel sa compétence lui permet d'accéder. S'il supprime le ou la titulaire d'un poste de chantier mobile, il conserve l'ancienneté acquise au dépôt de rails. De la même façon, si le membre du personnel dont il est fait état en a) est affecté à un poste de chantier mobile et qu'il soit mis à pied, il peut supplanter le ou la titulaire d'un poste à ce chantier ou à un dépôt de rails et conserve son ancienneté aux deux endroits.

- d) À l'exception des membres du personnel considérés comme permanents aux termes des paragraphes 7.16 et 7.17, les membres du personnel de la section Soudure affectés à un chantier mobile, qui ont acquis de l'ancienneté au titre d'une autre convention du service de l'Entretien de la voie et qui refusent une promotion à un poste de soudeur ou de catégorie inférieure, doivent retourner à leur section d'origine au service de l'Entretien de la voie. Ils perdent leur ancienneté aux termes de la présente convention et ne sont réadmis à la section Soudure qu'après entente entre le syndicat et la Compagnie. Cette disposition ne s'applique pas aux membres du personnel qui sont régulièrement affectés à un dépôt de rails.
- e) À l'exception des membres du personnel considérés comme permanents aux termes des paragraphes 7.16 et 7.17, les membres du personnel de la section Soudure affectés à un chantier mobile, qui n'ont acquis de l'ancienneté qu'au titre de la présente convention et qui refusent une promotion à un poste de soudeur ou de catégorie inférieure, perdent les droits qu'ils détiennent aux termes de la présente convention. mais ils ont la priorité sur les nouveaux membres du personnel pour les postes à pourvoir dans d'autres sections du service de l'Entretien de la voie.

Personnel acquérant de l'ancienneté à la section **Soudure** à compter du 1^{er} mai 1976

3.12

- a) À compter du 1^{er} mai 1976, le nouveau membre du personnel de la section Soudure qui est affecté à un dépôt de rails n'acquiert de l'ancienneté qu'au dépôt. Il en va de même du nouveau membre du personnel de la section Soudure qui est affecté à un chantier mobile, et qui n'acquiert de l'ancienneté que dans le territoire d'ancienneté où se trouve le chantier.
- b) Le membre du personnel qui ne détient de l'ancienneté que dans un dépôt de rails, et qui obtient un poste de chantier mobile annoncé mais que personne n'a sollicité, acquiert de l'ancienneté dans la nouvelle catégorie et dans le territoire d'ancienneté où se trouve le chantier, à compter de la date de sa nomination par bulletin. Il conserve toutefois l'ancienneté acquise au dépôt de rails et peut de nouveau solliciter un poste vacant dans un dépôt. Il en va de même du membre du personnel qui n'a de l'ancienneté que dans un chantier mobile et qui peut en acquérir dans un dépôt de rails tout en conservant celle qu'il détient au chantier.
- c) Si un membre du personnel ne détenant de l'ancienneté que dans un dépôt de rails est mis à pied et qu'il ne puisse obtenir aucun autre poste au dépôt, il peut, s'il a la compétence voulue, occuper un poste vacant de chantier mobile, qui a été annoncé mais que personne n'a sollicité. Il acquiert alors de l'ancienneté dans la nouvelle catégorie et dans le territoire d'ancienneté où se trouve le chantier, à compter de la date de sa nomination par bulletin. Il en va de même du membre du personnel mis à pied qui n'a de l'ancienneté que dans un chantier mobile et qui peut en acquérir dans un dépôt de rails tout en conservant celle qu'il détient au chantier.

- d)** Le membre du personnel qui, conformément **a** l'alinéa **b)** ou **c)** ci-dessus, a acquis de l'ancienneté dans un territoire où **se** trouve un dépôt de rails et dans un territoire où **se** trouve un chantier mobile, peut faire valoir son ancienneté dans un dépôt de rails tout en conservant celle qu'il a acquise dans **le** chantier et vice versa, pourvu qu'il ne sollicite pas de postes de catégories inférieures.
- e)** Les membres du personnel de **la** section Soudure affectés **a** un chantier mobile qui refusent de suivre des cours de formation ou d'accepter une promotion à l'intérieur de cette section, doivent retourner dans leur section d'origine au service de l'Entretien de la voie. S'ils ne détiennent aucune ancienneté au titre d'une autre convention s'appliquant aux préposés et préposées à l'entretien de la voie, ils ont la priorité sur les nouveaux membres du personnel pour les postes **a** pourvoir dans les autres sections du service de l'Entretien de la voie. Ils ne sont cependant réadmis à la section Soudure qu'après entente entre **le** syndicat **et** la Compagnie.

3.13 Sous réserve de dispositions contraires prévues **à** la présente convention, l'ancienneté d'un membre du personnel dans une catégorie donnée commence **a** être comptée **a** la date de sa nomination par bulletin. Quant au membre du personnel qui vient d'une autre section pour combler une vacance temporaire de 45 jours ou moins **a** la section Soudure, il n'acquiert pas d'ancienneté dans cette dernière section.

Avancement

Chantiers mobiles d'entretien

3.14

- a)** Aide
 Meuleur auxiliaire
 Soudeur
 Soudeur contremaître
 Contremaître d'équipe de soudeurs

Dépôts de rails

Dépôt de Transcona (Manitoba)

- b)** Échelon 6 - Manoeuvre classifié
- Échelon 5 - Aide-grutier, foreur, classeur, meuleur auxiliaire, monteur de joints collés, conducteur de grue (jusqu'à 10 tonnes)
- Échelon 4 - Conducteur de grue **a** portique (15 tonnes)
- Échelon 3 - Conducteur de trieuse ultrasonique, soudeur, meuleur - Classe A, opérateur de machine **à** démonter, cariste, soudeur préposé au durcissement des abouts, raboteur-meuleur
- Échelon 2 - Conducteur de grue de relevage (30 tonnes ou plus), conducteur de grue **a** portique (25 tonnes)
- Échelon 1 - Soudeur, conducteur de machine **a** souder en bout, inspecteur de soudures de rails bout **a** bout

Dépôt de Belleville (Ontario)

- c)** Aide
- Meuleur auxiliaire, monteur de joints collés
- Conducteur de machine à souder en bout
- Inspecteur de soudures de rails bout à bout
- Soudeur

Nota: Le membre du personnel qui acquiert de l'ancienneté dans une catégorie d'un des échelons cidessus. n'en acquiert pas, par le fait même, dans les autres catégories du même échelon.

3.15 Les dispositions de la présente convention portant sur l'obligation d'accepter une promotion et de suivre des cours de formation ne s'appliquent pas aux membres du personnel des chantiers mobiles dont l'ancienneté. dans cette section, se limite aux postes suivants :

- Meuleur
- Opérateur de machine ultrasonique
- Soudeur **aluminothermique**

Les membres du personnel nommés à ces postes ne peuvent, du simple fait de leur nomination, acquérir de l'ancienneté à titre d'aide, de meuleuse ou meuleur auxiliaire ou de soudeuse ou soudeur **aluminothermique**, conformément au paragraphe 2.5.

ARTICLE 4

Compression du personnel et rappel au travail

Laissé intentionnellement blanc

ARTICLE 5

Entretien particulier et équipes surnuméraires

5.1 Les agentes et agents de la voie ou agentes et agents d'entretien de la voie affectés à des équipes surnuméraires temporaires, appelées équipes d'entretien particulier, chargées de l'entretien d'un canton, sont rémunérés au taux qui s'applique au poste d'agent de la voie ou d'agent d'entretien de la voie.

(Voir entente n° 4 -Annexe I)

5.2 Les taux de salaire du personnel de canton ne s'appliquent pas dans le cas des grandes équipes surnuméraires temporaires affectées au ballastage et au relevage de la voie aux endroits où des matériaux neufs ont été déposés de façon continue le long de la voie, à la nouvelle pose de rails en continu, à l'alignement de la voie et autres travaux devant être réalisés dans le cadre du ballastage et de la nouvelle pose de la voie, ou à d'autres tâches trop lourdes pour être exécutées par les équipes normales de canton.

5.3 On ne peut employer des équipes surnuméraires pour remplacer les équipes normales de canton.

ARTICLE 6
Barème des salaires

6.1.1

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET			
	01/01/08 \$	01/01/09 \$	01/01/10 \$	01/01/11 \$
Personnel de la voie				
a) Contremaître de la voie	22.94	23.69	24.46	25.44
Contremaître adjoint de la voie	21.98	22.70	23.43	24.37
Agent de la voie (de 0 à 6 mois)	20.27	20.93	21.61	22.47
Agent de la voie (de 7 à 24 mois)	20.82	21.50	22.20	23.09
Agent de la voie (par la suite)	20.94	21.62	22.32	23.22
Agent d'entretien de la voie et conducteur de camion-grue	24.70	25.50	26.33	27.38
Contremaître - Chasse-neige (wagon déboulineur) et niveleuse (voir par. 9.1)	27.57	28.46	29.39	30.56
b) Préposé au graissage	23.02	23.77	24.55	25.53

NOTA: Après avoir terminé avec succès les murs du programme de formation prévus à l'article 7, les membres du personnel occupant des emplois classés dans les catégories ci-dessous touchent les taux de salaire suivants :

CATÉGORIE	01/01/08	01/01/09	01/01/10	01/01/11
	\$	\$	\$	\$
c) Contremaître-Éq. sursum.				
Niveau 1	26.38	27.24	28.12	29.25
Niveau 2	27.74	28.64	29.58	30.76
Niveau 3	29.43	30.38	31.37	32.62
Contremaître - Équipe surnuméraire (voir par. 2.7)	23.61	24.38	25.17	26.18

6.1.2

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET			
	01/01/08 \$	01/01/09 \$	01/01/10 \$	01/01/11 \$
Personnel de la voie				
a) Contremaître de la voie (minimum : 8 personnes, contremaître exclus)	25.52	26.35	27.21	28.30
Contremaître de la voie (maximum : 7 personnes, contremaître exclus)	24.70	25.50	26.33	27.18
Contremaître adjoint de la voie	22.89	23.63	24.40	25.38
Agent principal d'entretien de la voie	22.33	23.06	23.81	24.76
Agent d'entretien de la voie	21.50	22.20	22.92	23.83
Contremaître adjoint - Équipe sumuméraire (voir par. 2.8)	25.69	26.52	27.39	28.48
Contremaître - Équipe sumuméraire (voir par. 6.7)	27.33	28.22	29.14	30.30

BARÈME DES SALAIRES DES SOUDEURS

6.1.3

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET			
	01/01/08 \$	01/01/09 \$	01/01/10 \$	01/01/11 \$
Contremaître d'équipe de soudeurs (minimum : 6 personnes, contremaître compris)	27.80	28.70	29.63	30.82
Soudeur contremaître (maximum : 5 personnes, contremaître compris)	27.00	27.88	28.78	29.93
Soudeur, de 1 à 12 mois	24.27	25.06	25.88	26.91
Soudeur, de 13 à 24 mois	24.54	25.34	26.16	27.21
Soudeur, de 25 à 36 mois	24.85	25.66	26.49	27.55
Soudeur, de 37 à 48 mois	25.50	26.33	27.19	28.27
Soudeur, par la suite	26.15	27.00	27.88	29.00
Opérateur de machine ultrasonique	24.70	25.50	26.33	27.38
Meuleur	24.46	25.25	26.08	27.12
Meuleur auxiliaire	22.58	23.31	24.07	25.03
Soudeur aluminothermique	22.92	23.67	24.44	25.41
Aide	21.00	21.68	22.39	23.28

NOTA : Les taux de salaire des soudeurs s'appliquent aussi aux soudeurs en formation conformément au paragraphe 7.1.

6.1.4

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET			
	01/01/08	01/01/09	01/01/10	01/01/11
	\$	\$	\$	\$
Transcona				
Soudeur, de 1 à 12 mois	24.27	25.06	25.88	26.91
Soudeur, de 13 à 24 mois	24.54	25.34	26.16	27.21
Soudeur, de 25 à 36 mois	24.85	25.66	26.49	27.55
Soudeur, de 37 à 48 mois	25.50	26.33	27.19	28.27
Soudeur, par la suite	26.15	27.00	27.88	29.00
Préposé à l'entretien	25.69	26.52	27.39	28.48
Scieur	24.70	25.50	26.33	27.38
Conducteur de machine à souder en bout	25.69	26.52	27.39	28.48
Inspecteur de soudure de rails bout à bout	25.69	26.52	27.39	28.48
Opérateur de machine ultrasonique	24.70	25.50	26.33	27.38
Conducteur de trieuse ultrasonique	24.46	25.25	26.08	27.12
Conducteur de grue				
Grue de relevage	25.77	26.60	27.47	28.57
Grue à portique (de 11 à 29 tonnes)	23.25	24.00	24.79	25.78
Autres grues (jusqu'à 10 tonnes) - affectation à un autre travail quand il n'y a pas de grue à conduire	22.26	22.98	23.73	24.68
Aide-grutier	22.58	23.31	24.07	25.03
Foreur	22.58	23.31	24.07	25.03
Classeur	22.58	23.31	24.07	25.03
Meuleur auxiliaire	22.58	23.31	24.07	25.03
Monteur de joints collés	22.58	23.31	24.07	25.03
Conducteur de locotracteur	21.80	22.52	23.25	24.18
Aide-huileur	21.25	21.94	22.65	23.56
Manoeuvre	20.18	20.83	21.51	22.37
Chef d'équipe de scieurs et de trieurs	25.82	26.66	27.53	28.63
Opérateur de machine à démonter	24.70	25.50	26.33	27.38
Meuleur - Classe A	24.70	25.50	26.33	27.38
CaristeOperator	24.70	25.50	26.33	27.38
Soudeur préposé au durcissement des abouts	24.70	25.50	26.33	27.38
Raboteur-meuleur	24.70	25.50	26.33	27.38
Manoeuvre classifié	20.67	21.34	22.04	22.92

(Voir l'annexe C)

MANOEUVRES D'ÉQUIPES SURNUMÉRAIRES ET PRÉPOSÉS

6.1.5

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET			
	01/01/08 \$	01/01/09 \$	01/01/10 \$	01/01/11 \$
Préposé	19.87	20.51	21.18	21.87
Manoeuvre d'équipe surnuméraire				
156 premiers jours de service, à l'exclusion de la période d'essai	18.13	18.72	19.33	20.10
Après 156 jours de service, à l'exclusion de la période d'essai	18.56	19.17	19.79	20.58

Nota 1 : Chaque mois de service mentionne au paragraphe 6.1 représente 21 jours de service cumulatif rémunéré. de sorte que 7 mois de service correspondent à 147 (7x 21) jours de service cumulatif rémunéré.

Nota 2 : Tout le service cumulatif rémunéré du membre du personnel payé à un **taux** initial conformément au paragraphe 6.1 est pris en compte pour la détermination de son taux de salaire au moment où il commence à travailler dans une autre catégorie d'emploi.

Nota 3 : Les contremaîtres et contremaîtresses de la voie affectés aux équipes de canton travaillant sur camion-grue sont qualifiés à ce titre et rémunérés au taux de salaire horaire applicable à la catégorie de contremaître de la voie (minimum : 8 personnes, contremaître exclu).

Nota 4 : Les manœuvres des équipes surnuméraires employées presque toute l'année reçoivent le même taux de salaire que les agents et agentes de la voie ou, s'ils ont la compétence voulue, que les agents et agentes d'entretien de la voie.

6.2 Le présent paragraphe ne s'applique pas aux membres du personnel qui ont été embauchés avant le 1^{er} mars 1988 et qui peuvent prouver qu'ils ont déjà fait, pendant six mois, un travail similaire aux chemins de fer.

Tout membre du personnel qui a été embauché avant le 1^{er} mars 1988 et qui peut prouver que, pendant six mois, il a déjà travaillé comme agente ou agent de la voie aux chemins de fer touche le taux de salaire applicable au poste d'agent de la voie comptant de 7 à 24 mois de service.

Le membre du personnel qui, au moment de son entrée en service, peut prouver que, conformément à l'article 7 de la présente convention, il a reçu la formation et acquis la compétence voulues pour accéder aux postes des catégories indiquées en 6.1.1 ou en 6.1.2 reçoit, s'il occupe un de ces postes, le taux de salaire initial que touche le membre du personnel qualifié appartenant à ces catégories.

6.3 Les manœuvres des équipes surnuméraires employées presque toute l'année reçoivent le même taux de salaire que les agents de la voie ou, s'ils ou elles ont la compétence voulue, que les agentes et agents d'entretien de la voie.

6.4 Dans les territoires ou les préposées et préposés a l'entretien de la voie sont exclusivement affectés a certains travaux pour lesquels, conformément au paragraphe 2.4, des territoires d'ancienneté sont **créés** aux termes d'un accord entre la présidente ou le président des Métallos, local 2004 et les autorités compétentes de la Compagnie, les taux de salaire et les conditions de travail font l'objet d'une entente entre les parties précitées.

6.5 La contremaîtresse ou le contremaître de la voie qui doit abandonner sa propre équipe ou qui doit assumer la responsabilité de plus de deux équipes de canton pour poser des aiguilles, relever, aligner ou niveler la voie, reçoit le salaire d'une contremaîtresse ou d'un contremaître dirigeant une équipe d'au moins huit membres du personnel.

Tout membre du personnel travaillant **sous** la surveillance d'une contremaîtresse ou d'un contremaître de la voie doit être compté dans l'équipe composée d'au moins huit membres du personnel.

6.8 Sauf dispositions contraires prévues en 7.5, les membres du personnel qui remplacent provisoirement une contremaîtresse ou un contremaître touchent le salaire applicable à ce poste, conformément au paragraphe 6.1. S'ils doivent quitter leur lieu de résidence pour occuper un poste non affiché, leurs dépenses leur sont payées jusqu'à concurrence de 15 \$ par jour. Si le poste ne peut pas être attribué conformément au paragraphe 15.10 de la convention 10.1 ou a l'alinéa 3.4 a) des présentes, la Compagnie a le droit de combler la vacance qui n'a pas fait l'objet d'un affichage en attribuant le poste a un membre du personnel habitant a l'endroit ou cette vacance s'est produite. Ce dernier peut toutefois être supplanté par un membre du personnel plus ancien ayant la compétence voulue, mais celui-ci n'a pas droit à l'allocation quotidienne indiquée au présent paragraphe.

a) Définition de « **meuleur** » ou « **meuleuse** »

Ébarbe le métal de soudure en excédent a l'aide d'une meuleuse de grande puissance, dans une équipe de soudeurs affectés a la réfection des abouts écrasés. Peut également participer a l'ébavurage des abouts, avec les soudeurs.

b) Définition de « **meuleur** » ou « **meuleuse** auxiliaire »

Effectue l'ébavurage ou le meulage des rails, selon les besoins. Peut être assisté d'un aide et être affecté a l'ébavurage des rails au sein de grandes équipes de soudeurs.

c) Les soudeuses et soudeurs continueront d'effectuer le meulage rattaché à leur travail et les membres du personnel de la section Voie continueront d'effectuer des travaux d'ébavurage et de meulage ponctuels.

LIGNES DE L'OUEST

6.10 Le poste affiché d'aide-huileur consiste en un poste d'aide sur une grue de relevage; l'aide-huileur ou l'aide-huileuse doit s'acquitter de ses tâches d'aide tout en essayant de se qualifier comme conducteur ou conductrice de grue. La candidate ou le candidat retenu pour le poste d'aide-huileur dispose de 60 jours ouvrables pour démontrer a la Compagnie, d'une manière jugée satisfaisante par elle, qu'il ou elle a acquis la compétence nécessaire pour devenir conducteur ou conductrice de grue. La période peut être prolongée d'un commun accord par la présidente ou le président des Métallos, locale 2004 et l'autorité compétente de la Compagnie. Si la ou le titulaire est disqualifié, il est remplacé par la candidate ou le candidat suivant le plus ancien.

ARTICLE 7 Formation

7.1 Pour l'application de la présente convention, les membres du personnel qui suivent les cours prévus par le programme de formation sont désignés comme suit :

- a)** Membre du personnel permanent : Membre du personnel titulaire d'un poste de contremaître d'équipe surnuméraire, de contremaître adjoint d'équipe surnuméraire, de contremaître de la voie, de contremaître adjoint de la voie, d'agent d'entretien de la voie ou d'agent de la voie avant le 1^{er} janvier 1978, ou membre du personnel qui se qualifie comme agent ou agente d'entretien de la voie conformément à l'alinéa b) ci-dessous.
- b)** Stagiaire: Membre du personnel qui a établi son ancienneté comme agent ou agente de la voie le 1^{er} janvier 1978 ou après cette date. Ce membre du personnel est considéré comme stagiaire jusqu'à ce qu'il se qualifie comme agent ou agente d'entretien de la voie, après quoi il est considéré comme membre du personnel permanent.

7.2 Le stagiaire doit se qualifier comme agent ou agente d'entretien de la voie avant d'avoir accumulé deux années de service rémunéré. Si, au cours de cette période, il échoue deux fois à l'examen d'agent d'entretien de la voie, il est remercié de ses services; s'il vient d'une autre section de l'Entretien de la voie, il peut reprendre son ancien poste à condition d'avoir l'ancienneté voulue.

Dispositions particulières relatives à la formation du personnel de la section Soudure

Définition de « soudeur » ou « soudeuse en formation »

7.3 Le membre du personnel qui, après en avoir fait la demande, a été jugé apte à participer au programme de formation des soudeurs de l'Entretien de la voie, et qui suit les cours de formation en vue d'occuper un poste de soudeur.

Nota: 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.

Définition de « soudeur » ou « soudeuse »

7.4 Le membre du personnel qui a terminé avec succès les cours du programme de formation des soudeurs de l'Entretien de la voie et à qui on a attribué un poste de soudeur.

7.5 À l'exception des membres du personnel des dépôts de rails, les membres du personnel qui sont régis par la présente convention depuis le 1^{er} mai 1976 doivent acquérir de la compétence dans tous les domaines de la soudure et du meulage. S'ils en font la demande, les membres du personnel des dépôts de rails peuvent être acceptés au cours de formation des soudeurs et soudeuses. Dès leur affectation à un chantier mobile pour y recevoir leur formation, ils sont assujettis aux règles qui régissent les membres du personnel de cette catégorie. Nonobstant les alinéas 3.10 b) et 3.11 d), le membre du personnel d'un dépôt de rails qui est accepté au cours de formation des soudeurs et soudeuses et qui sollicite un poste autre que celui de soudeur au dépôt de rails avant d'avoir terminé sa formation, perd

l'ancienneté qu'il a acquise au chantier mobile et il ne lui sera plus possible de solliciter de poste vacant dans un tel chantier.

7.6 Les soudeuses et soudeurs et les meuleuses et meilleurs qualifiés seront appelés à participer au programme en aidant les membres du personnel en formation à acquérir les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leur fonction de soudeur ou de meilleur.

7.7 La période de formation dure trois ans (36 mois) et consiste à effectuer les tâches inscrites au programme. Chaque année, le soudeur ou la soudeuse doit suivre environ 160 heures de cours en classe et en atelier. Certains cours peuvent également avoir lieu sur la voie. Le reste du temps, il doit exercer les fonctions inhérentes à son affectation régulière au chantier afin d'acquérir les connaissances et l'expérience voulues.

7.8 Dans la mesure du possible, on doit faire en sorte que les soudeuses et soudeurs reçoivent leur formation sur le tas, assistent aux différents murs et passent leurs examens durant les heures normales de travail. Lorsqu'il est impossible d'aménager l'horaire de sorte que le total des heures travaillées et des heures de formation n'excède pas huit, à l'exclusion de la période du repas, on peut alors accumuler les heures en excédent consacrées à la formation. Les périodes de congé compensatoire pour les heures accumulées doivent être accordées en fonction des impératifs de l'exploitation.

7.9 Les membres du personnel qui reçoivent la formation de soudeur peuvent avoir à subir périodiquement des examens rattachés aux fonctions auxquelles ils ont été affectés. S'ils ont l'ancienneté voulue, on peut leur demander d'exercer diverses fonctions à différents endroits dans le but de parfaire leur formation de soudeur. Si le même cours se donne à plusieurs endroits, les membres du personnel les plus anciens ont la priorité dans le choix du lieu d'affectation.

7.10 Conformément au paragraphe 7.3, les membres du personnel des chantiers mobiles sont tenus de participer au programme de formation. Toutefois, si un membre du personnel demande à être exempté des cours de façon permanente ou temporaire, la Compagnie doit juger de son cas en fonction des motifs invoqués. Le membre du personnel qui reçoit l'autorisation d'interrompre les cours pendant un certain temps pour cause de maladie ou des motifs personnels sérieux, n'est réintégré qu'après entente entre la Compagnie et le syndicat.

7.11 L'analyse des résultats d'examens de même que l'appréciation du soudeur ou de la soudeuse en cours de formation doivent se faire périodiquement pour déterminer si celui-ci ou celle-ci doit poursuivre sa formation. On fera part, par écrit, des résultats obtenus à chaque soudeur ou soudeuse en formation.

7.12 Le soudeur ou la soudeuse en formation qui échoue à un ou à plusieurs examens peut les repasser à condition que la Compagnie l'y autorise et qu'il ou elle satisfasse aux exigences de cette dernière.

7.13 Le comité chargé d'évaluer les progrès des soudeurs et soudeuses en formation est constitué des personnes suivantes :

la superviseure générale ou le superviseur général- Soudure
les superviseures adjointes et superviseurs adjoints -Soudure
les instructeurs et instructrices et les soudeurs contremaîtres et soudeuses
contremaîtresses qui sont le mieux en mesure de juger du rendement du soudeur ou de la
soudeuse en formation.

7.14 Si la Compagnie met fin à la formation du membre du personnel ou l'interrompt temporairement, le niveau le plus haut auquel le membre du personnel ou la représentante ou le représentant accrédité peut en appeler de la décision est le stade II de la procédure de règlement des griefs.

7.15 Les jours de repos des membres du personnel en formation sont le samedi et le dimanche.

7.16 Les aides embauchés dans la section Soudure des chantiers mobiles avant le 1^{er} mai 1976 qui n'ont pas encore reçu de formation théorique ont la possibilité de recevoir ce genre de formation. S'ils ne profitent pas de l'occasion qui leur est offerte, ils sont considérés comme des aides permanents, et la lettre "P" est placée à côté de leur nom, sur la liste d'ancienneté.

7.17 Les nouveaux membres du personnel qui, après avoir suivi le programme de formation des soudeurs et soudeuses, échouent deux fois aux examens passés durant la formation, sont remerciés de leurs services.

7.18 Les membres du personnel de la section Soudure des chantiers mobiles qui appartiennent à une catégorie inférieure à celle de soudeur et qui ont été embauchés, ont suivi les cours de formation payés par la Compagnie et acquis la compétence voulue avant le 1^{er} mai 1976, peuvent obtenir de l'ancienneté à titre de soudeurs ou de soudeuses. Leur inscription sur la liste se fait dans l'ordre de leur qualification et à la suite du dernier nom qui y figure au 1^{er} mai 1976. Dans le cas des membres du personnel qui ne veulent pas acquérir ce type d'ancienneté, on appose la lettre "P" à côté de leur nom sur la liste d'ancienneté.

7.19 Si aucune soudeuse ou aucun soudeur qualifié ayant de l'ancienneté n'est disponible dans la section Soudure le 1^{er} mai 1976 ou ultérieurement, c'est l'aide-soudeuse ou l'aide-soudeur embauché avant cette date, qui a suivi avec succès les cours de formation payés par la Compagnie et qui détient le plus d'ancienneté qu'on doit affecter au poste vacant de soudeur pour lequel il n'y a pas eu de candidature, jusqu'à ce qu'on lui trouve un remplaçant ou un remplaçant qualifié.

7.20 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 huit 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 fixera le mode de déplacement, et le paiement se fera au taux de salaire normal du membre du personnel.

7.21 Les membres du personnel en formation doivent être logés de façon convenable. Si la Compagnie ne fournit pas les repas, elle doit prendre, à sa charge, les frais raisonnables engagés à cet égard par les membres du personnel.

7.22 Pendant leur formation, les membres du personnel de la section Soudure reçoivent quotidiennement huit heures de salaire au taux horaire qui leur était payé avant qu'ils suivent

les cours. ou au taux payé la première année aux soudeurs et soudeuses, le plus élevé des deux prévalant.

ARTICLE 8
Surveillance pendant **les jours** de repos

8.1 Si la Compagnie demande d'assurer de façon régulière la surveillance dans plusieurs cantons le sixième jour d'une semaine normale de travail, les membres du personnel qui y sont affectés touchent le salaire normal majoré de 50 % pour les heures consacrées à ce travail, le minimum garanti étant de huit heures.

(Voir entente n° 5 -Annexe I)

ARTICLE 9
Service de déneigement

9.1 Les contremaîtresse et contremaîtres et les conductrices et conducteurs de chasse-neige ou de niveleuses du service de déneigement sont rémunérés au taux applicable au poste de contremaître d'équipe Surnuméraire de 30 personnes ou plus.

(Voir ententes n° 6 et 7 -Annexe I)

9.2 L'agent ou l'agente de la voie ou l'agent ou l'agente d'entretien de la voie qui aide effectivement un contremaître ou une contremaîtresse à assurer la conduite d'un chasse-neige ou d'un wagon déboulineur ou qui, dans le cadre du service de déneigement, doit conduire lui-même ou elle-même une niveleuse et un chasse-neige, touche le salaire applicable au poste de conducteur de machine - Groupe II, Matériel de travaux. Cette disposition s'applique aussi à une agente ou un agent principal d'entretien de la voie, qui n'est pas tenu de remplacer à ce moment-là la contremaîtresse ou le contremaître de son canton. Son ancienneté comme agente ou agent d'entretien de la voie s'applique.

(Voir entente no 8 -Annexe I)

9.3 Le taux approprié s'applique à toutes les heures pour lesquelles le membre du personnel a droit à une rémunération entre le moment où il se présente au travail à sa gare d'attache et celui où il y est libéré à son retour, c'est-à-dire le taux normal pendant les heures d'affectation régulière à son canton, et le taux normal majoré de 50 % en dehors des heures d'affectation régulière. à l'exception des déplacements haut le pied pour lesquels il est rémunéré au taux normal.

(Voir entente n° 9 -Annexe I)

ARTICLE 10
Dispositions particulières applicables au personnel travaillant au dépôt de rails de
Transcona

LIGNES DE L'OUEST

10.1 Les membres du personnel de Transcona en affectation régulière à l'atelier des coeurs de croisement du dépôt de rails ont la priorité pour faire des heures supplémentaires

dans cet atelier; les membres du personnel en affectation régulière a l'atelier de soudage en bout ont la même priorité dans cet atelier. Si aucun membre du personnel de ces deux ateliers n'est disponible pour effectuer des heures supplémentaires, la Compagnie peut faire appel à un autre membre du personnel, conformément à l'article 8 de la convention 10.1.

Fait a Montréal (Québec), le 8 décembre 2005 .

POUR LA COMPAGNIE :

La vice-présidente – Relations de travail Amérique du Nord

(signé) **Kim Madigan**

POUR LE SYNDICAT DES MÉTALLOS, LOCAL 2004:

Le Président des Métallos, local 2004

(signé) **R.S. Dawson**

ANNEXES

ANNEXE I

ENTENTES

N° 1 - PARAGRAPHE 2.5

Question :

Un chasse-neige est utilisé à partir d'un canton A. La Compagnie peut-elle exiger que les agents de la voie, agents d'entretien de la voie et agents principaux d'entretien de la voie sollicitant des postes affichés au titre du paragraphe précité aient ou acquièrent la compétence voulue pour la conduite du véhicule ?

Réponse :

Non ! Le Syndicat et la direction de la Compagnie doivent collaborer pour s'assurer qu'il y a un nombre **suffisant** d'employés qualifiés de disponibles pour utiliser le matériel de déneigement.

No 2 - ARTICLE 3

Une vacance s'étant produite au poste de contremaître de la voie, un agent de la voie, agent d'entretien de la voie ou agent principal de la voie ayant l'ancienneté et la compétence voulues a postulé l'emploi et l'a obtenu. Après une période de 6 à 8 mois, s'étant révélé inapte à exécuter le travail, il est rétrogradé mais conserve sa qualification à titre d'agent de la voie, d'agent d'entretien de la voie ou d'agent principal d'entretien de la voie.

Question :

L'employé doit-il alors reprendre son ancien poste dans le canton en cause ou dans n'importe quel autre canton auquel son ancienneté lui permet d'être affecté ?

