

CONVENTION 5.1

conclue entre

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

et

LE CONSEIL 4000 D'UNIFOR

et régissant

les membres du personnel visés aux présentes

En vigueur le 1er janvier 2025

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET AUX FAMILLES DU CN

L'aide est accessible par simple appel téléphonique, à toute heure du jour ou de la nuit, de n'importe où au Canada.

Tous les services sont accessibles en appelant un numéro sans frais 24 heures sur 24 (1-800-268-5211 pour l'anglais ou 1-800-363-3872 pour le français), qui connectera l'appelant à un centre d'accès aux soins. Ou vous pouvez utiliser Internet www.fgiworldmembers.com, identifiant utilisateur « cn » mot de passe « cn01 ». Toutes les informations reçues, à partir du moment du premier appel au Centre d'accès aux soins et jusqu'à la fermeture du dossier client, seront traitées de manière entièrement confidentielle. Aucune information d'identification n'est jamais partagée avec le CN à moins que l'employé ne l'autorise spécifiquement. .

Pour plus d'informations sur le Programme d'aide aux employés et à leurs familles, veuillez contacter votre pair local du PAEF ou votre représentant syndical. Ou appelez le numéro gratuit.

Numéros de contact utiles

PAEF 1-800-268-5211 (anglais)

PAEF 1-800-363-3872 (français)

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE 1 Définitions.....	4
ARTICLE 2 Reconnaissance et champ d'application.....	5
ARTICLE 3 Retenue des cotisations syndicales.....	6
ARTICLE 4 Heures de travail.....	7
ARTICLE 5 Heures supplémentaires et appels au travail.....	9
ARTICLE 6 Jours de repos.....	10
ARTICLE 7 Tableaux de remplacement.....	10
ARTICLE 8 Jours fériés.....	10
ARTICLE 9 Congés annuels.....	12
ARTICLE 10 Groupes d'ancienneté.....	15
ARTICLE 11 Ancienneté.....	16
ARTICLE 12 Affichage et attribution des postes.....	19
ARTICLE 13	
Réductions de personnel, supplantations et rappels au travail.....	22
ARTICLE 14 Mutation.....	25
ARTICLE 15 Réadaptation.....	25
ARTICLE 16 Formation.....	26
ARTICLE 17 Absences autorisées et transport gratuit.....	28
ARTICLE 18 Service hors du lieu d'attache.....	29
ARTICLE 19 Présence à la cour.....	29
ARTICLE 20	
Absence pour cause d'enquête ou pour le compte de la Compagnie.....	30
ARTICLE 21 Travail de relève et maintien des salaires.....	30
ARTICLE 22 Lettres de recommandation.....	31
ARTICLE 23 Taux de salaire initial.....	31
ARTICLE 24	
Mesures disciplinaires et procédure de règlement des griefs.....	31
ARTICLE 25 Règlement définitif des différends.....	34
ARTICLE 26 Sécurité sociale.....	35
ARTICLE 27 Régime de congé de maternité payé.....	35
ARTICLE 28 Généralités.....	35
ARTICLE 29 Taux de salaire des nouveaux emplois.....	38
ARTICLE 30 Pointeaux d'équipes de surnuméraires.....	38
ARTICLE 31 Congé de deuil.....	39
ARTICLE 32 Régime de garantie d'emploi et de revenu.....	40
ARTICLE 33 Fonctions de juré.....	40
ARTICLE 34 Primes de quart.....	41
ARTICLE 35 Impartition.....	41
ARTICLE 36 Assurance-vie à la retraite.....	42
ARTICLE 37 Impression de la convention collective.....	42
ARTICLE 38 Régime de soins dentaires.....	43
ARTICLE 39 Régime d'assurance-maladie complémentaire.....	43
ARTICLE 40 Accidents du travail.....	43

ARTICLE 41 Durée de la convention collective.....	43
ANNEXE 1.....	45
Processus informel de mesures disciplinaires correctives.....	45
ANNEXE 2.....	46
Transformation du congé férié du 2 janvier en un congé mobile.....	46
ANNEXE 3.....	47
Application du paragraphe 12.11.....	47
ANNEXE 4.....	48
Discrimination et harcèlement.....	48
ANNEXE 5.....	49
Prime de pointage.....	49
ANNEXE 6.....	50
Examens et formation.....	50
ANNEXE 7.....	52
Orientation des membres du personnel.....	52
ANNEXE 8.....	53
Congés de maladie.....	53
ANNEXE 9.....	55
Minute de silence le Jour de deuil national.....	55
ANNEXE 10.....	56
Taux de salaire.....	56
ANNEXE 11.....	59
Impartition.....	59
ANNEXE 12.....	60
Illinois Central.....	60
ANNEXE 13.....	61
Retour à l'ancien système disciplinaire.....	61
ANNEXE 14.....	62
ANNEXE 15.....	65
Répartition des heures supplémentaires.....	65
ANNEXE 16.....	66
Frais pour des permis speciaux.....	66
ANNEXE 17.....	67
ANNEXE 18.....	73
Comité de réaménagement de l'effectif.....	73
ANNEXE 19.....	74

ARTICLE 1

Définitions

Semaine de travail

1.1

- a) Pour les membres du personnel en affectation régulière – semaine débutant le premier jour d'affectation indiqué à l'affichage.
- b) Pour les membres du personnel surnuméraires ou sans affectation régulière – période de sept jours consécutifs commençant un dimanche.

Employé ou employée

1.2 Le terme désigne, dans le présent texte, tout membre du personnel qui détient de l'ancienneté en vertu de la présente convention.

Main-d'œuvre occasionnelle

1.3 Rubrique désignant les personnes embauchées :

- a) soit sur une base temporaire pour pelleter la neige, charger et décharger le charbon, recueillir et emmagasiner la glace ou effectuer des travaux temporaires de même nature, ou
- b) soit conformément à un accord entre le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat et l'autorité compétente de la Compagnie.

Vacances temporaires

1.4 Vacances créée par l'absence du ou de la titulaire (en congé annuel entre autres, exception faite du congé précédant la retraite) ou par son affectation temporaire à un autre poste.

Commis

1.5 Le terme « commis » est utilisé dans les présentes pour décrire tout membre du personnel qui consacre régulièrement au moins quatre heures par jour à des écritures et à des calculs pour la tenue de dossiers et de comptes, à la préparation de factures, de fiches et de comptes rendus, à la correspondance et à d'autres travaux semblables, y compris l'accomplissement de tâches généralement reconnues comme du travail « de bureau » et qui peuvent être exécutées au moyen, entre autres, du matériel suivant : le téléphone, la machine à écrire, le dictaphone, la calculatrice, la photocopieuse, le télécopieur, l'ordinateur. Ce terme s'applique aux catégories figurant dans la liste de l'annexe 10, sous la rubrique « Personnel de bureau », ainsi qu'aux catégories qui n'y figurent pas mais qui correspondent à la description ci dessus. Le terme « commis » ne s'applique pas aux membres du personnel effectuant un travail manuel n'exigeant pas la qualification d'un ou d'une commis de bureau.

Entente mutuelle (ou accord mutuel)

1.6 Engagement écrit entre l'autorité compétente de la Compagnie et le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat.

Entente locale

1.7 Entente écrite conclue entre le chef hiérarchique local ou la chef hiérarchique locale de la Compagnie et le président local ou la présidente locale du Syndicat.

Terminal

1.8 Dans le présent texte, le terme « terminal » désigne le ou les lieux convenus entre les parties.

ARTICLE 2 **Reconnaissance et champ d'application**

2.1 La Compagnie reconnaît le Conseil 4000 d'Unifor comme seul agent négociateur pour traiter des salaires, des horaires de travail et des autres conditions de travail des membres du personnel dont les emplois sont visés par l'article 10.

2.2 Les superviseurs, les membres du personnel non syndiqué et ceux ne faisant pas partie de l'unité de négociation n'effectueront pas normalement des travaux effectués actuellement et traditionnellement par des membres du personnel qui en font partie.

2.3 Le choix d'un membre du personnel apte à occuper un poste dans les catégories suivantes se fait par promotion interne et sans affichage; la nomination ne peut faire l'objet d'un appel :

Secrétaire

Préposé ou préposée aux renseignements Prix de transport

Commis Importations, Vancouver, secteur de la Colombie-Britannique

Commis Exportations, Vancouver, secteur de la Colombie-Britannique

Commis Trafic d'exception, Vancouver, secteur de la Colombie-Britannique

Commis Trafic d'exception, Edmonton, secteur de l'Alberta

Représentant principal ou représentante principale Rémunération

Représentant principal ou représentante principale Services à la clientèle

Représentant principal ou représentante principale Prestation de services

Contremaître ou contremaîtresse Garage

Contremaître ou contremaîtresse Mécanique

Conseiller ou conseillère chef d'équipe Centre d'autorisation des réparations

Représentant principal ou représentante principale Comptes clients (niveau J, selon l'annexe 10)

Représentant principal ou représentante principale Comptes non-marchandises (niveau J, selon l'annexe 10)

Représentant principal ou représentante principale Comptes fournisseurs (niveau J, selon l'annexe 10)

Pendant la durée de son affectation, le membre du personnel qui occupe l'un des postes précités conserve son ancienneté dans le groupe auquel il appartenait quand on l'a choisi. La sélection des titulaires de ces postes sera fondée sur des critères normalisés. Tous les candidats et toutes les candidates à ces postes peuvent demander à ce qu'un représentant ou une représentante du syndicat assiste aux entrevues; si leur candidature n'est pas retenue, ils ou elles peuvent demander qu'on leur donne de la rétroaction en présence du représentant ou de la représentante de leur syndicat.

2.4 La Compagnie a pour principe de collaborer par tous les moyens avec les membres de son personnel qui désirent accéder à des postes de cadres ou non syndiqués. Ainsi, les membres du personnel qui font une demande auprès de leur chef hiérarchique ou d'un agent ou d'une agente des Ressources humaines en spécifiant leurs préférences, leur qualification et leur expérience ont la priorité d'emploi pour toute vacance dans un de ces postes de cadres ou non syndiqués à condition qu'ils aient la compétence nécessaire.

ARTICLE 3

Retenue des cotisations syndicales

3.1 Sous réserve des conditions et exceptions prévues aux présentes, la Compagnie prélève, le deuxième jour de paie de chaque mois, un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle fixée par le Syndicat sur la paie de tous les membres du personnel relevant de la présente convention collective.

3.2 Le montant prélevé est égal à la cotisation réglementaire perçue par le Syndicat et ne comprend pas les droits d'adhésion ni les contributions spéciales. Le montant retenu ne peut varier pendant la durée de la convention, sauf si la cotisation réglementaire est modifiée conformément aux statuts du Syndicat. Les dispositions du présent article s'appliquent au Syndicat dès réception par la Compagnie de l'avis écrit du montant de la cotisation réglementaire mensuelle de la part du Syndicat.

3.3 « Sont exemptés de la retenue des cotisations les membres du personnel qui occupent des postes de supervision ou des postes de confiance qui les soustraient à certaines règles par suite d'un accord mutuel entre les représentants attitrés de la Compagnie et du Syndicat, sauf pour l'application du sous-alinéa 11.9 a) iii) [et de l'alinéa 7.7 c) de la convention collective complémentaire], auquel cas ceux ci continueront de payer les cotisations syndicales uniquement pour continuer à accumuler de l'ancienneté. Le paiement des cotisations se fera conformément au paragraphe 3.2, au montant des cotisations versées au dernier poste syndiqué occupé. »

3.4 En vertu des statuts du Syndicat, tout membre du personnel peut devenir membre de celui-ci s'il paie les droits d'adhésion ou de réinscription exigés de tous les candidats par la section syndicale concernée. L'adhésion n'est pas refusée pour des raisons relatives à la race, à la nationalité, à la couleur ou à la religion.

3.5 Dans le cas de nouveaux membres du personnel, la première retenue à la source est effectuée le deuxième jour de paie du mois.

3.6 Si, le second jour de paie du mois, la rémunération d'un membre du personnel n'est pas suffisante pour permettre la retenue du plein montant de la cotisation, la Compagnie ne prélève pas de cotisation sur son salaire ce mois-là. La Compagnie ne pourra différer ou reporter sur une période de paie ultérieure une retenue qui n'a pas été faite pour cause d'insuffisance de salaire.

3.7 Si un membre du personnel occupe au cours d'un même mois des postes relevant de conventions collectives différentes, sa cotisation est versée au syndicat dont la convention régit le poste où il a travaillé le plus longtemps pendant cette période. Il n'y a jamais plus d'une retenue de cotisation syndicale par mois pour chaque membre du personnel.

3.8 Seules les retenues exigées par la loi ou les sommes remboursables à la Compagnie, de même que les cotisations au titre d'un régime de retraite ou de prévoyance ont priorité sur les cotisations syndicales dans le calcul des retenues sur le salaire des membres du personnel.

3.9 Le montant des cotisations prélevées sur les salaires, joint à un relevé des retenues, doit être remis par la Compagnie aux représentants attitrés du Syndicat, selon entente mutuelle, dans les 40 jours civils qui suivent la période de paie pendant laquelle la retenue a été effectuée.

3.10 La Compagnie n'est pas responsable financièrement ou autrement envers le Syndicat ou envers le membre du personnel pour les omissions qui auraient pu se glisser dans les retenues ou pour toute erreur de calcul dans le montant des retenues ou dans les sommes

remises au Syndicat. S'il se produit une erreur dans le montant d'une retenue, la Compagnie s'entendra directement avec le membre du personnel pour effectuer le redressement. Dans le cas où la Compagnie ferait une erreur de calcul dans le montant des cotisations remises au Syndicat, elle devra la rectifier au moment d'un versement ultérieur. La Compagnie est dégagée de toute responsabilité quant à la retenue des cotisations effectuées en vertu des présentes dispositions dès que les sommes ont été remises aux représentants attitrés du Syndicat.

3.11 La détermination de l'indemnisation, s'il en est, qui sera versée à la Compagnie par le Syndicat signataire de la présente convention en contrepartie des services rendus au titre du présent article reste en suspens, mais elle sera étudiée à la demande écrite de l'une ou l'autre partie moyennant un préavis écrit de quinze jours.

3.12 En cas de poursuite judiciaire contre les parties aux présentes, conjointement ou séparément, par suite d'une ou de plusieurs retenues déjà effectuées ou devant être effectuées par la Compagnie conformément aux dispositions du paragraphe 3.1, les deux parties s'entendront pour collaborer pleinement à la défense. Chaque partie doit acquitter sa part des frais, sauf que si le Syndicat désire retenir les services d'un avocat-conseil ou d'une avocate-conseil, il doit seul lui régler ses honoraires. Hormis les dispositions du présent article, le Syndicat doit indemniser la Compagnie en cas de pertes, dommages, frais, obligations et dépenses subis ou engagés par cette dernière relativement à la retenue des cotisations sur les salaires.

ARTICLE 4 **Heures de travail**

4.1 Sous réserve des dispositions contraires prévues aux paragraphes 4.3 et 4.4 et au barème des salaires, huit heures consécutives constituent une journée de travail, incluant dans ces huit heures une pause repas payée de 30 minutes.

4.2 Les membres du personnel tenus de travailler pendant huit heures consécutives ont droit à 30 minutes pour le repas entre la fin de la quatrième heure de travail et le début de la septième heure, sans perte de salaire.

4.3 À l'endroit suivant, un quart de travail de 8,5 heures incluant une pause repas de une heure (30 minutes payées et 30 minutes non payées) est institué :

Centre de soutien clients – représentants principaux Soutien clients, Winnipeg

4.4 Les membres du personnel actuellement affectés à des quarts de travail de moins de 7,5 heures conservent les mêmes heures de travail (quarts encadrés de rouge) jusqu'à ce qu'ils n'occupent plus ce poste. Lorsqu'ils deviennent vacants, ces postes peuvent être affichés comme comportant des quarts de travail de 8 heures et une pause repas payée de 30 minutes.

4.5 Les membres du personnel en affectation régulière qui occupent leur poste régulier sont rémunérés pour huit heures au taux de salaire normal. Les membres du personnel qui demandent et obtiennent la permission de quitter leur travail sont rémunérés au taux horaire normal pour les heures qu'ils ont effectivement travaillées, sauf entente locale contraire.

4.6 Les membres du personnel ont droit à une pause-repas d'au moins 30 minutes, mais n'excédant pas une heure, entre la fin de la quatrième heure de travail et le début de la septième heure, sauf entente locale contraire. Si des membres du personnel ne peuvent prendre leur pause-repas à l'heure convenue, ils sont rémunérés au taux majoré pour leur travail et bénéficient de 30 minutes de répit pour manger, à la première occasion, sans que cela

entraîne de perte de salaire. Les membres du personnel n'ont droit à aucune pause-repas entre dix heures du soir et six heures du matin.

4.7 Les membres du personnel en affectation régulière ont un horaire fixe commençant toujours à la même heure, sauf entente locale contraire. En cas de changement, les intéressés sont prévenus au moins 96 heures d'avance, et le membre du personnel et le président local ou la présidente locale sont informés par écrit. Les suppléants ont le même horaire, les mêmes tâches et le même lieu de travail que les titulaires de postes réguliers qu'ils remplacent.

4.8 Sauf lorsque les besoins du service l'exigent, il n'y a pas de prise de service entre minuit et six heures du matin.

4.9 Dans la mesure du possible, les affectations de relève régulières comprennent cinq jours de travail et deux jours de repos consécutifs (sous réserve de l'article 6) pour effectuer le travail de relève à faire ou pour effectuer ce travail certains jours et les autres jours d'autres travaux pouvant faire l'objet d'affectations en vertu de la présente convention collective.

4.10 S'il n'est pas possible d'établir des postes de relève en conformité avec les dispositions du paragraphe 4.9, le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat et l'autorité compétente de la Compagnie se mettent d'accord sur l'établissement de postes de relève prévoyant des conditions différentes. Les solutions proposées ne doivent pas être mises de côté sans motifs valables, dans les cas où des membres du personnel auraient à travailler les jours de repos ou à effectuer de longs et inutiles déplacements.

4.11 Les membres du personnel surnuméraires ou sans affectation, sauf ceux qui assurent la relève dans un poste régulier, sont rémunérés au salaire horaire, moyennant un minimum de quatre heures de travail à chaque nouvelle prise de service. La pause-repas prévue au paragraphe 4.6 n'est pas interprétée comme une pause.

4.12 Sauf en cas d'urgence, les surnuméraires et les membres du personnel sans affectation ne sont pas appelés à travailler au cours d'une période de sept jours débutant un dimanche, une fois qu'ils ont terminé 40 heures de travail durant une telle période.

4.13 Si la Compagnie demande d'effectuer un travail un jour qui ne figure pas à l'horaire des affectations, on peut faire appel à un ou une surnuméraire ou à un membre du personnel sans affectation qui n'a pas encore complété ses 40 heures dans la semaine considérée.

4.14 Laissé intentionnellement en blanc.

4.15 Nonobstant les dispositions des articles 4, 5 et 6, des affectations régulières de quatre jours de dix heures peuvent être créées à la suite d'entente entre les parties. Les membres du personnel devant travailler des quarts de dix heures auront droit à une deuxième pause de 30 minutes. Cette pause sera rémunérée s'il y a lieu.

Au besoin, d'autres agencements de quarts de travail peuvent être établis d'un commun accord. L'entente ne sera pas maintenue de façon abusive ou arbitraire. En l'absence d'une entente mutuelle, la question sera examinée le plus rapidement possible par le ou la responsable de la fonction et par le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat dans le but de parvenir à une entente satisfaisante pour les deux parties.

NOTA : Il est entendu que, lorsque les besoins de l'exploitation le permettent, les jours de repos d'une affectation prévus à l'horaire seront consécutifs, mais que chaque semaine de travail devra comprendre au moins deux jours de repos consécutifs.

ARTICLE 5

Heures supplémentaires et appels au travail

5.1 Compte tenu des dispositions du paragraphe 4.4, tout travail effectué par un membre du personnel en affectation régulière, après la fin ou avant le commencement de ses heures normales, sera compté comme heures supplémentaires et sera rémunéré par quart d'heure (15 minutes) au taux normal majoré de moitié. Il convient de réduire au minimum les heures supplémentaires; toutefois, quand les circonstances l'exigent, les membres du personnel seront autorisés à travailler en sus des heures régulières selon les modalités établies par entente locale écrite. Le membre du personnel affecté à un poste régulier et devant effectuer au moins deux heures supplémentaires consécutives à son tour de service de huit heures, a droit sans perte de salaire à 30 minutes pour manger au cours de la période d'heures supplémentaires.

5.2 La même heure supplémentaire ne peut être majorée plus d'une fois. Les heures effectuées en sus de 40 heures par semaine sont majorées de moitié, mais les heures supplémentaires rémunérées en vertu du paragraphe 5.1 ne peuvent être comptées dans les 40 heures de la semaine de travail. Cependant, on peut compter jusqu'à huit heures de travail payées les jours fériés ou lors d'un changement de quart de travail. De plus, les heures rémunérées au moyen de paiements forfaitaires et d'indemnités spéciales (par exemple, pour présence à la cour, déplacement haut le pied, voyage en service) sont comptées dans le calcul des heures supplémentaires quand elles tombent pendant les heures de travail, ou quand elles sont prévues dans un article comme entrant dans le calcul des heures pouvant être majorées.

5.3 Les heures de travail effectuées en sus des heures régulières, par suite d'un changement de quart de travail, sont rémunérées au tarif horaire normal quand elles sont occasionnées par l'application des clauses d'ancienneté ou d'une entente locale.

5.4 Les membres du personnel ne sont pas tenus d'interrompre leur travail régulier pour faire des heures supplémentaires.

5.5 Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'avec l'autorisation de l'autorité compétente. S'il n'est pas possible d'obtenir cette autorisation au préalable, le paiement ne pourra être accordé que si la réclamation est présentée à l'autorité compétente dans les 72 heures qui suivent la fin du travail.

5.6 Le membre du personnel en affectation régulière qui doit effectuer des heures supplémentaires ne suivant ni ne précédant immédiatement ses heures normales, par suite d'un avis ou de l'appel au travail, touche un minimum de trois heures payées au taux de salaire majoré de moitié pour trois heures de travail ou moins. Le membre du personnel dont l'appel au travail est annulé avant qu'il ait quitté son domicile touche une heure payée au taux de salaire majoré de moitié.

5.7 Laissé intentionnellement en blanc.

5.8 Le membre du personnel qui doit travailler un jour de repos régulier est rémunéré au taux de salaire horaire majoré de moitié, compte tenu d'un minimum de trois heures pendant lesquelles trois heures de travail peuvent lui être demandées, sauf :

a) si le travail est effectué par un membre du personnel permutant d'une affectation à une autre en vertu des règles d'ancienneté ou d'une entente locale.

5.9 Les membres du personnel surnuméraires ou sans affectation qui sont au nombre de trois ou moins de cette catégorie ne peuvent toucher d'heures supplémentaires qu'après avoir terminé leurs 40 heures de travail dans une semaine donnée.

ARTICLE 6

Jours de repos

6.1 Sauf dans les cas où des besoins de service imprévus ne le permettent pas, le membre du personnel a droit à deux jours de repos consécutifs par période de sept jours.

Au moment de la création des postes, les jours de repos sont accordés de préférence les samedis et dimanches, sinon les dimanches et lundis.

Si les jours de repos sont modifiés ou qu'ils ne puissent être accordés consécutivement, la Compagnie doit en aviser par écrit le membre du personnel et le président local ou la présidente locale 96 heures à l'avance.

Il appartient à la Compagnie de démontrer la nécessité du changement pour répondre aux besoins de l'exploitation.

ARTICLE 7

Tableaux de remplacement

7.1 Les tableaux de remplacement sont créés selon les besoins par entente entre l'autorité compétente de la Compagnie et le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat.

ARTICLE 8

Jours fériés

8.1 Les jours fériés sont les suivants :

	QUÉBEC	AUTRES
Jour de l'An	☒	☒
L'après-jour de l'An*	☒	☒
Vendredi saint	☒	☒
Fête de la Reine	☒	☒
Fête nationale	☒	
Fête du Canada	☒	☒
Premier lundi d'août	☒	☒
Fête du Travail	☒	☒
Action de grâce	☒	☒
Jour du Souvenir		☒
Noël	☒	☒
L'après-Noël	☒	☒

*Voir l'annexe 2.

8.2 Tout membre du personnel répondant aux exigences d'admissibilité définies au paragraphe 8.5 ou 8.6 a droit à un congé payé les jours fériés indiqués au paragraphe 8.1. Si le jour férié tombe un jour de repos, le congé est reporté au jour de travail normal qui suit ou précède immédiatement le jour de repos. Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le président ou la présidente du Conseil national 4000 et le vice président ou la

vice-présidente Relations de travail (ou leurs mandataires) doivent se réunir pour déterminer s'il serait plus approprié de reporter un congé férié à un autre jour afin d'imiter la pratique courante adoptée par d'autres employeurs sous réglementation fédérale. Si ces derniers ne parviennent pas à une entente, le jour férié est reporté au lendemain dans le cas des membres du personnel ayant le samedi et le dimanche comme jours de repos assignés.

8.3 Si un membre du personnel a droit à un jour férié payé visé au paragraphe 8.1 et que celui-ci tombe pendant son congé annuel, il bénéficie d'un jour de congé de plus, au salaire auquel il a droit pour ce jour férié.

RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS

8.4 Les membres du personnel qui y sont admissibles sont payés pour les jours fériés comme suit :

- a) Les membres du personnel en affectation régulière sont rémunérés pour une journée de travail au taux de salaire normal de leur affectation régulière (c.-à-d. pour toutes les heures normales qu'ils auraient travaillées à leur affectation régulière).
- b) Un membre du personnel sans affectation ou remplaçant, qui répond aux exigences du paragraphe 8.2 et qui n'est pas obligé de travailler un jour férié, est rémunéré en fonction de la moyenne journalière des heures qu'il a effectuées durant les 30 jours civils précédents, au taux de salaire normal, jusqu'à concurrence de huit heures, à condition qu'il soit disponible le jour férié si celui-ci tombe l'un de ses jours de service, sauf pendant son congé annuel. Le taux de salaire normal est celui du dernier poste qu'il a occupé avant le jour férié.