Réponse :

À moins que les parties n'en viennent à un accord satisfaisant, l'employé peut faire valoir son ancienneté en tant qu'agent de la voie, agent d'entretien de la voie ou agent principal d'entretien de la voie.

No 3 - PARAGRAPHE 4.5

L'agent de la voie ou l'agent d'entretien de la voie qui a terminé sa période d'essai, conformément aux dispositions de la convention 10.8, n'est pas tenu de faire de stage d'essai conformément aux dispositions de la convention 10.13.

Il est en outre convenu que si un manoeuvre d'une équipe **surnuméraire** temporaire travaille au sein d'une équipe **régulièrement** affectée à l'entretien d'un canton, il est tenu de se conformer aux dispositions du paragraphe 2.1 de la présente convention, s'il ne l'a pas déjà fait.

No 4 - ARTICLE 5

Depuis le 1^{er} février 1942, le travail exécuté au sein d'une équipe d'entretien particulier par un employé à l'essai qui a déjà travaillé dans un canton, doit être pris en compte dans la période d'essai dont fait état l'alinéa 16.2 a) de la convention 10.1.

N° 5 - PARAGRAPHE 8.1

La Compagnie demande d'assurer de façon régulière une surveillance dans plusieurs cantons le sixième jour d'une semaine normale de travail. Les employes qui effectuent ordinairement ce travail peuvent ne pas y être affectés un des sixièmes jours désignés comme jours de surveillance.

Question :

Les dispositions prévues en 8,1 s'appliquent-elles aux employés qui assurent la surveillance même s'ils ne le font pas de façon régulière ?

Réponse :

Oui ! Les dispositions de ce paragraphe ne visent qu'à assurer la surveillance de façon régulière. Il n'est donc pas question d'obliger les mêmes employes à effectuer ce travail de façon régulière pour avoir droit à la rémunération prévue.

N° 6 - PARAGRAPHE 9.1

Question :

Un contremaître de chasse-neige remplissant ces fonctions a-t-il le droit d'occuper le poste de contremaître de wagon déboulineur quand on n'a pas besoin du chasse-neige ?

Réponse :

Oui !

N° 7 - PARAGRAPHE 9.1

Un contremaître de la voie qui sollicite un poste dans un canton où l'on a besoin d'un contremaître de chasse-neige est tenu d'avoir la compétence voulue pour exercer cette fonction, à moins qu'il n'y ait, sur place, un nombre suffisant de contremaîtres de chasse-neige ou d'employés du service de la Voie désireux d'acquérir la qualification nécessaire pour ce poste.

Si un contremaître principal de chasse-neige souhaite faire valoir ses droits d'ancienneté à un endroit quelconque, il doit s'assurer qu'il sera disponible au moment où l'on aura besoin de lui.

N° 8 - PARAGRAPHE 9.2

Question :

Doit-on accorder la priorité, par ordre d'ancienneté, à un agent de la voie, à un agent d'entretien de la voie ou à un agent principal de la voie pour aider un contremaître à assurer la conduite d'un chasse-neige ?

Réponse :

Oui, s'ils ont la compétence voulue.

N° 9 - PARAGRAPHE 9.3

Le paragraphe 9.3 de la présente convention se lit comme suit :

« Le taux approprié s'applique à toutes les heures pour lesquelles l'employé a droit à une rémunération entre le moment où il se présente au travail à sa gare d'attache et celui où il

y est libéré à son retour, c'est-à-dire le taux normal pendant les heures d'affectation régulière à son canton, et le taux normal majoré de 50% en dehors des heures d'affectation régulière, à l'exception des déplacements haut le pied pour lesquels il est rémunéré au taux normal. »

Question :

Du fait des différentes interprétations que peut avoir le membre de phrase « toutes les heures pour lesquelles l'employé a droit à une rémunération.. » faisant partie de ce paragraphe, comment un contremaître de chasse-neige doit-il être rémunéré dans les cas suivants ?

Exemple n° 1 - Demandé un mercredi à **13 h** au poste A, un chasse-neige se rend au poste B qu'il atteint le même jour à **20 h**. Le chasse-neige est retenu au poste B, qu'il quitte jeudi à 6 h lorsque le contre maître est rappelé au poste A ou il arrive à **14 h**. Ledit contremaître dispose d'un logement convenable au poste B. Son horaire de travail est de **8 h à 17 h**. Une pause-repas de **20 minutes** est prévue en route. (Voir paragraphe **2.11** de la convention **10.1**.)

La rémunération du contremaître s'établit comme suit :

Du poste A au poste B (aller) : de **13 h à 17 h**, au taux normal; de **17 h à 20 h** au taux normal majoré de 50 %.

Du poste B au poste A (retour) : de **6 h à 8 h**, au taux normal majoré de 50 %.

De **8 h à 12 h**, au taux normal

De **12 h à 13 h**, au taux normal majoré de 50 %

De **13 h à 14 h**, au taux normal.

Exemple n° 2 - Demande un vendredi à **13 h** au poste A. un chasse-neige se rend au poste B qu'il atteint à **24 h**. Le chasse-neige est retenu au poste B. On demande alors au contremaître, dont l'horaire de travail est de **8 h à 17 h**, du lundi au vendredi, de retourner à sa gare d'attache, au poste A. Il n'y a aucun moyen de transport jusqu'au lundi matin; le contremaître dispose cependant d'un logement convenable au poste B.

La rémunération du contremaître s'établit comme suit :

Du poste A au poste B : de **13 h à 17 h**, au taux normal

De **17 h à 24 h**, au taux normal majoré de 50 %

Heures d'attente rémunérées conformément aux dispositions du paragraphe **11.1** de la convention **10.1** :

Journée du samedi sans moyen de transport : **16 heures** au taux normal

Journée du dimanche sans moyen de transport : **16 heures** au taux normal

Temps de déplacement haut le pied le lundi, entre les postes B et A, au taux normal.

Exemple n° 3 - Demande un mardi à 13 h au poste A. un chasse-neige se rend au poste B qu'il atteint à 20 h. Toute la journée du mercredi il est retenu au poste B où le contremaître dispose d'un logement convenable. Le chasse-neige quitte le poste B le jeudi à 10 h et arrive au poste A à 18 h. L'horaire de travail du contremaître est de 8 h à 17 h, du lundi au vendredi.

La rémunération du contremaître s'établit comme suit :

Mardi : de 13 h à 17 h, au taux normal. De 17 h à 20 h, au taux normal majoré de 50 %.

Mercredi : de 8 h à 24 h, au taux normal pour les heures d'attente rémunérées conformément aux dispositions du paragraphe 11.1 de la convention 10.1.

Jeudi : de 8 h à 12 h, au taux normal

De 12 h à 13 h, au taux normal majoré de 50 %

De 13 h à 17 h, au taux normal

De 17 h à 18 h, au taux normal majoré de 50 %.

N° 10 - GÉNÉRALITÉS

Affectation d'agents de la voie, d'agents d'entretien de la voie ou d'agents principaux de la voie à la peinture de disques d'aiguilles, pendant que des peintres sont disponibles.

Solution : Si le volume de travail à un endroit le justifie et s'il y a un peintre disponible, on doit l'affecter à ce travail.

No 11 - GÉNÉRALITÉS

Sous réserve des dispositions du paragraphe 8.8 de la convention 10.1, s'il y a lieu d'effectuer des travaux de voie pendant un jour de repos, on doit faire appel, de préférence et si la chose est possible, aux employés travaillant régulièrement dans le canton en cause, avant de faire appel à ceux qui travaillent dans un canton voisin.

ANNEXE II

Montréal, le 15 juillet 1977

Monsieur T.V. Greig
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
115 Donald Street
WINNIPEG, Manitoba

Monsieur P.A. Legros
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
Bureau 306
45, rue Rideau
OTTAWA (Ontario)

Messieurs,

La présente porte sur les dispositions du paragraphe 2.6 de la convention 10.8, qui ont récemment été modifiées, en vue de les adapter à la nouvelle structure établie en matière de salaires et de catégories d'emplois, ainsi qu'au programme de formation des employés de la voie.

Comme vous le savez, le nouveau paragraphe 2.6 prévoit le schéma d'avancement des employés de la voie, contremaîtres et contremaîtres adjoints des équipes surnuméraires compris. Or, il n'est pas de pratique courante au CN d'utiliser, pour ces catégories d'emplois, le même schéma d'avancement que pour les cantonniers.

Nous proposons donc que la pratique établie à cet égard soit maintenue pour ce qui concerne **les** nouvelles catégories d'emplois et le nouveau programme de formation. Ainsi, l'employé qui détient de l'ancienneté au poste de contremaître ou de contremaître adjoint d'une équipe surnuméraire, mais qui n'en possède pas dans **les** catégories moins élevées (contremaître de la voie, etc.), n'acquerra pas automatiquement de l'ancienneté dans une catégorie moins élevée. De même, l'employé qui demande à suivre les cours du programme de formation des contremaîtres d'équipes surnuméraires n'est pas tenu d'avoir de l'ancienneté comme contremaître de la voie ou d'avoir reçu la **formation** voulue pour exercer cette fonction.

Si **vous** êtes d'accord au sujet de la présente entente, **vous** voudrez bien nous le signifier en apposant votre signature dans l'espace prévu ci-dessous.

Veillez agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Pour le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) G.J. Milley

LU ET APPROUVÉ :

Le Président général de la
Fédération (réseau),

(signé) T.V. Greig

Le Président général de la
Fédération (réseau),

(signé) Paul A. Legros

ANNEXE III

Le 13 février 1984

Monsieur P.A. Legros
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés
à l'entretien des voies
Bureau 300
353, rue Dalhousie
OTTAWA (Ontario)
K1N 7G1

Monsieur A.F. Currie
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 de la
Fraternité des préposés
à l'entretien des voies
Bureau 1
1708, rue Bank
OTTAWA (Ontario)
K1V 7Y6

Messieurs,

Veillez vous reporter à l'avenant ci-joint établissant la catégorie de préposé au graissage, qui relève de la convention 10.1 prenant effet le 1^{er} janvier 1984.

Nous confirmons par la présente l'entente que nous avons conclue et selon laquelle un employé qui détient de l'ancienneté dans la catégorie de préposé au graissage n'en détient pas, de ce fait, dans celle d'agent principal d'entretien de la voie, de contremaître adjoint de la voie ou de contremaître de la voie. En outre, le poste de préposé au graissage doit être attribué en fonction de l'ancienneté que l'employé a acquise à titre d'agent de la voie ou d'agent d'entretien de la voie.

Un contremaître de la voie qui a suivi avec succès le programme de formation mentionné à l'article 7 de la présente convention, et qui détient suffisamment d'ancienneté pour occuper un poste permanent dans cette catégorie, perd ses droits d'ancienneté à titre de contremaître de la voie s'il réussit à obtenir un poste de préposé au graissage.

Tout employé détenant déjà de l'ancienneté à titre de préposé au graissage conserve ses droits.

Si vous approuvez cette entente, vous voudrez bien l'indiquer en apposant votre signature ci-dessous.

Veillez agréer. Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le Vice-president adjoint des
Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

LU ET APPROUVÉ :

Le President general de la
Fédération (reseau),
Lignes CN de l'Est,

(signé) Paul A Legros

Le President général de la
Federation (reseau),
Lignes CN de l'Ouest,

(signé) A.F. Currie

Le Vice-president.

(signé) A Passaretti

ANNEXE IV

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

AVENANT signé par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la Fraternité des préposés à l'entretien des voies et portant sur la catégorie de contremaître. Équipe d'inspection et de réparation de la voie (contremaître ÉIR).

Il est convenu qu'à partir du 1^{er} mars 1984

1. Les nominations aux postes affichés de contremaître ÉIR seront effectuées en fonction de l'ancienneté des candidats dans la catégorie d'emploi la plus élevée.
 2. Un employé n'accumule pas d'ancienneté du fait de sa nomination à un poste de contremaître ÉIR; toutefois, un astérisque (*) est placé à côté de son nom sur la liste d'ancienneté.
 3. Un employé nommé à un poste de contremaître ÉIR est considéré comme étant à l'essai pendant 120 jours ouvrables, et il doit alors manifester le désir de faire ce genre de travail et avoir l'aptitude voulue à cet égard. Au cours de la période précitée, il peut renoncer aux droits qu'il détient à titre de contremaître ÉIR, auquel cas il lui est loisible d'exercer ses droits de supplantation et l'astérisque (*) figurant à côté de son nom sur la liste d'ancienneté est enlevé.
 4. Un module de formation sera mis sur pied pour la catégorie de contremaître ÉIR. Les employés pourront recevoir cette formation en même temps que celle que prévoit le programme de formation pour la catégorie de contremaître de la voie.
 5.
 - a) En attendant la mise sur pied du module destiné aux contremaîtres ÉIR, dans le cadre du programme de formation applicable à la catégorie des contremaîtres de la voie (comme le prévoit l'article 7 de la présente convention), un comité d'évaluation composé de cadres de la Compagnie sera chargé de surveiller les employés mentionnés au paragraphe 3 du présent avenant. Après une période de formation en cours d'emploi et des cours théoriques, ces employés subiront les épreuves de qualification voulues. Lorsqu'un employé échoue à une ou à plusieurs épreuves, on enlève l'astérisque (*) figurant à côté de son nom sur la liste d'ancienneté, et il est tenu d'exercer ses droits de supplantation.
 - b) L'employé qui passe avec succès les épreuves de qualification au cours de son stage d'essai a droit au taux de salaire versé après la période de formation.
- Nota :** Lorsque le comité d'évaluation constate qu'un contremaître ÉIR à l'essai n'a pas la compétence voulue pour exécuter le travail exigé, l'employé doit exercer ses droits de supplantation et on enlève l'astérisque (*) figurant à côté de son nom sur la liste d'ancienneté. Le président général peut demander à rencontrer le comité d'évaluation pour discuter des lacunes de l'employé et examiner les documents qui lui auront été fournis à cet égard.

6. Suivant sa nomination au poste de contremaître ÉIR, l'employé qui a passé avec succès les épreuves de qualification que prévoit le programme de formation (article 7 de la convention 10.8) doit travailler à l'essai pendant une période maximale de 120 jours ouvrables pour justifier de sa compétence à accomplir le travail exigé.

Lorsque au cours de la période d'essai prévue, un employé est reconnu inapte à exercer la fonction de contremaître ÉIR, il doit reprendre son ancien poste et on enlève l'astérisque (*) placé à côté de son nom sur la liste d'ancienneté.

- 7.
- a) Toute vacance temporaire de moins de 45 jours dans la catégorie de contremaître ÉIR doit être comblée par l'agent principal d'entretien de la voie ou le contremaître adjoint de la voie affecté au même canton que le contremaître ÉIR. Cependant, cet employé n'est pas tenu d'assumer les responsabilités d'un contremaître ÉIR et ne doit s'acquitter que des tâches normales incombant à un contremaître de la voie.
- b) Les postes vacants ou les vacances temporaires de 45 jours ou plus doivent être affichés conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention 10.8.
8. L'exercice des droits de supplantation dans la catégorie de contremaître ÉIR est assujéti à l'ancienneté que détient un employé dans la catégorie de contremaître de la voie.
9. Un employé est considéré entièrement qualifié comme contremaître ÉIR à la fin de la période d'essai prévue aux paragraphes 3 et 6 du présent avenant.
10. Les dispositions que contient le présent avenant et qui portent sur la formation, seront revues par les signataires de ce dernier dans l'année qui suit.
11. Sauf indications contraires prévues aux présentes, les dispositions de la convention 10.1 s'appliquent aux employés que vise le présent avenant.

Fait à Montréal (Quebec), le 27 février 1984.

Pour les employés : Pour la Compagnie des
chemins de fer nationaux
du Canada :

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

Le Vice-président adjoint,
Relations syndicales,

(signé) Paul. A. Legros

(signé) D.C. Fraleigh

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

Le Vice-président.
(signé) A. Passaretti

ANNEXE V

Le 8 mars 1984

Monsieur **A.F.** Currie
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
115 Donald Street
WINNIPEG, Manitoba
R3C 1M1

Monsieur **P.A.** Legros
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
Bureau 300
353, rue Dalhousie
OTTAWA (Ontario)
K1N 7G1

Monsieur **A.** Passaretti
Vice-président de la
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
Bureau 1
1708, rue Bank
OTTAWA (Ontario)
K1V 7Y6

Messieurs,

La présente fait suite à l'avenant signé le 27 février 1984 et portant sur les dispositions régissant la catégorie de contremaître, Equipe d'inspection et de réparation de la voie (contremaître ÉIR).

Comme vous le savez, les nominations aux postes affichés de contremaître ÉIR seront effectuées en fonction de l'ancienneté des candidats dans la catégorie la plus élevée. Dans la plupart des cas, le titulaire d'un poste permanent de contremaître de la voie peut s'attendre à être nommé contremaître ÉIR. Il doit alors travailler à l'essai pendant une période de 120 jours ouvrables au cours de laquelle il doit justifier de sa compétence. Si l'employé est jugé inapte à exercer les fonctions de contremaître ÉIR, il devra probablement reprendre son ancien poste.

La présente confirme qu'il a été convenu que, dans les conditions précitées, le poste de contremaître de la voie sera comblé à titre de vacance temporaire conformément aux dispositions de l'alinéa 3.4 b) de la présente convention. Les « 120 jours civils » mentionnés à l'alinéa précité seront cependant portés à 120 jours ouvrables, période au cours de laquelle l'employé est à l'essai, comme le prévoit l'avenant à la convention signé le 27 février 1984.

Les contremaîtres de la voie dont les postes sont abolis par suite de la réorganisation du personnel de la voie et qui ont été reconnus inaptes à remplir les fonctions de contremaître ÉIR, seront tenus d'exercer leur droit de suppléance conformément aux dispositions du paragraphe 5 de l'avenant précité.

Si vous êtes d'accord au sujet de la présente entente, vous voudrez bien nous le signifier en apposant votre signature dans l'espace prévu cidessous.

Veillez agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

**Pour le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,**

(signé) J.R. Gilman

LU ET APPROUVÉ :

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

(signé) A.F. Currie

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

(signé) Paul A. Legros

Le Vice-président.

(signé) A. Passaretti

ANNEXE VI

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

RÉGIONS DE L'ATLANTIQUE, DU SAINT-LAURENT ET DES GRANDSLACS

Avenant signé par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la Fraternité des préposés à l'entretien des voies et portant sur la catégorie de contremaître, Équipe d'inspection et de réparation de la voie (contremaître ÉIR).

1. Les nominations aux postes affichés de contremaître ÉIR sont effectuées en fonction de l'ancienneté des candidats dans la catégorie d'emploi la plus élevée. L'employé qui occupe une vacance temporaire ou un poste temporaire et à qui est attribué un poste permanent de contremaître ÉIR doit occuper ce poste dès son attribution.
2. Un employé n'accumule pas d'ancienneté du fait de sa nomination à un poste de contremaître ÉIR. À sa qualification, un astérisque (*) est placé à côté de son nom sur la liste d'ancienneté.
3. Un employé nommé à un poste de contremaître ÉIR est considéré comme étant à l'essai pendant 120 jours ouvrables. et il doit alors manifester le désir de faire ce genre de travail et avoir l'aptitude voulue à cet égard. Si, au cours de la période précitée, la Compagnie doit combler son poste, ce poste est annoncé comme étant une vacance temporaire.
4.
 - a) Après une période de formation en cours d'emploi et des cours théoriques. l'employé subit les épreuves de qualification voulues. L'employé qui échoue à une ou à plusieurs épreuves retourne à son poste antérieur. Mais si ce poste a été aboli ou qu'il a été revendiqué par un employé plus ancien, il est tenu d'exercer ses droits de suppléance à l'égard d'un autre poste permanent.
 - b) L'employé qui passe avec succès les épreuves de qualification au cours de son stage d'essai a droit au taux de salaire versé après la période de formation. Si, pour une raison indépendante de sa volonté, l'employé est empêché de finir son stage de formation ÉIR, il aura droit au taux de salaire susmentionné.
 - c) L'employé qui échoue à un test ne peut le repasser ou suivre un autre stage qu'en dehors de ses heures de service et à condition de ne pas occasionner de frais ou d'ennuis à la Compagnie. S'il désire se représenter à cet examen ou suivre un autre stage de formation, il doit présenter une demande écrite à son supérieur.
5.
 - a) Toute vacance de moins de 45 jours dans la catégorie de contremaître ÉIR doit être comblée par l'agent principal d'entretien de la voie ou le contremaître adjoint de la voie affecté au même canton que le contremaître ÉIR. Cependant, cet employé n'est pas tenu d'assumer les responsabilités d'un contremaître ÉIR et ne doit s'acquitter que des tâches normales incombant à un contremaître de la voie.

- b)** Les postes vacants ou les vacances temporaires de 45 jours ou plus doivent être affichés conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention 10.8.
- 6.** L'exercice des droits de supplantation dans la catégorie de contremaître ÉIR est assujéti à l'ancienneté que détient un employé dans la catégorie de contremaître de la voie.
- 7.** L'employé qui passe avec succès les épreuves de qualification et qui a terminé son stage d'essai est considéré comme étant un contremaître ÉIR qualifié.
- 8.**
- a)** Sauf dispositions contraires prévues en **b)**, l'employé n'a pas le droit de solliciter une vacance temporaire ou un poste temporaire durant son stage d'essai.
- b)** Le contremaître ÉIR est tenu d'exercer **ses** droits d'ancienneté en tant que contremaître d'équipe surnuméraire ou de contremaître adjoint d'équipe surnuméraire en posant sa candidature à ces postes affichés. S'il réussit à obtenir un poste dans l'une de ces catégories, il lui faudra l'occuper dès la fin de son stage d'essai et il conservera son ancienneté dans la catégorie supérieure.
- 9.** Sauf indications contraires prévues aux présentes, les dispositions de la convention **10.1** et **10.8** s'appliquent aux employés que vise le présent avenant.
- 10.** Le présent avenant qui entre en vigueur le **1^{er} février 1986** annule les annexes IV et V de la convention **10.8** se rapportant aux Régions de l'Atlantique, du Saint-Laurent et des Grands-Lacs.

Fait à Montréal (Québec), le **24 janvier 1986**.

POUR LA COMPAGNIE POUR LE SYNDICAT

Le Vice-président adjoint
des Relations syndicales,

(signé) **D.C. Fraleigh**

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

(signé) **Paul A. Legros**

ANNEXE VII

Le 14 janvier 1987

Monsieur G. Schneider
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
115 Donald St.
WINNIPEG, Manitoba
R3C 1M1

Monsieur P.A. Legros
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
Bureau 300
353, rue Dalhousie
OTTAWA (Ontario)
K1N 7G1

Messieurs,

La présente fait suite à votre proposition concernant l'hébergement des employés contraints de déménager après avoir été supplantés en raison de fluctuations de trafic ou d'un changement d'ordre technologique, dans l'exploitation ou l'organisation.

Comme la Fraternité l'a expliqué, dans des régions éloignées ou peu peuplées, le logement est parfois difficile à trouver ou son occupation exige un certain temps. Bien que vous n'ayez pas été en mesure d'identifier ces régions, vous étiez néanmoins disposés à analyser la situation.

Les parties sont donc convenues de se réunir durant la période fermée de la convention en vue d'étudier la possibilité de prendre certaines dispositions relativement aux endroits qui seront désignés par la Fraternité. Il est entendu que ces dispositions ne devront pas imposer à la Compagnie des charges exagérées.

Dans l'intervalle, la Compagnie est disposée à loger, durant une période maximale de deux mois, dans une voiture-logement ou un centre d'hébergement, l'employé qui éprouve des difficultés à trouver un logement permanent dans une région isolée ou peu peuplée, et ce lorsque l'employé est en train de déménager, mais qu'il peut y avoir un certain retard avant le déménagement permanent.

En ce qui concerne notre engagement 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 en cause.

Qu'il soit néanmoins entendu que c'est à la Compagnie, par le biais de ses représentants, de décider où et quand il faut fournir les voitures-logements.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir signifier votre acceptation de ce qui précède en apposant votre signature à l'endroit prévu et vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

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

(signé) G. Schneider

Le Président général de la
Fédération (réseau) - Lignes
de l'Est.

(signé) Paul A. Legros

ANNEXE VIII

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

AVENANT intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la Fraternité des préposés à l'entretien des voies relativement au taux de salaire applicable aux membres du personnel affectés à la protection des véhicules d'entretien ou des travaux en voie.

IL EST CONVENU que les membres du personnel de la Voie titulaires d'un poste dans une catégorie inférieure à celle de contremaître de la voie sont **rémunérés** au taux de salaire d'un contremaître, conformément à l'alinéa 6.1 a) de la convention complémentaire **10.8**, dans les **cas** où ils sont responsables de la protection en vertu de la règle **42** du Règlement d'exploitation ferroviaire (REF) ou d'un permis d'occuper la voie (**POV**).

Il est entendu que les personnes susmentionnées sont réputées être responsables de la protection en vertu de la règle **42** du REF ou d'un **POV** si elles sont désignées comme contremaîtres ou contremaîtresses sur l'**imprimé** réglementaire prescrit dans le REF relativement à la protection de la voie.

Le taux de salaire indiqué ci-dessus ne s'applique qu'au temps réellement consacré par **les** membres du personnel à l'accomplissement des tâches directement liées à la protection de véhicules d'entretien ou de travaux en voie, notamment :

Déterminer, de concert avec le contremaître ou la contremaîtresse responsable des travaux, **les** exigences relatives à la règle **42** ou au **POV** en ce qui concerne la nature des travaux, les voies en cause, les limites de la zone de travaux, les heures auxquelles la protection s'applique, etc.

Mettre en oeuvre la protection auprès du contrôleur ou de la contrôlease de la circulation ferroviaire et veiller à la mise en place **et** au retrait des drapeaux conformément au REF.

S'assurer que **les** membres du personnel protégés conformément à la règle **42** ou en vertu d'un **POV** comprennent parfaitement en qui consiste la protection, par exemple **les** limites de la zone de travaux, **les** voies en cause, **les** heures auxquelles la protection s'applique, etc.

S'entendre, avec **les** membres du personnel protégés en vertu de la règle **42** ou d'un **POV**, sur la méthode à suivre pour libérer la voie, au passage des trains dans la zone de travaux.

Assurer **les** communications radio auprès des équipes de train et du contrôleur ou de la contrôlease de la circulation ferroviaire.

Lorsqu'un train approche, avertir le contremaître ou la contremaîtresse responsable des travaux protégés en vertu de la règle **42** ou d'un **POV**, et suivre **ses** instructions.

Le présent avenant est **résiliable** sur préavis écrit de **60** jours par l'une ou l'autre partie.

Fait a Montréal, le 16 septembre 1993.

POUR LA COMPAGNIE :

Pour le Vice-président adjoint
des Relations syndicales

(signé) Mike M. Boyle

POUR LA FRATERNITÉ :

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

(signé) R.A. Bowden

ANNEXE IX

ANNEXE S'APPLIQUANT AUX MANOEUVRES D'ÉQUIPES SURNUMÉRAIRES ET AUX PRÉPOSÉS

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

AVENANT intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la Fraternité des préposés a l'entretien des voies relativement à la période reconnue de travail saisonnier des manoeuvres des équipes surnuméraires et des préposés et préposées (anciennement régis par la convention complémentaire 10.13).

- 1. IL EST CONVENU** que les manoeuvres des équipes surnuméraires et les préposés et préposées sont considérés comme des membres du personnel saisonnier en vertu de l'article 10 du Régime de garantie d'emploi et de revenu et que leur période reconnue de travail saisonnier s'établit comme suit :

du 15 avril au 30 novembre, pour le territoire à l'ouest de Kamloops sur la ligne principale, y compris Kamloops et l'île de Vancouver;

et

du 15 avril au 15 novembre, pour le reste du réseau.

- 2.** Le présent avenant annule et remplace tous les avenants et lettres d'entente concernant les périodes de travail saisonnier du personnel visé par les présentes.

Fait à Montréal (Québec), le 14 avril 1996.

POUR LA COMPAGNIE :

Le Vice-président général des
Relations de travail,

(signé) **W.T. Lineker**

POUR LA FRATERNITÉ :

Le Président général de la
Fédération du réseau de l'Est,

(signé) **R.A. Bowden**

Le Président général de la
Fédération du réseau de l'Ouest,

(signé) **R.F. Liberty**

ANNEXE X

RÉGIONS DE L'ATLANTIQUE, DU SAINT-LAURENT ET DES GRANDS-LACS

AVENANT à la convention entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la Fraternité des préposés à l'entretien des voies, relatif à l'établissement d'une catégorie de chauffeur d'autocar-manoeuvre d'équipe surnuméraire dans les régions de l'Atlantique, du Saint-Laurent et des Grands-Lacs.

IL EST CONVENU qu'à partir du 1^{er} avril 1989

1. La catégorie et le taux de salaire ci-dessous seront instaurés dans les régions de l'Atlantique, du Saint-Laurent et des Grands-Lacs :

Chauffeur d'autocar-manoeuvre d'équipe surnuméraire

13,065 \$ l'heure

2. Dans les trois régions de l'Est, un avis annonçant les postes vacants de chauffeur d'autocar-manoeuvre d'équipe surnuméraire sera affiché à l'intention des équipes de production du réseau pendant une période de cinq jours ouvrables.
3. Tout membre du personnel qui soumet sa candidature à un poste de chauffeur d'autocar-manoeuvre d'équipe surnuméraire doit être qualifié en matière de conduite et d'entretien d'un autocar de 60 personnes et être en possession d'un permis de conduire provincial valide et applicable. Ces personnes seront tenues de se procurer une carte d'attestation d'études « D » du REF dans les 30 jours suivant leur affectation.
4. Ces personnes se verront attribuer un poste selon leur ordre d'ancienneté comme manoeuvre d'équipe surnuméraire, à condition qu'elles soient qualifiées et que leur lieu de résidence se trouve à une distance assez proche du terminus de l'autocar.
5. Tout membre du personnel travaillant comme chauffeur d'autobus-manoeuvre d'équipe surnuméraire peut être affecté à une autre équipe de production afin de répondre aux exigences de l'exploitation.
6. Tout membre du personnel ayant achevé son affectation de chauffeur d'autocar-manoeuvre d'équipe surnuméraire peut exercer ses droits de supplantation sur des collègues occupant des postes de la même catégorie en exerçant son ancienneté de manoeuvre d'équipe surnuméraire, à condition de résider à une distance assez proche du terminus de l'autocar.
7. Les périodes d'affectation des chauffeurs d'autocar-manoeuvres d'équipe surnuméraire seront conçues de manière à cadrer avec les périodes de travail applicables à l'équipe de production surnuméraire.
8. Les personnes occupant un poste de chauffeur d'autocar-manoeuvre d'équipe surnuméraire peuvent voir modifier l'heure de prise de service du premier jour de leur période de travail pour qu'elle coïncide avec l'heure de départ de l'autocar. Ces personnes peuvent aussi voir modifier l'heure de prise de service du dernier jour de leur période de travail afin de bénéficier d'un temps de repos suffisant avant l'heure de départ de l'autocar.

9. Tout chauffeur d'autobus-manoeuvre d'équipe surnuméraire peut être tenu d'effectuer diverses tâches au sein du service de la Voie quand il n'a pas à conduire un autocar.
10. Sauf indication contraire aux présentes, tout membre du personnel dont le travail entre dans la catégorie de chauffeur d'autocar-manoeuvre d'équipe surnuméraire est régi par la convention 10.1 et la convention complémentaire 10.13.
11. Toutes les pratiques et les ententes en usage dans les régions de l'Atlantique, du Saint-Laurent et des Grands-Lacs s'appliquant aux chauffeurs d'autocar des équipes de production sont annulées par les présentes.
12. 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 soixante jours, lequel ne peut être signé qu'entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque année.

Fait à Montréal (Québec), le 21 avril 1989.

POUR LA COMPAGNIE :

Pour le vice-président adjoint
Relations de travail,

(signé) **W.W. Wilson**

POUR LA FRATERNITÉ :

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

(Signé) **RA Bowden**

ANNEXE SPÉCIALE S'APPLIQUANT AU PERSONNEL DE LA SECTION SOUDURE

ANNEXE XI

AVENANT signé par la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCCET et AO), la Fraternité des préposés à l'entretien des voies (FPEV) et les Chemins de fer nationaux du Canada, concernant certaines catégories d'emplois au nouveau dépôt de rails de Belleville (Ontario).

En raison de l'installation du nouveau dépôt de rails à Belleville (Ontario) le 1^{er} avril 1971, où ont été canalisées les activités de l'ancien dépôt de rails de Belleville et les travaux de soudage en bout exécutés à Southwark (Québec) et à Moncton (N.-B.);

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

1. Les catégories d'emplois existant au dépôt de rails et qui sont énumérées ci-après sont régies par les conventions collectives indiquées ci-dessous, et elles remplacent les catégories qui existaient à l'ancien dépôt de rails de Belleville.

Catégorie	Convention collective
Soudeur	FPEV (10.6)
Meuleur auxiliaire	FPEV (10.6)
Conducteur de machine - Gr. 1 (Grues de relevage et grues Burro)	FPEV (10.10)
Conducteur de machine - Gr. 2 (Ponts roulants)	FPEV (10.10)
Aide	FPEV (10.10)
Mécanicien A*	FPEV (10.10)
Scieur	FCCET et AO (5.1)
Conducteur de matériel (Locotracteur rail-route)	FCCET et AO (5.1)
Classeur de rails	FCCET et AO (5.1)
Conducteur de trieuse de rails	FCCET et AO (5.1)
Manoeuvre classifié	FCCET et AO (5.1)
Manoeuvre	FCCET et AO (5.1)
Concierge	FCCET et AO (5.1)

* Une prime de compétence de 20 cents est versée à l'employé dont la qualification est reconnue.

2.
 - a) Les employés qui, au 31 mars 1971, occupent de façon permanente un poste de conducteur de grue ou d'aide-conducteur de grue au dépôt de rails de Belleville, sont régis par la convention s'appliquant aux employés de la section Matériel de travaux (ci-après désignée "la convention 10.10). Leur ancienneté au titre de la nouvelle convention commence à courir à compter du 1^{er} avril 1971, et ils conservent pendant un an celle qu'ils détiennent au titre de la convention 5.1.
 - b) Si les employés précités dont le poste passe sous la régie de la convention 10.10 ne veulent pas relever de cette dernière, ils ont le droit de laisser leur poste et de faire valoir leur ancienneté dans leur groupe afin d'être affectés à une fonction pour

laquelle ils ont la compétence voulue. Tout poste laissé vacant doit être **annoncé** à l'intention des employés inscrits sur la liste d'ancienneté du service des Magasins, à Belleville. et le candidat retenu est régi par les dispositions de l'alinéa 2 a) ci-dessus.

- c)** Si le poste vacant précité n'est pas pourvu, il est **affiché** à l'intention des employés du service de l'Entretien de la voie en vertu de la convention **10.10**.
- d)** L'employé qui passe sous la régie de la convention **10.10** conformément à l'**alinéa 2 a)** ci-dessus. a un an après la date d'effet de ce changement pour demander, par écrit, à être affecté de nouveau à un poste régi par la convention **5.1**. Le cas échéant, il doit solliciter le premier poste permanent vacant dans le groupe d'ancienneté du service des Magasins, à Belleville, même si cette vacance se produit après l'expiration du délai précité.
- e)** L'employé dont le poste passe sous la régie de la convention **10.10** conformément à ce qui précède, a la priorité sur les autres employés de l'Entretien de la voie pour occuper ce poste. S'il fait valoir son ancienneté à un autre poste, il perd les droits prioritaires qu'il détenait conformément aux présentes dispositions.

Fait à Montréal (Québec), le 14 avril 1971

POUR LA COMPAGNIE

Pour le Vice-président
Personnelet
Relations syndicales,

(signé) **K.L. Crump**

POUR LE EMPLOYÉS

Le Vice-président régional
de la Fraternité canadienne
des cheminots, employés
des transports et autres ouvriers,

(signé) **P.E. Jutras**

Le Président général de la
Fédération (réseau),
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies,

(signé) **Paul A. Legros**

ANNEXE XII

LES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Le 12 mars 1976

Monsieur P.A. Legros
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien de la voie
Bureau 306
45, rue Rideau
Ottawa (Ontario)
K1N 5W8

Monsieur,

Dans l'application de la convention régissant les employés de la Soudure des lignes de l'Est, un contremaître général nommé par la Compagnie peut travailler à titre de contremaître d'équipe de soudeurs et, s'il arrive qu'un contremaître d'équipe de soudeurs ait à quitter temporairement son équipe, le soudeur qualifié le plus ancien de l'équipe doit assumer la fonction de contremaître d'équipe de soudeurs, et il reçoit le salaire qui s'y applique.

Si vous souscrivez à la présente entente, vous voudrez bien apposer votre signature dans l'espace indiqué ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, mes meilleures salutations.

Pour le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) G.J. Milley

LU ET APPROUVÉ :

Le Président général de la
Fédération (réseau),

(signé) Paul A. Legros

ANNEXE XIII

AVENANT modifiant la convention 10.5 entre la Fraternité des préposés à l'entretien des voies et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, relativement à l'établissement d'échelons et de taux de salaire correspondants au dépôt de rails de Transcona (Man.).

Il est convenu qu'à compter du 1^{er} juin 1981 :

- 1) Six échelons seront établis au dépôt de rails de Transcona :
 - Échelon 6 - Manoeuvre classifié
 - Échelon 5 - Aide-grutier, foreur, classeur, meuleur auxiliaire, monteur de joints collés. conducteur de grue (jusqu'à 10 tonnes)
 - Échelon 4 - Conducteur de grue à portique (15 tonnes)
 - Échelon 3 - Conducteur de trieuse ultrasonique, scieur, meuleur - Classe A, opérateur de machine à démonter, cariste, soudeur préposé au durcissement des abouts, raboteur-meuleur
 - Échelon 2 - Conducteur de grue de relevage (30 tonnes et plus), conducteur de grue à portique (25 tonnes)
 - Échelon 1 - Soudeur, conducteur de machine à souder en bout, inspecteur de soudures de rails bout à bout
- 2) Une liste d'ancienneté doit être dressée indiquant chaque échelon. Des qu'un candidat obtient un emploi affiché à un échelon particulier, il se voit attribuer une date d'ancienneté audit échelon et à tous les autres échelons inférieurs.
- 3) Les postes vacants et nouveaux doivent être affichés et sollicités conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention 10.8. Sauf dispositions contraires des paragraphes 4 et 5 des présentes. les postes sont attribués aux candidats qualifiés les plus anciens dans l'ordre suivant :
 - a) la priorité est accordée. a l'ancienneté. aux employes qualifiés occupant un emploi au même échelon;
 - b) si aucun employé visé en a) ne sollicite l'emploi. la priorité est accordée aux employes qualifiés du dépôt de rails par application de l'article 15 de la convention 10.1.
- 4) Par dérogation aux dispositions de l'alinéa b) ci-dessus, si un emploi affiché appartenant à l'échelon 2 n'est pas sollicité par des employés qualifiés détenant de l'ancienneté à cet échelon, il est attribué à un employé qualifié comme aide-grutier, détenant de l'ancienneté à l'échelon 5.
- 5) Pour l'attribution des emplois à l'échelon 1, la priorité est accordée aux employés qui ont suivi le programme de formation des soudeurs de l'Entretien de la voie, et qui ont terminé la première année des cours théoriques.

- 6)** La direction est seule juge de la qualification des candidats aux postes affichés. Ceux **qui** sont choisis pour occuper un poste affiché doivent prouver leur compétence dans l'exécution du travail en cause dans un délai raisonnable pouvant aller **jusqu'à 30** jours ouvrables.
- 7)** Les présentes dispositions **l'emportent** sur celles de la convention **10.8** qui pourraient être contradictoires ou qui pourraient restreindre l'application pleine et entière du présent avenant.

Fait a Montréal (Québec), le 7 juillet **1981**.

POUR LA COMPAGNIE

Pour le Vice-président,
Relations syndicales,

(signé) **D.C. Fraleigh**

POUR LA FRATERNITÉ

Pour **F.L. Stoppler**,
Président général de la
Fédération (réseau),
Lignes **CN** de l'Ouest,

(signé) **A.F. Currie**

ANNEXE XIII (suite)

Montréal (Québec)
Le 9 juin 1981

Monsieur F.L. Stoppler
Président général de la
Fédération (réseau)
FPEV
115 Donald Street
Winnipeg, Manitoba

Monsieur,

Veillez vous reporter à l'avenant prenant effet le 1^{er} juin 1981 et portant sur la création de certains groupes d'ancienneté au dépôt de rails de Transcona (Manitoba).

Le paragraphe 5 de l'avenant fait état de la priorité accordée aux soudeurs et aux conducteurs de machines à souder en bout, ayant terminé la première année des cours théoriques qui comprend le programme de formation des soudeurs de l'Entretien de la voie. Quand la Compagnie recherchera des candidats pour participer au programme de formation des soudeurs, nous avons l'intention de les choisir selon le principe énoncé à l'alinéa 3 b) dudit avenant.

Veillez nous signifier votre accord en apposant votre signature au bas de la présente lettre dont vous conserverez une copie pour vos dossiers.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos meilleures salutations.

Pour le Vice-président,
Relations syndicales.

(signé) D.C. Fraleigh

LU ET APPROUVÉ :

Pour F.L. Stoppler,
Président général de la Fédération (réseau),

(signé) A.F. Currie

ANNEXE XIV

Avenant intervenu entre la Compagnie et la Fraternité des préposés a l'entretien des voies au sujet de l'instauration de trois niveaux de contremaîtres et contremaîtresses d'équipe surnuméraire, y compris la formation et la qualification relatives à ces postes et l'attribution de ces derniers.

1. Conformément au paragraphe 27.1 de la convention 10.1, il est convenu que la Compagnie modifie l'article 6 de la convention 10.8 et assortit les postes actuels de **contremaître** ou de contremaîtresse d'équipe surnuméraire (CÉS) de trois nouvelles catégories, soit les niveaux **I, II et III**. Une liste d'ancienneté distincte est établie pour chacun de ces trois niveaux. Le document A ci-joint précise les catégories de CÉS pour chaque type d'équipe.

2. Le barème des salaires des membres du personnel qui ont de l'ancienneté à titre de CÉS au **31 décembre 1997** est maintenu au moins au niveau **II** pendant qu'ils travaillent à titre de CÉS de niveau **I**. Les membres du personnel qui établissent leur ancienneté à un poste de niveau **I** a la date du présent avenant ou après cette date ont droit au taux de salaire indiqué ci-dessus pour les postes de niveau **I**.

3

a) Les membres du personnel qui ont de l'ancienneté à titre de CÉS au **31 décembre 1997** sont autorisés a occuper n'importe quel poste de CÉS de niveau **I**. Ils seront autorisés à occuper des postes de niveau **II** durant les saisons de travail de **1998** et de **1999**. À partir de la saison de l'an **2000**, les membres du personnel qui solliciteront un poste de niveau **II** devront avoir suivi avec succès la formation correspondant à ce niveau.

b) Si, une année donnée, la Compagnie n'offre pas de formation pour occuper les postes de niveau **II** et s'il n'y a pas suffisamment de candidats qualifiés pour combler ces postes, la Compagnie y affecte par ordre d'ancienneté des CÉS de niveau **I**. Ces personnes ont alors droit au taux de salaire fixé pour le niveau **II**, mais elles ne sont pas classées dans la catégorie des CÉS de niveau **II** et n'y accumulent pas d'ancienneté tant qu'elles ne se voient pas attribuer un tel poste après affichage.

c) Les membres du personnel qui ont de l'ancienneté a titre de CÉS au **26 février 1998** et qui ne sont pas en mesure d'occuper un poste de CÉS de niveau **II** après **1999** en raison d'un manque de qualification **attribuable** au fait qu'ils n'ont pas reçu la formation nécessaire pendant qu'un membre du personnel moins ancien qu'eux occupe un tel poste sont considérés comme ayant la qualification voulue pour occuper le poste. Leur nom est inscrit sur la liste d'ancienneté des CÉS de niveau **II** immédiatement avant celui du membre du personnel moins ancien qu'eux. Leur nom est alors suivi d'un astérisque indiquant qu'ils doivent réussir la formation de CÉS de niveau **II**. Un échec se traduit par le retrait de leur nom de la liste d'ancienneté.

d) Les postes de niveau **I** sont attribués conformément au processus actuel décrit dans la convention complémentaire **10.8**. La formation de CÉS de niveau **I** est donnée lorsqu'il y a un nombre suffisant de postes de CÉS de niveau **I** attribués pour constituer une classe.

4.1 Dispositions des conventions applicables à la formation de CÉS :

Organisation des cours : paragraphe **7.7** de la convention **10.1**
Examens de reprise : paragraphes **7.10** et **7.11** de la convention **10.1**

Fin de la formation : paragraphe **7.15** de la convention **10.3**
Frais (formation en classe): paragraphes **7.15** et **7.16** convention **10.1**

(Ces dispositions sont reproduites au document B ci-joint.)

4.2 Les postes de CÉS des niveaux **I** et **II** sont annoncés conformément à l'article **3** de la convention **10.8** et, sauf dispositions contraires du paragraphe **4** ci-dessus, les membres du personnel se voient attribuer ces postes par ordre d'ancienneté à condition d'avoir la qualification voulue pour les occuper.

4.3 Dispositions applicables aux postes de CÉS de niveau **III** :

- a)** Les postes sont annoncés conformément à l'article **3** de la convention **10.8** et sont attribués d'abord selon l'ancienneté à titre de CÉS de niveau **III**, puis sur la base suivante :
- b)** Les candidats et candidates doivent être en mesure de diriger, guider et superviser le personnel et de faire fonctionner l'équipe de façon à ce que le travail soit effectué d'une manière efficace et sûre.
- c)** Au moyen d'observations, d'examens et d'entrevues, un personnel de supervision évalue la qualification des personnes qui posent leur candidature. Les postes sont attribués aux personnes les mieux qualifiées et, en cas de qualification égale, ils le sont comme suit :
 - i)** par ordre d'ancienneté, aux personnes qui ont de l'ancienneté à titre de CÉS de niveau **II**;
 - ii)** par ordre d'ancienneté, aux personnes qui ont de l'ancienneté à titre de CÉS de niveau **I**;
 - iii)** conformément au paragraphe 2.6 de la convention **10.8**;
 - iv)** puis, aux membres du personnel qui comptent le plus d'ancienneté en vertu de la convention **10.1**.
- d)** Lors d'une première affectation à titre de CÉS de niveau **III**, la Compagnie et le membre du personnel ont **jusqu'à 130** jours après que ce dernier a commencé à travailler à ce titre pour procéder à une évaluation de la performance. Le membre du personnel qui se désiste ou qui ne satisfait pas aux exigences du poste peut, selon les besoins de l'exploitation, supplanter quelqu'un d'autre au niveau **II**, puis au niveau **I**, et enfin revenir à son ancien poste. Durant ce délai de **130** jours, l'ancien poste de ce membre du personnel est affiché comme poste temporaire.
- e)** En l'absence d'un nombre suffisant de candidatures à ces postes de niveau **III** ou aux postes temporairement vacants, la Compagnie y affecte par ordre d'ancienneté des CÉS de niveau **II**. Ces personnes ont alors droit au taux de salaire applicable au niveau **III** mais ne sont pas classées dans la catégorie des

CÉS de niveau III et n'y accumulent pas d'ancienneté tant qu'elles ne se voient pas attribuer un tel poste après affichage.

5. Les membres du personnel qui occupent un poste de CÉS de niveau I, II ou III ne peuvent être supplantés que par d'autres membres du personnel ayant plus d'ancienneté qu'eux dans leur catégorie respective.

6.

a) Les exigences *en* matière de qualification, de formation et d'examens sont établies par la Compagnie.

b) Le Président de la Section locale 2004 du syndicat des Métallos aura l'opportunit depouvoir d'examiner la documentation de formation utilisée. y compris les modifications apportées à celle-ci. Si ceux-ci jugent cette documentation incompatible avec les exigences justifiées du poste, ils peuvent aller en appel au stade III de la procédure de règlement des griefs.

Fait à Montréal (Québec), le 13 août, 2008 .

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

(Signé) Kim Madigan

Vice-Présidente,
Relations de Travail
Amérique du Nord.

(Signé) John Dinnery

Président des Métallos,
Section locale 2004

Document A

NIVEAUX DES CONTREMAÎTRES ET CONTREMAÎTRESSES D'ÉQUIPE SURNUMÉRAIRE

NIVEAU EXEMPLE

- III
 - Renouvellement des traverses
 - Renouvellement des rails
 - Dégarnisseuse
 - Traîneau de décollement des rails
 - Construction de branchements
 - Réparation des traverses en béton
 - Dégarnisseuse lourde
 - Branchement préfabriqué (Est)

- II
 - CAT
 - PMI
 - Auscultation des rails
 - Rechargement
 - Traverses de branchement
 - Branchement
 - Machines polyvalentes
 - Ramassage **des** rails (LRS)
 - Autres équipes de **remplacement** des traverses
 - Travaux importants de levage
 - Dégarnisseuse légère
 - Travaux spéciaux de construction
 - Libération **des** contraintes

- I
 - Anticheminants
 - Ramassage des rails
 - Déchargement des rails
 - Déchargement du laitier
 - Ramassage des traverses
 - Déchargement des traverses

Nota : Le niveau de ces équipes est réévalué avant le début de la saison de production, au plus tard le 30 novembre de l'année précédente, sur demande de l'une ou l'autre partie.

Document B

Dispositions du paragraphe 7.1 de l'avenant relatif aux contremaîtres et contremaîtresses d'équipe surnuméraire

Les modifications apportées aux paragraphes suivants ne s'appliquent qu'à partir de la date de signature du 13 août. 2008 de l'Avenant.

Paragraphe 7.7 de la convention 10.1

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, 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.

Paragraphe 7.10 de la convention 10.1

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.

Paragraphe 7.11 de la convention 10.1

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 l'examen en cause, **il** doit demander par écrit à sa ou son chef hiérarchique de lui fixer un rendez-vous.

Paragraphe 7.15 de la convention 10.3

Les membres du personnel ne peuvent pas mettre eux-mêmes fin à leur formation. Toutefois, si un membre du personnel demande à être exempté des **cours de façon** permanente ou temporaire, la Compagnie juge de son cas en fonction des motifs invoqués. Le membre du personnel qui **reçoit** l'autorisation d'interrompre **les** cours pendant un certain temps pour cause de maladie ou pour des motifs personnels sérieux, n'est réintégré dans ses fonctions de contremaître d'équipe surnuméraire qu'au gré de la Compagnie. (Modifié pour enlever la mention des fonctions de mécanicienB)

Paragraphe 7.15 de la convention 10.1

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 huit 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.

Paragraphe 7.16 de la convention 10.1

La Compagnie fournit a 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.

CONVENTION COLLECTIVE 10.9

entre

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

et

**LE SYNDICAT DES METALLOS
LOCAL 2004**

régissant

**les taux de salaire et les conditions de travail
s'appliquant au personnel des Ponts et charpentés**

Complément à la convention collective 10.1

En vigueur 1.^{er} janvier 2008

Mise à jour et réimprimée en 2009

(English version available on request)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	Champ d'application de la convention et définition du terme « membre du personnel »	1
2	Rang et listes d'ancienneté.....	1
3	Affichage et attribution des postes.....	4
4	Compression du personnel et rappel au travail	6
5	Composition des équipes.....	6
6	Barème des salaires	6
7	Formation.....	11
a	Heures supplémentaires et jours de repos.....	12

INDEX

A

Affichage et attribution des postes.....4

B

Barème des salaires6

C

Champ d'application de la convention et définition
du terme «membre du personnel,1

Composition des équipes.....6

Compression du personnel et rappel **au** travail.....6

F

Formation.....11

H

Heures supplémentaires et jours de repos12

R

Rang et listes d'ancienneté.....1

ARTICLE 1

Champ d'application de la convention et
définition du terme « membre du personnel »

Laissé intentionnellement blanc.

ARTICLE 2

Rang et listes d'ancienneté

2.1 Laissé intentionnellement blanc.

2.2 Laissé intentionnellement blanc.

2.3 L'ancienneté d'un membre du personnel qui a obtenu un poste affiché, dans une catégorie supérieure, commence à partir de la date de sa nomination par bulletin, et elle s'applique également à toutes les catégories moins élevées définies aux paragraphes 2.5, 2.6 ou 2.7 où il a établi sa qualification, mais où il n'a pas encore acquis d'ancienneté.

DEFINITIONS

Contremaître ou contremaîtresse - Ponts et charpentes et contremaître ou contremaîtresse des peintres

2.4

a) Membre du personnel chargé de diriger d'autres membres du personnel pour les aider à bien s'acquitter de leurs tâches dans le respect des règles de sécurité. Il doit savoir interpréter les plans, établir des devis, tracer des croquis, travailler dans les hauteurs et effectuer des tâches administratives. De plus, il doit détenir une attestation d'étude valide du Règlement d'exploitation ferroviaire (REF). ainsi qu'un permis de conduire approprié.

Contremaître ou contremaîtresse des ouvriers et **ouvrières** de métier

b) En plus d'accomplir les tâches mentionnées à l'**alinéa 2.4 a)**, le membre du personnel peut être tenu d'obtenir un permis ou certificat provincial lui permettant d'exercer son métier.

Ouvrier ou ouvrière de métier (menuisier ou menuisier industriel, forgeron ou forgeron, briqueteuse ou **briqueteur**, électricienne ou électricien, maçon ou maçon, plâtrière ou plâtrier, **plombière-tuyauteuse** ou **plombier-tuyauteur**, réparatrice ou réparateur de pompes, ferblantière ou ferblantier, soudeuse ou soudeur, etc.)

c) Membre du personnel qui peut être tenu d'avoir un certificat ou permis provincial valide lui permettant d'exercer son métier. Il doit pouvoir établir des devis, travailler d'après des plans et tracer des croquis. Il est également appelé à déterminer les besoins en matériaux, à les commander et à travailler dans les hauteurs et, dans certains cas, il doit obtenir un permis de conduire approprié et détenir une attestation d'étude valide du REF.

Menuisier ou menuisière

- d) Membre du personnel qualifié pour l'exécution de travaux concernant les immeubles, les ponts, les ponceaux, les coffrages, les échafaudages et autres. Il doit avoir ses propres outils, être en mesure d'interpréter les plans, de déterminer les besoins en matériaux et de les commander. De plus, dans certains cas, il doit détenir une attestation d'étude valide du REF.

Préposé ou préposée à l'entretien des ponts

- e) Membre du personnel sachant se servir des outils nécessaires et qualifié pour l'exécution des travaux concernant les immeubles, les ponts, les ponceaux et autres. Il doit être en mesure de déterminer les besoins en matériaux, de les commander et de travailler dans les hauteurs. De plus, dans certains cas, il doit obtenir un permis de conduire approprié et détenir une attestation d'étude valide du REF.

Peintre

- f) Membre du personnel qualifié pour préparer les surfaces à peindre et appliquer les différents types de peintures et d'enduits. Il doit être en mesure de commander des matériaux, construire des échafaudages et travailler dans les hauteurs. De plus, dans certains cas, il doit obtenir un permis de conduire approprié et détenir une attestation d'étude valide du REF.

Aide

- g) Membre du personnel chargé d'assister les autres membres du personnel dont il est fait état dans les présentes. Il peut avoir à travailler dans les hauteurs et à obtenir, dans les deux ans, une attestation d'étude valide du REF. Dans certains cas, il doit obtenir un permis de conduire approprié.

Nota 1 : Lorsqu'un véhicule est affecté à une équipe particulière, on exige que deux de ses membres aient un permis de conduire approprié. Lorsque deux véhicules sont affectés à une telle équipe, on exige que trois de ses membres aient un permis de conduire approprié.

Nota 2 : Les définitions ci-dessus sont purement descriptives et n'ont pas pour objet de délimiter ou de restreindre les tâches à assigner. Par conséquent, aucun grief ne peut être fondé sur les définitions proposées.

Avancement

2.5 Le schéma d'avancement des membres du personnel des Ponts et charpentes est établi comme suit à l'intérieur de chacune des catégories A à D.

Catégories d'emplois des Ponts et charpentes

- a) Manœuvre
Aide
Préposé à l'entretien des ponts
Menuisier
Menuisier industriel (facultatif)
Contremaître

Catégories des plombiers-tuyauteurs

- b) Aide
Plombier et tuyauteur
Contremaître des plombiers-tuyauteurs

Catégories des peintres

- c) Aide
Peintre
Contremaître des peintres

Autres catégories d'emplois spécialisés

- d) Aide
Ouvrier de métier
Contremaître des ouvriers de métier

Nota : Les aides mentionnés dans les catégories a, b, c et d ci-dessus ne peuvent exercer leurs droits de suppléance qu'à l'intérieur de leur propre catégorie.

2.6 Les catégories d'emplois du personnel des Ponts métalliques sont les suivantes :

Contremaître. Ponts métalliques
Charpentier et soudeur de ponts métalliques
Charpentier de ponts métalliques
Forgeron
Conducteur de grue de chevalement
Manœuvre

2.7 Les catégories d'emplois du personnel de la Maçonnerie sont les suivantes :

Contremaître adjoint, Maçon
Maçon

Dispositions particulières applicables à la catégorie de plongeur

2.8

- a) Les noms des membres du personnel qui, de l'avis de la direction, se qualifient comme plongeurs, sont inscrits sur la liste d'ancienneté de cette catégorie d'emploi à la date de leur qualification.
- b) Le membre du personnel qui détient de l'ancienneté au titre de la présente convention a la priorité d'emploi au poste de plongeur pourvu qu'il se qualifie pour le stage de formation. En l'absence de candidates ou candidats qualifiés pour le stage de formation, la Compagnie peut embaucher de nouveaux membres du personnel.
- c) La Compagnie et la Fraternité reconnaissent que les plongeurs et plongées qualifiés ont avantage à pratiquer la plongée régulièrement. Aussi, le temps consacré aux travaux de plongée doit-il être reparti le plus également possible entre les plongées et plongeurs qualifiés.
- d) Les membres du personnel travaillant à titre de plongeurs ou de plongées qui sont régis par la présente convention ne peuvent pas être supplantés par des membres du personnel qui relèvent d'une autre convention s'appliquant à l'entretien de la voie et qui ne détiennent pas d'ancienneté au titre des présentes. Lorsqu'ils

n'effectuent pas de travaux de plongée. Ils reprennent leur affectation régulière que régit la présente convention et touchent le taux de salaire y afférent.

- e) **Les** membres du personnel travaillant à titre de plongeurs ou de plongeuses qui sont régis par la présente convention et qui obtiennent, après **les** avoir sollicités, des postes affichés relevant d'une autre convention s'appliquant **a l'entretien** de la voie, conservent leurs droits d'ancienneté **jusqu'à** ce qu'ils soient libérés pour pouvoir occuper leur nouveau poste.
- f) **Les** membres du personnel qui doivent se rendre à un autre endroit de la région pendant leurs heures d'affectation pour exécuter des travaux de plongée sont rémunérés au taux normal pour le temps de déplacement et d'attente. Les frais réels qu'entraîne leur éloignement du point d'attache leur sont remboursés.

ARTICLE 3

Affichage **et** attribution des **postes**

3.1

- a) Sauf dispositions contraires prévues au paragraphes 15.7 de la convention 10.1, tous les postes vacants ou nouveaux du service sont annoncés au moyen d'un bulletin sur support papier ou électronique le premier mardi de chaque mois.
- b) **Les** bulletins sur support papier sont placés sans délai en des lieux accessibles à tous **les** membres du personnel visés. **Les** bulletins sur support électronique sont disponibles par l'intermédiaire de moyens **électroniques**, notamment le téléphone (ligne sans frais 800), le courrier électronique, la télécopie. Un exemplaire de chaque bulletin est remis au président ou à la présidente de la section locale et au vice-président ou à la vice-présidente de division du territoire en cause.
- c) Les présentes dispositions ne doivent pas être interprétées comme **excluant** l'affichage de bulletins à des dates autres que le premier mardi de chaque mois, si **les** conditions le justifient.
- d) **Les** postes nouveaux ou vacants doivent être affichés *et* offerts aux membres du personnel énumérés ci-dessous ayant établi leur compétence pour le poste visé :
 - i) membres du personnel détenant de l'ancienneté dans les catégories d'emploi du poste visé définies aux paragraphes **2.5, 2.6 et 2.7** ;
 - ii) membres du personnel régis par la présente convention. en fonction de leur date d'entrée en service au titre de la convention **10.1** ;
 - iii) membres du personnel régis par la convention complémentaire concernant le personnel de la Voie, par ordre d'ancienneté ;
 - iv) membres du personnel régis par la convention complémentaire concernant le personnel du Matériel de travaux, par ordre d'ancienneté.

3.2 Le membre **du** personnel qui obtient un poste visé par les catégories d'emploi définies aux paragraphes **2.6 et 2.7** est mis à l'essai pendant une période de six mois. **S'il** se montre inapte au travail ou s'il choisit de renoncer à **ses** droits durant cette période, il doit laisser son poste mais peut faire valoir son ancienneté dans son ancien service. Toutefois, il n'aura plus la possibilité de solliciter un poste régi par la présente convention.

3.3 Les bulletins doivent préciser la catégorie des postes (dans le cas des postes temporaires, ils indiqueront la durée prévue). le lieu de **travail**, le salaire et, s'il y a lieu, le logement.

3.4 Les membres du personnel qui désirent occuper un des postes affichés doivent présenter leur candidature, par écrit ou par un moyen électronique. et cette dernière doit parvenir à l'autorité compétente au plus tard le quatorzième jour qui suit la date de l'affichage. Ils doivent **fournir** un double de leur demande au président ou à la présidente de la section locale. Ceux qui sollicitent plusieurs postes annoncés sur le même bulletin doivent les indiquer par ordre de préférence.

3.5 L'**ancienneté** dans une catégorie supérieure ne peut être établie que si le membre du personnel a obtenu un poste affiche faisant partie de cette catégorie. Le membre du personnel qui comble une vacance temporaire **conformément** au paragraphe 15.7 de la convention **10.1** doit reprendre son **ancien** poste à l'expiration de la vacance temporaire.

3.6 **Lorsqu'on** sait à l'avance qu'un poste nouveau ou vacant sera disponible, on doit l'indiquer sur le prochain bulletin d'affichage.

3.7 Le membre du personnel qui a posé sa candidature à un poste peut l'annuler, **pourvu** qu'il envoie une demande d'annulation, par écrit ou par un moyen électronique, à l'autorité **compétente** et au président ou à la présidente de la **section** locale avant la date limite indiquée sur le bulletin, et qu'il avise sa ou son chef hiérarchique de cette annulation. Le membre du personnel qui laisse un poste n'est autorisé à le solliciter que s'il n'y a pas d'autres candidatures ou que le poste redevient vacant.

3.8 Le membre du personnel qui obtient un poste auquel s'applique une convention complémentaire à la convention **10.1** continue d'acquies de l'ancienneté au titre de la présente convention. Toutefois, **il** peut reprendre son ancien poste n'importe quand au cours de la période de 12 mois qui suit sa nomination, après quoi le poste est affiché comme poste permanent.

3.9 Les membres du personnel régis par la convention **10.8** ont, à condition de posséder la compétence voulue, la priorité pour combler des vacances.

3.10 Avant d'embaucher un nouveau membre du personnel pour combler un poste vacant pour lequel aucun membre du personnel qualifié n'est disponible dans une région donnée, on doit faire appel, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel qualifiés d'une autre région qui sont mis à pied. Le membre du personnel mis à pied qui obtient un tel poste est considéré comme détaché de la région en cause et **il** peut être rappelé dans sa région d'origine conformément à l'**article 4**. Son nom figure sur une liste distincte dans la nouvelle région. Si, **lorsqu'on** le rappelle, **il** préfère rester dans la nouvelle région, **il** doit en faire la demande par écrit dans les 15 jours qui suivent la date du rappel. Son ancienneté compte alors à partir de son affectation à la nouvelle région, et **il** perd les droits qu'il détenait dans son ancien territoire d'ancienneté.

3.11 Les candidates et candidats aux postes des Ponts métalliques et de la Maçonnerie ainsi qu'aux postes dans la catégorie de contremaître définie dans la présente convention. doivent avoir les aptitudes physiques voulues, une bonne vue et une bonne ouïe, ainsi que la capacité de lire et d'écrire l'anglais (ou le français, si le poste est offert au Québec). Ils doivent, de préférence, avoir de l'expérience dans le domaine des ponts métalliques ou de la maçonnerie, selon le cas.

3.12 **Lorsqu'on** retient une candidate ou un candidat pour un poste aux Ponts métalliques et à la Maçonnerie, on doit lui indiquer à quelle date et à quel endroit elle ou il doit se présenter

au travail. Si, après la période d'essai prescrite au paragraphe 16.2 de la convention 10.1, la personne est déclarée inapte, elle est réaffectée au poste qu'elle occupait auparavant.