NOTA : Le présent alinéa ne s'applique pas à un membre du personnel 1) mis à pied, 2) souffrant d'une blessure justifiée, 3) hospitalisé pendant le jour férié ou 4) qui reçoit ou recevra des indemnités hebdomadaires de maladie par qualification ultérieure, s'il est malade durant ce jour férié.

PERSONNEL NON OBLIGÉ DE TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ

8.5 Pour avoir droit à la rémunération des jours fériés énumérés au paragraphe 8.1, le membre du personnel qui n'est pas obligé de travailler un jour férié doit satisfaire aux exigences des alinéas a) et b) suivants :

- a) avoir été au service de la Compagnie et disponible pour le travail pendant au moins 30 jours civils.
- b) avoir droit à une rémunération pour au moins sept quarts de travail ou tours de service pendant les 30 jours civils précédant immédiatement 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 : 1) d'une blessure justifiée, 2) d'une hospitalisation, 3) d'une maladie pour lesquelles il a droit à des indemnités hebdomadaires ou 4) d'un congé de maternité, entrent en ligne de compte dans la détermination des sept quarts de travail ou tours de service mentionnés au présent alinéa.

PERSONNEL OBLIGÉ DE TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ

8.6 Le membre du personnel qui travaille un jour férié est admissible à la rémunération pour le jour férié. De plus, il reçoit son salaire majoré de moitié pour toutes les heures qu'il a

effectivement travaillées ce jour férié, et est assuré d'un minimum de trois heures pour lesquelles on peut lui réclamer trois heures de travail. Toutefois, le membre du personnel appelé pour un travail particulier n'a pas à effectuer de travaux courants pour combler cette période.

NOTA : Les quarts de travail ou les tours de service commençant entre minuit la veille d'un jour férié et 23 h 59 inclusivement le soir du jour férié sont considérés comme du travail effectué ce jour-là.

8.7

a) Si des travaux doivent être effectués un jour férié, la Compagnie doit informer le président local intéressé ou la présidente locale intéressée du ou des postes touchés. Les membres du personnel obligés de travailler sont désignés localement. Toutefois, si les dispositions nécessaires n'ont pas été prises au niveau local au moins quatre jours civils avant le jour férié, la Compagnie désigne elle-même les membres du personnel qui seront affectés aux postes touchés.

b) Les membres du personnel obligés de travailler un jour férié doivent être prévenus quatre jours civils d'avance, sauf besoins de service imprévus, auquel cas les membres du personnel devant exécuter la tâche assignée doivent être prévenus au plus tard à la fin du quart de travail ou du tour de service précédant immédiatement le jour férié en question.

8.8 Les membres du personnel qui négligent de se présenter au travail pour s'acquitter de la tâche qu'on leur a demandé d'exécuter ne sont pas payés pour le jour férié en question.

ARTICLE 9 Congés annuels

9.1 Tableau des droits à congé annuel

Le congé annuel et le salaire-vacances de l'année civile sont attribués conformément au tableau des droits à congé annuel. Les membres du personnel doivent avoir accumulé à la fois le nombre minimal d'années de service continu et le nombre minimal de jours de service cumulatif rémunéré requis.

CRITÈRES D'ATTRIBUTION			DROITS À CONGÉ ANNUEL		
Nombre minimal d'années de service continu au 1er janvier de l'année en cours	Nombre minimal de jours de SCR au 1er janvier de l'année en cours	Nombre minimal de jours de SCR à la date de l'anniversaire de service	Jours de SCR au cours de l'année civile précédente donnant droit à un jour de congé payé	Nombre maximal de semaines de congé	Facteur de rémunération du congé
Moins de 3	—	—	25	2	4%
3	750	1 000	16 ^{2/3}	3	6%
9	2 250	2 500	12 ^{1/2}	4	8%
19	4 750	5 000	10	5	10%
28	7 000	7 250	8 ^{1/3}	6	12%

NOTA : Le membre du personnel embauché à compter du 1er janvier 2014, qui satisfait à tous les critères d'attribution établis dans le tableau ci-dessus au cours de l'année civile (sauf en ce qui concerne la troisième colonne), se voit attribuer un congé annuel au début de l'année civile comme s'il satisfaisait déjà à toutes les conditions. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit seront soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante.

9.2 Partout où la manière de calculer le congé annuel diffère, on pourra continuer à compter comme auparavant.

9.3 On entend par année de service 250 jours de service cumulatif rémunéré.

9.4 Si, au cours de son congé annuel, le membre du personnel tombe malade ou est victime d'un accident, ou prend un congé de deuil conformément à l'article 31, il peut interrompre (temporairement) son congé. Le membre du personnel malade ou victime d'un accident peut toucher l'indemnité hebdomadaire. Dès que sa santé lui permet de reprendre le travail, le membre du personnel malade ou victime d'un accident doit en informer l'autorité compétente de la Compagnie, et le membre du personnel en congé de deuil dont le congé a pris fin conformément à l'article 31 doit continuer son congé annuel si les dates concordent avec la période qui lui est attribuée. Si les dates ne concordent pas, l'autorité compétente de la Compagnie s'entend à l'échelle locale avec le représentant local attitré ou la représentante locale attitrée du Syndicat pour désigner de nouvelles dates de congé annuel.

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

9.6 Le membre du personnel ayant droit à un congé annuel doit le prendre aux dates qui lui sont attribuées. Si la Compagnie se voit dans l'obligation de déplacer le congé annuel d'un membre du personnel, elle doit le prévenir au moins 15 jours ouvrables d'avance. Le membre du personnel est alors rémunéré au taux normal majoré de moitié pour tout travail effectué pendant la période qui lui était attribuée comme congé annuel. Il pourra prendre le congé annuel qui lui revient à une date ultérieure établie par entente locale. Le présent paragraphe 9.6 ne s'applique pas dans le cas d'un membre du personnel qui se prévaut de ses droits d'ancienneté pour occuper un poste auquel un autre calendrier de congés annuels s'applique.

9.7 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 et d'accident, de participation aux réunions de comité, de convocation à la cour comme témoin ou comme juré sans rémunération et les congés de maternité ou parental comptent, dans la mesure où ils n'excèdent pas un total de 120 jours dans toute année civile, dans le calcul du service donnant droit au congé annuel.

9.8 Les jours du congé annuel ne comprennent pas les jours de repos réglementaires et les jours fériés prévus aux articles 6 et 8.

9.9 Les jours de travail effectués dans d'autres postes régis par un accord semblable sur les congés annuels entrent dans le calcul des jours donnant droit au congé annuel payé en vertu de la présente convention collective.

9.10 Pendant son congé annuel, le membre du personnel est rémunéré au taux de salaire du poste qu'il aurait occupé s'il avait travaillé. Le membre du personnel qui n'est pas affecté à un poste permanent ou temporaire, ou à un poste temporairement vacant au début de la période de son congé annuel, est rémunéré au taux de salaire du dernier poste qu'il a occupé.

9.11 Le membre du personnel qui cesse de travailler, pour un motif quelconque, alors qu'il lui reste encore des jours de congé payé à prendre, a droit de les prendre avant son départ, comme il est prévu au paragraphe 9.1, et si le congé ne lui est pas accordé, il reçoit la rémunération équivalente.

9.12 Le membre du personnel mis à pied reçoit paiement pour tous les jours de congé annuel non utilisés qui lui étaient dus au début de l'année et, s'il n'est pas rappelé au travail pendant l'année en cours, il peut en faisant une demande obtenir paiement pour tous les jours de congé qui lui sont dus au début de l'année civile suivante.

9.13 Le membre du personnel qui 1) a démissionné de plein gré ou 2) a été l'objet d'un renvoi motivé et n'a pas été réintégré selon son ancien rang d'ancienneté dans les deux ans qui suivent la date de son départ doit, s'il est réembauché par la suite, acquérir de nouveaux droits au congé annuel payé comme il est prévu au paragraphe 9.1

9.14 Le membre du personnel qui a acquis des droits au congé annuel payé doit pouvoir le prendre durant la période de douze mois suivant immédiatement la fin de l'année civile pendant laquelle il a acquis ses droits à ce congé.

9.15 Les demandes de congé annuel des membres du personnel qui ne sont pas affectés aux ateliers principaux des locomotives ou du matériel remorqué doivent être soumises avant le 1er février.

9.16 Les membres du personnel qui présentent leur demande de congé annuel avant le 1er février peuvent, dans la mesure du possible, prendre ce congé pendant l'été et le temps des Fêtes, compte tenu de leur ancienneté et, à moins d'une entente locale ou, s'il n'en existe pas, d'une autorisation de l'autorité compétente, le congé est continu. Les membres du personnel sont informés en février des dates de leur congé annuel et, sauf entente locale contraire, ils doivent prendre le congé à la date fixée.

9.17 Sauf entente locale contraire, les membres du personnel dont la demande n'est pas présentée avant le 1er février doivent prendre leur congé annuel à une date fixée par la Compagnie.

9.18 Les membres du personnel des ateliers principaux des locomotives ou du matériel remorqué qui ont droit à des congés payés prendront leurs vacances durant la période de fermeture des ateliers, à moins que des ententes locales n'en disposent autrement.

9.19 Nonobstant les dispositions des paragraphes 12.1 et 12.6, l'autorité compétente de la Compagnie et le président local ou la présidente locale représentant les membres du personnel devront s'entendre sur les mesures à prendre, si possible, pour faire exécuter le travail pendant les vacances du personnel afin d'éviter des frais supplémentaires à la Compagnie. Si on adopte comme solution la création d'un poste de remplaçant, il faut l'afficher conformément aux dispositions de l'article 12. Si cette solution n'est pas possible (se reporter à la première phrase), les membres du personnel embauchés temporairement ou promus temporairement d'un poste à un autre pour les vacances touchent le salaire normal qui y est attaché. Les membres du personnel embauchés temporairement ou promus temporairement au poste de commis, pour aider à tenir le travail à jour, ne touchent pas moins que le salaire minimum versé aux commis dans le groupe auquel ils sont affectés. Dans l'application de cette disposition, il faut tenir compte de l'article 23 relatif aux taux initiaux.

9.20 Les membres du personnel qui, après s'être vu attribuer leurs dates de congés annuels, se prévalent de leurs droits d'ancienneté pour changer de groupe, doivent prendre leur congé aux dates qui leur sont fixées par entente locale.

9.21 Les personnes 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 montant de cette avance est de 4 % du salaire gagné par le membre du personnel l'année précédente moins un montant égal à 30 % environ pour couvrir les retenues habituelles.

9.22 L'indemnité de congé à laquelle les membres du personnel surnuméraires et les membres du personnel sans affectation régulière ont droit est calculée d'après un pourcentage des gains de l'année précédente déterminé en fonction des conditions précisées au paragraphe 9.1 de la présente convention.

ARTICLE 10

Groupes d'ancienneté

10.1 Les emplois de bureau et autres catégories d'emploi, dont la liste figure ci-dessous et qui sont répartis dans les services de la Compagnie ci-dessous, sont regroupés pour ce qui concerne la détermination des droits d'ancienneté.

Comptabilité
Services administratifs
Services du matériel routier
Immeubles CN
Centre de gestion des équipes (CGE)
Centre de soutien clients (CSC)
Ingénierie *
Gestion du parc automobile
Intermodal **
Marketing
Mécanique *
Centre de services de l'exploitation
Gestion des recettes
Centre de contrôle de la circulation ferroviaire *
Sécurité et contrôle des pertes
Gestion des approvisionnements
Transport *
Services du transport

* Services non régis par une autre convention collective.

** Droits d'ancienneté établis conformément aux articles 6 et 7 et à l'annexe 2 de la convention complémentaire.

10.2 Les groupes d'ancienneté sont les suivants :

- i) L'ancienne région de l'Atlantique
- ii) L'ancienne région du Saint-Laurent
- iii) L'ancienne région des Grands-Lacs
- iv) L'ancienne région des Prairies
- v) L'ancienne région des Montagnes

NOTA : Ces modifications ne doivent pas être interprétées comme visant à réduire ou à élargir le champ de compétence de l'unité de négociation par rapport à d'autres unités de négociation ou par rapport à des groupes de personnel non associés à une unité de négociation, ou par rapport à des groupes qui ne sont pas parties à la présente convention collective.

ARTICLE 11

Ancienneté

11.1 Le membre du personnel est considéré comme étant à l'essai aussi longtemps qu'il n'a pas effectué 90 journées de travail au service de la Compagnie. S'il ne donne pas satisfaction durant cette période d'essai, il fait l'objet d'une enquête conformément au paragraphe 24.2, au terme de laquelle ses services peuvent ne pas être retenus.

11.2 Les listes d'ancienneté sur lesquelles figurent les numéros d'ancienneté, noms, postes et lieu de travail sont tenues à jour pour chaque groupe d'ancienneté. Sur ces listes on trouve aussi la date de la dernière entrée en service de chaque membre du personnel à ou pour un poste relevant du groupe d'ancienneté considéré; l'ancienneté se calcule à partir de cette date. Les listes d'ancienneté doivent être mises à jour et affichées au principal lieu de travail de tout le personnel concerné au plus tard les 30 juin et 31 décembre de chaque année. Les représentants syndicaux du personnel doivent également disposer d'un exemplaire de ces listes. La date d'affichage doit toujours figurer sur la liste d'ancienneté du lieu considéré. Le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat doit pouvoir obtenir, à sa demande et à quelque moment que ce soit, un exemplaire à jour des listes d'ancienneté.