Dispositions particulières applicables au poste de cuisinier et d'aide-cuisinier des équipes de surnuméraires

3.13 Nonobstant les dispositions relatives aux groupes d'ancienneté ou celles du paragraphe 15.3 de la convention 10.1, les cuisiniers et cuisinières et aides-cuisiniers et aides-cuisinières des équipes de surnuméraires doivent suivre la voiture-cuisine de l'équipe à laquelle ils ont été affectés pour toute la durée des travaux, à moins qu'ils ne soient supplantés par des membres du personnel plus anciens du territoire d'ancienneté ou travaille l'équipe.

ARTICLE 4

Compression du personnel et rappel au travail

Voir l'article 17 de la convention 10.1.

ARTICLE 5

Composition des équipes

5.1 Une équipe comprend un contremaître ou une contremaîtresse et un nombre variable de membres du personnel appartenant aux diverses catégories d'emplois décrites aux paragraphes 2.7 et 2.8.

ARTICLE 6

Barème des salaires

6.1.1 Personnel des Ponts et charpentes

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET			
	01/01/08 \$	01/01/09 \$	01/01/10 \$	01/01/11 \$
Personnel des P et C				
Contremaître - P et C	26.51	27.38	28.27	29.40
Menuisier industriel, plombier-tuyauteur ferblantier, soudeur, électricien				
Moins de 2 ans d'expérience	24.27	25.06	25.88	26.91
De 2 à 3 années non révolues d'expérience	24.85	25.66	26.49	27.55
De 3 à 4 années non révolues d'expérience	25.50	26.33	27.19	28.27
4 années d'expérience ou plus	26.15	27.00	27.88	29.00
Contremaître des peintres	24.55	25.35	26.17	27.22
Menuisier				
Moins d'une année d'expérience	24.09	24.87	25.68	26.71
De 1 année à 2 années non révolues d'expérience	24.34	25.13	25.94	26.98
2 années d'expérience ou plus	24.55	25.35	26.17	27.22
Peintre				
Moins d'une année d'expérience	23.52	24.28	25.07	26.08
Par la suite	23.84	24.62	25.42	26.43

CATEGORIE	PRISE D'EFFET			
	01/01/08 a	01/01/09 a	01/01/10 a	01/01/11 a
Préposé à l'entretien des ponts				
Moins d'une année d'expérience	21.45	22.14	22.86	23.77
De 1 année à 2 années non révolues d'expérience	22.20	22.92	23.67	24.61
2 années d'expérience ou plus	22.56	23.29	24.05	25.01
Aides de toutes les catégories d'ouvriers de métier	21.00	21.68	22.39	23.28
Manœuvre				
Première année de service	19.84	20.49	21.56	22.00
Deuxième année de service	20.18	20.83	21.51	22.37
Par la suite	20.37	21.03	21.72	22.59

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET			
	01/01/08 a	01/01/09 a	01/01/10 a	01/01/11 a
contremaître - Pet C	27.87	28.77	29.71	30.90
contremaître des peintres	25.04	25.85	26.69	27.76
Menuisier				
Moins d'une année d'expérience	24.58	25.38	26.21	27.26
De 1 année à 2 années non révolues d'expérience	24.80	25.61	26.44	27.50
2 années d'expérience ou plus	25.04	25.85	26.69	27.76
Peintre				
Moins d'une année d'expérience	23.98	24.76	25.57	26.59
Par la suite	24.33	25.11	25.93	26.97
Préposé à l'entretien des ponts				
Moins d'une année d'expérience	21.93	22.64	23.38	24.31
De 1 année à 2 années non révolues d'expérience	22.70	23.44	24.20	25.17
2 années d'expérience ou plus	23.06	23.80	24.58	25.56

CATEGORIE	PRISE D'EFFET			
	01/01/08 a	01/01/09 a	01/01/10 a	01/01/11 a
Beloil	21.03	21.72	22.42	23.32
Atherley	21.03	21.72	22.42	23.32
Washago	21.03	21.72	22.42	23.32
Rainey Lake	21.03	21.72	22.42	23.32
Fraser River	21.03	21.72	22.42	23.32
Kam River Bridge	21.03	21.72	22.42	23.32
Chambly	20.61	21.28	21.97	22.85
Cantic	20.61	21.28	21.97	22.85
Trenton	20.61	21.28	21.97	22.85

Le ou la chef d'équipe des conducteurs et conductrices de pont mobile reçoit une prime de 0,06 \$ en sus du taux horaire prévu pour les conducteurs et conductrices de pont mobile.

	01/01/08 \$	01/01/09 a	01/01/10 a	01/01/11 a
2ND NARROWS BRIDGE, VANCOUVER				
Chef des gardiens de pont mobile	26.51	27.38	28.27	29.40
Gardien de pont mobile	26.00	26.84	27.72	28.82
Gardien de pont mobile adjoint	23.69	24.46	25.25	26.26

6.1.4 Personnel des Ponts métalliques

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET			
	01/01/08 \$	01/01/09 \$	01/01/10 \$	01/01/11 \$
Contremaître - Ponts métalliques	28.01	28.92	29.86	31.06
Charpentier et soudeur de ponts métalliques	27.56	28.45	29.38	30.55
Charpentier de ponts métalliques				
1 ^{re} année	24.92	25.73	26.57	27.63
2 ^e année	26.12	26.97	27.85	28.96
Par la suite	27.24	28.12	29.04	30.20

CATÉGORIE	-----			
	01/01/08 \$	01/01/09 \$	01/01/10 \$	01/01/11 \$
Contremaître - Ponts métalliques	29.34			
Charpentier et soudeur de ponts métalliques	28.04			
Charpentier de ponts métalliques	27.70	28.00	28.50	29.74

	01/01/08	01/01/09	01/01/10	01/01/11
	a	f	\$	\$
Contremaître adjoint - Maçonnerie	26.51	27.38	28.27	29.40
Maçon				
Moins d'une année d'expérience	24.92	25.73	26.57	27.63
Par la suite	25.67	26.52	27.39	28.48

Après avoir terminé avec succès les cours du programme de formation prévus à l'article 7, les membres du personnel occupant des emplois classés dans les catégories ci-dessous touchent les taux de salaire suivants :

	01/01/08 a	01/01/09 a	01/01/10 a	01/01/11 a
Contremaître adjoint – Maçonnerie	27.62	28.52	29.44	30.62
Maçon				
Moins d'une année d'expérience	25.40	26.22	27.08	28.16
Par la suite	27.62	28.52	29.44	30.62

	01/01/08 \$	01/01/09 a	01/01/10 \$	01/01/11 a
Cuisinier	19.62	20.26	20.91	21.75
Aide-cuisinier	16.21	16.74	17.28	17.97

6.3 L'expérience acquise à titre de menuisier ou menuisière compte également à la promotion au poste de menuisier industriel. Le taux que reçoit le membre du personnel n'est pas réduit à sa promotion à ce poste.

6.4 Une année de service **se** compose de 254 jours de travail et comprend la période d'essai mentionnée au paragraphe 2.1.

6.5 Le membre du personnel qui, au moment de son entrée en service, peut prouver que, conformément à l'article 7, il a reçu la formation et acquis la compétence voulues pour **a d e r** aux postes des catégories indiquées à l'alinéa 6.1.1, reçoit, s'il occupe un de ces postes, le taux de salaire initial que touchent les membres du personnel qualifiés appartenant à cette catégorie.

6.6 Les membres du personnel des Ponts et charpentes travaillant comme menuisiers ou menuisières qui doivent effectuer des travaux d'ébénisterie et de rabotage sont rémunérés conformément aux dispositions qui s'appliquent aux menuisières et menuisiers industriels.

6.7 Les taux de salaire des manœuvres des équipes des Ponts et charpentes ne s'appliquent pas aux manœuvres occasionnels employés temporairement, mais les membres du personnel permanent des Ponts et charpentes qui sont mis à pied en raison d'une réduction du personnel et qui acceptent des postes de manœuvre et sont disponibles toute l'année sont rémunérés aux taux des manœuvres des équipes des Ponts et charpentes.

6.8 Sauf dispositions contraires prévues en **7.8**, le membre du personnel qui remplace provisoirement un contremaître ou une contremaîtresse touche le salaire de ce dernier ou de cette dernière, conformément au paragraphe 6.1. S'il doit quitter son lieu de résidence pour occuper un poste non affiché, **ses** dépenses **lui** sont payées jusqu'à concurrence de 15 \$ par jour. Si le poste ne peut pas être attribué conformément au paragraphe 15.10 de la convention 10.1 ou de l'alinéa 3.4 a) des présentes, la Compagnie a le droit de combler la

vacance qui n'a pas fait l'objet d'un affichage en attribuant le poste à un membre du personnel habitant à l'endroit où cette vacance s'est produite. Celui-ci peut toutefois être supplanté par un membre du personnel plus ancien ayant la compétence voulue, mais ce dernier n'a pas droit à l'allocation quotidienne indiquée au présent paragraphe.

Dispositions particulières applicables au personnel de la Maçonnerie

6.9 Les contremaîtresses et contremaîtres adjoints - Maçonnerie et les maçonnes et maçons doivent être qualifiés dans les domaines suivants :

Perçage au marteau pneumatique
Menuiserie générale
Forgeage
Mélange de ciment
Technique de cimentation à pression
Fonctionnement et entretien courant des mélangeurs, pompes, compresseurs d'air et autres types de matériel.

Dispositions particulières applicables au personnel des Ponts métalliques

6.10 Les membres du personnel canadiens régis par la présente convention et travaillant aux États-Unis sont rémunérés au taux en vigueur aux États-Unis ou au Canada, le plus élevé des deux prévalant. Les conditions de travail sont régies par la convention américaine en vigueur.

ARTICLE 7

Formation

Le présent article ne s'applique pas aux catégories de cuisinier, d'aide-cuisinier et de plongeur

7.1 Pour l'application de la présente convention, les membres du personnel qui suivent les cours faisant partie du programme de formation relatif aux charpentes sont désignés comme suit :

- a) Membre du personnel permanent : membre du personnel titulaire d'un poste de contremaître - P et C, de contremaître des peintres, de menuisier des P et C, de préposé à l'entretien des ponts, de peintre, de soudeur, de contremaître adjoint des maçons, de maçon, de contremaître adjoint des Ponts métalliques ou de préposé aux Ponts métalliques avant le 1^{er} mai 1981 ; cette désignation s'applique également au membre du personnel qui se qualifie comme préposé ou préposée à l'entretien des ponts, prépose ou préposée aux Ponts métalliques ou maçon ou maçonne, conformément à l'alinéa b) ci-dessous.
- b) Stagiaire : membre du personnel qui a établi son ancienneté comme préposé ou préposée à l'entretien des ponts, préposé ou préposée aux Ponts métalliques ou maçon ou maçonne le 1^{er} mai 1981 ou après cette date. Il est considéré comme stagiaire jusqu'à ce qu'il se qualifie comme préposé ou préposée à l'entretien des ponts, préposé ou préposée aux Ponts métalliques ou maçon ou maçonne. après quoi il est considéré comme permanent.

7.2 La ou le stagiaire doit établir sa qualification avant d'avoir terminé deux années de service cumulatif rémunéré. Si elle ou il échoue deux fois à l'examen du programme de formation des Ponts et charpentes qui le concerne, on le remercie de ses services. Les membres du personnel détenant de l'ancienneté à un poste qui, au 1^{er} mai 1981, n'était pas

visé par le programme de formation, ou les membres du personnel provenant d'autres sections du service de l'Entretien de la voie, peuvent reprendre leur ancien poste s'ils possèdent l'ancienneté voulue et qu'aucune disposition de leur ancienne convention ne les en empêche.

7.3 Les membres du personnel qui suivent des cours de formation doivent être logés de façon convenable. Si la Compagnie ne fournit pas les repas, elle doit prendre à sa charge les frais raisonnables engagés à cet égard par les membres du personnel.

7.4 Le membre du personnel qui doit chaque jour quitter le lieu de son domicile pour suivre des cours de formation, peut prendre ses repas au Centre de formation, moyennant entente avec le ou la responsable du centre.

7.5 Laissé intentionnellement blanc.

7.6 Dans la mesure du possible, on doit faire en sorte que les membres du personnel des Ponts et charpentes reçoivent leur formation sur le tas, assistent aux différents cours et passent leurs examens durant les heures normales de travail. Lorsqu'il est impossible d'aménager l'horaire de sorte que le total des heures de travail à l'atelier et des heures de cours n'exécède pas huit, à l'exclusion de la période de repas, on peut accumuler les heures en excédent consacrées à la formation. Les congés en compensation des heures accumulées doivent être accordés en fonction des impératifs de l'exploitation.

ARTICLE 8

Dispositions particulières applicables à la catégorie de cuisinier et d'aide-cuisinier

Heures supplémentaires et jours de repos

8.1 Lorsque les membres de l'équipe ne travaillent pas les jours de repos ou les jours fériés, les cuisiniers et cuisinières et les aides-cuisiniers et aides-cuisinières qui, sur l'ordre de l'autorité compétente de la Compagnie, sont tenus de travailler ces jours-là, sont rémunérés au taux majoré pour les heures de travail effectif, dont le nombre ne doit pas excéder huit.

8.2 Sauf dans les cas prévus au paragraphe 8.1, on paie aux membres du personnel, au taux normal majoré de 50 %, un maximum de deux heures de plus par jour qu'aux membres de l'équipe. On leur accorde un maximum de deux heures en sus de la journée de travail normale de l'équipe dans les cas où, sous réserve du paragraphe 21.10 de la convention 10.1, ils travaillent après les heures normales certains jours de la semaine afin de pouvoir se rendre à leur domicile, en fin de semaine, et en revenir.

Fait à Montréal (Québec), le 8 décembre 2005 .

POUR LA COMPAGNIE :

La vice-présidente – Relations de travail Amérique du Nord

(signé) Kim Madigan

POUR LE SYNDICAT DES METALLOS.
LOCAL 2004:

Le Président des Métallos, local 2004

(signé) R.S. Dawson

QUESTIONS ET RÉPONSES

SUR LE RÉGIME DE GARANTIE

D'EMPLOI ET DE REVENU

CONCLU ENTRE

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

ET

SYNDICAT DES METALLLOS – LOCAL 2004

Régime de garantie d'emploi et de revenu

Par le biais des questions et réponses qui suivent, la présente section explique le Régime de garantie d'emploi et de revenu (le « régime ») du personnel représenté par la Fraternité des préposés à l'entretien des voies.

Nota: Le présent régime est enregistré auprès de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et il est reconnu comme régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC). Il est donc permis de payer des indemnités de sécurité d'emploi en même temps que sont versées les prestations d'assurance-chômage parce que le régime a été approuvé et enregistré. S'il n'avait pas été approuvé, les sommes reçues à ce titre auraient été retranchées des prestations d'assurance-chômage. Pour continuer d'être considéré comme approuvé et enregistré, le régime doit se conformer aux règlements de l'Assurance-chômage.

Le régime porte principalement sur les trois points suivants :

1. La garantie d'emploi des membres du personnel comptant huit années de service cumulatif rémunéré, qui ont été embauchés avant le 1^{er} janvier 1994 et qui sont touchés par des changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation (changements T.E.O.).
2. Les avantages, dont celui de la garantie de revenu, prévus pour les membres du personnel touchés par un avis donné en vertu de l'article 8.
3. Les avantages autres que ceux prévus en cas de changements annoncés par un avis donné en vertu de l'article 8.

Les questions et réponses ci-après sont fournies à titre d'information seulement et ne font pas partie du régime. En cas de disparité entre celles-ci et les dispositions du régime, ces dernières prévalent.

QUESTIONS ET RÉPONSES

Renseignements généraux

1 Quels avantages prévoit le régime?

Les indemnités hebdomadaires qui s'ajoutent aux prestations d'assurance-chômage ou qui les remplacent pendant une semaine, au cours du délai de carence ; elles sont aussi versées lorsque vous n'avez plus droit aux prestations d'assurance chômage. On les appelle prestations supplémentaires de chômage ou PSC.

Les indemnités de cessation d'emploi qui vous sont versées en un montant global s'il y a réduction permanente de l'effectif et que vous démissionniez au cours de votre mise à pied.

Les indemnités de retraite anticipée et de cessation d'emploi (article 3).

Indemnités hebdomadaires de mise à pied (article 4)

La formation (article 5).

Les indemnités de déménagement et autres frais connexes si vous êtes muté à un autre lieu de travail (article 6).

La garantie d'emploi (article 7).

Le maintien du salaire de base (article 8.9).

Indemnités hebdomadaires de mise à pied (Article 4)

2 Qui est admissible aux indemnités hebdomadaires de mise à pied?

Pour avoir droit aux indemnités hebdomadaires de mise à pied vous devez :

- Avoir épuisé vos droits d'ancienneté en vertu des dispositions de la convention collective.
- Compter deux ans de service continu au début de l'année de votre mise à pied.
- N'avoir pas été privé de vos droits aux prestations d'assurance-chômage.

3 Qu'entend-on par service cumulatif rémunéré?

Tout mois où vous effectuez au moins 11 jours de service rémunéré est considéré comme un mois de service rémunéré. Le total de ces mois depuis la date de votre dernière entrée au service de la Compagnie constitue le «service cumulatif rémunéré». Il est toutefois possible que vous ayez travaillé un mois sans avoir accumulé de service rémunéré parce que le nombre de jours de travail au cours de ce mois a été inférieur à 11.

4 Que comprend le service cumulatif rémunéré?

Le service cumulatif rémunéré comprend les jours de travail, le congé annuel et les jours fériés payés. Il comprend également les absences pour les raisons énoncées ci-après, jusqu'à concurrence de 100 jours par année de rémunération :

- congé de maladie justifié
- blessure
- congé de maternité
- comparution en justice à titre de témoin
- fonctions de juré
- congé de deuil

5 Ai-je droit à des indemnités de mise à pied si je compte moins de deux ans de service?

Non.

6 Quand **puis-je** prétendre à des indemnités de mise à pied?

Vous pouvez y prétendre si vous comptez au moins deux ans de service continu au début de l'année civile au cours de laquelle a commencé la période continue de mise à pied qui comprend la semaine de demande d'indemnités.

7 Dans quels cas ne **suis-je** pas admissible aux indemnités?

Vous n'êtes pas reconnu comme étant mis à pied, ni admissible aux indemnités. dans les cas suivants :

1. Si vous êtes en congé pour cause de maladie, de blessure ou autre.
2. Si vous êtes suspendu de vos fonctions par suite de mesures disciplinaires.
3. Si vous ne travaillez pas faute d'avoir exercé vos droits d'ancienneté.
4. Si vous **êtes** à la retraite.
5. Si votre travail prend fin à la suite d'un événement incontrôlable, comme un incendie, une inondation, une tempête ou un tremblement de terre.
6. Si, pour une raison ou une autre, vous refusez de répondre à un rappel au travail dans votre territoire d'ancienneté de base comme l'exigent les dispositions de votre convention collective.
7. Si vous négligez de combler un poste *permanent* vacant dans une autre unité de négociation ou un poste syndiqué ou de cadre à votre lieu de résidence, pour lequel vous avez la qualification voulue ou pouvez l'acquérir dans un délai raisonnable.
8. Si vous touchez directement de la Compagnie d'autres genres d'indemnités pendant votre mise à pied. Toutefois ce cas ne constitue pas un empêchement à la demande d'indemnités partielles de mise à pied si vous retournez au travail pendant la dernière semaine de demande d'indemnités.
9. Si vous êtes un membre du personnel saisonnier et que vous soyez mis à pied au cours de la période reconnue pour la mise à pied saisonnière.
10. Si vous avez été renvoyé par la Compagnie.
11. S'il y a un ralentissement ou arrêt de travail par suite de grèves des membres du personnel de la Compagnie, ou un lock-out par la Compagnie.
12. Pendant la période comprise entre le moment de votre rappel au travail et celui où vous le reprenez effectivement.

13. Si vous avez perdu vos droits aux prestations d'assurance-chômage.

- 8** Comment dois-je procéder pour faire une demande d'indemnités hebdomadaires de mise à pied?

Dès que vous recevez votre avis de mise à pied, vous devez demander l'imprimé prescrit à votre supérieur immédiat. en remplir la partie réservée au membre du personnel en suivant les instructions et le lui remettre. Vous devez informer votre supérieur du montant des prestations d'assurance-chômage et de tout autre gain extérieur que vous allez toucher, car cela a une incidence sur le montant de vos indemnités.

- 9** Comment les indemnités sont-elles versées?

Les chèques couvrant les indemnités vous sont envoyés par la poste à votre domicile. Il faut compter au moins quatre semaines après votre mise à pied.

- 10** Si je ne reçois pas de chèque d'indemnités, à qui dois-je m'adresser?

Votre supérieur connaît votre dossier et le montant des indemnités auxquelles vous avez droit. C'est à lui que vous devez adresser toute correspondance ou réclamation relativement à vos indemnités.

- 11** **Qu'arrive-t-il** si je tarde trop à faire mes demandes de prestations d'assurance-chômage et d'indemnités de mise à pied?

Vous devez faire votre demande d'indemnités au cours de la première semaine de mise à pied afin de ne pas en retarder le versement. Si votre demande d'assurance-chômage est en retard de plus de trois semaines, vous risquez de perdre des prestations d'assurance-chômage, ce qui pourrait entraîner la perte d'indemnités de mise à pied.

- 12** Les indemnités prévues dans le régime sont-elles imposables?

Oui. La société de fiducie ou le CN fera les retenues usuelles et vous fera parvenir à la fin de l'année un bordereau sur lequel figurera le montant des retenues.

- 13** Les indemnités ~~me sont-elles versées~~ dès ma mise à pied?

Non. Il y a un délai de carence de sept jours dans le cas des indemnités de mise à pied et de deux semaines dans le cas des prestations d'assurance-chômage. Aucune indemnité n'est donc versée pendant les sept premiers jours de mise à pied. Les indemnités de mise à pied sont payables à partir de la deuxième semaine et les prestations d'assurance-chômage, à partir de la troisième.

- 14** **Y a-t-il un** délai de carence après chaque mise à pied?

Oui, à moins que la période de travail entre les deux mises à pied ne soit inférieure à 90 jours, auquel cas vous avez le droit de toucher des indemnités de mise à pied immédiatement.

- 15** **Qu'arrive-t-il** si je suis rappelé au travail pour de courtes périodes pendant ma mise à pied?

Vos indemnités ne sont pas réduites si la Compagnie vous rappelle pour moins de cinq jours ouvrables au cours de la semaine de demande d'indemnités. Vous devez toutefois déclarer vos gains à l'Assurance-chômage.

16 Qu'entend-on par semaine de demande d'indemnités?

Pour l'application du régime, est comptée comme semaine de demande d'indemnités chacune des périodes de sept jours qui suivent le délai de carence d'une semaine, quel que soit le jour où commence la mise à pied. Si vous êtes mis à pied un mercredi, votre travail ayant pris fin le mardi, la semaine de demande d'indemnités va, dans votre cas, du mercredi au mardi suivant indusivement pendant toute la durée de votre mise à pied.

Toutefois, l'Assurance-chômage utilise la semaine civile allant du dimanche au samedi pour effectuer les versements. À la fin de la période de demande d'indemnités, toute partie de semaine pour laquelle vous avez le droit d'être indemnisé est comprise dans le dernier versement.

17 Quand ai-je droit au paiement d'indemnités pour une partie de semaine?

Si vous retournez au travail avant la fin de la dernière semaine de demande d'indemnités et que la Compagnie vous verse un salaire, vous pouvez demander des indemnités pour une partie de cette semaine.

18 Comment calcule-t-on l'indemnité payable pour une partie de semaine?

En plus des gains provenant de la Compagnie et de vos prestations d'assurance-chômage, vous toucherez un supplément qui vous permettra de recevoir une somme correspondant à 80 % du salaire hebdomadaire de base que vous gagniez au moment de votre mise à pied.

19 Les indemnités hebdomadaires de mise à pied sont-elles versées pendant un congé de maladie ou d'invalidité ou pendant un congé annuel?

Non.

20 Puis-je perdre mes droits aux indemnités hebdomadaires de mise à pied?

Oui. Si vous ne cherchez pas sérieusement un autre emploi comme l'exige le règlement de l'Assurance-chômage et que vous perdiez votre droit aux prestations que verse cette dernière, vous perdez également votre droit aux indemnités de mise à pied.

21 Comment détermine-t-on mon salaire hebdomadaire de base pour le calcul des indemnités?

Votre salaire est calculé selon la méthode précisée dans la définition D) du régime. Si vous êtes un membre du personnel saisonnier, votre salaire hebdomadaire de base correspond à 80 p. cent des gains hebdomadaires moyens que vous avez reçus pendant les huit semaines qui ont précédé votre mise à pied.

22 Quel est le taux de salaire de base utilisé pour le calcul des indemnités hebdomadaires d'un membre du personnel dont la rémunération hebdomadaire était fixée, sur une base régulière, à partir de plusieurs taux de salaire?

Si le membre du personnel reçoit, pour une période de paie et sur une base régulière, une rémunération calculée à partir de plusieurs taux de salaire, le montant de ses indemnités hebdomadaires est fixé au prorata du montant de cette rémunération.

23 Pendant combien de temps me **versera-t-on** des indemnités de mise à pied?

Jusqu'à ce que vous ayez épuisé les semaines d'indemnisation auxquelles vous avez droit, à moins que vous ne soyez rappelé au travail auparavant.

24 Si je compte moins de **20** ans de service, comment **calcule-t-on** mes indemnités de mise à pied?

Pour chaque année de SCR effectuée avant le 14 juin 1995, vous avez droit à cinq semaines d'indemnisation, et à six pour chaque année de SCR effectuée après le 14 juin 1995. Cela représente le total brut des semaines d'indemnisation auxquelles vous avez droit. De ce total, on retranche ensuite le nombre de semaines pour lesquelles vous avez déjà touché des indemnités pendant des mises à pied antérieures. Le reste représente le nombre net de semaines d'indemnisation auxquelles vous avez droit.

Nota : Si vous comptez au moins 12 ans de service cumulatif rémunéré au début de l'année civile où vous êtes mis à pied et que vous touchiez des indemnités hebdomadaires, vous aurez de nouveau droit à votre retour au travail, aux semaines d'indemnisation que vous aviez accumulées au moment de votre mise à pied.

25 **Qu'arrive-t-il** si je ne retourne pas au travail quand on me rappelle?

Vous ne touchez pas d'indemnités entre la date où vous deviez vous présenter au travail et celle où vous vous y êtes effectivement présente.

26 Mes indemnités **seront-elles** augmentées si la Compagnie relève les salaires pendant ma mise à pied?

Non. Le montant de vos indemnités est établi en fonction du salaire que vous touchiez au moment de votre mises à pied.

Indemnité de cessation d'emploi

27 Qui est admissible à l'indemnité de cessation d'emploi?

Le membre du personnel qualifié dont le poste est aboli, qui est supplanté ou mis à pied à la suite d'une réduction permanente de l'effectif et qui justifie d'une continuité d'emploi de deux ans ou plus au commencement de l'année civile dans laquelle survient la réduction permanente.

28 L'obtention de l'indemnité de cessation d'emploi modifie-telle mes droits aux prestations **d'assurance-chômage**?

Oui. On tient compte des indemnités de cessation d'emploi versées au titre du régime dans le calcul des prestations d'assurance-chômage. On détermine l'équivalent de vos indemnités en semaines de salaire et le versement de vos prestations est retardé de ce nombre de semaines.

Formation du personnel (Article 5)

29 Quel genre de formation puis-je **recevoir**?

Vous pouvez recevoir une formation pour un poste pour lequel vous avez les aptitudes et la faculté d'adaptation voulues, si vous comptez au moins deux ans de service cumulatif rémunéré et ne pouvez occuper de poste en raison d'un manque de qualifications.

Un membre du personnel admissible peut recevoir une formation pour un poste reconnu au sein de la Compagnie qui lui offre des possibilités d'emploi dans le domaine où il aura été formé ; le membre du personnel doit être en mesure d'occuper ses nouvelles fonctions immédiatement après avoir été formé.

Si vous comptez au moins 20 ans de service cumulatif rémunéré, la formation envisagée peut vous préparer à exercer des fonctions à l'intérieur ou à l'extérieur de la Compagnie.

30 Que dois-je faire pour recevoir une formation ?

Votre demande de formation en vue d'occuper un autre poste, même en dehors de votre groupe d'ancienneté, sera prise en considération si vous vous déclarez disposé à exercer de nouvelles fonctions dès qu'il se produira une vacance et si vous avez les aptitudes et la faculté d'adaptation voulues pour vous en acquitter.

31 Ai-je le droit de recevoir une formation à des fins de suppléance ?

Non. Vous ne pouvez pas non plus recevoir de formation si vous êtes déjà qualifié pour occuper n'importe quel autre poste de votre unité de négociation **(10.1)**.

Au besoin, la formation vous sera fournie si :

1. vous avez exercé tous vos droits d'ancienneté dans votre unité de négociation et si vous ne pouvez toujours occuper aucun poste en raison de votre manque de qualification ;
2. vous possédez la qualification et l'adaptabilité voulues pour occuper un autre poste, d'abord dans votre unité de négociation, puis dans une autre unité de négociation.

32 Qu'arrive-t-il si je ne veux recevoir aucune formation ?

Si vous avez droit aux avantages prévus par le régime et que vous refusez d'être formé afin d'occuper un poste pour lequel vous avez les aptitudes et la faculté d'adaptation voulues, vous perdez vos droits au titre du régime.

Déménagement (Article 6)

33 Qu'entend-on par déménagement ?

Aux fins du régime, on entend par déménagement le changement de lieu de travail.

34 Quels frais de déménagement le régime couvre-t-il ?

Le régime couvre les frais d'emballage et de déballage des effets mobiliers, de même que les frais de transport, d'assurance et d'entreposage pendant un maximum d'un mois. C'est la Compagnie qui décide du mode de transport à utiliser.

35 Quelles dispositions dois-je prendre pour effectuer un déménagement de porte à porte ?

Informez votre chef hiérarchique de votre nouveau lieu de travail et il vous dira quel mode de transport vous devrez utiliser.

36 Qu'entend-on par frais accessoires?

Ce sont les frais occasionnés, par exemple, pour le débranchement et la réinstallation d'appareils électriques, le nettoyage de tentures et de tapis ou leurs modifications, et autres frais du genre.

37 Quel est le montant des frais autorisés pour les repas et le logement temporaire?

Jusqu'à 190 \$ pour le membre du personnel, plus 80 \$ par personne à charge.

38 Ai-je droit à des jours de congé pour trouver un nouveau logement?

Oui. Vous avez droit à un congé payé maximal de sept jours civils consécutifs pour trouver un nouveau logement et y déménager. Toutefois, le montant de l'indemnité ne doit pas excéder l'équivalent d'une semaine de salaire au taux normal. Dans le cas de membres du personnel qui ne sont pas payés à la semaine, la semaine de salaire correspondra à 5 jours ou 40 heures au taux normal.

39 Combien de fois puis-je demander l'indemnité kilométrique pour mon automobile?

Une seule fois. Vous touchez, moyennant autorisation, une indemnité kilométrique pour conduire votre automobile à votre nouveau lieu de travail. Vous ne serez pas payé pour l'utilisation subséquente de votre voiture entre votre ancien et votre nouveau lieu de travail.

40 Comment calcule-t-on la perte résultant de la vente de ma maison?

EXEMPLE

Valeur après évaluation	60 000 \$
Honoraires de l'évaluateur (6,5 % x 58 000)	3 770 \$
Frais d'actes	550 \$
Amende pour quittance anticipée de l'hypothèque	450 \$
TOTAL	64 770 \$
Prix de vente	58 000 \$
PERTE TOTALE	6 770 \$

41 Quels sont les frais remboursés pour le déménagement d'une maison mobile?

Sous réserve de l'autorisation de la Compagnie, sont remboursés les frais de déménagement de la maison mobile que le membre du personnel occupe en permanence, à condition que leur total ne dépasse pas 6 000 \$.

42 Quels sont les frais remboursés pour une maison mobile installée de façon permanente sur un terrain?

Si le membre du personnel est propriétaire du terrain, les dispositions de l'alinéa 6.8 a) s'appliquent.

43 Dois-je déménager dans un certain délai?

Oui. Vous devez déménager au cours des 12 mois suivant la date de votre mutation initiale à votre nouveau lieu de travail.

44 Comment dois-je procéder pour faire une demande d'indemnité mensuelle de déplacement?

Si votre lieu de travail est changé et que vous ne désiriez pas y déménager vos effets mobiliers, demandez à votre chef hiérarchique de vous fournir l'imprimé s'appliquant à l'indemnité de déplacement. Votre chef doit d'abord étudier votre demande puis la faire suivre pour approbation et paiement.

45 Si j'**accepte** un poste temporairement **vacant** à mon présent lieu de travail, aurai-je droit à l'indemnité mensuelle quand j'**irai** ensuite à mon nouveau lieu de travail?

Oui.

46 Si je touche une indemnité mensuelle de déplacement et que je revienne à mon ancien lieu de travail, l'indemnité **cesse-t-elle** de m'être versée?

Oui.

47 L'indemnité de déplacement **continue-t-elle** de m'être versée pendant un congé de maladie, un congé annuel, un congé autorisé ou tout autre genre d'absence?

Non. L'indemnité n'est prévue que pour vous aider à couvrir les frais que vous devez engager quand vous travaillez loin de votre domicile et que vous n'avez pas encore déménagé vos effets mobiliers. Si votre absence dure plusieurs jours, on suppose que vous êtes rentré chez vous.

L'interruption du paiement de l'indemnité ne modifie pas la période maximale d'indemnisation de douze mois à laquelle vous avez droit et qui peut alors s'étaler sur treize ou quatorze mois.

48 Si j'**opte** pour l'indemnité mensuelle de déplacement et que je décide par la suite de déménager, le montant de l'indemnité déjà reçue pour mon déplacement **sera-t-il** retranché des frais de déménagement?

Non.

49 À quelles indemnités de déplacement **ai-je** droit si je ne possède pas ou n'occupe pas un logement non meublé?

Vous avez droit :

À tous les frais justifiés de transport ;

À l'indemnité kilométrique ;

A un congé payé de cinq jours afin de trouver un logement ;

A l'indemnité mensuelle de déplacement. si vous optez pour cet avantage.

50 Si je reçois des indemnités, par exemple l'indemnité mensuelle de déplacement, et que le montant de ces indemnités soit relevé à la suite de négociations, ai-je droit à l'augmentation?

Oui. à partir de la date d'entrée en vigueur qui est précisée dans le premier article de la nouvelle convention collective.

51 Dois-je conserver une copie des reçus pour les dépenses que j'ai effectuées dans le cadre du déménagement?

Oui. Les indemnités étant imposables, les reçus des dépenses doivent être conservés.

Garantie d'emploi (Article 7)

52 Quand puis-je bénéficier de la garantie d'emploi?

Vous bénéficiez de la garantie d'emploi si vous comptez huit ans de service cumulatif rémunéré et être entré en service avant le **1^{er} janvier 1994**. Dans la mesure où vous exercez tous vos droits d'ancienneté, vous ne pouvez donc pas être mis à pied du fait d'un changement (signifié par préavis) effectué en application du paragraphe 8.1 du régime.

53 Sije chois de ne pas exercer tous mes droits d'ancienneté, à quels avantages ai-je droit en vertu du régime?

Vous renoncez à vos droits à la garantie d'emploi et ne serez admissible qu'aux indemnités prévues à l'article 13.

54 Sije renonce à la garantie d'emploi, **puis-je** y adhérer de nouveau plus tard?

Non.

55 Se peut-il que je doive accepter un poste moins bien rémunéré afin de conserver mes droits au titre de la garantie d'emploi?

Oui, mais vous continuez à être payé selon le taux de salaire de base s'appliquant à votre ancien poste, en vertu du paragraphe 8.9 du régime.

56 **Qu'arrive-t-il** sije ne peux pas obtenir de poste au sein de la Compagnie même sije bénéficie de la garantie d'emploi?

Vous continuez à recevoir 90 % du salaire de base de votre ancien poste pendant au plus six ans.

57 Qu'entend-on par «salaire de base de mon ancien poste»?

Si vous répondez à la définition de l'alinéa 7.17 a), «Personnel occupant un poste permanent à longueur d'année», votre salaire de base est celui du dernier poste permanent dont vous avez été le titulaire. Si vous êtes visé par l'alinéa 7.17 b), c) ou d), votre salaire hebdomadaire de base correspond au salaire du dernier poste que vous occupez.

58 Quels sont les droits et obligations prévus à l'article 7?

Il en existe deux types : vous avez droit à 90 % de votre salaire hebdomadaire de base pendant au plus six ans si vous remplissez les obligations prévues au paragraphe 7.1 ; ou vous pouvez bénéficier des avantages prévus au paragraphe 7.14 si vous répondez aux conditions prévues au paragraphe 7.13.

59 **Puis-je** choisir entre les avantages de la section A et ceux de la section B?

Si vous occupez un poste permanent défini à l'alinéa 7.17 a) ou b), vous avez ce choix. Cependant, si c'est l'alinéa 7.17 c) ou d) qui s'applique à vous, vous devez satisfaire aux

conditions énoncées à la section B et vous avez droit aux indemnités prévues au paragraphe 7.14, option 5.

- 60 Si je décide de déménager afin de bénéficier de la garantie d'emploi, ai-je encore droit aux indemnités de déplacement si je suis rappelé dans mon ancien groupe d'ancienneté?

Oui.

- 61 Si je choisis de combler un poste permanent dans une autre unité de négociation, quel taux de salaire toucherai-je?

Si le taux de salaire du nouveau poste est supérieur au salaire de base de votre ancien poste, vous touchez le salaire le plus élevé. Si, au contraire, le taux de salaire du nouveau poste est inférieur à celui de votre ancien poste, vous recevez le salaire de votre ancien poste. Lorsqu'il y a un écart entre le salaire de votre ancien poste et celui du nouveau, on applique les dispositions du paragraphe 8.9.

- 62 Si je choisis de combler un poste permanent dans une autre unité de négociation, qu'advient-il de mon ancienneté?

Vous continuerez d'accumuler de l'ancienneté dans votre ancienne unité de négociation. Vous accumulerez également de l'ancienneté dans votre groupe d'ancienneté actuel.

- 63 Quelle sera ma date d'ancienneté si je travaille dans une autre unité de négociation?

Votre date d'ancienneté sera établie conformément à la convention régissant l'unité de négociation en question. Vous ne pouvez transférer les droits d'ancienneté que vous avez acquis au sein de votre unité de négociation dans une autre, par ex., d'une unité régie par la FPEV à une unité relevant des TCA (personnel de bureau ou d'atelier).

- 64 Si je choisis de combler un poste **permanent** dans une unité de négociation, pourrai-je faire l'objet d'un rappel dans mon ancien groupe d'ancienneté?

Une année civile après la date de votre entrée en fonction dans une autre unité de négociation, vous pourrez faire l'objet d'un rappel dans votre groupe d'ancienneté. Cependant, vous ne serez pas tenu d'accepter ce rappel, mais vous conserverez le droit de le faire en tout temps par la suite.

- 65 Si je n'accepte pas le rappel dans mon ancien groupe d'ancienneté après une année civile, cela **affectera-t-il** mon ancienneté?

Non. Vous continuerez d'accumuler de l'ancienneté dans vos deux groupes d'ancienneté (ancien et actuel).

- 66 Qu'entend-on par «**personnel permanent**» et «**personnel temporaire**»?

Veillez vous reporter aux définitions données au paragraphe 7.17.

Changements d'ordre technique ou touchant l'exploitation ou l'organisation (T.E.O.)

Maintien des salaires (Article 8)

- 67** Comment la marge de compensation salariale **s'applique-t-elle** dans mon cas et comment **est-elle**, le moment venu, annulée?

Veillez vous reporter à l'exemple donné au paragraphe 8.9.

- 68** Pendant combien de temps **ai-je** droit à une compensation salariale?

Vous avez droit à une compensation salariale pendant trois ans et par la suite jusqu'à ce que le taux de base du poste que vous occupez excède le taux de compensation salariale. Ce droit vous sera accordé à condition que vous mettiez tout en oeuvre pour obtenir le poste le mieux rémunéré pour lequel vous êtes qualifié.

- 69** Le montant de la compensation salariale **figure-t-il** sur mon chèque de paie?

Oui.

- 70** Si je reçois une compensation et que je **sois** supplanté, **ai-je** droit à une autre période de trois ans de compensation salariale?

Non. Vous bénéficiez d'une compensation pendant trois ans à compter de la date du premier avis donnant droit à une compensation. Cette disposition n'est pas modifiée par les avis ultérieurs de supplantation émis au cours de la période de trois ans.

- 71** Quelle sera ma situation si je choisis de prendre une retraite anticipée en vertu du sous-alinéa **3.2 a) iii)** du régime?

Si vous choisissez la retraite anticipée conformément au sous-alinéa 3.2 a) iii) et qu'il reste un an ou moins à courir avant votre départ à la retraite normale, vous ne pouvez pas vous prévaloir des autres avantages prévus par le régime.

Dispositions particulières en **cas** de mise à pied

Assurance-vie

- 72** Est-ce que l'assurance-vie dont les primes sont payées par la Compagnie demeure en vigueur pendant ma mise à pied?

Si vous comptez au moins 20 ans de service cumulatif rémunéré et que vous ne pouviez pas obtenir de poste dans votre territoire d'ancienneté de base, votre assurance-vie collective demeurera en vigueur pendant une période maximale de deux ans sans que vous ayez à verser de primes.

Si vous comptez moins de 20 ans de service cumulatif rémunéré, vous pouvez maintenir votre assurance en vigueur pendant au plus 12 mois en payant vos primes directement à la Compagnie. Votre supérieur vous informera du montant de la prime à payer et de la marche à suivre.

Calcul des **jours** de conge annuel

- 73** Est-ce que la période de mise **à** pied entre en ligne de compte dans le calcul des **jours** de conge annuel?

Non, a moins que vous ayez au moins 20 ans de service cumulatif rémunéré. Le cas échéant, si vous retournez au travail, vous pouvez compter jusqu'à 100 jours de mise a pied comme service donnant droit à un conge annuel l'année suivante.

Personnelsaisonnier

- 74** Si je suis un membre du personnel saisonnier qui n'a pas été rappelé au travail au début de la période reconnue d'activité saisonnière, quand le délai de carence **commence-t-il** dans mon cas?

Le délai de carence commence **a la** date d'ouverture de la période reconnue d'activité saisonnière.

**RÉGIME
DE GARANTIE D'EMPLOI
ET
DE REVENU**

AVANT-PROPOS

La présente réimpression du Régime de garantie d'emploi et de revenu reflète **les** modifications apportées **au** Régime de garantie d'emploi et de revenu conformément aux négociations conclues le 14 janvier, 2005

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
DÉFINITIONS.....	1
1 Fiduciaire.....	3
2 Comité de réaménagement de l'effectif.....	3
3 Pouvoirs du Comité de réaménagement de l'effectif.....	5
4 Indemnités hebdomadaires de mise à pied.....	7
5 Formation du personnel.....	15
6 Frais de déménagement.....	17
7 Garantie d'emploi.....	22
8 Changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation.....	29
9 Programme d'aide gouvernementale.....	32
10 Membres du personnel saisonniers.....	32
11 Membres du personnel occasionnels ou à temps partiel.....	32
12 Non-applicabilité des articles 52, 54 et 55, .. Partie I, et des articles 214 à 226, Partie III, du Code canadien du travail	32
13 Indemnité de cessation d'emploi	33
14 Modifications.....	34
15 Entrée en vigueur	34
16 Durée.....	34

ANNEXES

Annexe	Page
A Convention collective visée par le regime	36
B Lettre d'entente du 29 juillet 1988 relative au choix de la date d'application d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation.....	37
C Lettre du 29 juillet 1988 relative à l'application des décisions de l'Office national des transports.....	38
D Lettre du 22 janvier 1996 relative a l'unification des listes d'ancienneté aux fins de la garantie d'emploi.....	39
E Lettre du 14 juin 1995 relative a la durée d'admissibilité à la garantie d'emploi des membres du personnel acceptant un travail a l'extérieur de la Compagnie déterminé par le Comité de réaménagement de l'effectif.....	42
F Lettre du 14 juin 1995 relative à la garantie d'emploi et aux occasions d'emploi étendues.....	43
G Lettre d'entente du 26 septembre 1994 relative à la période d'indemnisation fixe	44

INDEX ALPHABÉTIQUE

Changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation	36
Comité de réaménagement de l'effectif.....	3
DÉFINITIONS.....	1
Durée.....	41
Entrée en vigueur.....	41
Fiduciaire.....	3
Formation du personnel	18
Frais de déménagement	20
Garantie d'emploi	26
Indemnité de cessation d'emploi	40
Indemnités hebdomadaires de mise a pied	a
Membres du personnel occasionnels ou a temps partiel.....	39
Membres du personnel saisonniers	39
Modifications	41
Non-applicabilité des articles 52, 54 et 55 , Partie I, et des articles 214 a 226 , Partie III, du Code canadien du travail.....	39
Pouvoirs du Comité de réaménagement de l'effectif	5
Programme d'aide gouvernementale	38

DÉFINITIONS

Les principaux termes utilisés dans la présente entente ont le sens qui leur est donné ci-dessous. Les dispositions de cette dernière s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes, le masculin étant utilisé pour en simplifier la lecture.

- A.** «**Garantie d'emploi**» signifie que tout membre du personnel embauché avant le **1^{er} janvier 1994** et comptant huit années de service cumulatif rémunéré à la Compagnie bénéficie de la garantie d'emploi prévue à l'article 7.
- B.** «**Membre du personnel admissible**, signifie tout membre du personnel de la Compagnie représenté par le Syndicat signataire du Régime de garantie d'emploi et de revenu daté du **14 juin 1995**, qui est admissible à des indemnités conformément à l'article 4, 6 ou 13.
- C.** «**Comité**» signifie le Comité de réaménagement de l'effectif.
- D.** «**Salaire hebdomadaire de base**» signifie le salaire hebdomadaire de base applicable au poste occupé lors de l'**entrée** en vigueur du régime (membre du personnel rémunéré à l'heure : **40 X** taux horaire de base; membre du personnel saisonnier ou de réserve : **80** pour cent des gains hebdomadaires moyens calculés sur les huit semaines précédant la mise à pied).
- E.** «**District d'ancienneté ou territoire d'ancienneté**» signifie le district ou le territoire d'ancienneté défini dans la convention collective applicable.
- F.** «**Régime**» signifie les indemnités et les dispositions relatives aux indemnités auxquelles le personnel de la Compagnie a droit et qui figurent dans le présent régime.
- G.** «**Service cumulatif rémunéré**, ou «**SCR**» :
- i)** Un mois de service cumulatif rémunéré comprend 21 jours ou majeure partie de cette période.
 - ii)** Douze mois de service cumulatif rémunéré constituent une année de service cumulatif rémunéré. Lorsqu'il s'agit d'une partie d'année, on considère que six mois ou plus de service cumulatif rémunéré constituent la majeure partie de l'année et qu'ils comptent comme une année de service dans le calcul des indemnités de départ ou de mise à pied. Les périodes de service cumulatif rémunéré de moins de six mois ne sont pas prises en compte.
 - iii)** Dans le cas des membres du personnel en service rémunéré au cours d'une année civile, les jours d'absence pour maladie justifiée, blessure, congé de maternité, participation à des réunions syndicales de comité, comparution en justice à titre de témoin ou de juré non rémunéré, sont inclus, **jusqu'à** concurrence de **100** jours, dans le calcul du service cumulatif rémunéré, pour l'année civile en cause.

(Voir l'annexe H)

H. «Groupe admis» signifie les groupes de membres du personnel auxquels s'applique le régime, comme le prévoit l'article 3.

I. «**Changement d'ordre technologique**» signifie l'implantation, par l'employeur, d'équipement ou de matériel différents de ceux qu'il a utilisés **jusqu'alors pour** ses travaux, entreprises ou affaires.

«**Changement touchant l'exploitation ou l'organisation**» signifie tout changement dans la manière, les méthodes, les principes ou la structure organisationnelle selon lesquels l'employeur conduit ses travaux, entreprises ou affaires, et qui n'est pas directement relié à l'implantation d'équipement ou de matériel, pourvu qu'un tel changement ne découle pas :

i) d'une baisse permanente de trafic indépendante de la volonté de la Compagnie ; ou

ii) d'une réaffectation normale des tâches **attribuable** à la nature des travaux confiés au membre du personnel ; ou

iii) de la réorganisation saisonnière normale de son effectif.

Nota : Toute cessation permanente ou cessation partielle permanente d'activités ou toute fermeture permanente ou fermeture partielle permanente d'installations est considérée comme un change-ment d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation. **A** l'exception des changements **attribuables** à la conjoncture économique, tout changement permanent introduit par la Compagnie, qui découle de la réduction ou de l'élimination d'installations excédentaires, est aussi considéré comme un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation.

J. «Lieu de travail» signifie toute grande agglomération.

ARTICLE 1 Fiduciaire

1.1 Le fiduciaire doit payer aux membres du personnel admissibles les indemnités auxquelles ils ont droit en vertu des dispositions du régime.

ARTICLE 2 Comité de réaménagement de l'effectif

2.1 Le Comité de réaménagement de l'effectif comprend un nombre égal de représentantes et représentants de la Compagnie et du Syndicat. Ce nombre ne peut être supérieur à quatre pour chacune des parties. Le comité est coprésidé par l'ingénieur ou l'ingénieur en chef, ou sa ou son mandataire, et la présidente ou le président des Métallos, local 2004, ou sa ou son mandataire.

Les dirigeantes et dirigeants syndicaux à temps partiel qui participent aux réunions du comité ne perdent pas de salaire. La Compagnie rembourse les frais justifiés engagés.

Le comité se réunit chaque trimestre ou plus souvent si les coprésidentes et coprésidents le jugent nécessaire.

2.2 Le comité a pour rôle :

- a) d'évaluer la situation du personnel excédentaire ainsi que toute mesure pouvant avoir des repercussions sur le personnel représenté par le Syndicat ;
- b) de régler le(s) point(s) restant en litige après les discussions prévues au paragraphe 2.3 ;
- c) d'examiner les possibilités de placement du personnel excédentaire dans l'ensemble du réseau de la Compagnie, ou auprès d'employeurs externes, s'il y a lieu. Le comité doit faire tout son possible pour inciter les membres du personnel excédentaire à accepter les occasions d'emploi qu'il leur signalera ;
- d) de verser, lorsqu'il le juge nécessaire, une allocation d'études pouvant aller jusqu'à 3 000 \$ aux membres du personnel excédentaire. Cette allocation a pour but de permettre à une personne de recevoir une formation ou un enseignement qui l'aidera à se prévaloir des occasions d'emploi dans la Compagnie ou chez des employeurs externes. Sur présentation de reçus et de documents pertinents, le comité peut décider d'accorder une avance à cette fin.

RÈGLEMENT DES LITIGES

2.3 Si le comité ne parvient pas à régler les points dont il est question à l'alinéa 2.2 b), les points en litige sont soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective ayant trait au règlement définitif des griefs. Les points soumis à l'arbitrage ne peuvent inclure le droit de la Compagnie d'apporter un changement ni la date d'entrée en vigueur du changement.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET RÈGLEMENT DÉFINITIF DES LITIGES

2.4 Sauf dispositions contraires du régime, tout litige portant sur la signification, l'interprétation, l'application, la gestion ou la **présumée** violation du régime doit être traité, conformément aux dispositions de la convention collective, au premier niveau hiérarchique prévu.

2.5 Si le litige n'est pas réglé au dernier stade de la procédure de règlement des griefs et qu'une partie désire poursuivre les discussions, elle doit en saisir le **comité**, sauf si la question litigieuse est de savoir s'il s'agit ou non d'un changement d'ordre technologique ou d'un changement touchant l'exploitation ou l'organisation comme le définit le paragraphe 8.1, auquel cas le litige est soumis à l'arbitrage **conformément** aux dispositions de la convention collective.

2.6 La demande de règlement d'un litige par le comité doit être présentée par écrit dans les **60** jours qui suivent la date à laquelle une décision a été rendue au dernier stade de la procédure de règlement des griefs. Elle doit être adressée par écrit aux **coprésidentes** et **coprésidents** du comité et être accompagnée d'exposés conjoints du cas et des faits. Si les parties ne peuvent s'entendre sur les exposés conjoints, l'une ou chacune d'elles peut présenter son propre exposé aux **coprésidentes** et **coprésidents** du comité après en avoir avisé par écrit l'autre partie.

2.7 Sauf dispositions contraires du présent régime, dans le cas où le comité est incapable d'en venir à une décision sur une question quelconque, le Syndicat ou la Compagnie peut exiger que la question soit soumise à l'arbitrage.

Les parties doivent présenter l'exposé conjoint du ou des cas à un ou une arbitre unique qui doit être la personne exerçant alors les fonctions d'arbitre au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada.

La Compagnie et le Syndicat doivent assumer respectivement les frais engagés par eux pour la présentation du cas à l'arbitre. mais les frais généraux ou communs, y compris la rémunération de l'arbitre, sont répartis entre eux en parts égales.

Dans l'hypothèse où les parties ne s'entendent pas sur l'exposé conjoint du ou des cas demeurant en litige, chacune d'elles peut présenter à l'arbitre, suivant les mêmes modalités que pour l'exposé conjoint, un exposé distinct dont copie doit être remise à l'autre partie.

L'arbitre doit instruire le litige dans les **30** jours du dépôt de la demande d'arbitrage et faire connaître sa décision et les motifs de celle-ci, par écrit, dans les **30** jours suivant la fin de l'audience.

2.8 Lorsqu'une question est soumise à l'arbitrage comme le prévoit le paragraphe 2.7, l'arbitre détient tous les pouvoirs du comité énoncés à l'article 3 pour ce qui concerne la question. Toutefois, elle ou il ne peut effectuer des ajouts, des suppressions ou des modifications aux dispositions du régime ou de la convention collective. La décision de l'arbitre est exécutoire et sans appel.

ARTICLE 3

Pouvoirs du Comité de réaménagement de l'effectif

3.1 Sous réserve des dispositions du régime, le comité doit avoir pleine autorité et compétence exclusive pour traiter de toutes les questions relatives au régime ou se prononcer sur elles, pourvu que celles-ci n'ajoutent, ne modifient ou ne suppriment rien en ce qui concerne les dispositions du régime ou d'une convention collective. Le comité n'a pas le pouvoir de traiter de questions ou de se prononcer sur des questions relatives à des indemnités qui ne sont pas prévues de façon précise dans le présent régime ou tout autre régime que la Compagnie et le Syndicat signataire des présentes pourraient instaurer ultérieurement.

3.2

a) Nonobstant le paragraphe 3.1, les cas ci-dessous que le régime ne prévoit pas de façon précise peuvent être présentés au comité pour décision et versement d'indemnités, mais ils ne doivent pas être soumis à l'arbitrage.

i) Cas particuliers comportant des circonstances atténuantes.

Nota : Si les circonstances atténuantes comprennent le déménagement du membre du personnel dans l'agglomération de Toronto, il peut toucher, à condition d'être propriétaire de sa maison et admissible aux indemnités de déménagement conformément aux paragraphes 6.1 et 6.2, une indemnité de déménagement spéciale de 20 000 \$.

Si le membre du personnel déménage ailleurs que dans l'agglomération de Toronto, la présidente ou le président des Métallos, local 2004 peut se réunir avec la vice-présidente adjointe ou le vice-président adjoint des Relations de travail pour établir s'il y a lieu d'appliquer une indemnité de déménagement spéciale. Si la réunion ne donne pas lieu à un accord mutuel, le Syndicat peut, dans les 30 jours civils, porter la question en litige devant le comité.

Advenant un tel cas, il est entendu que l'indemnité de déménagement spéciale applicable à l'agglomération de Toronto ne peut servir de base au Syndicat signataire des présentes pour l'établissement de l'indemnité à accorder.

ii) Cas particuliers de mises à pied n'excédant pas 16 semaines et pouvant être soumis à la procédure de mise à pied par ordre inverse d'ancienneté. L'existence de tels cas étant admise, le principe s'applique au lieu de travail ou s'effectuent les mises à pied, sur une base volontaire, une fois que tous les membres du personnel comptant moins de deux années de service ont été mis à pied.

iii) Cas particuliers de réductions permanentes du personnel pouvant donner lieu à des offres individuelles d'indemnité de départ à la retraite anticipée aux membres du personnel y ayant droit, ou qui y auront droit dans l'année, en vue d'une retraite selon le ou les régimes de retraite de la Compagnie afin de soustraire les membres du personnel comptant deux années de service ou plus à l'obligation de déménager et d'éviter leur cessation d'emploi. L'indemnité de départ s'appliquant aux cas particuliers de retraite anticipée est versée en un montant global calculé selon la formule suivante :

Années de service cumulatif rémunéré	Nombre de semaines de salaire créditées pour chaque année de service restant à courir jusqu'à la retraite normale
35 ou plus	4,5
34	4,4
33	4,3
32	4,2
31	4,1
30	4,0
29	3,9
28	3,8
27	3,7
26	3,6
25 ou moins	3,5

Nota :

- a)** Une fraction d'année de service restant à courir jusqu'à la retraite normale s'exprime en mois, par exemple 4 ans et 1 mois (ou majeure partie du mois) équivalent à 4 1/12 (4,0833) années.
- b)** On entend par semaine de salaire le salaire hebdomadaire de base que touchait le membre du personnel au moment du changement.
- b)** Le comité ne peut approuver ces cas particuliers que s'il observe les principes suivants :
- i)** L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas entraîner une majoration des indemnités que prévoit le régime.
- ii)** L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas être incompatible avec les dispositions du régime.
- iii)** L'approbation des cas particuliers dont il est fait état aux sous-alinéas 3.2 a) i) et ii) ne doit pas entraîner de coûts supérieurs à 90 % de ceux qui auraient résulté de l'application normale des dispositions du régime.
- iv)** L'approbation des cas particuliers visés au sous-alinéa 3.2 a) ii) est subordonnée à la notification par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada que les membres du personnel qui se prévalent de la procédure de mise à pied selon l'ordre inverse d'ancienneté ne sont pas de ce fait pénalisés et ne perdent pas leur droit aux prestations d'assurance-chômage.
- v)** L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas entraîner la modification des régimes et des accords de la Compagnie dans les domaines touchant la retraite, les avantages sociaux, etc.
- vi)** L'approbation des cas particuliers liés à des offres d'indemnités de départ à la retraite anticipée volontaire comprend le virement de fonds à la Caisse de retraite s'il est établi que les cas de retraite anticipée entraînent des débours supplémentaires de la Caisse de retraite.

- c) Les mesures qui précèdent ne doivent pas modifier la date d'entrée en vigueur des compressions de personnel.

3.3 Le comité a le pouvoir d'autoriser la participation au régime de toute unité de négociation qui en fait la demande, si celle-ci a signé une convention collective avec un chemin de fer (défini ci-dessous) et qu'elle se conforme aux dispositions fixées, au besoin, par le comité. Sauf entente contraire entre l'employeur et le Syndicat, tout groupe autorisé à participer au régime est assujéti aux mêmes dispositions que les groupes qui y participent déjà.

Le syndicat et l'employeur qui désirent faire participer une unité de négociation au régime doivent présenter une demande conjointe aux coprésidentes et coprésidents du comité.

Pour l'application du présent article, l'expression «chemin de fer» désigne la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, ses filiales et les entreprises en exploitation conjointe. Elle comprend également un employeur affilié à la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, dont un groupe de membres du personnel aurait été autorisé à participer au régime conformément aux dispositions du présent article.

ARTICLE 4

Indemnités hebdomadaires de mise à pied

ACCUMULATION DES CRÉDITS D'INDEMNISATION POUR MISE A PIED

4.1

- a) Chaque année de service cumulatif rémunéré (ou majeure partie de celle-ci) donne droit à cinq semaines brutes d'indemnisation pour mise à pied.

Nota : Dans le calcul des semaines nettes d'indemnisation revenant à un membre du personnel, il est indispensable de prendre en compte, sous la forme de «semaines indemnisées», les indemnités qui ont pu lui être versées par la caisse de sécurité d'emploi aussi bien au titre de toute entente antérieure sur la sécurité d'emploi qu'à celui du présent article 4. Ainsi, s'il a à son actif dix années de service cumulatif rémunéré, le membre du personnel qui est mis à pied dans les conditions prévues au présent article peut prétendre aux avantages suivants :

Semaines brutes d'indemnisation
- 10 (années) x 6 (semaines) : 60 semaines

Moins les semaines d'indemnisation dont le
membre du personnel a bénéficié au titre de
l'entente du 21 avril 1989 et de l'article 4
du régime : 10 semaines

Semaines nettes d'indemnisation disponibles : 50 semaines

- b) A partir du 14 juin 1995, tout membre du personnel comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré mais moins de 20 années à droit, pour chaque année de service cumulatif rémunéré (ou majeure partie de celle-ci), à six semaines brutes d'indemnisation pour mise à pied.

- c) Sauf dispositions contraires du paragraphe 4.3, le membre du personnel mis a pied qui est admissible aux indemnités et dont le crédit d'indemnisation pour mise à pied est réduit a cause du paiement d'indemnités hebdomadaires durant la période de mise à pied conformément aux dispositions de l'article 4 acquiert, à son rappel, des crédits conformément aux dispositions susmentionnées.

4.2 Lorsqu'il atteint 20 années de service cumulatif rémunéré, le membre du personnel cesse d'accumuler des crédits d'indemnisation en vertu des conditions ci-dessus et a droit alors à l'indemnisation maximale suivante :

Années de service cumulatif rémunéré	Durée maximale de versement d'indemnités hebdomadaires pour chaque période de mise à pied
20 ans ou plus, mais moins de 25 ans	3 ans
25 ans ou plus, mais moins de 30 ans	4 ans
30 ans ou plus	5 ans

4.3 Le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte 12 ans de service cumulatif rémunéré et qui reçoit par la suite des indemnités hebdomadaires de mise a pied conformément a l'article 4 est crédité, dès son retour au travail, du nombre de semaines d'indemnisation pour mise a pied accumulées au moment de sa mise à pied.

4.4

- a) Le membre du personnel qui ne se trouve dans aucun des cas énumérés au sous-alinéa 4.4 a) iv) peut prétendre a une indemnité pour chaque semaine complète de sept jours civils consécutifs durant laquelle il est mis a pied (ci-après dénommée «semaine d'indemnisation»). s'il remplit toutes les conditions suivantes :

- i) Le membre du personnel doit compter au moins deux ans de service continu au début de l'année civile au cours de laquelle a commencé la période continue de mise a pied qui comprend la semaine d'indemnisation (l'année civile court du 1er janvier au 31 décembre).
- ii) Pour le paiement d'une indemnité hebdomadaire de mise a pied, un délai de carence de sept jours doit s'être écoulé. Chaque période de mise a pied entraîne l'application d'un nouveau délai de carence de sept jours avant que le membre du personnel ait droit aux indemnités hebdomadaires. Mais si le membre du personnel est mis a pied depuis plus de sept jours et est rappelé au travail pour une période de moins de 90 jours civils, il a droit aux indemnités hebdomadaires dès sa mise à pied.
- iii) Le membre du personnel doit avoir fait une demande d'indemnisation dans la forme prescrite.
- iv) Le membre du personnel doit avoir exercé tous ses droits d'ancienneté dans sa région tel que le prévoit la convention collective, sauf dispositions contraires des sous-alinéas 4.4. d) ii) et iii).
- v) Le membre du personnel qui choisit de toucher des indemnités de mise à pied en vertu du présent article doit renoncer à l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle il a droit en vertu de l'article 13.