11.3 Le nom d'un membre du personnel est porté sur la liste d'ancienneté dès son embauchage à ou pour un poste relevant de la présente convention. Le nom des membres du personnel mutés à un poste non syndiqué ou en congé est accompagné d'une indication particulière. La main d'œuvre occasionnelle n'a pas droit à l'ancienneté en vertu de la présente convention. Les membres du personnel surnuméraires et sans affectation régulière demeurent inscrits sur la liste d'ancienneté s'ils occupent un poste régulier affiché conformément aux dispositions du paragraphe 12.1 dans les 18 mois qui suivent le premier jour de service rémunéré à titre de membre du personnel surnuméraires et sans affectation régulière. Dans le cas contraire, ils perdent leurs droits d'ancienneté et leur nom est rayé de la liste.

11.4 Les réclamations touchant l'ancienneté sont soumises par écrit dans les 60 jours civils qui suivent la date d'affichage des listes d'ancienneté. Si un membre du personnel ou son représentant- ou sa représentante peut faire la preuve qu'il y a erreur, celle ci sera rectifiée. 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.

11.5 Aucun changement n'est apporté à la date d'ancienneté attribuée au membre du personnel une fois qu'elle a été publiée sur quatre listes d'ancienneté consécutives, à moins que la date d'ancienneté inscrite sur les listes n'ait été contestée par écrit dans les 60 jours civils prescrits pour apporter des corrections. Les noms qui ne figurent pas sur quatre listes d'ancienneté consécutives ne sont pas remis sur les listes, sauf dans les cas prévus au paragraphe 11.13 ou à la suite d'une entente avec le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat.

11.6 Si un membre du personnel comptant moins d'un an d'ancienneté et occupant un poste relevant de la présente convention accepte un poste autre que celui de superviseur ou superviseure relevant d'une autre convention collective, il perd ses droits d'ancienneté en vertu de la présente convention et son nom est rayé de la liste. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas où le membre du personnel accepte un emploi temporaire ou de remplacement relevant d'une autre convention collective; mais si le travail se prolonge au-delà de six mois sans interruption, il perd ses droits d'ancienneté en vertu de la présente convention et son nom est rayé de la liste.

11.7 Le membre du personnel, comptant au moins un an d'ancienneté et occupant un poste relevant de la présente convention, qui accepte un poste autre que celui de superviseur ou superviseure relevant d'une autre convention collective, est autorisé à occuper ce poste pendant une période continue ne dépassant pas six mois sans perte d'ancienneté. Il doit cependant retourner à son ancien groupe d'ancienneté, s'il a droit d'occuper un emploi dans ce groupe, à l'expiration des six mois ou avant, faute de quoi il perd ses droits d'ancienneté en vertu de la présente convention et son nom est rayé de la liste. De retour d'un emploi relevant d'une autre convention collective, le membre du personnel doit occuper un poste régi par la présente convention pendant une période d'au moins six mois. S'il accepte un autre emploi relevant d'une convention collective différente avant l'expiration des six mois, sauf pour effectuer des travaux d'urgence, il perd ses droits d'ancienneté en vertu de la présente convention. La présente disposition ne s'applique pas aux membres du personnel des parcs à rebut promus aux postes de brûleur ou d'oxycoupeur de ferraille.

11.8 Les dispositions des paragraphes 11.6 et 11.7 ne s'appliquent pas à un membre du personnel qui obtient un emploi pour lequel il acquiert des droits d'ancienneté en vertu de la présente convention alors qu'il détient des droits en vertu d'une autre convention. Si ce membre du personnel se prévaut de ses droits d'ancienneté dans une autre convention collective pendant qu'il occupe un emploi relevant de la présente convention, son nom est rayé de la liste. On ne considère pas qu'il exerce ses droits d'ancienneté s'il effectue des travaux d'urgence.

11.9

a) Le membre du personnel détenant de l'ancienneté en vertu de la présente convention qui :

- i)** occupe un poste permanent de cadre ou non syndiqué au sein de la Compagnie, ou de l'une de ses filiales, avant le 14 juin 1995 reste inscrit sur la liste d'ancienneté et continue d'accumuler de l'ancienneté jusqu'au 30 juin 1996. Après cette date, il cesse d'acquérir de l'ancienneté mais conserve les droits d'ancienneté acquis jusqu'à cette date.
- ii)** est nommé à un poste permanent de cadre ou non syndiqué au sein de la Compagnie, ou de l'une de ses filiales, le 14 juin 1995 ou après cette date reste inscrit sur la liste d'ancienneté et continue d'accumuler de l'ancienneté pendant une période de un an à partir de la date de sa nomination. Au terme de cette période, il cesse d'acquérir de l'ancienneté mais conserve les droits d'ancienneté qu'il détient. Les membres du personnel qui cessent d'accumuler de l'ancienneté seront transférés sur une liste distincte aux fins de tenue des dossiers. Leur position sur la liste d'ancienneté sera mise à jour sur demande afin de leur permettre d'exercer leur droit de réintégrer l'unité de négociation.
- iii)** qui, après 1er avril 2001, est temporairement promu à un poste de cadre ou non syndiqué au sein de la Compagnie durant au plus 24 mois continue d'accumuler de l'ancienneté. S'il reste à ce poste pendant plus de 24 mois, les dispositions du sous-alinéa 11.9 a) ii) s'appliquent et le membre du personnel cesse, à la fin de cette période de 24 mois, d'accumuler de l'ancienneté mais conserve toutefois les droits d'ancienneté déjà acquis. Les membres du personnel temporairement promus en application des présentes dispositions continueront de payer les cotisations syndicales uniquement pour accumuler de l'ancienneté. Les membres du personnel qui cessent d'accumuler de l'ancienneté seront transférés sur une liste distincte aux fins de tenue des dossiers. Leur position sur la liste d'ancienneté sera mise à jour sur demande afin de leur permettre d'exercer leur droit de réintégrer l'unité de négociation.

NOTA : Pour l'application de ce paragraphe, si un membre du personnel occupant un poste de cadre ou non syndiqué occupe à nouveau un poste régi par la présente convention collective pendant moins de 45 jours, ce temps est considéré comme faisant partie de la période de 24 mois.

- iv) À compter du 1er mai 2019, les membres du personnel qui sont promus à un poste de cadre ou à un poste non syndiqué au sein de la haute direction de la Compagnie (échelons de direction 4, 3, 2, 1 ou haute direction) seront rayés de façon permanente de la liste d'ancienneté et n'accumuleront plus d'ancienneté.
- b) À leur libération d'un poste non syndiqué, sauf à leur propre demande ou conformément au paragraphe 12.19, les membres du personnel peuvent exercer leurs droits d'ancienneté pour obtenir tout poste occupé par un membre du personnel moins ancien qu'eux au même quart de travail ainsi que dans la même catégorie d'emploi et le même service que ceux où ils étaient au moment de leur promotion. S'ils n'ont pas suffisamment d'ancienneté pour supplanter un membre du personnel moins ancien qu'eux, ils doivent en supplanter un autre moins ancien à n'importe quel poste pour lequel ils ont l'ancienneté et la qualification voulues. Ils doivent exprimer leur choix par écrit dans les 10 jours civils qui suivent la date où ils quittent le poste non syndiqué, et entrer en fonction à leur nouveau poste dans les 30 jours civils suivant cette date. S'ils négligent de le faire, ils perdent leurs droits d'ancienneté et leur nom est rayé de la liste.

NOTA : Lorsqu'un membre du personnel est promu temporairement à un poste non syndiqué :

- i) pour une période de moins de 10 mois dans le cas où le ou la titulaire est en congé de maternité ou pour soins d'enfant, et dans tous les autres cas.

le poste qu'il occupait est pourvu en vertu du paragraphe 12.6. Une fois libéré d'un poste non syndiqué, le membre du personnel doit reprendre son affectation régulière.

- c) Les représentants régionaux appropriés du Conseil national 4000 d'Unifor seront avisés 24 heures à l'avance lorsque des membres du personnel de leur unité de négociation seront promus de façon temporaire ou permanente. Dans le cas des promotions temporaires, la Compagnie en précise la durée.

Lorsque des membres du personnel promus sont sur le point d'être libérés d'une affectation non syndiquée de plus de 30 jours et de réintégrer l'unité de négociation, la Compagnie avise à l'avance le représentant régional concerné ou la représentante régionale concernée de leur retour.

11.10 LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC.

11.11 Le nom d'un membre du personnel muté avec les fonctions qu'il exerce, d'un personnel relevant de la présente convention à un personnel qui n'est pas régi par la présente convention, doit être rayé de la liste d'ancienneté.

11.12 Le rang d'ancienneté d'un membre du personnel qui est muté avec les fonctions qu'il exerce d'un personnel non régi par la présente convention à un personnel régi par la présente convention doit être établi par une entente entre l'autorité compétente de la Compagnie et le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat. La décision est basée sur l'ancienneté qu'il aurait atteinte si son service dans l'autre groupe de personnel avait été régi par la présente convention collective.

11.13 Un membre du personnel congédié qui est réengagé par la suite à un poste relevant de la présente convention collective ne peut prétendre à l'ancienneté qu'à compter de sa date de rentrée en service, à moins d'avoir été réintégré avec tous ses droits. S'il n'est pas réintégré avec tous ses droits dans les deux ans qui suivent son congédiement, il ne peut être réengagé sans un accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat.

11.14 Si deux personnes ou plus entrent en service le même jour dans le même groupe, leur ancienneté relative sur la liste est établie comme suit :

- a) selon l'ordre de la prise de service le jour d'entrée en service;
- b) s'ils entrent en service à la même heure, selon l'ordre de signature de la demande d'emploi (imprimé 85 B);
- c) toutes choses étant égales, selon l'ordre fixé par accord mutuel entre l'autorité compétente de la Compagnie et le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat.

11.15 Les membres du personnel temporairement promus en application des présentes dispositions continuent de payer les cotisations syndicales uniquement pour accumuler de l'ancienneté.

ARTICLE 12

Affichage et attribution des postes

12.1 Au besoin, les postes permanents (y compris les postes permanents vacants ou nouvellement créés) et les postes saisonniers sont affichés sur les bulletins régionaux.

12.2 Les bulletins régionaux sont affichés, s'il y a lieu, tous les trois mercredis. Les postes à pourvoir sont affichés sans retard pendant cinq jours civils dans des lieux accessibles à tous les membres du personnel concernés et une copie de chaque bulletin est transmise au président local ou à la présidente locale.

12.3 Les bulletins d'affichage indiquent la catégorie d'emploi, le lieu de travail, la description générale des tâches, la qualification requise (s'il y a lieu), le salaire, l'horaire de travail (comprenant la pause-repas), les jours de repos assignés, de même que la date approximative d'entrée en service pour les emplois saisonniers et temporaires et leur durée prévue. Si la nature du travail exige du membre du personnel qu'il exécute ses fonctions à l'extérieur, la mention doit en être faite à l'affichage.

Le cas échéant, les bulletins d'affichage de postes permanents ou de postes temporairement vacants doivent indiquer le titulaire précédent ou la titulaire précédente du poste affiché.

Les membres du personnel, à l'exclusion de ceux qui sont mentionnés au paragraphe 11.9, qui désirent solliciter un poste, doivent en faire la demande par écrit en indiquant leur numéro d'ancienneté, leur catégorie d'emploi, leur lieu de travail ainsi que leur qualification. Les demandes doivent être acheminées de façon à parvenir à l'autorité compétente au plus tard dans les dix jours qui suivent la date d'affichage. Les candidats doivent, à titre de preuve, faire parvenir une copie de leur demande au président local ou à la présidente locale.

12.4 LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC.

12.5 Si l'heure de prise de service d'un poste permanent est décalée de plus deux heures mais de moins de huit heures, ou si les jours de repos sont modifiés, le poste est considéré comme vacant et est affiché au terminal. Le ou la titulaire du poste peut exercer ses droits d'ancienneté pour occuper au terminal un autre poste permanent lequel il ou elle détient la qualification voulue. Le membre du personnel touché par ce changement doit également exercer son ancienneté pour occuper un autre poste permanent au terminal. Ce membre du personnel est considéré comme supplanté au sens de l'article 13.

12.6 Les postes temporaires, dont la durée prévue dépasse 30 jours ouvrables, ne sont pas affichés. Toutefois, au besoin, il faut placer un avis approprié dans le terminal concerné. Ces postes sont attribués aux membres du personnel qualifiés les plus anciens au terminal qui en font la demande dans les cinq jours civils qui suivent la parution de l'avis. Cet avis doit fournir une estimation de la durée de l'affectation temporaire. Les personnes retenues sont autorisées à occuper les postes dans les dix jours de la date de l'avis. Les demandes venant de membres du personnel en affectation régulière ne peuvent être acceptées que si la durée du poste dépasse 30 jours ouvrables et comporte une augmentation de salaire ou un changement dans l'horaire de travail ou dans le ou les jours de repos. Si d'autres membres du personnel qualifiés sont disponibles, les personnes en affectation régulière ne sont pas autorisées à débiter le même jour à un poste temporaire et à leur poste permanent. Si l'affectation temporaire dure plus longtemps que prévu, la Compagnie affiche de nouveau l'avis.

12.7 Les postes temporaires de 30 jours ouvrables ou moins et les postes dont le ou la titulaire n'est pas encore entré ou entrée en fonction peuvent être occupés par un membre qualifié parmi le personnel plus ancien du terminal considéré, qui le désire, sans qu'il soit nécessaire de les afficher ou d'en donner avis. Le membre du personnel qui occupe un poste conformément au présent paragraphe peut être tenu de l'occuper pendant toute la durée du poste ou de la vacance et ne peut être supplanté, sauf s'il s'agit d'un membre du personnel plus ancien possédant la qualification voulue et ne pouvant autrement occuper un poste permanent ou temporaire de plus de 30 jours au terminal. Lorsqu'on sait qu'un poste deviendra temporairement vacant conformément au présent paragraphe, les membres du personnel qui désirent le solliciter peuvent être appelés, par suite d'ententes locales, à faire connaître leur intention quelque temps avant le début de la vacance.

12.8 Le membre du personnel qui a sollicité un poste affiché peut annuler sa demande pourvu qu'il fasse connaître son intention par écrit à l'autorité compétente dans les dix jours civils qui suivent l'affichage dans une région ou les cinq jours civils qui suivent l'affichage dans un terminal. Comme preuve que la demande est annulée, le membre du personnel doit faire parvenir un exemplaire de l'annulation au président local ou à la présidente locale. Le membre du personnel qui quitte son poste ne peut être porté sur les rangs comme candidat au même poste avant qu'il ne redevienne vacant, sauf en l'absence d'un candidat qualifié ou d'une candidate qualifiée.

12.9 En l'absence de candidatures de la part de membres du personnel qualifiés dans le groupe d'ancienneté où se produit une vacance, et de manque de membres du personnel qualifiés disponibles sur la liste des mises à pied dans cette région, la préférence va au membre du personnel qualifié le plus ancien d'un autre groupe d'ancienneté qui présente une demande écrite. Ce membre du personnel acquiert alors de l'ancienneté dans son nouveau groupe à compter de la date de son entrée en fonction dans ce groupe. Il conserve également tous ses droits dans son ancien groupe jusqu'à ce qu'il exerce les droits acquis dans son nouveau groupe d'ancienneté. Il perd ses droits dans ce groupe dès qu'il réintègre son ancien groupe.

12.10 Le membre du personnel qui change de groupe d'ancienneté en vertu des dispositions du paragraphe 12.9, et qui passe subséquemment à un troisième groupe, perd ses droits

d'ancienneté dans son groupe d'origine. De même, le membre du personnel muté d'un deuxième groupe d'ancienneté à un poste non syndiqué perd ses droits dans le premier groupe.

12.11 S'il arrive qu'une vacance ne puisse être comblée faute de candidat qualifié ou de candidate qualifiée, le membre du personnel qualifié le moins ancien au terminal peut être appelé à occuper le poste. Dans ce cas, la Compagnie prévoit la formation d'un membre du personnel comptant de l'ancienneté, mais n'ayant pas la qualification voulue pour occuper le poste afin de permettre au membre du personnel auquel on avait fait appel de reprendre son poste régulier aussitôt que possible et d'assumer après 30 jours civils les fonctions qu'il occupait précédemment. La Compagnie doit alors informer le président local ou la présidente locale de qui relève ce membre du personnel que le présent article a été invoqué (voir l'annexe 3).

12.12 Tout poste vacant ou tout poste nouveau à pourvoir doit être accordé à la candidate ou au candidat le plus ancien possédant la qualification voulue pour exécuter le travail. Il appartient à la direction de juger de la compétence d'un membre du personnel, sous réserve du droit du membre du personnel ou du Syndicat d'en appeler. Le nom du candidat nommé ou de la candidate nommée et son ancienneté doivent figurer sur le bulletin suivant.

12.13 Le membre du personnel nommé à un poste ayant été affiché conformément au paragraphe 12.1 est autorisé à l'occuper dans les 45 jours civils qui suivent sa nomination ou au terme de son poste temporaire actuel. Si le taux de salaire de l'affectation attribuée est plus élevé, le membre du personnel qui est retenu pendant plus de 21 jours civils à cette affectation est rémunéré à ce taux. Si le membre du personnel est retenu à l'affectation attribuée pendant plus de 45 jours, la Compagnie devra former le candidat ou la candidate qui compte le plus d'ancienneté et qui a postulé pour relever cette personne. Le membre du personnel nommé à un poste temporaire ayant été affiché conformément au paragraphe 12.1 peut être tenu de rester à ce poste pendant au plus 9 mois. Les griefs déposés dans le cadre du présent paragraphe doivent être adressés en première instance au cadre de niveau désigné dans la procédure de règlement des griefs.

12.14 Le membre du personnel en affectation régulière nommé à un poste temporaire ayant été affiché conformément au paragraphe 12.6 doit l'occuper pendant toute la durée prévue. Au terme de son affectation (ou advenant une abolition conformément au paragraphe 13.2 ou une supplantation conformément à l'alinéa 13.3 a), le membre du personnel doit retourner à son poste permanent et peut être tenu de l'occuper pendant au plus 45 jours civils ou être autorisé à occuper un autre emploi temporaire conformément au paragraphe 12.7.

NOTA : Nonobstant les dispositions ci dessus, un membre du personnel peut postuler un autre poste temporaire affiché au terminal à la condition de pouvoir s'acquitter de toutes les tâches associées à ce poste sans formation ni familiarisation. À la fin de cette deuxième affectation [y compris par suite d'une abolition en vertu du paragraphe 13.2 ou d'une supplantation en vertu de l'alinéa 13.3 a)], le membre du personnel doit retourner à son poste permanent et peut être tenu de l'occuper pendant au plus 45 jours civils ou être autorisé à combler un autre emploi temporaire conformément au paragraphe 12.7.

12.15 Le membre du personnel qui revient de son congé annuel ou de tout autre congé, sous réserve du paragraphe 11.9, peut être tenu de retourner à son ancien poste permanent. Dans les trois premiers jours ouvrables qui suivent son retour, il peut exercer ses droits d'ancienneté afin d'occuper un poste permanent affiché pendant son absence conformément au paragraphe 12.1. Les personnes qu'il supplante ainsi retournent à leur ancien poste permanent ou peuvent exercer leurs droits d'ancienneté à tout poste permanent accordé en vertu du paragraphe 12.1 à un membre du personnel moins ancien qu'elles durant la période qui s'est écoulée entre leur nomination et leur supplantation.

12.16 Le membre du personnel affecté à un poste par affichage reçoit toutes les explications nécessaires à l'exercice de ses nouvelles fonctions et doit démontrer, dans un délai raisonnable ne dépassant pas 30 jours ouvrables, qu'il possède la qualification voulue pour effectuer son travail, la durée du délai se mesurant à la nature du travail. En tout état de cause, cette période d'essai doit être d'au moins cinq jours ouvrables. Tout prolongement au-delà de 30 jours doit faire l'objet d'une entente locale. Si le membre du personnel est incapable de démontrer qu'il peut effectuer le travail, il doit reprendre son ancien emploi sans perte d'ancienneté, et celui qu'il aura ainsi supplanté est autorisé à se prévaloir de ses droits d'ancienneté. Lorsqu'un membre du personnel ne réussit pas à démontrer qu'il peut effectuer le travail d'un poste obtenu par affichage, le poste est réaffiché.

12.17 Le candidat le plus ancien ou la candidate la plus ancienne qui n'obtient pas un poste affiché peut en appeler de la nomination, par écrit, dans les 14 jours civils qui suivent cette nomination, conformément à la procédure de règlement des griefs. Après avoir interjeté appel, il ou elle peut être tenu, ou le président local ou la présidente locale peut lui demander, d'établir son aptitude à occuper le poste. Ce dernier ou cette dernière a le droit d'assister à l'épreuve.

12.18 Le membre du personnel relevé d'un poste auquel il avait été nommé à la suite d'un grief soumis par un membre du personnel plus ancien que lui peut reprendre son ancien poste ou se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour en occuper un autre pour lequel il est qualifié et qui a été attribué à un membre du personnel moins ancien que lui durant la période qui s'est écoulée entre sa nomination et son remplacement. Le membre du personnel ainsi supplanté peut à son tour se prévaloir de ses droits d'ancienneté.

12.19 Le membre du personnel qui est relevé de son poste régulier par mesure disciplinaire n'a pas le droit de supplanter un membre du personnel occupant un poste régulier, mais il peut solliciter tout poste vacant au sein de son groupe.

ARTICLE 13

Réductions de personnel, supplantations et rappels au travail

13.1 En cas de réduction de personnel, les membres du personnel les plus anciens qui sont qualifiés pour effectuer le travail sont maintenus.

13.2 Quand il y a réduction de personnel, les membres du personnel en affectation régulière dont le poste est aboli doivent recevoir un préavis de quatre jours ouvrables, sauf que s'il y a grève ou arrêt de travail dans l'industrie du chemin de fer, le préavis peut être plus court. Le président local ou la présidente locale reçoit copie de tout avis donné par écrit.

13.3 Le membre du personnel dont le poste permanent est aboli ou qui est supplanté à son poste permanent peut selon le cas :

a) supplanter un membre du personnel moins ancien dans son groupe d'ancienneté pour occuper un poste permanent pour lequel il est qualifié, ou s'il n'y en a aucun pour lequel il est qualifié, il peut supplanter une personne occupant un poste temporaire conformément au paragraphe 12.6, ou

b) après avoir épuisé ses droits d'ancienneté à son terminal, choisir de sauvegarder ses droits à des postes de remplacement ou de relève dans son groupe d'ancienneté, soit à son terminal actuel, soit à tout terminal de sa région d'où il a déjà été mis à pied ou supplanté, pourvu qu'il y ait du travail pour lui à cet endroit. Le nombre de membres du personnel prévus

pour les remplacements et la relève ne doit pas dépasser une personne pour cinq postes permanents au même endroit, dans un même groupe d'ancienneté.

Le membre du personnel perd ses droits d'ancienneté et son nom est retiré de la liste d'ancienneté s'il ne prévient pas, par écrit, l'autorité compétente de la Compagnie et le président local ou la présidente locale du choix qu'il a fait, dans les deux jours ouvrables suivant la réception de l'avis de supplantation ou de suppression de son poste dans le cas d'une affectation ou d'un travail à son terminal, et dans les quatre jours ouvrables de la réception des avis susmentionnés, dans le cas d'une affectation ou d'un travail à l'extérieur de son terminal.

Le nom du membre du personnel qui ne choisit pas l'option b) ci dessus et qui a épuisé tous ses droits dans son territoire d'ancienneté de base est porté sur la liste des mises à pied de la région. Le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat peut obtenir, sur demande, des exemplaires de la liste des mises à pied de la région. Le président local ou la présidente locale peut également obtenir sur demande des exemplaires de la liste des remplaçants et des membres du personnel assurant la relève.

13.4 Le membre du personnel qui a signifié son intention de supplanter un membre du personnel moins ancien à son terminal perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste s'il néglige ou refuse de se présenter au poste permanent qu'il a choisi dans les trois jours ouvrables qui suivent la date de sa supplantation ou de la suppression de son poste.

Le membre du personnel qui a signifié son intention de supplanter un membre du personnel moins ancien à l'extérieur de son terminal perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste s'il néglige ou refuse de se présenter au poste permanent qu'il a choisi dans les cinq jours ouvrables qui suivent la date de sa supplantation ou de la suppression de son poste.

13.5 Le membre du personnel qui a signifié son intention de demeurer disponible pour effectuer des remplacements, perd ses droits et son nom est rayé de la liste s'il omet de solliciter un poste affiché dans son groupe d'ancienneté au terminal où il est inscrit pour du travail de remplacement ou s'il omet ou refuse de se présenter au travail sur préavis de huit heures à un poste pour lequel il est qualifié ou qu'il a déjà occupé. La disposition qui précède s'applique également à une personne embauchée à titre temporaire.

13.6 Un membre du personnel qui est autorisé à supplanter un membre du personnel moins ancien que lui, a droit à toutes les explications nécessaires sur les fonctions du poste qu'il va occuper et il doit démontrer son aptitude à faire le travail dans un délai raisonnable ne dépassant pas 30 jours ouvrables, la durée du délai étant fonction de la nature du travail. En tout état de cause, cette période d'essai doit être d'au moins cinq jours ouvrables. Tout prolongement au-delà de 30 jours doit faire l'objet d'une entente locale. Les dispositions du paragraphe 12.17 peuvent s'appliquer dans le cas où un membre du personnel ne serait pas autorisé à en supplanter un autre.

13.7 Le membre du personnel qui s'est prévalu de ses droits conformément aux dispositions du présent article, mais qui se révèle incapable de prouver sa qualification au poste qu'il a choisi, doit renoncer à ce poste. Il peut ensuite supplanter un autre membre du personnel moins ancien que lui afin d'occuper un poste pour lequel on le considère comme qualifié. Le membre du personnel qu'il a supplanté en premier lieu et les autres membres du personnel supplantés à sa suite, reprennent alors leurs anciens postes.