- vi) Le membre du personnel ne doit pas avoir demandé d'indemnité de cessation d'emploi en vertu de l'article **13** dans les **14** jours civils qui ont suivi la date de mise a pied.
- b) Laissé intentionnellement en blanc.
- c) Le membre du personnel qui ne satisfaisait pas aux exigences du sous-alinéa **4.4 a) i)** au moment de sa mise à pied et qui est toujours dans la même situation l'année civile suivante devient admissible aux indemnités prévues au sous-alinéa **4.4 a) i)**, s'il compte deux ans de service continu au début de cette année civile. Le délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa **4.4 a) ii)** commence à courir le **1^{er}** janvier de l'année précitée.
- d) Nonobstant toute disposition contraire du présent article, un membre du personnel n'est pas considéré comme mis a pied :
 - i) au cours de la journée ou de la période où son travail est interrompu par une absence pour maladie, blessure, mesures disciplinaires (y compris le temps passé hors service en attendant la tenue d'une enquête), non-exercice de ses droits d'ancienneté (sauf dispositions contraires au sous-alinéa **4.4 d) ii)**, retraite, cas de force majeure – incendie, inondation, tempête, tremblement de terre – ou autres, ou encore par un ralentissement ou un arrêt de travail causé par une grève des membres du personnel de la Compagnie ;
 - ii) dans l'intervalle compris entre son rappel au service de la Compagnie après une période de mise a pied et le moment où il reprend effectivement le travail durant un délai de carence prévu dans la convention collective. Toutefois, le membre du personnel qui, pour les motifs précités, ne se présente pas le jour où le travail redevient disponible est régi par le paragraphe **4.6** comme s'il avait alors repris son travail ;
 - iii) s'il refuse, pour une raison autre que celles qui sont expressément énoncées au sous-alinéa **4.4. d) ii)**, de reprendre le travail dans sa région, conformément aux dispositions relatives à l'ancienneté que prévoit la convention collective applicable ;
 - iv) s'il ne se conforme pas au paragraphe **4.12** ;
 - v) durant une période au cours de laquelle il reçoit d'autres paiements directement de la Compagnie, sauf dispositions contraires du paragraphe **4.6** ;
 - vi) durant une période reconnue de mise a pied saisonnière définie à l'article 10 ;
 - vii) après son congédiement par la Compagnie.

DEMANDES D'INDEMNITÉS

4.5 Le membre du personnel qui satisfait aux conditions du paragraphe **4.4** peut, à l'expiration du délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa **4.4 a) ii)**, présenter, à

l'autorité compétente. une demande d'indemnités hebdomadaires de mise **a** pied dans **les** formes prescrites ci-dessous.

- a) Membre du personnel comptant au moins DEUX ans de service continu et MOINS DE VINGT ANS de service cumulatif rémunéré :
- i) Le membre du personnel a droit **a** une indemnité hebdomadaire de mise **à** pied pour chaque semaine civile postérieure au délai de carence de sept jours mentionné au paragraphe 4.4. Cette indemnité ajoutée aux prestations d'assurance-chômage et (ou) aux gains extérieurs obtenus par le membre du personnel pour la semaine considérée et excédant le plafond fixé par l'assurance-chômage, assure au membre du personnel 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise **a** pied.
 - ii) Si le membre du personnel admissible n'a pas droit aux prestations d'assurance-chômage en raison de leur épuisement, du fait qu'il n'est pas assuré ou du délai de carence, **il** peut recevoir, pour toute semaine civile de mise **à** pied postérieure au délai de carence de sept jours prévu au paragraphe 4.4, une indemnité hebdomadaire pouvant s'élever **jusqu'au** maximum des prestations d'assurance-chômage actuellement en vigueur ou une somme inférieure qui, ajoutée à ces gains extérieurs pour la semaine considérée, lui assure 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise **à** pied.
 - iii) Les indemnités hebdomadaires de mise à pied prévues au paragraphe 4.5 cessent d'être versées dès qu'est épuisée la durée de l'indemnisation dont fait état le paragraphe 4.1 et à laquelle pouvait prétendre le membre du personnel.
- b) Membre du personnel comptant au MOINS VINGT ANS de service cumulatif rémunéré :
- i) Le membre du personnel a droit **a** une indemnité de mise **a** pied pour chaque semaine civile postérieure au délai de carence de sept jours mentionné au paragraphe 4.4. Cette indemnité, ajoutée aux prestations d'assurance-chômage et (ou) aux gains extérieurs obtenus par le membre du personnel pour la semaine considérée et excédant le plafond fixé par l'assurance-chômage, assure au membre du personnel 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise **a** pied.
 - ii) Si le membre du personnel n'a pas droit aux prestations d'assurance-chômage en raison de leur épuisement, du fait qu'il n'est pas assuré ou du délai de carence, **il** peut recevoir, pour toute semaine civile de mise **a** pied postérieure au délai de carence de sept jours prévu au paragraphe 4.4, une indemnité hebdomadaire qui, ajoutée **a** ses gains extérieurs pour la semaine considérée, **lui** assure 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise **a** pied.
- c) **Il** incombe au membre du personnel de déclarer, pour chaque semaine pour laquelle il demande l'indemnisation hebdomadaire en vertu du présent régime, tout montant reçu de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada pour la semaine considérée, de même que tous les gains provenant d'un emploi **à** l'extérieur de la Compagnie. **S'il** ne déclare pas tous ses gains extérieurs pour une

semaine donnée, cette omission est considérée comme un avis de sa part que ses gains extérieurs pour la semaine visée sont les mêmes que pour la semaine précédente.

4.6 Aucune indemnité hebdomadaire de mise à pied n'est versée pour une partie de semaine définie à l'alinéa **4.4 a)**, **sous** réserve des exceptions suivantes :

a) **Rappel non visé à l'alinéa 4.6 b)**

Le membre du personnel ayant droit **a** une indemnité hebdomadaire de mise à pied en vertu de l'alinéa **4.4 a)**, qui retourne au travail pendant une partie de la dernière semaine d'indemnisation et reçoit des gains de la Compagnie, peut dans ce cas présenter une demande d'indemnité pour une partie de semaine. Cette indemnité, ajoutée aux gains de la semaine, aux prestations d'assurance-chômage et (ou) aux gains extérieurs excédant le plafond fixé par l'assurance-chômage, assure au membre du personnel **80 %** du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

b) **Rappel temporaire pour moins de cinq jours ouvrables**

Le membre du personnel ayant droit **a** une indemnité hebdomadaire de mise à pied en vertu de l'alinéa **4.4 a)** touche le plein montant de cette indemnité pour toute semaine au cours de laquelle il aura été en service temporaire pendant moins de cinq jours ouvrables.

EXEMPLE D'INDEMNITÉ VERSÉE POUR UNE PARTIE DE SEMAINE EN CAS DE RAPPEL AU TRAVAIL

4.7 Supposons qu'un membre du personnel touchant un salaire horaire de **15 \$** (**120 \$** par jour, **600 \$** par semaine) soit mis à pied le vendredi **16 avril 1993** (dernier jour de travail le **15 avril**) et qu'il soit rappelé au travail le jeudi **27 mai 1993**. Il s'agit donc d'une période de mise à pied de **41 jours**, soit **5 semaines** et **6 jours**.

Pour les besoins du présent exemple, la semaine d'indemnisation au titre de la garantie d'emploi s'étend du vendredi au jeudi, et la semaine d'indemnisation au titre de l'assurance-chômage du dimanche au samedi.

Dans le cas présent, le membre du personnel a droit aux indemnités suivantes :

1^{er} semaine d'indemnisation au titre du régime	
Néant (délai de carence)	
i) S'il compte moins de 20 ans de service, montant maximal des prestations d'assurance-chômage	
	425 \$ (payables au titre du régime)
ii) S'il compte 20 ans de service ou plus, 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait à la date de sa mise à pied (80 % x 600 \$)	
	480 \$ (payables au titre du régime)
3^e, 4^e et 5^e semaines d'indemnisation au titre du régime	
80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait à la date de sa mise à pied (80 % x 600 \$)	480 \$ (342 \$ provenant de l'assurance-chômage et 138 \$ payables au titre du régime)
Dernière semaine d'indemnisation au titre du régime (du 21 au 27 mai 1993 inclusivement)	
Pour le calcul de l'assurance-chômage, disons que le membre du personnel travaille deux jours (les 27 et 28 mai), lesquels tombent dans une même semaine d'assurance-chômage – Gains	240,00 \$
Déduire les gains admis par l'assurance-chômage (25% des prestations d'assurance-chômage de 342 \$)	85,50 \$
Gains nets pour le calcul de l'assurance-chômage	154,50 \$
Prestations d'assurance-chômage pour la dernière semaine d'indemnisation au titre du régime (342 \$ - 154,50 \$)	187,50 \$
Pour constituer 80 % de son salaire hebdomadaire de base, soit 480 \$, pour la dernière semaine d'indemnisation au titre du régime, le membre du personnel doit toucher :	120,00 \$
une journée de salaire pour le jeudi 27 mai, dernier jour de la semaine d'indemnisation au titre du régime	120,00 \$
des prestations d'assurance-chômage	187,50 \$
une indemnité payable au titre du régime	172,50 \$
TOTAL	480,00 \$

4.8 Laissé intentionnellement en blanc.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX MEMBRES DU PERSONNEL COMPTANT AU MOINS 20 ANS DE SERVICE CUMULATIF RÉMUNÉRÉ

4.9

- a) Le membre du personnel comptant 20 ans de service cumulatif rémunéré qui, au cours d'une année civile, est mis à pied et ne peut travailler dans sa région doit, des son retour au travail, considérer la période de mise a pied jusqu'à concurrence de 100 jours en 1976 ou au cours d'une année civile ultérieure, comme service au tie de l'acquisition des droits à congé annuel pour les années ultérieures. À son retour au travail, la période de mise a pied entre également en compte dans le calcul des droits a congé annuel pour l'année suivante. Les jours de mise a pied entrant dans le compte des droits a congé annuel ne doivent pas servir a constituer des crédits supplémentaires.
- b) Le membre du personnel comptant 20 ans de service cumulatif rémunéré, qui est mis à pied et ne peut travailler dans sa région, continue de bénéficier de l'assurance-vie collective durant une période maximale de deux ans a compter de la date de sa mise à pied.

4.10 Toute entente conclue entre les parties n'est valide, pour ce qui est des indemnités payables en vertu du présent régime, que si ces dernières ont été approuvées par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et a condition qu'aucune retenue ne soit effectuée sur les prestations gouvernementales d'assurance-chômage a cause du paiement d'indemnités complémentaires. Nonobstant les dispositions du présent régime, aucun membre du personnel admissible ne reçoit, pour une semaine donnée, une indemnité de mise a pied supérieure au plafond lui permettant de toucher des prestations d'assurance-chômage intégrales.

4.11 Le membre du personnel mis a pied a la date d'entrée en vigueur du présent régime, qui ne touche pas d'indemnités hebdomadaires de mise a pied mais qui, en vertu du régime, acquiert le droit a ces dernières, peut demander des indemnités hebdomadaires pour la période de mise a pied qui suit la date a laquelle l'autorité compétente de la Compagnie reçoit sa demande, a condition que celle-ci soit présentée dans les 60 jours civils de la date d'entrée en vigueur du régime. La période continue de mise a pied qui précède immédiatement la date de réception de la demande par l'autorité compétente de la Compagnie s'applique alors au délai de carence mentionné au sous-alinéa 4.4 a) ii). Si le membre du personnel ne fait pas de demande dans les 60 jours civils de la date d'entrée en vigueur du présent régime, il ne peut plus prétendre aux indemnités, a moins qu'il ne reprenne par la suite le travail et ne soit de nouveau mis à pied.

EXIGENCES DE TRAVAIL

4.12

- a) À partir du 14 juin 1995, les membres du personnel qui ne sont pas admissibles aux avantages prévus a l'article 7 peuvent avoir droit à ceux que prévoient les articles 4 et 13.

Pour être et rester admissibles à ces avantages, les membres du personnel qui bénéficient des avantages de la garantie d'emploi sont tenus :

- i) de toujours exercer leurs droits d'ancienneté conformément à la convention 10.1 et aux conventions complémentaires à celle-ci ;

Nota : Les indemnités de déménagement ne sont payées que lorsqu'un membre du personnel comble un poste permanent vacant ou supprime quelqu'un occupant un poste permanent.

- ii) combler une vacance dans d'autres unités de négociation ou à des postes non syndiqués ou de cadre à leur lieu de résidence ; s'ils ne peuvent occuper un poste,
- iii) ils peuvent accepter, à l'extérieur du CN, un poste à leur lieu de résidence déterminé par le comité.

- b) Le membre du personnel est tenu d'accepter un poste temporaire ou permanent vacant non syndiqué ou cadre, à son lieu de résidence et dans d'autres unités de négociation. s'il a la qualification nécessaire. Les vacances survenant dans les unités de négociation mentionnées au sous-alinéa 4.12 a) ii) sont celles qui résultent de l'épuisement de toutes les dispositions d'affichage et de rappel des conventions collectives pertinentes. Faute de quoi, il renonce à ses indemnités hebdomadaires de mise à pied pour la durée de cette vacance mais conserve tous ses autres droits.

Nota : Aux fins de la présente disposition, un poste temporaire vacant est défini comme une vacance de sept jours civils ou plus et de moins de 90 jours civils. Un poste permanent vacant est défini comme une vacance de 90 jours et plus.

- c) Le membre du personnel qui accepte un poste vacant non syndiqué ou de cadre dans une autre unité de négociation aux termes du paragraphe 4.12 continue d'accumuler de l'ancienneté dans la catégorie d'emploi ou il a été mis à pied. Il doit accepter le rappel à la première vacance permanente dans sa catégorie d'emploi d'origine dans sa région. Faute de quoi, il perd son ancienneté aux termes du présent régime.
- d) S'il se produit une vacance permanente dans une autre unité de négociation et que plusieurs membres des Métallos, local 2004 et d'autres unités de négociation soient mis à pied et touchent des indemnités, la vacance est offerte aux membres du personnel mis à pied en ordre de service cumulatif rémunéré (SCR). Seul le membre du personnel le moins ancien (en termes de SCR) est tenu d'accepter la vacance conformément à l'alinéa b) ci-dessus. Les dispositions du présent alinéa ne prennent effet qu'une fois que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a reconnu qu'elles n'invalident pas l'inscription du régime.
- e) Le membre du personnel qui occupe un poste hors de son unité de négociation aux termes de l'alinéa b) ci-dessus est assujéti aux conditions d'emploi de la convention collective régissant le poste et reçoit pendant qu'il occupe ce poste 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied, ou le taux établi de la vacance. Le montant le plus élevé prévalant. Aux fins de l'application de la présente disposition, si un complément doit s'ajouter au salaire de base du poste concerné, il faut déduire du droit du membre du personnel aux indemnités hebdomadaires de mise à pied toute semaine faisant ainsi l'objet d'un complément. Tant que le membre du personnel demeure à un poste auquel s'applique un complément, ce dernier lui est versé jusqu'à ce que le montant déboursé à ce titre égale le montant des indemnités hebdomadaires de mise à pied qu'il aurait reçues s'il n'avait pas été tenu de combler une vacance ou jusqu'à ce qu'il libère le poste, selon

la première éventualité. Dans le calcul des indemnités hebdomadaires de mise à pied que le membre du personnel aurait reçues s'il n'avait pas été tenu de combler la vacance. il est présumé que le membre du personnel ne touche pas de gains extérieurs.

Si le membre du personnel est mis à pied d'un poste qu'il occupait en vertu de l'alinéa b) ci-dessus et qu'il est encore admissible aux indemnités hebdomadaires de mise à pied, celles-ci sont calculées comme s'il avait été mis à pied de son ancienne catégorie d'emploi.

- f) Le membre du personnel qui accepte une vacance permanente aux termes de l'alinéa b) ci-dessus établit, aux fins de la sollicitation de vacances, une date d'ancienneté dans sa nouvelle catégorie d'emploi basée sur la date de sa mutation. Quatre-vingt-dix jours civils après la mutation a la vacance permanente aux termes de l'alinéa b) ci-dessus, sa date d'ancienneté dans sa nouvelle catégorie d'emploi correspond, aux fins de la protection contre la mise à pied, a sa date d'ancienneté établie dans la catégorie d'emploi dont il a été mis à pied. Pour se protéger d'une mise à pied, le membre du personnel doit supplanter le membre du personnel le moins ancien à son lieu de travail dans la catégorie d'emploi où il est transféré. Le membre du personnel qui est muté à une vacance temporaire conformément à l'alinéa b) ci-dessus établit, a toutes fins, une date d'ancienneté dans sa nouvelle catégorie d'emploi qui est fonction de sa date de mutation.
- g) Le membre du personnel qui reçoit des indemnités de mise à pied est tenu d'accepter un rappel aux vacances d'une durée prévue de sept jours civils et plus et de moins de 90 jours civils dans sa catégorie d'emploi à son lieu de résidence. Faute de quoi, il renonce a ses indemnités hebdomadaires de mise à pied pour la durée de cette vacance mais conserve tous ses autres droits. Un avis de rappel doit être donné conformément aux dispositions de la convention collective. sauf indication contraire du membre du personnel.
- h) Les présentes dispositions priment sur toute disposition contraire de la convention collective.

ARTICLE 5

Formation du personnel

5.1 Le membre du personnel bénéficiant de la garantie d'emploi en vertu de l'article 7, dont le poste est aboli et qui ne peut obtenir un autre poste en raison de son manque de qualification, reçoit une formation pour exercer d'autres fonctions à l'intérieur de son groupe d'ancienneté ou, si cela se révèle impossible, il reçoit (au besoin) une formation afin d'occuper un poste conformément a l'article 7. La formation (au besoin) que reçoit le membre du personnel doit s'appliquer a un poste pour lequel il a les aptitudes voulues et aux fonctions duquel il est capable de s'adapter. Pendant sa période de formation, le membre du personnel reçoit un salaire correspondant a 40 heures de travail au taux normal applicable a la catégorie du dernier poste occupé au chemin de fer (ce salaire est égal a 40 X le salaire horaire de base dans le cas des membres du personnel payés a l'heure, et à 40 X le salaire horaire moyen des huit semaines précédant la mise a pied dans celui des membres du personnel saisonnier).

5.2 Si le membre du personnel qui ne bénéficie pas de la garantie d'emploi en vertu de l'article 7 et qui compte au moins deux années de service cumulatif rémunéré :

- a) est mis à pied ou a été avisé de sa mise à pied éventuelle, et qu'il ne puisse occuper un autre poste à la Compagnie en raison de son manque de qualification ; ou
- b) est touché par un avis donné conformément à l'article 8 lui signifiant l'obligation de déménager ou de subir une perte substantielle de salaire,

il peut recevoir une formation pour exercer d'autres fonctions à l'intérieur ou à l'extérieur de son groupe d'ancienneté, pourvu qu'il ait les aptitudes voulues pour s'adapter aux nouvelles fonctions et qu'il soit disposé à exécuter le travail pour lequel il aura été formé dès que se produira une vacance.

5.3 La Compagnie détermine le mode de la formation prévue aux paragraphes 5.1 et 5.2 :

- a) Cours dispensés par des membres du personnel qualifiés de la Compagnie.
- b) Cours dispensés par un organisme reconnu.

La formation doit :

- i) permettre au membre du personnel d'acquérir la compétence voulue pour occuper un poste reconnu à la Compagnie ;
- ii) comporter la possibilité d'emploi, à la Compagnie, à un poste pour lequel le membre du personnel aura été formé ;
- iii) dans le cas des membres du personnel comptant au moins 20 ans de service cumulatif rémunéré, elle doit prévoir la possibilité de les préparer à exercer des fonctions à l'intérieur ou à l'extérieur du chemin de fer.

5.4 Durant sa période de formation, le membre du personnel visé par le paragraphe 5.2 reçoit 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au dernier poste occupé. On lui fournit en outre les manuels, le matériel et les outils dont il a besoin, et les frais nécessaires occasionnés par l'assistance aux cours lui sont remboursés.

5.5 Si le membre du personnel visé par le paragraphe 5.2 est rappelé au travail durant la période de formation, il peut terminer son stage sans perte de salaire ou de droits d'ancienneté.

5.6 Nonobstant tout accord contraire, la Compagnie peut exiger que le membre du personnel qui a terminé son stage de formation occupe un poste pour lequel il a été formé.

5.7 Si le besoin s'en fait sentir et après discussion de la question avec le Syndicat, la Compagnie peut prévoir des cours, après les heures de travail ou selon entente préalable, pour le perfectionnement du personnel qu'elle emploie et son adaptation aux changements technologiques et aux nouveaux types de fonctions qu'on envisage d'y créer. Le coût de cette formation est à la charge de la Compagnie.

5.8 La formation d'un membre du personnel ou d'un groupe de membres du personnel, conformément à l'une des dispositions ci-dessus, est discutée à la demande des intéressés par la présidente ou le président des Métallos, local 2004, ou sa ou son mandataire, et

l'autorité compétente de la Compagnie au moment de la mise a pied ou avant, lors de la signification d'un avis en vertu de l'article 8 ou quand on projette des cours de formation en vertu du paragraphe 5.7. S'il y a désaccord entre les parties en cause sur l'utilité de former du personnel qui sera affecté à des postes à la Compagnie, sur le besoin de formation d'un membre du personnel ou sur ses aptitudes à suivre des cours, la question peut être soumise à l'arbitrage conformément au paragraphe 2.7.

ARTICLE 6 Frais de déménagement

Admissibilité

6.1 Pour avoir droit aux indemnités de déménagement, le membre du personnel doit :

- a)** avoir été mis a pied ou supplanté dans des conditions qui font que sa mise à pied ou sa supplantation seront vraisemblablement permanentes et qu'aucun autre emploi n'est disponible à son lieu de résidence, de sorte que pour continuer de travailler à la Compagnie, le membre du personnel doit déménager ; ou
- b)** exercer une fonction qui a été transférée à un autre lieu de travail où il doit s'installer à la demande de la Compagnie ; ou
- c)** être touché par un avis donné conformément a l'article 8 et vouloir déménager après avoir été nommé à un poste permanent vacant affiché ne faisant pas l'objet d'un avis de suppression en vertu de l'article 8, pourvu que le déménagement ait lieu avant la date du changement et que cela n'engendre pas d'autres déménagements ; ou
- d)** bénéficier de la garantie d'emploi au titre de l'article 7 et être tenu de déménager pour occuper un poste conformément à l'article 7.

6.2 En plus de remplir au moins une des conditions ci-dessus, le membre du personnel doit :

- a)** compter deux années de service cumulatif rémunéré ;
- b)** être occupant d'un logement, c'est-à-dire posséder ou occuper un logement non meublé. Cette exigence ne s'applique pas dans le cas des paragraphes 6.5, 6.6, 6.7 et 6.10 ;
- c)** conformément aux dispositions actuelles du régime, les indemnités de déménagement ne sont versées que lorsqu'un membre du personnel doit parcourir 25 milles de plus pour se rendre à son nouveau lieu de travail à partir de son lieu de résidence principal ; ou l'indemnité de transport quotidien est versée au membre du personnel en question s'il ne change pas de lieu de résidence principal mais est obligé de faire 15 milles de plus pour se rendre à son nouveau lieu de travail.

INDEMNITÉS DE DÉMÉNAGEMENT

6.3 Indemnités de déménagement de porte a porte des effets mobiliers et de l'automobile du membre du personnel admissible, y compris l'emballage. Le déballage, l'assurance et l'entreposage pendant un maximum d'un mois, le moyen de transport devant être choisi par la Compagnie.

6.4 À partir du 1^{er} janvier 2001, allocation allant jusqu'à 825 \$ pour les frais accessoires réellement occasionnés par le déménagement.

6.5 À partir du 1^{er} janvier 2001, frais justifiés de transport de l'ancien lieu de résidence au nouveau par chemin de fer ou, si le membre du personnel en a reçu l'autorisation, en autocar ou dans sa voiture personnelle, plus un maximum de 210 \$ pour lui et une somme additionnelle de 100 \$ pour les repas et le logement provisoire de chacune des personnes à sa charge. Les reçus sont exigés pour le transport en chemin de fer et en autocar.

6.6 S'il y est autorisé, le membre du personnel peut conduire sa voiture jusqu'à son nouveau lieu de résidence et a droit à l'indemnité kilométrique que prévoit la convention collective en vigueur.

6.7 Pour trouver un logement à son nouveau lieu de résidence et (ou) pour y déménager, le membre du personnel a droit à un congé maximal d'une semaine (sept jours civils consécutifs) ; l'indemnité ne doit pas excéder le salaire hebdomadaire de base du membre du personnel.

6.8

a) À partir du 1^{er} janvier 2001, sauf dispositions contraires de l'alinéa 6.8 c), un remboursement pouvant aller jusqu'à 14 000 \$ est alloué pour la perte résultant de la vente de la maison que le membre du personnel déplacé occupait en permanence. La perte subie est déterminée par la différence entre la valeur établie au départ plus les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier et les frais juridiques, y compris les frais juridiques relatifs à l'achat d'une maison au nouveau lieu de résidence, ainsi que toute amende pour quittance anticipée de l'hypothèque et la somme établie comme prix de vente par contrat.

b) On trouvera au paragraphe 6.12 la manière de calculer la perte éventuelle à la vente d'une maison.

c) Nonobstant l'alinéa 6.8 a) :

i) S'il se produit un changement nécessitant le déménagement de membres du personnel de la Compagnie et que, en conséquence, le nombre de maisons mises en vente par ces membres du personnel représente 15 % ou plus des maisons de la municipalité, on rembourse aux membres du personnel devant déménager le montant total de la perte sur les maisons, perte qui est déterminée conformément au paragraphe 6.12. Le nombre de maisons des membres du personnel de la Compagnie dont il est question ci-dessus pour en arriver au chiffre de 15 % englobe les maisons de tous les membres du personnel de la Compagnie mises en vente par suite et au moment du changement.

ii) À partir du 1^{er} janvier 2001, s'il se produit un changement nécessitant le déménagement de membres du personnel de la Compagnie régis par le régime et celui de membres du personnel de la Compagnie régis par des conventions collectives, le remboursement maximal de 14 000 \$ prévu à l'alinéa 6.8 a) est rajusté pour équivaloir à la somme maximale remboursable en vertu de la convention collective applicable en cas de perte à la vente d'une maison.

- d) Le membre du personnel admissible qui désire vendre sa maison et recevoir l'indemnité a laquelle il a droit en vertu du paragraphe 6.8 doit en informer l'autorité compétente de la Compagnie dans les 12 mois suivant la date où se produit le changement initial. Aucun membre du personnel n'a le droit de faire de demande en vertu du paragraphe 6.8 à moins que la maison ne soit mise en vente dans les 60 jours de la date d'évaluation définitive et le demeure par la suite. Toute demande de remboursement en vertu du paragraphe 6.8 doit être présentée dans les 12 mois suivant l'évaluation définitive.

Nota : Nonobstant les autres dispositions du paragraphe 6.8, certains cas particuliers de perte à la vente d'une maison peuvent être soumis à la décision du comité, mais ils ne doivent pas être soumis à l'arbitrage.

6.9 A partir du 1^{er} janvier 2001, remboursement des frais de déménagement de la maison mobile que le membre du personnel occupe en permanence, à condition que leur total ne dépasse pas 7 000 \$. Celui-ci doit obtenir au préalable l'autorisation de la Compagnie quant au choix du déménageur et au montant des frais de déménagement.

Une maison mobile est considérée comme ne pouvant pas être déménagée si elle posée sur des fondations permanentes et sur un terrain appartenant au membre du personnel. Dans ces cas-là, les dispositions concernant les propriétaires d'une maison s'appliquent.

6.10 A partir du 1^{er} janvier 2001, si le membre du personnel admissible aux frais de déménagement ne désire pas transporter ses effets mobiliers à son nouveau lieu de travail, il peut opter pour une indemnité mensuelle de 215 \$ qui lui sera versée durant une période ne dépassant pas 12 mois à compter de la date de sa mutation à cet endroit. S'il change de lieu de travail durant la période de 12 mois qui suit sa mutation, il continue de recevoir l'indemnité mensuelle sous réserve de la limite précitée de 12 mois. Le membre du personnel qui décide de faire transporter ses effets mobiliers à son nouveau lieu de travail au cours de la période de 12 mois suivant sa mutation initiale n'a droit qu'une seule fois aux frais de déménagement prévus au présent paragraphe, et le paiement de l'indemnité mensuelle susmentionnée cesse à la date du déménagement.

6.11

- a) Si le membre du personnel est locataire, les frais occasionnés par la résiliation du bail et les frais juridiques s'y rapportant, jusqu'à concurrence d'une valeur de trois mois de loyer, sont payés. Si la loi exige le paiement de plus de trois mois de loyer pour résilier un bail, la somme supplémentaire est payée à condition que le membre du personnel ait été préalablement autorisé par la Compagnie à payer plus de trois mois de loyer.
- b) Si le bail a été signé après l'avis de mutation sans l'autorisation préalable de la Compagnie, aucuns frais ne sont payés. Cette autorisation n'est pas refusée indûment.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

6.12 Lorsqu'un membre du personnel admissible desire vendre sa maison en vertu de l'alinéa 6.8 b), il procède comme suit :

- a) En informant l'autorité compétente de la Compagnie de son désir de vendre sa maison, le membre du personnel doit fournir tous les renseignements demandés à

l'alinéa 6.12 i), y compris ce qu'il estime être la juste valeur marchande de sa maison.

- b) Par juste valeur marchande de la maison, on entend le prix déterminé à une date suffisamment antérieure à la date du changement pour que la juste valeur n'en soit pas affectée.
- c) Dans les 15 jours ouvrables qui suivent la date de réception de l'avis par lequel le membre du personnel exprime son désir de présenter une demande d'indemnisation. l'autorité compétente de la Compagnie fait savoir au membre du personnel si la juste valeur marchande proposée est satisfaisante et, si elle l'est, que le prix demandé constitue la juste valeur marchande au sens de l'alinéa 6.8 a).
- d) Toutefois, si l'autorité compétente en question n'est pas convaincue que le prix demandé par le membre du personnel constitue la juste valeur marchande, on s'efforce de résoudre la question dans des pourparlers entre l'autorité compétente en question et le membre du personnel, et la représentante ou le représentant du Syndicat, si le membre du personnel le désire ; ces pourparlers doivent avoir lieu dans les cinq jours ouvrables de la date de l'avis donné au membre du personnel, comme il est prévu à l'alinéa c) du présent paragraphe.
- e) Si, par ces pourparlers, la question n'est pas réglée. dans les cinq jours de la date de la rencontre finale, des dispositions sont prises en vue d'une évaluation impartiale qui doit être effectuée le plus tôt possible par une évaluatrice ou un évaluateur d'immeubles indépendant. Le juste prix marchand établi par cette évaluatrice ou cet évaluateur devient la juste valeur marchande aux termes du présent régime et c'est le prix que doivent accepter les deux parties.
- f) Le membre du personnel et l'autorité compétente de la Compagnie doivent s'efforcer de s'entendre sur le choix de l'évaluatrice ou l'évaluateur indépendant dont il est question à l'alinéa e) ci-dessus. S'ils n'y parviennent pas, la ou le ministre du Travail est prié d'en désigner une ou un.
- g) La vente de la maison ne doit pas être confiée à l'évaluatrice ou évaluateur qui est nommé en conformité du présent paragraphe, ni à l'un des membres de son personnel ou de ses associés.
- h) Les honoraires et frais de l'évaluatrice ou de l'évaluateur désigné aux termes de l'alinéa e) ou f) ci-dessus doivent être payés par la Compagnie.

Nota : Si le membre du personnel consent à vendre sa maison à un prix inférieur à la juste valeur marchande déterminée conformément au présent paragraphe, il doit accorder la priorité à la Compagnie pour l'achat de la maison.

i) Renseignements sur la maison à vendre

Nom du propriétaire

Adresse
numéro rue ville ou village

Type de maison : cottage
 bungalow
 maison à mi-étages

Année de construction

Nombre de pièces Nombre de salles de bain

Genre de construction (brique, parement, stuc, planches a dins)
.....

Sous-sol fini? Oui Non

Genre de chauffage (mazout, charbon, gaz, électricité)
.....

Garage? Oui Non

Dimensions du terrain

Juste valeur marchande \$.

Autres renseignements

Date Signature

ARTICLE 7
Garantie d'emploi

SECTION A
IMPÉRATIFS DURÉSEAU

7.1 Le membre du personnel défini aux alinéas 7.17 a) et b), comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré et étant entré en service avant le 1^{er} janvier 1994, qui est touché par un changement visé par l'article 8 est tenu de toujours se conformer aux dispositions qui suivent pour devenir ou rester admissible aux avantages prévus dans la présente section A) :

- a) exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa catégorie d'emploi à son lieu de travail ; s'il ne peut occuper un poste,
- b) exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa région, conformément à sa convention complémentaire ; s'il ne peut occuper un poste,
- c) exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa région, conformément aux autres conventions complémentaires de la convention 10.1 en vertu desquelles il détenait de l'ancienneté ; s'il ne peut occuper un poste,
- d) exercer tous ses droits d'ancienneté unifiés, conformément à l'annexe D ; s'il ne peut occuper un poste,
- e) accepter, à l'extérieur du CN, un poste à son lieu de travail déterminé par le comité ; s'il ne peut occuper un poste,
- f) combler un poste permanent vacant dans son unité de négociation à l'intérieur du réseau ; s'il ne peut occuper un poste,
- g) combler un poste permanent vacant dans une autre unité de négociation, ou un poste syndiqué ou de cadre à son lieu de travail, dans sa région ou dans le réseau.