13.8 Si le membre du personnel est absent ou en congé annuel lorsqu'il est déplacé ou si son poste est supprimé, les délais prévus au présent article comptent à partir de la date de son retour au travail.

13.9 Un membre du personnel ne perd pas son ancienneté si, pour cause de maladie ou pour tout autre motif justifiant un congé, il ne se conforme pas aux dispositions du paragraphe 13.4 ou 13.5.

13.10 Tout membre du personnel mis à pied doit communiquer par écrit son nom, son adresse et son numéro de téléphone à son ou sa chef hiérarchique et au président local ou à la présidente locale au moment de sa mise à pied. Il doit aussi prévenir par écrit l'autorité compétente de la Compagnie et le président local ou la présidente locale de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. Le membre du personnel qui ne se conforme pas à ces exigences perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste.

13.11 Si un poste vacant n'est pas pourvu conformément au paragraphe 12.9, la préférence d'emploi va, par ordre d'ancienneté, à un membre du personnel qualifié mis à pied, pour tout poste nouveau ou vacant dans un groupe d'ancienneté autre que le sien. Lorsque, conformément aux dispositions du présent paragraphe, un poste est accordé à un membre du personnel mis à pied, le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat en est avisé par écrit.

13.12 Le membre du personnel mis à pied, qui accepte du travail dans un groupe d'ancienneté autre que le sien, commence à accumuler de l'ancienneté à sa date d'entrée en fonction dans ce groupe. Il conserve ses droits d'ancienneté dans son ancien groupe jusqu'à ce qu'il refuse de retourner au travail dans ce groupe. S'il retourne à son ancien groupe, il perd ses droits dans le groupe où il avait été muté.

13.13 Un membre du personnel mis à pied est rappelé au travail par ordre d'ancienneté, s'il est qualifié, pour pourvoir un poste dans son groupe d'ancienneté resté vacant après l'affichage.

a) Les personnes rappelées sont avisées par téléphone; on utilise alors le dernier numéro connu de la Compagnie.

b) S'il est impossible de le joindre par téléphone, on l'informe qu'il a manqué un rappel au travail en lui envoyant une lettre recommandée accompagnée d'un accusé de réception à la dernière adresse figurant à son dossier. Le membre du personnel dispose alors de deux jours civils à partir de la date de réception de l'avis de rappel manqué pour communiquer avec la Compagnie et savoir si le travail est toujours disponible. S'il ne communique pas avec la Compagnie, il perd son ancienneté et son nom est retiré de la liste.

13.14 Le membre du personnel mis à pied et susceptible d'être rappelé n'est pas tenu de se présenter au travail dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) s'il est certain que la durée du travail ne dépassera pas 30 jours civils et si un autre membre du personnel qualifié moins ancien est disponible;

b) si le poste à pourvoir ne se trouve pas sur son propre territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi;

c) s'il n'est pas admissible aux indemnités hebdomadaires de mise à pied.

Dans l'un ou l'autre cas, le membre du personnel concerné doit immédiatement faire connaître ses intentions par écrit à son ou sa chef hiérarchique dès réception de l'avis de retour au travail.

NOTA : Le présent article n'est pas une garantie d'emploi de 30 jours civils.

13.15 Le membre du personnel mis à pied joint au téléphone pour un rappel au travail, qui omet de se présenter au travail ou de fournir un motif valable de son abstention dans les dix

jours civils qui suivent son rappel par téléphone, perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste.

Le membre du personnel perd son ancienneté et son nom est retiré de la liste s'il n'est pas rappelé au travail pendant deux ans ou s'il a épuisé ses droits aux avantages, la dernière éventualité prévalant, à moins qu'un avis ne soit envoyé à la Compagnie et au président local ou à la présidente locale. Il doit donner cet avis par écrit et y indiquer son adresse et son numéro de téléphone actuels, et le faire parvenir à l'autorité compétente de la Compagnie au moins 30 jours avant la date à laquelle il perdrait autrement ses droits d'ancienneté.

Si le membre du personnel avise la Compagnie conformément aux indications ci-dessus, il reste inscrit une année supplémentaire (soit au total trois années civiles à compter de la date de la dernière mise à pied) sur la liste des personnes à rappeler pour occuper un poste dûment affiché qui est resté vacant et pour lequel il a la qualification voulue. Durant cette année supplémentaire, s'il refuse un seul rappel au travail conforme aux dispositions de la convention 5.1 ou de la convention collective complémentaire, il perd ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 14 **Mutation**

14.1 Quand, dans des circonstances exceptionnelles, il est nécessaire de transférer du travail d'un groupe d'ancienneté à un autre, seul le nombre suffisant de membres du personnel nécessaire à l'exécution de ce travail a la possibilité, par ordre d'ancienneté, de se déplacer tout en conservant ses droits d'ancienneté. L'autorité compétente de la Compagnie et le représentant syndical désigné ou la représentante syndicale désignée déterminent ensemble le nombre de membres du personnel à muter.

14.2 Les noms de ces membres du personnel sont alors retirés de la liste d'ancienneté du premier groupe et portés, sans perte d'ancienneté, sur la liste du groupe où ils sont mutés. Les membres du personnel mutés en vertu du présent paragraphe perdent, après 90 jours civils, leur ancienneté dans le groupe d'ancienneté qu'ils ont quitté.

ARTICLE 15 **Réadaptation**

15.1 Par entente mutuelle entre l'autorité compétente de la Compagnie et le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat, le membre du personnel qui devient physiquement inapte à remplir ses fonctions habituelles peut :

- a)** supplanter un membre du personnel moins ancien dans son groupe d'ancienneté pour occuper son poste, s'il a la qualification voulue;
- b)** être placé dans un poste de sa région, même s'il faut supplanter un membre du personnel valide pour lui procurer un travail qui lui convienne; l'autorisation de supplanter un membre du personnel valide n'est pas refusée sans motif valable. L'entente ne sera pas maintenue de façon abusive ou arbitraire.
- c)** si, après application des alinéas a) et b) ci-dessus, le membre du personnel ne peut occuper un poste, il peut, à condition d'avoir les dispositions requises, être formé pour pouvoir occuper un poste vacant ou supplanter un membre du personnel moins ancien.

NOTA : Le service médical de la Compagnie a seul à se prononcer sur l'aptitude physique du membre du personnel à remplir ses fonctions habituelles. Lorsqu'un membre du personnel

réadapté est en mesure de reprendre son emploi, le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat en est informé ou informée.

Advenant un différend au sujet de la décision du service médical, le membre du personnel peut demander une évaluation médicale indépendante pratiquée par un médecin choisi et payé par la Compagnie, conformément à la ligne de conduite de la Compagnie en la matière.

15.2 Les quarts de travail et les emplois sont attribués par ordre d'ancienneté aux employés frappés d'incapacité.

15.3 Le membre du personnel réadapté ne peut être supplanté de son nouveau poste par un membre du personnel valide aussi longtemps qu'il occupe ce poste, à moins qu'un membre du personnel plus ancien que lui ne puisse autrement conserver un emploi dans son groupe d'ancienneté. Si le membre du personnel parvient à se rétablir, il peut être supplanté et, en l'occurrence, il se prévaut de ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 16

Formation

16.1 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 ou la chef hiérarchique peut prendre des dispositions avec l'accord des membres du personnel intéressés pour qu'ils permutent pendant de brèves périodes sans que leur taux de salaire soit modifié. Le président local ou la présidente locale du Syndicat est tenu ou tenue au courant des échanges de postes entre membres du personnel en vertu du présent article.

Formation durant les heures normales de travail

16.2 Le membre du personnel appelé par la Compagnie à recevoir une formation pendant ses heures normales de travail est payé au taux de salaire normal pour les heures consacrées à cette formation. Dans le présent article, le mot « formation » s'applique à la fois à la formation en cours d'emploi et à celle qui est dispensée en classe.

Formation en dehors des heures normales de travail

16.3 Le membre du personnel appelé par la Compagnie à recevoir une formation en dehors de ses heures normales de travail est rémunéré au taux de salaire normal pour les heures consacrées à cette formation, sauf que chaque jour où cette formation s'ajoute aux heures normales de travail, il est rémunéré au taux de salaire normal majoré de moitié pour toutes les heures en sus de huit heures.

Lettre relative à la formation volontaire

16.4 Dans les cas où la Compagnie met à la disposition des membres du personnel des moyens de formation dont ils peuvent profiter sur une base volontaire, ils ne sont pas rémunérés.

16.5 La Compagnie doit offrir aux membres du personnel la formation voulue pour leur permettre de saisir les occasions de parfaire leurs compétences et leurs habiletés lorsque l'on sait qu'un poste permanent deviendra vacant ou qu'il y aura lieu de qualifier d'autres membres du personnel pour un poste donné. On demande aux membres du personnel de poser leur candidature à la formation, et les cours font l'objet d'un affichage, selon les ententes locales, à l'intention des membres du personnel régis par la présente convention pour une période d'au

moins 14 jours civils en janvier de chaque année, et selon les besoins par la suite. Le bulletin renferme tous les renseignements pertinents sur le cours : type, horaire, durée et endroit où il se donne. Les candidatures sont prises en considération en fonction de l'ancienneté des membres du personnel, à condition que ceux-ci conviennent pour les postes et présentent l'adaptabilité voulue pour les occuper. Advenant l'absence d'un membre du personnel, les dispositions du paragraphe 12.15 s'appliquent, à condition que le cours ne soit pas commencé. Les heures consacrées à la formation sont considérées à toutes fins utiles comme des heures travaillées. La candidature d'un membre du personnel qui est au service de la Compagnie, convient pour un poste et a l'adaptabilité voulue pour l'occuper prévaut sur celle d'une personne qui n'est pas au service de la Compagnie. Lorsqu'ils sont formés pendant plus de cinq jours, les membres du personnel qui ont terminé les cours avec succès en vue d'un travail dans une certaine catégorie peuvent être tenus de rester à un poste ou de travailler dans cette catégorie pendant au plus 120 quarts de travail. Cette exigence de travailler pendant 120 quarts de travail ne s'appliquera plus lorsque les 120 quarts de travail auront été effectués ou après une période d'une année civile à partir du moment où la formation est terminée, selon la première éventualité.

Lorsqu'un membre du personnel est retenu pour occuper un poste mieux rémunéré affiché conformément aux dispositions du paragraphe 12.1 et qu'il n'est pas autorisé à assumer immédiatement les fonctions liées à ce poste du fait qu'on lui demande, à un moment quelconque de la période de 120 quarts de travail précitée, de rester à un autre poste ou de travailler dans une certaine catégorie, il touche alors le salaire rattaché au poste mieux rémunéré. Lorsqu'il est libéré, il peut être tenu d'assumer les fonctions liées à ce poste mieux rémunéré.

16.6 À la condition de convenir au poste et de posséder l'adaptabilité voulue pour l'occuper, les membres du personnel qui doivent exercer leurs droits d'ancienneté conformément à l'article 13 et qui ne pourraient autrement occuper un poste à leur terminal sont formés, sur demande, pour occuper le poste permanent détenu par le membre du personnel le moins ancien se situant :

- a) au même niveau de rémunération que le leur; ou
- b) à un niveau inférieur; ou
- c) s'ils sont tenus d'exercer leur ancienneté conformément aux dispositions ci-dessus et qu'ils occupent un poste se situant à un niveau inférieur à celui d'un poste de niveau H, ils peuvent supplanter quelqu'un occupant un poste pouvant aller jusqu'au niveau H inclusivement.

Ce membre du personnel moins ancien ainsi supplanté est tenu d'exercer ses droits d'ancienneté conformément à l'article 13 et, s'il ne peut autrement occuper un poste au terminal, il est formé, sur demande, pour occuper le poste permanent détenu par le membre du personnel le moins ancien du terminal. Les membres du personnel formés en vertu du paragraphe 16.6 pour travailler dans une certaine catégorie peuvent être tenus de rester à un poste ou de travailler dans cette catégorie pendant au plus 120 quarts de travail.

16.7 Les membres du personnel désignés comme formateurs à la demande de l'autorité compétente de la Compagnie pour une période d'au moins une heure au cours d'un quart de travail reçoivent une prime de formation de 2,50 \$ l'heure. La Compagnie peut désigner les personnes devant assurer la formation.

16.8 Les membres du personnel appelés à recevoir une formation à l'extérieur de leur lieu d'attache sont remboursés de leurs frais réels nécessaires, conformément à l'article 18.

ARTICLE 17

Absences autorisées et transport gratuit

17.1 Le membre du personnel nommé ou élu comme permanent syndical salarié a droit, s'il en fait la demande, à un congé non payé pendant tout le temps qu'il occupe son poste.

Le service que les représentants syndicaux élus accumulent durant leur congé pour exercice de ces fonctions est reconnu pour les droits à congé annuel s'ils reviennent en service actif à un poste régi par la convention collective.

17.2 Les membres du personnel qui doivent assister à des congrès syndicaux ou suivre des cours reconnus en relations du travail peuvent obtenir un titre de transport conformément au règlement sur les laissez-passer et un congé non payé. Un congé est accordé au président ou à la présidente de chaque section locale régionale du Conseil national 4000 pour assister aux réunions du conseil exécutif jusqu'à deux fois par année. La demande de congé doit être présentée au ou à la chef hiérarchique du membre du personnel par le président local ou la présidente locale ou par le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat le plus longtemps possible à l'avance, mais non moins de 72 heures à l'avance.