Nota 1 : Dans le présent article, «poste permanent vacant, signifie un poste d'une durée prévue de six mois ou plus ; et

Nota 2 : un poste non comblé à la suite d'un affichage et d'un rappel conformément à la convention applicable.

7.2 Avant qu'un membre du personnel soit obligé de combler un poste permanent vacant en dehors de sa région conformément au paragraphe 7.1, le comité se réunit et examine les solutions de rechange possibles. Les membres du personnel conservent leurs droits d'ancienneté et continuent d'en acquérir sur la liste sur laquelle ils figurent au moment de leur mutation.

- a) Les membres du personnel doivent accepter un poste temporairement vacant dans leur région conformément aux dispositions en vigueur de leur convention collective.
- b) Tout salaire extérieur qu'un membre du personnel touchait avant la date de l'avis d'abolition d'un poste permanent n'est pas déduit des avantages dont il bénéficie en vertu du présent article. Dans tous les autres cas, le salaire extérieur est déduit.

7.3 S'il ne peut occuper un poste permanent en vertu du paragraphe **7.1**, un membre du personnel peut se prévaloir des avantages de la garantie d'emploi prévus au paragraphe **7.4**, a son lieu de résidence, jusqu'à ce qu'un poste permanent soit disponible en vertu des obligations susmentionnées. Il doit alors obtenir un poste permanent en vertu de ces obligations qui lui sont faites et, s'il doit déménager, il a droit à des indemnités de déménagement.

7.4 Les droits aux avantages de la garantie d'emploi en vertu de la section **A)** de l'article 7 sont les suivants :

Six années a 90 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste permanent occupé conformément a l'alinéa **7.17 a) ou b)**.

Les indemnités versées au titre de la garantie d'emploi sont assujetties aux relèvements de salaire subséquents et font l'objet des retenues applicables (cotisations syndicales, de retraite, d'assurance-chômage, etc.).

7.5 Si un membre du personnel bénéficiant de la garantie d'emploi doit combler un poste défini conformément aux nota **1** et **2** du paragraphe **7.1**, ses droits aux avantages de la garantie d'emploi sont rétablis.

7.6 Les membres du personnel qui doivent déménager, c'est-à-dire qui sont obligés de parcourir **25** milles de plus à partir de leur lieu de résidence principal pour se rendre à leur nouveau lieu de travail, conformément à la section **A)** de l'article **7**, et qui déménagent, ont droit aux indemnités de déménagement prévues a l'article 6, ou ils peuvent choisir de se faire rembourser les frais justifiés qu'ils ont engagés, jusqu'à concurrence de ce qui suit :

	Propriétaire	Non-propriétaire
Dans la région	28 000 \$	16 000 \$
Hors de la région	55 000 \$	33 000 \$

7.7 Les membres du personnel qui choisissent de se prévaloir des avantages prévus a la section **A)** de l'article **7** mais qui n'exercent pas tous leurs droits d'ancienneté dans leur région conformément aux alinéas **7.1 a), b), c) et d)** perdent irrémédiablement leurs droits d'ancienneté et les avantages prévus dans les présentes.

7.8 Sauf en cas de congés justifiés pour cause de maladie ou de blessure, les membres du personnel qui choisissent de se prévaloir des avantages prévus à la section **A)** de l'article 7 mais qui ne satisfont pas aux exigences de l'alinéa **7.1 e), f) ou g)** perdent irrémédiablement ces avantages. Toutefois, ils peuvent alors opter pour les avantages prévus à la section **B)** de l'article **7**. Ces avantages sont réduits de tout salaire touché en application de la section **A)** de l'article **7**.

7.9 Tout membre du personnel qui choisit de se prévaloir des avantages prévus à la section **B)** de l'article 7 avant la date d'effet d'une compression de personnel permanente continue d'avoir droit aux avantages prévus dans la section **A)** de l'article **7** si, à une date ultérieure, il obtient un poste permanent et est à nouveau touché par un changement visé au paragraphe **8.1**.

7.10 Les membres du personnel touchés par un changement visé au paragraphe **8.1** doivent décider, à une date convenue par le Syndicat et la Compagnie, s'ils veulent être assujettis aux droits et obligations prévus à la section **A)** ou a la section **B)** de l'article 7. Cette date, à déterminer au cours de la reunion tenue conformément au paragraphe **8.4**,

doit être antérieure **a** la date d'application du changement ou, dans le cas des personnes dont le nom ne figurait pas initialement sur l'avis donné en vertu de l'article **8**, être la date **a** laquelle ils sont touchés par le changement.

7.11 Les membres du personnel qui bénéficient de la garantie d'emploi et touchent des indemnités au titre de celle-ci au **13 juin 1995** et qui sont assujettis aux conditions de l'article **7** du Régime de garantie d'emploi et de revenu du **21 avril 1989** (« l'ancien régime, ») continuent de l'être sous réserve des conditions ou restrictions supplémentaires suivantes qui entrent en vigueur le **13 octobre 1995**.

Dans le cas des membres du personnel susmentionnés, **la** durée d'application des droits aux avantages de la garantie d'emploi est de six années, à partir du **14 octobre 1995**.

Les membres du personnel qui ont épuisé leurs droits aux avantages de la garantie d'emploi et qui ne peuvent occuper un poste doivent choisir de se prévaloir de l'**option 1** ou **3** de la section B) de l'article **7**.

Les membres du personnel qui bénéficient actuellement de la garantie d'emploi et qui sont dans la période de transition de 6 années susmentionnée sont tenus, en plus de se conformer aux exigences de l'article **7** de l'ancien régime, de combler **les** postes permanents vacants dans toutes les autres unités de négociation ou **les** postes non syndiqués ou cadres dans leur région, et aussi d'accepter un poste à l'extérieur du CN à leur lieu de résidence. Tout salaire extérieur est déduit des sommes touchées en vertu de la garantie d'emploi.

Lorsque des postes permanents deviennent vacants dans le réseau **à** l'intérieur de l'unité de négociation, le comité se réunit pour veiller **a** ce que ces postes soient comblés d'abord, de façon volontaire, par les membres du personnel les plus anciens afin de fournir aux membres **du** personnel bénéficiant de la garantie d'emploi la possibilité d'occuper un poste permanent dans leur région. Si le **comité** ne réussit pas à combler de tels postes sur une base volontaire, les membres du personnel les moins anciens de la région, qui bénéficient actuellement de la garantie d'emploi en vertu de l'ancien régime, doivent combler ces postes vacants dans le réseau. Si un membre du personnel décide de ne pas remplir ses obligations au titre du régime, il peut être admissible à des indemnités hebdomadaires de mise à pied conformément à l'article **4**, **a** une indemnité de cessation d'emploi conformément à l'article **13** ou **a** une indemnité de départ à la retraite anticipée conformément au sous-alinéa **3.2 a) iii**).

Durant cette période, le comité se réunit pour mettre au point d'autres possibilités et (ou) options à l'intention des membres du personnel visés, telle qu'une aide en matière de réaffectation, de recherche d'emploi ou de formation, dans le but ultime de découvrir des possibilités d'emploi permanent.

7.12 Les membres du personnel admissibles à la retraite anticipée n'ont pas droit aux avantages prévus **a** la section **A)** de l'article **7**, mais ils ont toutefois droit aux indemnités de déménagement prévus au paragraphe **7.14**, Option **1** ou **a** l'article **6** s'ils doivent déménager pour occuper un poste permanent.

SECTION B

PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE AMÉLIORÉES ET OPTIONS DE RECHANGE

7.13

- a)** Le membre du personnel défini aux alinéas 7.17 a) et b), comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré, entré en service avant le 1^{er} janvier 1994, qui est touché par un changement visé par le paragraphe 8.1 et qui choisit de ne pas remplir les obligations prévues à la section A) de l'article 7 est tenu de toujours se conformer aux dispositions qui suivent pour devenir ou rester admissible aux avantages prévus dans la présente section B).
- b)** Le membre du personnel défini aux alinéas 7.17 c) et d), comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré, entré en service avant le 1^{er} janvier 1994 et touché par un changement visé par le paragraphe 8.1, est tenu de toujours se conformer aux dispositions qui suivent pour devenir ou rester admissible aux avantages prévus dans la présente section B).
- i)** Exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa catégorie d'emploi à son lieu de travail ; s'il ne peut occuper un poste,
 - ii)** exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa région, conformément à sa convention complémentaire ; s'il ne peut occuper un poste,
 - iii)** exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa région, conformément aux autres conventions complémentaires de la convention 10.1 en vertu desquelles il détenait de l'ancienneté ; s'il ne peut occuper un poste,
 - iv)** exercer tous ses droits d'ancienneté unifiés, conformément à l'annexe D ; s'il ne peut occuper un poste,

Nota 1 : Les indemnités de déménagement ne sont payées que lorsqu'un membre du personnel comble un poste permanent vacant ou supplante quelqu'un occupant un poste permanent.

Nota 2 : Dans le cas du personnel visé par les alinéas 7.17 a) et b), les options 1, 2, 3 et 4 prévues au paragraphe 7.14 entrent en vigueur à la date d'application du changement. Toutefois, ces options 1, 2, 3 et 4 ne sont offertes qu'une fois, soit la première fois ou les membres du personnel ont la possibilité de choisir une des cinq options décrites au paragraphe 7.14.

Le membre du personnel dont le nom figure sur l'avis peut choisir l'option 2 avant d'accepter de travailler dans une autre unité de négociation.

Tout membre du personnel peut choisir l'option 1 ou 3 avant d'accepter de travailler dans une autre unité de négociation.

- v)** combler les postes permanents vacants dans d'autres unités de négociation ou les postes syndiqués ou de cadres à son lieu de résidence ; s'il ne peut occuper un poste,

Nota : Tout membre du personnel peut choisir l'option 1, 3 ou 4 avant d'accepter un travail à l'extérieur du CN.

- vi) accepter, a l'extérieur du CN, un poste déterminé par le comité à son lieu de résidence; s'il ne peut occuper un poste,
- vii) après avoir épuisé les possibilités i) a vi), le membre du personnel doit, s'il y a droit, exercer une des options décrites ci-après.

7.14

OPTION 1 (INDEMNITÉ AMÉLIORÉE DE DÉPART À LA RETRAITE ANTICIPÉE)

Les membres du personnel qui sont admissibles a la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN et qui ont les 85 points nécessaires ont droit à une indemnité forfaitaire de départ a la retraite anticipée, établie comme suit :

Années de service cumulatif rémunéré	Nombre de semaines de salaire créditées pour chaque année de service restant à courir jusqu'à la retraite normale
35 ou plus	6,0
34	5,9
33	5,8
32	5,7
31	5,6
30	5,5
29	5,4
28	5,3
27	5,2
26	5,1
25 ou moins	5,0

Nota :

- a) Une fraction d'année de service restant a courir jusqu'à la retraite normale s'exprime en mois, par exemple 4 ans et 1 mois (ou majeure partie du mois) équivalent a 4 1/12 (4,083) années.
- b) On entend par semaine de salaire le salaire hebdomadaire de base que touche le membre du personnel au moment du changement.
- c) L'assurance-vie et l'assurance-maladie complémentaire des membres du personnel qui choisissent de prendre leur retraite en vertu de la présente option sont maintenues jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 65 ans.

OPTION 2 (RACCORDEMENT)

Les membres du personnel âgés d'au moins 50 ans qui seront admissibles à la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN d'ici cinq ans peuvent opter pour des prestations de raccordement égales à 65 % de leur salaire hebdomadaire de base avec maintien des avantages du regime de prévoyance (soins dentaires, assurance-maladie complémentaire, soins de la vue et assurance-vie de groupe) jusqu'à ce qu'ils soient admissibles a la retraite anticipée, date a laquelle ils toucheront l'indemnité de départ établie conformément à la formule de l'option 1 ci-dessus.

Les membres du personnel âgés d'au moins 48 ans qui seront admissibles à la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN d'ici 7 ans peuvent opter pour des prestations de raccordement égales à 65 % de leur salaire hebdomadaire de base avec maintien des avantages du régime de prévoyance jusqu'à leur départ à la retraite, date à laquelle ils toucheront l'indemnité de départ établie conformément à la formule exposée au sous-alinéa 3.2 a) iii). (Soins dentaires maintenus jusqu'au départ à la retraite anticipée ; assurance-maladie complémentaire. soins de la vue et assurance-vie de groupe maintenus jusqu'à la date de retraite normale.)

Les prestations de raccordement sont assujetties aux retenues normalement applicables au personnel, y compris les cotisations syndicales. Les membres du personnel sont payés au moyen du système de virements automatiques, de la même façon que s'ils travaillaient.

Le versement des prestations de raccordement donne lieu à l'accumulation de droits à pension. Toutefois, comme ces personnes ne font plus partie du personnel actif de la Compagnie, ils n'ont pas droit aux relèvements de salaire subséquents.

Il est entendu que ces options de raccordement ne sont offertes qu'aux membres du personnel directement visés dont le nom figure dans l'avis de compressions de personnel permanentes envoyé au Syndicat et (ou) aux membres du personnel.

OPTION 3 (INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI)

Les membres du personnel peuvent opter pour une indemnité de cessation d'emploi forfaitaire établie comme suit :

8 ans ou plus mais moins de 16 ans de SCR	50 000 \$
16 ans ou plus mais moins de 26 ans de SCR	60 000 \$
26 ans ou plus de SCR	65 000 \$

Pendant un an, aux frais de la Compagnie, ils ont droit au maintien de leur assurance-vie de groupe et de leur assurance-maladie complémentaire et soins de la vue.

OPTION 4 (CONGÉ D'ÉTUDES)

Les membres du personnel ont droit pendant au plus trois ans à un congé d'études payé (moins les retenues habituelles, cotisations syndicales comprises). Le programme d'études auquel ils sont inscrits doit être approuvé par le comité. Ils peuvent s'attendre à être appelés au travail pendant qu'ils ne suivent pas de cours. Tout salaire extérieur qu'ils touchent durant le congé d'études est déduit de la rémunération que leur verse la Compagnie. À la fin de leur congé, les membres du personnel doivent démissionner de la Compagnie à moins qu'ils ne soient retenus pour un poste permanent disponible pour lequel ils sont qualifiés. Ils perdent tous droits ultérieurs aux avantages prévus aux sections A) et B) de l'article 7.

Ces membres du personnel sont alors considérés comme nouvellement embauchés aux fins du régime et perdent tous leurs droits d'ancienneté. Cependant, leurs services antérieurs sont reconnus en ce qui concerne leurs droits à pension et à congé annuel.

OPTION 5 (PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE AMÉLIORÉES)

Les membres du personnel peuvent opter pour des prestations supplémentaires de chômage améliorées à condition d'avoir exercé tous leurs droits d'ancienneté dans leur région.

8 ans ou plus mais moins de 23 ans de SCR	3 ans
23 ans ou plus mais moins de 30 ans de SCR	4 ans
30 ans ou plus de SCR	5 ans

Niveau des prestations

1^{re} année 90 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste occupé

2^e année 85 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste occupé

3^e année 80 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste occupé

4^e année 80 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste occupé

5^e année 80 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste occupé

Nota : Dans le **cas** du personnel défini à l'alinéa 7.17 a), le salaire hebdomadaire de base est celui du dernier poste permanent occupé.

Dans le cas du personnel défini aux alinéas 7.17 b), c) et d), le salaire hebdomadaire de base est celui du dernier poste occupé.

Les membres du personnel qui exercent l'option 5 peuvent choisir, en même temps, de maintenir en vigueur à leurs frais leurs avantages actuels (soins dentaires, assurance-maladie complémentaire et soins de la vue et (ou) assurance-vie de groupe). Ils doivent alors verser leurs primes directement à l'assureur.

7.15 Les membres du personnel qui doivent déménager conformément à l'alinéa 7.13 et qui déménagent effectivement ont droit aux indemnités de déménagement prévues à l'article 6 ou au remboursement des frais justifiés réellement engagés, jusqu'à concurrence de 28 000 \$ dans le cas des propriétaires ou de 16 000 \$ dans le cas des non-propriétaires.

7.16 Lorsqu'un membre du personnel comptant plus de huit années de service cumulatif rémunéré et étant entré en service avant le 1^{er} janvier 1994 est touché par un changement visé par le paragraphe 8.1 et doit, de ce fait, déménager, le ou les déménagements sont régis par l'article 6 ou le paragraphe 7.6. Le ou les autres déménagements qui découlent du changement initial sont régis par l'article 6 ou le paragraphe 7.6.

On doit tenir compte, dans l'application du présent article 7, des définitions et des principes suivants :

7.17

- a) **Personnel** occupant un poste permanent à longueur d'année. Ces personnes sont régies par les obligations et droits prévus à l'article 7.

- b) Personnel occupant un poste temporaire et admissible à des indemnités pendant **12** mois, conformément à l'annexe H, «Entente relative à la période d'admissibilité». Ces personnes sont considérées comme occupant un poste permanent et sont régies par les obligations et droits prévus à l'alinéa 7.17 a).
- c) Personnel occupant un poste temporaire et non admissible à des indemnités pendant **12** mois, conformément à l'annexe H, «Entente relative à la période d'admissibilité». Ces personnes ne sont pas considérées comme occupant un poste permanent. Elles sont assujetties aux obligations prévues au paragraphe 7.13 et ne sont admissibles qu'aux avantages prévus au paragraphe 7.14, option 5 (Prestations supplémentaires de chômage améliorées) pendant la période d'indemnisation fixe définie dans l'Entente relative à la période d'admissibilité susmentionnée. A l'expiration de cette période fixe, elles ont droit aux indemnités de mise à pied prévues à l'article 4. La Compagnie se réserve le droit de leur offrir de se prévaloir des autres options prévues au paragraphe 7.14.
- d) Personnel régi par l'ancienne convention complémentaire **10.13** occupant un poste saisonnier. Les personnes occupant un poste de préposé ou de manoeuvre d'équipe surnuméraire entrées en service avant le 1^{er} janvier 1994 et comptant huit ans ou plus de SCR sont assujetties à l'article 10. Les membres du personnel saisonnier qui ne peuvent pas travailler dans leur région par suite d'un avis donné en vertu de l'article 8 pendant la période saisonnière (selon la convention collective, période allant du 15 avril au 30 novembre, pour le territoire à l'ouest de Kamloops sur la ligne principale, y compris Kamloops et l'île de Vancouver; et du 15 avril au 15 novembre, pour le reste du réseau) ne sont admissibles qu'aux indemnités prévues au paragraphe 7.14, option 5 (Prestations supplémentaires de chômage) pendant le reste de la période saisonnière. Au terme de celle-ci, ils ne sont admissibles à aucune indemnité en vertu du régime jusqu'à la saison suivante. La Compagnie se réserve le droit de leur offrir de se prévaloir des autres options prévues au paragraphe 7.14.

7.18 Les membres du personnel qui sont tenus d'exercer régulièrement leur ancienneté pour conserver leur droit à la garantie d'emploi peuvent choisir de suspendre ce droit temporairement afin de se prévaloir des dispositions de l'Entente relative au principe «choix pour les plus anciens - obligation pour les moins anciens».

Il est entendu que les membres du personnel qui exercent ce choix peuvent se prévaloir des avantages énoncés aux articles 4 et 6 du Régime de garantie d'emploi et de revenu, et ils ont de nouveau droit aux avantages prévus à l'article 7 lorsqu'ils sont touchés par un nouvel avis donné en vertu de l'article 8 ou qu'ils sont supplantés par un membre du personnel visé par un tel avis.

Les membres du personnel qui sont supplantés par la suite ont droit aux avantages de l'article 7 et sont assujettis aux obligations de ce même article, y compris ce qui précède.

Nota : En application du présent paragraphe, il est entendu que, si un membre du personnel exerce son ancienneté pour occuper un poste temporaire, il n'a pas droit aux avantages énoncés à l'article 6.

ARTICLE 8

Changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation

8.1

- a) La Compagnie n'apporte aucun changement permanent d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation qui puisse avoir des effets défavorables

pour les membres du personnel permanents, sans donner un préavis suffisant **a** la présidente ou au président des Métallos, local 2004 représentant les membres du personnel en cause ou a tout autre dirigeant désigné par le Syndicat pour recevoir de tels avis. Le préavis ne doit jamais être inférieur **a** 120 jours et doit comprendre une description détaillée des changements envisagés et de leurs répercussions sur les conditions de travail, de même que le nombre prévu de membres du personnel touchés.

- b)** Avant d'apporter tout autre changement permanent d'une durée d'au moins un an, qui aura des effets défavorables pour le personnel permanent, la Compagnie doit en aviser le Syndicat le plus longtemps possible à l'avance. L'avis doit comprendre une description du changement et indiquer le nombre prévu de personnes touchées.
- c)** **Si** des superviseurs et superviseuses, des membres du personnel occupant des postes cadres ou non syndiqués ou des dirigeants syndicaux à plein temps réintègrent l'unité de négociation et supplantent **un** membre du personnel syndiqué occupant un poste permanent, la personne supplantée a droit, si elle y est admissible, aux mêmes avantages que le personnel visé par les alinéas a) et **b)** ci-dessus.

Nota : L'expiration d'une vacance temporaire ne constitue pas un changement en vertu du régime.

8.2 Lorsqu'un avis est donné par la Compagnie en vertu de l'alinéa 8.1 a) et que celle-ci apprend que le changement est retardé pour des motifs indépendants de sa volonté, elle doit en donner avis **a** la présidente ou au président des Métallos, local 2004 ou **a** toute autre dirigeante ou tout autre dirigeant pouvant être désigné par le Syndicat ainsi qu'aux membres du personnel en cause, leur expliquant la situation et leur communiquant les nouvelles dates de changement. S'il y a lieu, plusieurs avis peuvent être donnés.

8.3 Laissé en blanc intentionnellement.

8.4 Sur demande, les parties doivent entamer des négociations au sujet de certaines mesures non prévues dans le présent régime afin de réduire davantage les effets défavorables des changements pour les membres du personnel. Ces mesures peuvent, par exemple, avoir trait à l'exercice des droits d'ancienneté ou à toutes autres dispositions pouvant être dictées par les circonstances, mais elles ne doivent porter sur aucune question déjà prévue dans le présent régime.

8.5 Si les négociations prévues n'aboutissent pas **a** une entente dans les 30 jours civils qui suivent, ou dans tout autre délai fixé par les parties, les questions en litige peuvent être soumises pour médiation à un conseil de révision se composant d'un nombre égal de cadres supérieurs de la Compagnie et de dirigeantes et dirigeants syndicaux.

8.6 Si le conseil de révision est incapable de régler le différend dans le délai fixé au début des séances, ou **a** une date ultérieure dont sont convenues les parties, les questions en litige peuvent être soumises à une ou un arbitre conformément au paragraphe 2.7, dont la décision est exécutoire et sans appel. L'arbitre ne doit se prononcer que sur les questions non prévues au présent régime et n'ayant aucune incidence sur le droit de la Compagnie d'effectuer des changements, droit que le Syndicat lui reconnaît.

8.7 Advenant une grève ou un lockout légal à CN Rail, tous les avantages et indemnités prévus dans le régime seront suspendus.

8.8 En plus de tous les autres avantages prévus au présent régime et qui s'appliquent à tous les membres du personnel admissibles, les avantages supplémentaires précisés au paragraphe 8.9 sont offerts à ceux que les changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation effectués par la Compagnie défavorisent au point de vue matériel.

MAINTIEN DES SALAIRES DE BASE

8.9 Le membre du personnel dont le salaire est réduit de 11 \$ ou plus par semaine parce qu'il a été supplanté à cause d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation continue de recevoir le salaire horaire ou hebdomadaire de base s'appliquant au poste qu'il occupait de façon permanente au moment du changement, à condition qu'au moment d'exercer son ancienneté :

- a) il accepte d'abord le poste le mieux rémunéré à son lieu de travail, poste auquel son ancienneté et sa qualification lui donnent droit, ou
- b) si aucun poste n'est libre à son lieu de travail, il accepte le poste le mieux rémunéré dans sa région auquel son ancienneté et sa qualification lui donnent droit.

Le maintien du salaire de base et la garantie de quatre semaines, s'il y a lieu, continuent de s'appliquer jusqu'à ce que :

- i) la marge de compensation salariale en deçà du taux du poste occupé actuellement ait été maintenue pendant trois ans, et par la suite jusqu'à ce que les relèvements de salaire subséquents calculés sur le taux de base du poste qu'il occupe annulent la marge de compensation salariale ; ou
- ii) son service prenne fin par congédiement, démission, décès ou départ à la retraite.

Exemple d'application du sous-alinéa 8.9 b) i) :

Date	Taux de base	Taux de compensation
1 ^{er} octobre 1988	500,00 \$	550,00 \$
1 ^{er} janvier 1989 (4.5 %)	522,50 \$	572,50 \$
1 ^{er} janvier 1990 (4 %)	543,40 \$	593,40 \$
1 ^{er} janvier 1991 (4.5 %)	567,85 \$	617,85 \$
1 ^{er} janvier 1992 (3 %)	584,89 \$	617,85 \$
1 ^{er} janvier 1993 (3 %)	602,44 \$	617,85 \$
1 ^{er} janvier 1994 (3 %)	620,50 \$	Marge de compensation annulée

Pour l'application du paragraphe 8.9, le salaire de base comportant une garantie de quatre semaines ou le salaire de base comportant une indemnité de disponibilité est remplacé par le salaire de base d'une semaine de 40 heures.

150

Exemple - Garantie de quatre semaines

Le salaire de base d'un membre du personnel à qui l'on garantit 179,3 heures par période de quatre semaines, constituées de 160 heures au taux normal et de 19,3 heures au taux majoré de 50 %, soit l'équivalent de 189 heures au taux normal, est de 10 \$ l'heure. Puisque cette garantie représente 1 890 \$ par période de quatre semaines, le salaire hebdomadaire de base du membre du personnel est de 472,50 \$ et son salaire horaire de base, de 11,81 \$.

ARTICLE 9

Programme d'aide gouvernementale

9.1 Toutes les indemnités payables en vertu du présent régime sont réduites en tout ou en partie, dans chaque cas, de toute somme versée aux mêmes fins en vertu d'un programme d'aide gouvernementale.

ARTICLE 10

Membres du personnel saisonniers

10.1 Les membres du personnel saisonniers sont ceux qui sont employés régulièrement par la Compagnie mais qui normalement ne le sont qu'à certaines époques de l'année. Les articles 4 et 8 s'appliquent à ces membres du personnel, sauf que les indemnités ne peuvent faire l'objet d'une demande de la part d'aucun membre du personnel saisonnier pour une période ou une partie de période de mise à pied qui coïncide avec la période reconnue de mise à pied saisonnière de son groupe. En ce qui concerne les membres du personnel saisonniers mis à pied durant la période reconnue d'activité saisonnière, le délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa 4.4 a) ii) s'applique, sauf que dans le cas d'un membre du personnel saisonnier qui n'est pas rappelé au travail au début de la période reconnue d'activité saisonnière, ce délai coïncide avec le début de cette période. Les membres du personnel saisonniers et les périodes reconnues d'activité saisonnière sont définis dans les avenants signés par la Compagnie et le Syndicat visé.

ARTICLE 11

Membres du personnel occasionnels ou à temps partiel

11.1 Les membres du personnel occasionnels ou à temps partiel sont ceux qui travaillent à l'occasion, selon les besoins du jour, y compris ceux qui travaillent une partie seulement de la journée. Ils appartiennent à une catégorie distincte de celle des membres du personnel qui travaillent à des postes réguliers ou à des postes saisonniers réguliers.

11.2 Les dispositions du présent régime ne s'appliquent pas au personnel occasionnel ou à temps partiel.

ARTICLE 12

Non-applicabilité des articles **52, 54 et 55,**
Partie I, et des articles **214 à 226,**
Partie III, du Code canadien du travail

12.1 Les dispositions du présent régime ont pour but d'aider les membres du personnel touchés par un changement d'ordre technologique à s'adapter aux effets d'un tel changement. Les articles 52, 54 et 55 de la partie I du Code canadien du travail ne s'appliquent pas.

12.2 Les dispositions du présent régime ont pour but d'atténuer l'effet que pourrait avoir la cessation d'emploi sur les membres du personnel représentés par les syndicats signataires des présentes et de les aider à trouver un autre emploi. Les articles 214 à 226 de la partie III du Code canadien du travail ne s'appliquent pas.

ARTICLE 13 Indemnité de cessation d'emploi

13.1 Chaque année de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de celle-ci donne droit à un crédit de semaines d'indemnisation calculées comme suit :

Membres du personnel comptant moins de huit années de service cumulatif rémunéré	une semaine au taux du salaire hebdomadaire de base pour chaque année de service cumulatif rémunéré
Membres du personnel comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré	deux semaines et quart au taux du salaire hebdomadaire de base pour chaque année de service cumulatif rémunéré

13.2 Le membre du personnel admissible à l'indemnité de cessation d'emploi, qui donne sa démission et qui, par la suite, est admissible à la retraite anticipée prévue par le ou les régimes de retraite de la Compagnie, a le droit de recevoir la moins élevée des sommes suivantes :

- a) l'indemnité de cessation d'emploi prévue par le présent régime, ou
- b) une somme forfaitaire égale au salaire de base qu'il aurait touché s'il avait travaillé jusqu'à la date de son admissibilité à la retraite anticipée, ce salaire étant calculé en fonction du taux de salaire hebdomadaire de base en vigueur au moment de sa démission.

13.3 En cas de réductions permanentes du personnel, le membre du personnel qui compte au moins deux années de service continu au début de l'année civile dans laquelle se produit la réduction permanente peut, après avoir présenté sa démission officielle à la Compagnie, demander une indemnité de cessation d'emploi dont le montant, établi conformément aux dispositions ci-dessus, ne doit en aucun cas être supérieur à l'équivalent d'un an et demi de salaire au taux hebdomadaire de base afférent au poste qu'occupait l'intéressé ou l'intéressée avant sa supplantation ou l'abolition de son poste. (L'année civile va du 1^{er} janvier au 31 décembre.)

13.4 Le membre du personnel dispose de 14 jours civils à partir de la date de sa mise à pied pour décider s'il demande l'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article.

13.5 Nonobstant toute autre disposition du présent régime, si, à la date d'entrée en vigueur de sa démission, le membre du personnel est admissible à la retraite anticipée, il n'est pas admissible à l'indemnité de cessation d'emploi prévue par le présent article.

ARTICLE 14
Modifications

14.1 Les parties aux présentes peuvent, n'importe quand pendant la durée du régime, modifier d'un commun accord n'importe laquelle de ses dispositions.

ARTICLE 15
Entrée en vigueur

15.1 Le paiement d'indemnités en vertu du présent régime commence le 14 juin 1995.

15.2 Les modifications apportées aux indemnités entrent en vigueur le 14 juin 1995.

ARTICLE 16
Durée

16.1 Pour le syndicat signataire des présentes, indiqué à l'annexe A. le régime remplace le Régime de garantie d'emploi et de revenu instauré par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Syndicat signataire des présentes le 21 avril 1989.

16.2 Le présent régime demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié de la manière et au moment prévus pour la modification de la convention collective.

Fait à Montreal (Québec) le 8 décembre 2005

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT DES
METALLOS. LOCAL 2004

La vice-présidente – Relations de
travail- Amérique du Nord

Le Président des Métallos, local
2004

(signé) **Kim Madigan**

(signé) **R.S. Dawson**

ANNEXES

ANNEXE A

CONVENTION COLLECTIVE VISÉE PAR LE RÉGIME

Syndicat	Convention	Catégorie de personnel	Lieu
Métallos, Local 2004	10.1 et conventions complémentaires	Tout le personnel représenté par la Fraternité des préposés à l'entretien des voies	CN

ANNEXE B



Human Resources
Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines
Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Quebec) Canada
H3C 3N4

Montréal, le 29 juillet 1988

Monsieur A. Passaretti
Président
Comité de négociation des
Syndicats associés des
services ferroviaires

Objet: Lettre d'entente relative au choix de la date d'application d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation

Monsieur.

Si la Compagnie donne préavis d'un changement conformément aux dispositions du paragraphe 8.1 du régime, les représentants du ou des syndicats ainsi avisés et dont les membres seront vraisemblablement touchés par le changement peuvent se réunir avec les cadres autorisés de la Compagnie pour discuter de sa date d'application.