17.3 Les présidents locaux et les membres de comité autorisés peuvent obtenir sur demande un titre de transport conformément au règlement sur les laissez-passer et un congé non payé pour prendre part à une enquête, à une étude ou à un redressement de griefs.

17.4 Les membres du personnel doivent obtenir sur demande des titres de transport conformément au règlement sur les laissez-passer et un congé non payé pour assister aux assemblées générales locales du Syndicat ou à d'autres réunions syndicales. Ces congés non payés ne sont toutefois accordés que s'ils ne nuisent en rien à l'exploitation de la Compagnie et ne lui occasionnent pas de frais supplémentaires.

17.5 Un membre du personnel peut obtenir, au gré de la Compagnie, un permis d'absence ne dépassant pas trois mois, moyennant autorisation écrite. Le permis d'absence peut être prolongé si la demande en est faite par écrit et adressée à l'autorité compétente dans un délai suffisant pour que le membre du personnel puisse recevoir l'autorisation ou se présenter à temps au travail au cas où la permission lui serait refusée. À moins que le permis d'absence ne soit prolongé ou que des pièces justificatives n'attestent que le membre du personnel est empêché de retourner au travail par suite de maladie, ce dernier sera convoqué par lettre recommandée à une enquête relativement à son absence non autorisée. Si, dans les trois mois qui suivent la date de la lettre, il ne se présente pas au travail et à l'enquête, il perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste et le président local ou la présidente locale est alors avisé ou avisée en conséquence.

17.6 Des congés d'études peuvent être accordés aux membres du personnel en vertu des règlements de la Compagnie. Le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat doit être informé ou informée de ces congés. Les membres du personnel qui reviennent travailler entre leurs périodes scolaires ou avant d'avoir terminé un cours pour lequel ils ont obtenu un permis d'absence n'ont pas droit d'exercer leur ancienneté.

17.7 En vertu du présent article, aucun permis d'absence n'est accordé pour permettre à un membre du personnel d'aller travailler à l'extérieur de la Compagnie, sauf pour des raisons de santé ou dans un cas ayant fait l'objet d'une entente mutuelle entre l'autorité compétente de la Compagnie et le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat.

17.8 Le nom d'un membre du personnel en congé autorisé continue de figurer sur la liste d'ancienneté du groupe dans lequel il a établi ses droits.

17.9 Le Syndicat doit remettre à l'autorité compétente de la Compagnie, à chaque lieu de travail ou terminal et avant le 15 janvier de chaque année, une liste des noms de tous les agents locaux et membres de comité autorisés pour qui il peut être nécessaire d'obtenir une autorisation de congé, en vertu des paragraphes précédents. La Compagnie doit aussi être mise au courant de tout changement qui est apporté à cette liste, et ce avant toute demande de congé par ou pour des personnes dont le nom ne figure pas sur la liste en question.

ARTICLE 18

Service hors du lieu d'attache

18.1 Le membre du personnel affecté régulièrement à un poste qui l'amène parfois à se déplacer sur les lignes de la Compagnie a droit aux frais de séjour, réels et nécessaires, pour le temps passé hors du lieu d'attache. La présente disposition s'applique également aux membres du personnel qui le remplacent à ce poste mais elle ne s'applique pas aux membres du personnel affectés à la conduite de véhicules des Services routiers, sauf entente contraire.

18.2 Un membre du personnel en affectation régulière, qui doit travailler en dehors du lieu d'attache, est indemnisé selon l'échelle des salaires applicable à son lieu de travail pour ses heures de service effectives. Il doit être rémunéré au taux horaire pour ses heures de déplacement dans le cas où la Compagnie ne lui aurait pas fourni ou payé une place dans une voiture-lits. Le nombre d'heures indemnisées doit lui rapporter un montant qui ne soit pas inférieur à ce qu'il aurait gagné normalement dans son emploi régulier. Les frais de séjour, réels et nécessaires, hors du lieu d'attache lui seront remboursés sur présentation des reçus.

18.3 Pour les déplacements aller-retour au Campus CN pendant les jours de repos, les membres du personnel reçoivent une indemnité de déplacement de 250,00 \$ pour chaque aller simple. Les parties conviennent que le temps de déplacement pendant les jours de repos des membres du personnel ne sera pas considéré comme des heures de travail.

ARTICLE 19

Présence à la cour

19.1 Le membre du personnel dont la présence est requise, pendant ses heures de travail, à la cour, à une enquête du Coroner ou pour servir de témoin dans des causes qui touchent la Compagnie, ou qui est cité à comparaître par la Couronne dans ces causes, est payé pour les heures ainsi perdues. S'il n'y a pas d'heures de travail perdues, le membre du personnel est rémunéré pour tout le temps passé à la cour, au taux horaire normal majoré de moitié avec un minimum assuré de deux heures. Hors du lieu d'attache, les frais réels et nécessaires sont remboursés sur présentation des reçus.

19.2 Toute indemnité de présence ou de kilométrage parcouru doit être remise à la Compagnie.

ARTICLE 20

Absence pour cause d'enquête ou pour le compte de la Compagnie

20.1 Les membres du personnel qui doivent assister à des enquêtes menées par la Compagnie, pour lesquelles leur responsabilité n'est pas en jeu (non susceptibles de mesures disciplinaires), ou qui sont retenus pour les besoins de la Compagnie, sur l'ordre de l'autorité compétente, sont payés pour les heures de travail qu'ils auront perdues en conséquence, s'il y a lieu. S'il n'y a pas d'heures de travail perdues, le membre du personnel est payé pour le temps écoulé entre le moment où il s'est présenté aux fins précitées et le moment où il a été effectivement libéré, au taux horaire normal majoré de moitié, compte tenu d'un minimum assuré de deux heures. Les frais réels et nécessaires sont remboursés sur présentation des reçus.

ARTICLE 21

Travail de relève et maintien des salaires

21.1 Un membre du personnel affecté temporairement à un poste mieux rémunéré que le sien touche le salaire le plus élevé aussi longtemps qu'il occupe le poste. Un membre du personnel affecté temporairement à un poste moins bien rémunéré ne subit pas de baisse de salaire.

21.2 LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC.

21.3 Le paragraphe 21.1 ne s'applique pas aux membres du personnel rémunérés à la semaine qui remplissent un poste plus élevé pendant que le ou la titulaire est en absence rémunérée pour cause de maladie ou pour un motif semblable, autre que le congé annuel.

21.4 Un membre du personnel embauché temporairement ou promu temporairement pour remplacer un membre du personnel absent sans rémunération pour cause de maladie ou autre motif, ou en congé annuel payé, touche le salaire normal de ce poste.

21.5 À tout poste nouvellement créé doivent correspondre un salaire et une catégorie d'emploi équivalents à ceux des autres postes de même nature et de même échelon relevant de la présente convention.

21.6 Les postes existants ne seront pas supprimés, ni de nouveaux postes créés, s'ils comportent des tâches semblables, dans le seul but d'abaisser les salaires.

21.7 Le salaire de base ou la catégorie d'un poste ne peuvent être changés que si de nouvelles conditions modifient la nature de ses fonctions ou de ses responsabilités. Lorsque des changements sont proposés dans la classification ou le salaire de base d'un poste, ou pour reclasser un poste qui aurait été mal classé ou mal rémunéré, les tâches et responsabilités du poste considéré sont réexaminées en comparaison de postes semblables par l'autorité compétente de la Compagnie et le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat, afin d'arriver à une entente sur un nouveau classement et un nouveau salaire visant à maintenir l'uniformité entre des postes dont les tâches et les responsabilités sont sensiblement les mêmes.

ARTICLE 22

Lettres de recommandation

22.1 La Compagnie remettra aux membres de son personnel, dans les 30 jours de leur entrée en service, les attestations de service et les lettres de recommandation qui lui auront été remises pour examen, à l'exception de celles qui lui sont adressées ou qui émanent d'elle.

22.2 Le membre du personnel congédié ou qui démissionne de son plein gré, selon les normes établies, pourra obtenir sur demande la lettre de recommandation d'usage, et il est payé le plus tôt possible.

ARTICLE 23

Taux de salaire initial

23.1 L'annexe 10 contient le barème des salaires décrivant les échelles salariales du personnel de bureau et des exemples de salaires de base du poste.

23.2 Le personnel embauché avant le 1er mars 1988 est assujetti aux taux de salaire et conditions y afférentes.

23.3 Le personnel embauché le 1er mars 1988 ou après est rémunéré comme suit :

a) le personnel qui compte moins de sept mois de service cumulatif rémunéré touche 85 % du salaire du poste;

b) le personnel qui compte sept mois ou plus mais moins de quatorze mois de service cumulatif rémunéré touche 90 % du salaire du poste;

c) le personnel qui compte quatorze mois ou plus mais moins de vingt et un mois de service cumulatif rémunéré touche 95 % du salaire du poste;

d) le personnel qui compte vingt et un mois ou plus de service cumulatif rémunéré touche la totalité du salaire du poste.

NOTA 1 : Chaque tranche de sept mois de service rémunéré représente sept fois 21 jours de service, soit 147 jours de service rémunéré.

NOTA 2 : La présente disposition remplace toutes les dispositions sur le mode de progression actuel des salaires.

NOTA 3 : À compter du 14 avril 1989, les dispositions de l'article 23 portant sur les taux initiaux ne s'appliquent plus au personnel employé à titre de mécanicien ou mécanicienne A.

ARTICLE 24

Mesures disciplinaires et procédure de règlement des griefs

24.1 Les membres du personnel ne peuvent pas faire l'objet de mesures disciplinaires ni de renvoi pour un délit grave sans qu'une enquête juste et impartiale n'ait été faite.

24.2 Toute enquête portant sur de prétendues irrégularités doit être effectuée dans le plus court délai. Les membres du personnel peuvent être suspendus pendant l'enquête pour une période ne dépassant pas trois jours ouvrables. Sauf disposition contraire au paragraphe 24.3 intitulé « Processus informel de mesures disciplinaires correctives », lorsqu'une enquête

officielle doit être tenue, le membre du personnel et le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat recevront un préavis d'au moins 48 heures donnant l'heure, l'endroit et la raison d'être de cette enquête. (Le président local ou la présidente locale reçoit une copie de la notification d'enquête.) Cela ne signifie pas que l'autorité compétente de la Compagnie, qui peut se trouver sur les lieux lorsque survient l'incident, puisse être empêchée de tenir une enquête sur-le-champ.

Dans la mesure du possible, les enquêtes auront lieu pendant les heures de travail normales du membre du personnel. Les enquêtes qui ont lieu en dehors des heures de travail du membre du personnel ne seront pas nulles et sans effet.

À l'enquête, les membres du personnel ne peuvent, s'ils le désirent, que recevoir l'aide d'un ou de deux collègues, laquelle peut inclure celle du président local ou de la présidente locale, ou encore des membres autorisés du comité du Syndicat qui sont tous au service de la Compagnie ou du représentant accrédité ou de la représentante accréditée du Syndicat. Au début de l'audience, le membre du personnel et son représentant autorisé ou sa représentante autorisée, s'il est présent ou si elle est présente, reçoivent une copie des dispositions écrites qui doivent être présentées, et doivent disposer de suffisamment de temps pour en prendre connaissance. Ils ont alors la possibilité, par l'entremise du cadre qui préside l'audience, de poser des questions pertinentes aux témoins présents. Les questions et les réponses sont enregistrées et le membre du personnel et son représentant autorisé ou sa représentante autorisée reçoivent une copie des déclarations et de tous les témoignages présentés.

24.3 Processus informel de mesures disciplinaires correctives

Ce processus a été conçu pour aider les membres du personnel à modifier un comportement jugé inapproprié au travail. Il s'agit d'incidents mineurs et on préfère que le comportement soit modifié avant que la situation s'aggrave.

Les paragraphes 24.1 ou 24.2 s'appliquent aux membres du personnel qui sont passibles de mesures disciplinaires ou de congédiement pour avoir commis un délit majeur.

Avant qu'une discussion informelle concernant la discipline ait lieu, le membre du personnel se voit offrir une représentation syndicale pour le processus informel.

Les incidents sans gravité sont réglés sans qu'il y ait lieu d'instituer d'enquête officielle. On les définit comme des incidents pour lesquels on n'impose normalement pas plus de cinq mauvais points. La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour qu'un membre du personnel ne soit pas congédié à la suite de ce processus informel. Celui-ci ne s'appliquera pas aux membres du personnel dont le dossier disciplinaire compte 30 mauvais points ou plus.

L'autorité compétente de la Compagnie fait sans retard une enquête sur les incidents en cause. Un membre du personnel soupçonné d'avoir commis un délit mineur ne se voit pas imposer de sanctions disciplinaires sans avoir été soumis au processus informel décrit précédemment.

Les propos tenus au cours de la discussion doivent être consignés dans un rapport d'incident contenant les renseignements suivants :

DATE :

LIEU DE TRAVAIL :

NOM ET MATRICULE DU MEMBRE DU PERSONNEL :

NOM ET MATRICULE DU/DE LA CHEF HIÉRARCHIQUE :

BRÈVE DESCRIPTION DE L'INCIDENT :

OBSERVATIONS DU MEMBRE DU PERSONNEL :

MESURES CORRECTIVES :
REPRÉSENTANT/E DU SYNDICAT :

Une copie du rapport d'incident doit être remise au membre du personnel une fois la décision prise et une autre est versée à son dossier.