Il est entendu que si la date du changement devait être modifiée, la Compagnie chercherait à éviter aux employés, dans la mesure du possible, les difficultés sérieuses qui pourraient en résulter et qu'elle tiendrait également compte d'autres éléments pertinents. Il est également entendu que rien dans la présente lettre ne restreint le droit de la Compagnie d'effectuer le changement susmentionné à la date prévue dans l'avis original ou à toute autre date ultérieure qu'elle pourrait juger bon de choisir.

Si un tel changement devrait entraîner des difficultés financières sérieuses pour un employé, le ou les syndicats pourraient soumettre le cas au comité du régime pour savoir s'il constitue un cas particulier relevant de l'article 3 de ce dernier.

Veuillez agréer, Monsieur, nos meilleures salutations.

Le Vice-président adjoint
des Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

ANNEXE C



Human Resources
Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines
Canadien National
C P. 8100
Montreal (Québec) Canada
H3C 3N4

Montreal, le 29 juillet 1988

Monsieur A. Passaretti
Président
Comité de négociation des
Syndicats associés des
services ferroviaires

Objet: Application des décisions de l'Office national des transports

Monsieur,

Si, conformément à l'article 8^e du régime, la Compagnie donne un préavis portant sur un changement devant être approuvé au préalable par l'Office national des transports et si la date du changement doit être reportée par suite d'un retard occasionné par l'Office, les représentants syndicaux en cause peuvent s'entendre avec les cadres autorisés de la Compagnie pour fixer une nouvelle date s'ils jugent que le changement de date peut occasionner des effets défavorables aux employés visés.

Au cas où les parties ne parviendraient pas à s'entendre sur le choix de la date, le différend est soumis à la décision du comité, mais les dispositions que le régime prévoit relativement à l'arbitrage ne s'appliquent pas.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le Vice-président adjoint
des Relations syndicales,

(signé) **D.C. Fraleigh**

ANNEXE D



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Quebec) Canada
H3C 3N4

Le 22 janvier 1996

LR8310-1

Monsieur R.A. Bowden
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
2775, ch. Lancaster. bur. 3
Ottawa (Ontario)
K1B 4V8

Monsieur R.F. Liberty
Président général de la Fédération
(réseau)
Fraternité des préposés à l'entretien
des voies
300 - 2265 Pembina Highway
Winnipeg (Manitoba)
R3T 5J5

Messieurs,

La présente fait suite à la décision rendue par l'arbitre Dalton L. Larson le 11 avril 1988 relativement à l'unification des listes d'ancienneté aux fins de la garantie d'emploi et à la lettre d'entente du 9 juin 1988 qui y a fait suite.

Au cours des négociations nationales tenues de 1993 à 1995, il a été convenu de modifier la convention collective en fusionnant en trois les neuf conventions complémentaires à la convention 10.1. Par conséquent, les conventions complémentaires 10.2 (Ponts métalliques), 10.4 (Maçons), 10.6 (Plongeurs), 10.7 (Cuisiniers et aides-cuisiniers) et 10.9 (Ponts et bâtiments) ont été refondues en une seule appelée «convention complémentaire applicable au personnel des Charpenters».

De même, les conventions complémentaires 10.5 (Soudure), 10.8 (Voie) et 10.13 (Manoeuvres d'équipes surnuméraires) constituent désormais la convention complémentaire applicable au personnel de la Voie.

La convention complémentaire 10.3 régissant le personnel du Matériel de travaux n'ayant été fusionnée à aucune autre, elle reste telle quelle.

Ces fusions, qui ont pris effet le 1^{er} janvier 1996, obligent les parties à revoir la lettre d'entente relative à l'unification des droits d'ancienneté qui fait partie du Régime de garantie d'emploi et de revenu.

Par conséquent, la présente lettre confirme notre entente relativement à la garantie d'emploi en ce qui concerne les dispositions suivantes :

1. Sauf dispositions prévues au nota 1 du point 1 et au point 2, les membres du personnel régis par les conventions 10.1 et 10.61 et leurs conventions

complémentaires sont réputés avoir une date d'ancienneté unifiée applicable dans leur région respective, dans toutes les catégories d'emploi régies par ces conventions. La date d'ancienneté unifiée correspond à la première date d'ancienneté des membres du personnel au terme d'une convention collective de la Fraternité des préposés à l'entretien des voies.

Nota 1 : Les membres du personnel ne peuvent acquérir de droits d'ancienneté unifiés au sein de leur schéma d'avancement (dans les cas d'avancement forcé) ou d'un groupe de personnel dans lequel ils ont été défavorisés ou dans toute autre catégorie d'emploi où ils détiennent de l'ancienneté.

Nota 2 : Aux fins de l'ancienneté unifiée, les termes «région respective», s'entendent de l'une des cinq régions géographiques du CN désignées comme suit : Atlantique, Saint-Laurent, Grands-Lacs, Prairies et Montagnes.

2. Les membres du personnel travaillant à titre de manoeuvres d'équipes surnuméraires et de préposés ou préposées sont réputés avoir une date d'ancienneté régionale unifiée dans toutes les catégories d'emploi régies par les conventions 10.1 et 10.61 respectivement, ayant un effet rétroactif de huit ans à la date où ces personnes ont droit à la garantie d'emploi.
3. Toute personne mentionnée au point 1 doit exercer ses droits d'ancienneté unifiée à des fins de suppléance, y compris pour combler un poste permanent vacant, conformément au paragraphe 7.1 ou 7.13 du régime. À défaut de quoi, cette personne perd son ancienneté unifiée et sa garantie d'emploi.

Note 1 : Dans le cas d'une suppléance où la personne exerce ses droits d'ancienneté unifiée, la suppléance n'est autorisée que si l'ancienneté unifiée de la personne qui supplante est supérieure à celle de la personne qu'elle désire supplanter.

Nota 2 : Pour combler un poste permanent vacant, la personne doit être qualifiée ou le devenir dans un délai raisonnable.

4. Toute personne ayant exercé ses droits d'ancienneté unifiée aux termes d'une autre catégorie d'emploi est tenue d'accepter d'être rappelée lorsqu'un travail permanent est disponible dans son ancienne catégorie d'emploi. À défaut de quoi, cette personne perd son ancienneté unifiée et sa garantie d'emploi.
5. Toute personne ayant exercé ses droits d'ancienneté unifiée dans une autre catégorie d'emploi peut accepter d'être rappelée pour du travail temporaire dans son ancienne catégorie. Dans ce cas, son poste permanent est affiché comme vacance temporaire. À l'expiration de ce travail temporaire, la personne est tenue de reprendre son poste permanent, faute de quoi elle perd son ancienneté unifiée et sa garantie d'emploi.
6. Toute personne exerçant ses droits d'ancienneté unifiée dans une autre catégorie d'emploi établit une date d'ancienneté dans cette catégorie et dans toutes les catégories inférieures du schéma d'avancement ou de progression déjà établi. La date sera identique à sa date d'ancienneté unifiée.
7. Les dispositions contenues dans la présente lettre d'entente priment sur celles de la convention collective si elles se révèlent contradictoires.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède. veuillez nous le signifier en signant dans l'espace réservé a cette fin et en nous en retournant deux copies.

Veuillez agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

Lu et approuvé :

Le vice-président adjoint
des Relations de travail,

(signé) **W.T. Lineker**

Le Président général de la Fédération
(réseau),

(signé) **R.A. Bowden**

Le Président général de la Federation
(reseau),

(signé) **R.F. Liberty**

1/0



ANNEXE E



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Quebec) Canada
H3C 3N4

Le 14 juin 1995

Monsieur **R.A. Bowden**
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
2775, ch. Lancaster, bur. 3
Ottawa (Ontario)
K1B4V8

Monsieur **R.F. Liberty**
Président général de la Fédération
(réseau)
Fraternité des préposés à l'entretien
des voies
300 - 2265 Pembina Highway
Winnipeg (Manitoba)
R3T 5J5

Messieurs,

Au cours des discussions tenues conformément à la sentence rendue par le juge George W. Adams le 14 juin 1995, au sujet du Régime de garantie d'emploi et de revenu, il a été question de la durée de l'admissibilité à la garantie d'emploi, en vertu du paragraphe 7.4, des membres du personnel admissibles qui acceptent, à l'extérieur de la Compagnie, un travail déterminé par le Comité de réaménagement de l'effectif.

Il est entendu que les membres du personnel dont le travail à l'extérieur de la Compagnie rapporte des gains inférieurs à ceux des personnes bénéficiant de la garantie d'emploi recevront une indemnité complémentaire équivalant à la différence entre ces gains. Il est également convenu que la période d'admissibilité de la personne à la garantie d'emploi ne sera pas réduite du nombre de semaines pendant lesquelles elle reçoit une indemnité complémentaire.

Veuillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Pour **W.T. Lineker**, vice-président
adjoint des Relations de travail,

(signé) **M. Healey**

ANNEXE F



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National
C.P. 8100
Montreal (Québec) Canada
H3C 3N4

Le 14 juin 1995

Monsieur R.A. Bowden
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
2775, ch. Lancaster, bur. 3
Ottawa (Ontario)
K1B 4V8

Monsieur R.F. Liberty
Président général de la Fédération
(réseau)
Fraternité des préposés à l'entretien
des voies
300 - 2265 Pembina Highway
Winnipeg (Manitoba)
R3T 5J5

Messieurs,

Au cours des discussions tenues conformément à la sentence rendue par le juge George W. Adams le 14 juin 1995, au sujet du Régime de garantie d'emploi et de revenu, il a été discuté des occasions d'emploi étendues pour le personnel défavorisé par les changements faisant l'objet d'un avis donné en vertu du paragraphe 8.1 du Régime de garantie d'emploi et de revenu (le «régime»). Des questions ont été soulevées relativement à la protection qui sera accordée aux membres du personnel tenus d'accepter n'importe quelle occasion d'emploi étendue.

Les membres du personnel tenus de déménager à l'extérieur de la région conformément à l'article 7 du régime, qui sont mis à pied pour quelque raison que ce soit dans l'année qui suit le déménagement, bénéficient à nouveau des avantages prévus à l'article 7 et ne sont pas obligés de redéménager pendant deux ans. Avant de demander aux membres du personnel d'accepter les postes conformément à l'article 7, le Comité de réaménagement de l'effectif évaluera, dans la mesure du possible, la stabilité de ces postes.

Les membres du personnel qui ont déménagé à l'extérieur de la région et qui sont touchés par un changement permanent dans les deux ans qui suivent ne sont pas considérés comme ayant mis fin volontairement à leur relation d'emploi avec la Compagnie, conformément aux paragraphes 7.7 et 7.15.

Les membres du personnel tenus d'accepter des postes au sein de leur groupe et dont le revenu est irrégulier auront droit à un rajustement de salaire à tous les trois mois.

Veuillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Pour W.T. Lineker, vice-président
adjoint des Relations de travail,

(signé) M. Healey

ANNEXE G



Human Resources
Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines
Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Quebec) Canada
H3C 3N4

Le 26 septembre 1994

LR8310-1

Monsieur R.A. Bowden
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
2775, ch. Lancaster, bur. 3
Ottawa (Ontario)
K1B 4V8

Monsieur R.F. Liberty
Président général de la Fédération
(réseau)
Fraternité des préposés à l'entretien
des voies
300 - 2265 Pembina Highway
Winnipeg (Manitoba)
R3T 5J5

Messieurs,

La présente lettre fait suite à diverses conversations que nous avons eues et plus particulièrement à notre entretien téléphonique du 16 septembre 1994 au cours duquel nous avons discuté longuement du texte du dernier paragraphe de la sentence 2445 du BACFC prononcée par l'arbitre Picher. Ce paragraphe se lit comme suit :

«...Pour plus de clarté, et puisque le fait peut avoir une incidence sur la réparation, je prends note des représentations de la Fraternité à l'audience relativement au fait que le droit en matière de salaire d'un employé ou d'une employée occupant un poste temporaire doit être calculé, lorsqu'il ou elle bénéficie de la garantie d'emploi, selon un taux proportionnel à ses périodes normales d'emploi.» (Accentuation en sus)

La Compagnie a examiné minutieusement diverses solutions aux problèmes soulevés dans le texte précité. Le premier point à régler a trait à l'établissement d'une période d'admissibilité. Le deuxième point à régler concerne l'administration des indemnités prévues par l'article du Régime de garantie d'emploi et de revenu (le «régime») à l'intention des membres du personnel qui occupent des postes temporaires et qui sont défavorablement touchés par un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation, apporté par la Compagnie.

Après examen de la situation et compte tenu de nos conversations, la Compagnie propose ce qui suit :

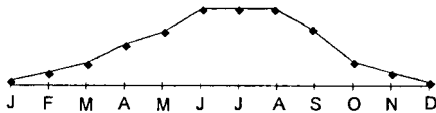
Période d'admissibilité

La période d'admissibilité est établie d'après la moyenne des mois travaillés durant chacune des trois années précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur de l'avis donne conformément à l'article 8 du régime. Une fois établie, cette période ne variera plus d'une année à l'autre.

Indemnisation

Afin de respecter la sentence arbitrale, la Compagnie a étudié la question de la «période normale d'emploi». Comme nous le savons tous et toutes, la période d'emploi de pointe du personnel de l'Ingénierie correspond à la période estivale.

Effectif

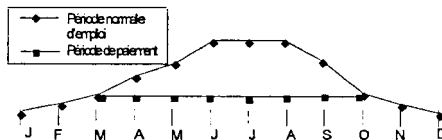


Par conséquent, il est logique que la «période normale d'emploi» coïncide avec la période estivale. Comme le montre le graphique qui précède, l'effectif commence à s'accroître au premier trimestre de l'année, atteint son maximum en été, puis diminue pendant le reste de l'année.

Compte tenu de ce qui précède, il a été convenu que, chaque année, la période d'admissibilité applicable à chaque membre du personnel coïncidera avec la période normale d'emploi et qu'elle sera dorénavant désignée «période d'indemnisation fixe».

Vous trouverez ci-après un exemple illustrant la façon dont seraient versées les indemnités prévues par l'article 7 du régime aux membres du personnel dont la «période d'indemnisation fixe» comprend huit mois. Pour plus de clarté, les membres du personnel qui travailleront au cours de leur «période d'indemnisation fixe» recevront leur salaire normal. Toutefois, s'ils ne travaillent pas durant cette période, ils toucheront les indemnités prévues par l'article 7 du régime. D'autre part, les membres du personnel qui travailleront en dehors de leur «période d'indemnisation fixe», recevront leur salaire normal et ceux qui ne travailleront pas durant cette période ne pourront prétendre aux indemnités énoncées à l'article 7 du régime.

Période d'indemnisation fixe



L'annexe A ci-joint est un tableau intitulé «Période d'indemnisation fixe». Il explique le principe d'application de la période d'indemnisation fixe aux membres du personnel pouvant prétendre à des indemnités durant 6 à 12 mois par année. Il indique également à quelle période de l'année les indemnités prévues par l'article 7 du régime leur seraient versées.

Si le texte qui précède reflète bien l'entente à laquelle nous sommes parvenus durant nos discussions, veuillez signer le présent document et m'en retourner une copie.

Veuillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Pour W.T. Lineker,
vice-président adjoint des
Relations de travail,

(signé) N. Dionne

Lu et approuvé :

Le Président général de la Fédération
(réseau), Réseau de l'Est.

(signé) R.A. Bowden

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

(signé) R.F. Liberty

Période d'indemnisation fixe

Nombre de mois travaillés	Moyenne annuelle	Période d'admissibilité (nombre de mois)	Période de paiement
36	12	12	Du 1 ^{er} janv. au 31 déc.
35	11,66	12	Du 1 ^{er} janv. au 31 déc.
34	11,33	11	Du 1 ^{er} févr. au 31 déc.
33	11	11	Du 1 ^{er} févr. au 31 déc.
32	10,66	11	Du 1 ^{er} févr. au 31 déc.
31	10,33	10	Du 1 ^{er} févr. au 30 nov.
30	10	10	Du 1 ^{er} févr. au 30 nov.
29	9,66	10	Du 1 ^{er} févr. au 30 nov.
28	9,33	9	Du 1 ^{er} mars au 30 nov.
27	9	9	Du 1 ^{er} mars au 30 nov.
26	8,66	9	Du 1 ^{er} mars au 30 nov.
25	8,33	8	Du 1 ^{er} mars au 31 oct.
24	8	8	Du 1 ^{er} mars au 31 oct.
23	7,66	8	Du 1 ^{er} mars au 31 oct.
22	7,33	7	Du 1 ^{er} avril au 31 oct.
21	7	7	Du 1 ^{er} avril au 31 oct.
20	6,66	7	Du 1 ^{er} avril au 31 oct.
19	6,33	6	Du 1 ^{er} avril au 30 sept.
18	6	6	Du 1 ^{er} avril au 30 sept.
17	5,66	6	Du 1 ^{er} avril au 30 sept.

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.S.Bowden**
Pour les MUA

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 2008 - Mise à jour et réimprimée en 2009

(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..... 3
4	Semaine de travail..... 3
5	Attribution des jours de repos..... 4
6	Affectations de relève..... 5
7	Formation 5
8	Heures supplémentaires et rappel au travail..... 8
9	Membres du personnel affectés a des postes mieux ou moins bien rémunérés que ceux qu'ils occupent..... 9
10	Jours fériés..... 10
11	Personnel en déplacement ou en attente sur l'ordre de la Compagnie 13
12	Jours de pluie ou de tempête..... 14
13	Mutation provisoire 14
14	Postes non régis par les règles d'avancement..... 15
15	Affichage et attribution des postes..... 15
16	Rang et listes d'ancienneté 20
17	Compression du personnel, supplantation et rappel au travail . 22
18	Mesures disciplinaires et procédure de règlement des griefs.. 28
19	Règlement définitif des griefs 32
20	Dotation en personnel des nouvelles lignes ou des lignes prolongées 32
21	Congés et transport..... 32
22	Repas et hébergement..... 34
23	Citation en justice et enquêtes 38
24	Maisons et logements de canton..... 38
25	Congés annuels 38
26	Primes de quart..... 42

ARTICLE	PAGE
27 Salaire applicable aux nouveaux postes ou aux nouvelles catégories d'emplois.....	43
28 Accidents du travail	43
29 Régime de conge de maternité paye.....	43
30 Congé de deuil	43
31 Assurance-vie a la retraite.....	44
32 Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire.....	44
33 Impartition.....	44
34 Dispositions générales	46
35 Certificat de travail.....	46
36 Comité post-négociations.....	46
37 Régime de garantie d'emploi et de revenu.....	47
38 Retenue des cotisations syndicales.....	47
39 Application de la convention.....	49
40 Compression saisonnière de personnel.....	49
41 Régime de prévoyance.....	49
42 Impression des conventions.....	49
43 Durée de la convention	49

ANNEXES

ANNEXE		PAGE
I	Lettre du 20 janvier 1982 émanant de la Compagnie et prévoyant a 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.....	52
II	Lettre d'entente du 15 février 1984 portant sur la procédure de règlement des griefs..	54
III	Lettre du 28 avril 1978 émanant de la Compagnie et portant sur les tempêtes de neige.....	57
IV	Lettre du 28 février 1989 émanant de la Compagnie et portant sur du travail normalement attribué a du personnel syndiqué et effectué par des superviseurs	58
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 »	59
VI	Précisions sur l'application de l'article 33 sur l'impartition	62
VII	Crédit de service cumulatif rémunéré (SCR).....	64
VIII	Affectations à l'extérieur du territoire.....	65
IX	Principes directeurs concernant le logement en lieu reculé.....	67

INDEX

A

Accidents du travail.....	43
Affectations de relève	5
Affichage et attribution des postes.....	15
Application de la convention	49
Assurance-vie à la retraite.....	44
Attribution des jours de repos.....	4

C

Certificat de travail	46
Champ d'application de la convention	1
Citation en justice et enquêtes.....	38
Comité post-négociations	47
Compression du personnel, supplantation et rappel au travail	22
Compression saisonnière de personnel.....	49
Congé de deuil.....	44
Congés annuels	40
Congés et transport	33

D

Dispositions générales.....	46
Dotation en personnel des nouvelles lignes ou des lignes prolongées	32
Durée de la convention.....	49

F

Formation.....	5
----------------	---

H

Heures de repos	3
Heures de travail et pause-repas.....	1
Heures supplémentaires et rappel au travail	8

Impartition	45
Impression des conventions	49

J

Jours de pluie ou de tempête.....	14
Jours fériés	10

M

Maisons et logements de canton	39
Membres du personnel affectés a des postes mieux ou moins bien rémunérés que ceux qu'ils occupent.....	9
Mesures disciplinaires et procédure de règlement des griefs	28
Mutation provisoire.....	15

P

Personnel en déplacement ou en attente sur l'ordre de la Compagnie.....	13
Postes non régis par les règles d'avancement	15
Primes de quart.....	43

R

Rang et listes d'ancienneté.....	20
Régime de congé de maternité payé.....	43
Régime de garantie d'emploi et de revenu	47
Régime de prévoyance.....	49
Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire.....	44
Règlement définitif des griefs.....	32
Repas et hébergement	34
Retenue des cotisations syndicales.....	47

S

Salaire applicable aux nouveaux postes ou aux nouvelles catégories d'emplois	43
Semaine de travail	3

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 de 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 les présentes. 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.

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, la situation de famille, le fait d'être enceinte, une défiance, l'appartenance syndicale, l'orientation sexuelle ou l'état de personne gracée.

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 de la section locale appropriée 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.

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 **a** 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 **a** 6 heures ou **a** 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, **a** 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 vendredi ou le lundi, ou **ces** deux jours, 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 **a** 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 **a** 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.

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 ou 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 **cydes** 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.
- b) Il est entendu que de tels **cydes** 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'impose.

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 la difficulté, 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 difficulté 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

Le présent article ne s'applique pas aux catégories de cuisinier, d'aide-cuisinier et de plongeur.

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**, 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 charpentes) 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 charpentes) 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 Métallés, 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.

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 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 regis par le règlement 22.1.

Formation

7.21 Les membres du personnel qui ont demandé a 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.

7.22 Les membres du personnel qui parviennent a 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 a 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 special et (ou) de subir l'examen médical ou de la vue inhérent a l'obtention du permis spécial.

ARTICLE a

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 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, a 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, a 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 a 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 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 a 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 a l'occasion des jours fériés énumérés U-après. Si le jour férié coïncide avec un jour de repos du membre du personnel, le conge 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 (**a** 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, le Québec excepté. 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.

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 a 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 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 a 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 a 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, a 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 par jour.

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.

(Voir entente n° 2 - Guide d'utilisation)

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,
- b) entre 0 h 1 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 a 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 drains 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 **a ces** membres du personnel du service d'Entretien de la voie, **a** 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 **a** 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**.

(Voir entente n° 3 - Guide d'utilisation)

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 15 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 général ou la présidente générale du Syndicat 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 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 de la présidente générale ou du président général. Si le membre du personnel revient au travail après un an, il est tenu d'exercer son droit de supplantation.

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 supplantation, 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 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 supplantation 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 effectuée 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 ou 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 sollicite;
- 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 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 occuper. 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 (imprimé 85 B).
- 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) Le membre du personnel doit être inscrit sur la liste d'ancienneté dès qu'il est accepté dans une catégorie d'emploi visée par la présente convention, et son 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 ou de cuisinier, on lui attribue une date d'ancienneté correspondante à titre de charpentier de ponts métalliques, de maçon ou d'aide-cuisinier.

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 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 3 de l'annexe VII, 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 A condition d'avoir établi leur compétence. les membres du personnel que visent les conventions complémentaires à la présente convention peuvent être promus, a 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 a 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 A 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 **a** 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 suppléance 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 **a** 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 **a** 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) Les membres du personnel sont tenus de payer leurs cotisations syndicales en période de mise à pied ou d'absence justifiée. Le président ou la présidente du syndicat des Métallos, local 2004 ou la personne désignée dont ils relèvent les informe du montant de ces cotisations. La Compagnie n'est pas responsable des cotisations impayées.

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 de 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 doivent suivre l'ordre ci-dessous afin de conserver tous leurs droits **a** occuper des postes permanents :

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

Nota: Les membres du personnel doivent 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 a 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 a 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 a condition que ce poste temporaire soit dans une catégorie supérieure a celle du poste permanent qu'ils occupent.

17.15 Les membres du personnel qui désirent protéger leur droit a 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 une personne 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'elle 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 suppléance pendant la durée de leur affectation et retrouvent, au terme de ~~de~~ 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** U-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 a 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 a proximité de leur lieu de résidence, ils perdent leur admissibilité aux avantages prévus a 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, a moins qu'il n'en soit décidé autrement d'un commun accord. Le membre du personnel reçoit l'imprimé de dédaration 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 a 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 a 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 a la procédure de règlement des griefs que prévoit la convention collective appropriée. L'appel s'instruit a 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 accrédité¹ 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 à la Fraternité 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
 - les vice-présidents ou les vice-présidentes de division du syndicat
 - 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 pres.
- h) Le président ou la présidente de la section locale ou le représentant ou la représentante - Grievs 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 :

1. 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.
2. 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.
3. 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 suppléance. 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 la Fraternité 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 30 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 représentantes et représentants 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 du 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 ce 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 vertu 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 1^{er} janvier 2008 38.00 \$

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 1^{er} février 2008 95.00 \$

A partir du 1^{er} janvier 2011, ce montant sera modifié selon la formule suivante :

Le 1^{er} janvier 2011, les indemnités de repas et les indemnités globales sont rajustées d'un montant égal aux modifications apportées à l'indice des prix à la consommation (IPC) d'ensemble au Canada, selon les données de novembre 2008 à novembre 2010.

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, a** 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 **pout** 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 irais 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 rembourse 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 supprime 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 supprime 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 facture 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, a une indemnité journalière de **25.00 \$** L'indemnité est payée pour chaque jour où les membres du personnel doivent demeurer dans de telles installations.

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) une indemnité de **0,24 \$** le kilomètre est versée lorsque le membre du personnel utilise son véhicule personnel.;
- 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 président général 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 déplacements selon un barème milliaire, le montant qui leur sera versé sera calculé sur une distance maximale de 3 500 milles par mois civil. Toutefois, en certaines circonstances, après discussions entre le Président général du syndicat et l'Ingénieur régional en chef, ce dernier pourra augmenter ce maximum.

Indemnisation

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 a 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 étant 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 ou 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 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 a un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il compte, a 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 retranche 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 rajustementse 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 a un jour de congé payé pour chaque période de **12 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 a un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il compte, a 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 rajustementse 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 a 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 a un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, a 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 redressementse 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 a 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 a un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il compte, a 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 a trois semaines de congé annuel ou plus peuvent le fractionner une fois.

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

25.8 Les jours de travail effectués a 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 a 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, a sa convenance. le faire reporter à l'année suivante.

25.12 Le membre du personnel ayant droit a 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 a 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 a 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 licencié 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 poste en raison d'un accident de travail justifié est payé au taux normal pour le poste 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 à 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, a 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 à 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 2001, un certificat d'assurance-vie libérée de 6,000\$ dont le coût entier est assumé par la Compagnie. Ce montant est augmenté à 7,000\$ à compter du 1^{er} janvier, 2003.

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. **Si** 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 manœuvres 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 substitués. 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 indiquer 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 statuts **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 statuts 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'acquiescer de l'ancienneté dans les groupes d'où ils ont été promus. Ceux qui choisissent de ne pas les payer cessent d'acquiescer 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'excédera

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 cotisationsyndicale 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 r est déchargée de toute responsabilité quant aux sommes prélevées conformément au présent article des 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 a la demande du Syndicat, lesquels seront a 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 compressionssaisonnnières 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 s'engage à faire imprimer la présente convention et les conventions complémentaires, selon les besoins, et prend à sa charge les frais d'impression, y compris ceux des mises à jour.

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 2011 -, 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, 2011 .

Fait à Montréal, Québec le 20 novembre, 2007 .

POUR LA COMPAGNIE :

Kim Madigan
Vice-présidente
Relations de travail
Amérique du Nord

POUR LE SYNDICAT :

Fil Falbo
Négociateur principal,
Métallos

Alain Y. de Montigny
Directeur principal
Relations de travail

Robert T. Olbrycht
Ingénieur en chef adjoint

David Brodie
Directeur, Relations de travail

John Dinnery
Président de la section
locale 2004 des Métallos

Mike Piché
Représentant

Al Kane
Représentant

Alain Croteau
Représentant

Paul Wright
Délégué syndical en chef

Michel Lacroix
Délégué syndical en chef

John Vukoja
Vice-président et délégué
syndical en chef

Grant Colli
Délégué syndical en chef
Pierre Jacques
Délégué syndical en chef

ANNEXES

PRÉCÉDENTES

NOUVEAU STATUT

Annexe I	Guide d'utilisation
Annexe II	Archives
Annexe III	Archives
Annexe IV	Archives
Annexe V	Annexe 1 et mise à jour
Annexe VI	Nouvelle Annexe II
Annexe VII	Archives
Annexe VIII	Incluse au paragraphe 38
Annexe IX	Ré-écrite comme Annexe III
Annexe X	Archives
Annexe XI	Incluse au paragraphe 15.5
Annexe XII	Laissée en blanc et enlevée
Annexe XIII	Incluse au paragraphe 22
Annexe XIV	Archives
Annexe XV	Nouvelle Annexe VI
Annexe XVI	Nouvelle Annexe XIV (10.8)
Annexe XVII	Archives
Annexe XVIII	Archives
Annexe XIX	Archives et une partie au parag. 15.8
Annexe XX	Nouvelle Annexe V
Annexe XXI	Archives
Annexe XXII	Incluse au paragraphe 21.11 - (10.1)
Annexe XXIII	Nouvelle Annexe VI
Annexe XXIV	Nouvelle Annexe VII

Lettre datée du 14 janvier, 2005 re paragraphe 25.18 – re les Congés annuels est mise aux archives.

Affectations hors territoire – Annexe E – nouvelle Annexe VIII

Annexe E (10.3) et Annexe XIV (10.8) – nouvelle Annexe IX (10.1)

ANNEXE I

(Mise à jour de la lettre originale datée du 26 avril, 1992).....

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 agréé, 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 ETAPPROUVE:

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

(signe)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, a titre d'essai, des modifications à la procédure officielle. Nous croyons cependant que la méthode non officielle s'avérera plus avantageuse pour les intéressés et que le besoin de recueillir des déclarations officielles diminuera a 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 **a** l'enquête. La Fraternité désirait que cette fonction soit redéfinie et qu'elle comporte plus de responsabilités a l'audience officielle. Le rôle du compagnon de travail s'est d'ailleurs modifié au cours des années. soit a 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 **a** 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 a la procédure en cours qui s'emploie a établir les faits et **a** 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 **a** l'irrégularité présumée a 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 **a** 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 **a** 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 a ce que le représentant accrédité et le cadre chargé de l'enquête remplissent bien leurs fonctions.

Les résultats du nouveau système seront contrôlés a 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.

Veuillez agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

Le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) **D.C. Fraleigh**

LUET 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-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.

Veillez 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 a propos de superviseurs non syndiqués qui effectuent du travail normalement attribué à des employés **vises** par des conventions collectives entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la Fraternité des préposés a l'entretien des voies.

La présente confirme l'opinion exprimée alors par le représentant de la Compagnie et selon laquelle la fonction principale **des** 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 ou, 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.

Veuillez 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 standard touchant l'hébergement

Les membres du personnel qui acceptent un rappel au travail **a** 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 standard 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 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 vice-président ou la vice-présidente 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 ETAPPROUVÉ :

(Signé) R. A. Bowden
Pour les MUA

ANNEXE VIII
(ADDITION 2008)

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. 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 embauchés après le **31 décembre 2007** dans ce territoire d'ancienneté, jusqu'à ce que le nombre d'employés nécessaire dans l'équipe soit atteint. Le nombre d'employés que la Compagnie peut déplacer temporairement de chaque territoire d'ancienneté ne doit pas dépasser 65. L'ancienneté des membres du personnel ayant droit, du fait de cette ancienneté, de poser ou non leur candidature a 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. 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.

Dans le cas de telles affectations, le cycle de travail doit faire l'objet d'une entente entre le CN et le président ou la présidente de la section locale 2004, avant l'affichage des affectations. En l'absence d'une telle entente, les dispositions de l'article 4 de la convention 10.1 s'appliqueront.

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 20 novembre 2007.

Pour la Compagnie :

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

Pour le Syndicat :

John Dinnery
Président de la 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 **a** 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.

241