Dans les cas où l'on juge que la prise de mesures disciplinaires est justifiée, le membre du personnel concerné en est avisé dans les quatorze jours civils suivant la date à laquelle l'incident est examiné avec lui.

Si le membre du personnel n'est pas d'accord avec les mesures disciplinaires prises contre lui à cette étape, il peut en appeler de cette mesure conformément aux dispositions du stade 2 de la procédure de règlement des griefs.

Si le membre du personnel n'est pas d'accord avec les conclusions auxquelles la Compagnie en est arrivée au cours du processus informel, il (ou son représentant syndical dûment autorisé ou sa représentante syndicale dûment autorisée) peut, dans les 14 jours civils après avoir reçu l'avis des mesures disciplinaires, prévenir l'autorité compétente de la Compagnie qu'il exige la tenue d'une enquête officielle, conformément à la convention, dans les plus brefs délais. Dès lors, le rapport d'incident et les mesures disciplinaires prises par le biais du processus informel sont considérés comme nuls et sans effet.

24.4 Si le membre du personnel est disculpé, il touche le salaire normal pour toutes les heures qu'il a perdues (une journée pour chaque période de 24 heures), moins tout montant gagné dans un autre emploi. S'il doit s'éloigner de son domicile, les frais ordinaires de déplacement relatifs à l'enquête lui sont remboursés sur présentation des reçus.

24.5 Toute plainte d'un membre du personnel portant sur l'interprétation, l'application ou la supposée violation des dispositions de la présente convention collective est soumise aux règles de procédure suivantes; le membre du personnel qui se croit victime d'un traitement injuste doit également suivre ces règles.

Stade 1

Le membre du personnel, le président local ou la présidente locale ou le membre autorisé du comité peuvent soumettre un grief par écrit, dans les 14 jours civils suivant la date d'origine de ce grief, au ou à la chef hiérarchique qui doit faire connaître sa décision dans les 14 jours civils de la réception du grief.

Stade 2

Dans les 28 jours civils qui suivent la décision rendue au stade 1, le membre du personnel ou le président local ou la présidente locale, ou son ou sa mandataire, demandera aux cadres supérieurs de la fonction de participer à une conférence conjointe afin de régler les questions en suspens. Tous les efforts seront déployés pour tenir cette réunion pendant les heures normales de travail.

La décision doit être rendue dans les 28 jours civils qui suivent la date de la conférence conjointe.

Stade 3

Dans les 45 jours civils qui suivent la décision rendue au stade 2, le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat peut en appeler auprès des cadres désignés de la

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

La décision doit être rendue dans les 45 jours civils qui suivent la réception de l'appel. Celui-ci doit comprendre un compte rendu écrit du grief et, dans les cas d'interprétation ou de supposée violation de la présente convention, il faut citer l'article et le paragraphe invoqué.

24.6 Un grief portant sur des mesures disciplinaires imposées à un membre du personnel peut être instruit à partir du stade 2 de la procédure de règlement des griefs dans les 28 jours civils de la date à laquelle le membre du personnel a été informé de ces mesures. Un grief portant sur le renvoi d'un membre du personnel peut être instruit à partir du stade 3 de la procédure de règlement des griefs dans les 28 jours civils de la date à laquelle le membre du personnel a été renvoyé. Sur demande, le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat peut se faire montrer les éléments de la preuve.

24.7 Le règlement d'un différend n'a aucune portée rétroactive de nature salariale au-delà des 60 jours civils ayant précédé la date à laquelle le grief a été soumis au stade 1 de la procédure.

24.8 Si le Syndicat néglige de poursuivre le cours normal de la procédure dans les délais prescrits pour tout grief qui n'est pas une réclamation pour non-paiement de salaire, le différend est considéré comme étant sans objet. Si l'autorité compétente de la Compagnie omet de rendre sa décision en temps voulu, il est permis de procéder au stade suivant.

NOTA : Tous les griefs et les réponses à ceux-ci, à tous les stades de la procédure, ainsi que les demandes de prolongation des délais et les demandes d'arbitrage, doivent être soumis par écrit, en format PDF par courriel ou en mains propres. Les griefs, réponses et demandes présentés verbalement ne sont pas considérés comme ayant été bien transmis et peuvent, par conséquent, déclencher l'application des dispositions des paragraphes 24.8 et 24.9.

24.9 Si le Syndicat néglige de poursuivre le cours normal de la procédure dans les délais prescrits pour toute réclamation de non paiement de salaire formulée par écrit, le grief est considéré comme étant sans objet. Si l'autorité compétente de la Compagnie omet de rendre sa décision en temps voulu, la Compagnie doit payer. La mise en application de la présente disposition ne constitue pas une interprétation de la convention collective.

24.10 À toute étape de la procédure, les délais fixés en vertu des dispositions du présent article peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et le représentant ou la représentante du Syndicat.

ARTICLE 25

Règlement définitif des différends

25.1 Les dispositions suivantes sont prises afin d'arriver, sans occasionner d'arrêt de travail, au règlement final et sans appel des différends et des conflits pouvant survenir au sujet de l'application ou de l'interprétation de la présente convention régissant les taux de salaire et les conditions de travail qui n'ont pas fait l'objet d'un accord entre la direction de la Compagnie et le Syndicat.

25.2 Un grief fondé sur l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention ou sur l'appel interjeté par un membre du personnel alléguant qu'il a injustement fait l'objet de sanctions ou de congédiement et qui n'aurait pas été réglé au stade 3, peut être soumis par l'une ou l'autre des parties au Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du

Canada afin d'obtenir une décision finale et sans appel sans occasionner d'arrêt de travail conformément aux règlements de ce bureau.

25.3 Une demande d'arbitrage écrite doit être déposée, dans les 60 jours civils suivant réception de la décision rendue au stade 3 de la procédure de règlement des griefs auprès du Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada. Une copie conforme doit être remise le même jour à l'autre partie. Seul le représentant national peut autoriser ou signer un exposé conjoint du cas ou un exposé distinct (selon le cas) au nom du Syndicat.

25.4 Les délais prévus par les présentes peuvent être prolongés par accord mutuel.

ARTICLE 26

Sécurité sociale

26.1 Des avantages sociaux sont accordés conformément aux modifications énoncées dans l'entente supplémentaire relative au régime de prévoyance du personnel non itinérant.

ARTICLE 27

Régime de congé de maternité payé

27.1 Le Régime de congé de maternité payé est celui établi en vertu de l'entente du 18 juin 1985 sur le congé de maternité payé, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente à laquelle les parties aux présentes sont signataires.

ARTICLE 28

Généralités

28.1 Les membres du personnel touchent leur paie toutes les deux semaines, le jeudi. À la discrétion de la Compagnie, les paiements peuvent être faits au moyen du système de virements automatiques. Lorsqu'un congé tombe un jeudi, qui est une journée de paie, les membres du personnel sont payés le mercredi précédent.

28.2 LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC

28.3 S'il arrive que dix heures ou plus au taux normal ou l'équivalent de 16 heures au taux majoré manquent sur la paie de membres du personnel, la Compagnie prend des dispositions pour les leur payer dans les trois jours suivant leur demande, soit par bon de caisse ou au moyen du système de virements automatiques, selon le cas.

28.4 Les membres du personnel qui : a) déplacent des locomotives, b) accompagnent des locomotives déplaçant du matériel roulant sur des voies d'atelier, c) déplacent des locomotives au-delà du périmètre de manœuvre de l'atelier, touchent pour les heures pendant lesquelles ils effectuent ce travail les taux horaires suivants :

Catégorie	PRISE D'EFFET			
	2025	2026	2027	2028
a) Plus de 21 mois	40.05	41.25	42.49	43.76
b) Plus de 21 mois	37.68	38.81	39.97	41.17
c) Plus de 21 mois	44.04	45.36	46.72	48.12

Nota : Taux de salaire des nouveaux membres du personnel : de 0 à 7 mois de SCR : 85 %; de 8 à 14 mois de SCR : 90 %; de 15 à 21 mois de SCR : 95 %, des taux indiqués ci-dessus.

La présente disposition ne s'applique pas aux membres du personnel des gares secondaires.

28.5 Dans les cas où des génératrices mobiles remplacent les chaudières fixes pour fournir la vapeur, l'air ou l'eau devant servir à d'autres besoins que l'entretien des locomotives, on emploie un manœuvre spécialisé ou une manœuvre spécialisée pour chaque quart de travail où une génératrice à vapeur est utilisée et cette personne touche le salaire d'un conducteur ou d'une conductrice de machine fixe lorsqu'elle s'occupe de cette génératrice.

28.6 Les membres du personnel du service de la Mécanique appelés à effectuer des travaux de blanchiment, à participer au sablage et à procéder au décapage des pièces de locomotives dans des solutions chimiques, touchent leur salaire normal pour la durée du travail, mais leur salaire ne doit être en aucun cas inférieur au minimum applicable à des manœuvres spécialisés.

28.7 Afin de ne pas compromettre leur santé, les membres du personnel de chaufferie ne doivent pas être appelés à passer sans transition de la chaleur au froid ou au mauvais temps.

28.8 LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC.

28.9 Les travaux suivants sont exécutés par des membres du personnel relevant de la présente convention collective :

- 1) transfert du combustible et des huiles de graissage des wagons-citernes aux réservoirs et vice versa; manœuvre des pompes à combustible en tout temps sur tous les véhicules; dans les petits terminaux où le travail n'est pas suffisant pour justifier l'emploi d'un manœuvre spécialisé ou d'une manœuvre spécialisée, l'attribution de ces tâches est laissée à la discrétion de la Compagnie;
- 2) ravitaillement en combustible pour tous types de locomotives s'alimentant au mazout et responsabilité de vérifier leur provision de combustible avant le départ pour leurs destinations respectives; aux endroits où il n'y a pas suffisamment de travail pour justifier la présence d'un membre du personnel à plein temps, l'attribution de ces tâches est laissée à la discrétion de la Compagnie;
- 3) asséchage du sable et remplissage des boîtes à sable des locomotives diesels et électriques;
- 4) remplissage des réservoirs d'eau pour les génératrices de vapeur des locomotives diesels et les fourgons-chaudières;
- 5) mélange de l'inhibiteur de corrosion et alimentation des locomotives diesels au moyen de ce produit;
- 6) si la Compagnie le juge utile, surveillance des locomotives diesels, les moteurs restant en marche à vide, et déplacement des locomotives diesels, sur les voies d'atelier dans les gares secondaires;
- 7) transcription, dans les registres et dossiers, des comptes rendus d'inspection et des données techniques;
- 8) remplissage des graisseurs à l'intérieur et à l'extérieur, nettoyage, alimentation en combustible et approvisionnement des locomotives dans les rotondes.

28.10 Tout membre du personnel muté par ordre de la Compagnie à un poste qui l'oblige à changer de domicile a droit au transport gratuit pour lui-même, pour les membres de sa famille qui sont à sa charge et pour son mobilier, conformément aux règlements de la Compagnie. Il est indemnisé jusqu'à concurrence de trois jours pour ses heures de travail perdues, sauf entente contraire.

28.11 Le membre du personnel qui obtient par droits d'ancienneté un poste qui l'oblige à changer de domicile, a droit au transport gratuit pour lui-même, pour les membres de sa famille qui sont à sa charge et pour son mobilier, conformément aux règlements de la Compagnie.

28.12 Si le membre du personnel doit porter un uniforme, celui-ci lui est fourni gratuitement, de même que toute partie essentielle d'uniforme qui pourrait être changée par la suite. Le membre du personnel est tenu de garder son uniforme propre, d'en assurer le nettoyage et l'entretien, et de le préserver contre toute perte. S'il quitte la Compagnie ou si une autorité compétente lui en fait la demande, le membre du personnel qui a reçu un uniforme doit rendre sans délai la dernière de chacune des pièces d'uniforme qui lui ont été fournies ou en acquitter le prix.

28.13 S'il y a au moins cinq membres du personnel dans un même endroit ou un même service, ils ont droit à l'affichage des communiqués qui les concernent. Le tableau d'affichage doit être fourni par les membres du personnel et doit s'harmoniser avec le mobilier.

28.14 Dans la mesure du possible, les locaux fournis aux membres du personnel sont chauffés, éclairés et aérés; des installations sont fournies pour permettre aux membres du personnel de prendre leurs repas sur place.

28.15 Les membres du personnel affectés comme conducteurs de semi-remorque ou comme aides conducteurs de véhicules en service routier sont régis par les dispositions ci-après. En cas de conflit avec les autres dispositions de la présente convention collective, ce sont les dispositions du présent article qui régissent les membres du personnel en service routier :

- a) Les membres du personnel peuvent être affectés à un travail de plus de huit heures par quart de travail et les heures supplémentaires ne sont comptées qu'après 40 heures de travail par semaine. Les heures supplémentaires sont rémunérées, à la minute, au taux horaire normal majoré de moitié.
- b) On continue à fournir le logement et les repas aux membres du personnel qui sont éloignés de leur domicile, sur les parcours actuels et éventuels du service routier.
- c) Les conducteurs de semi remorque en service ramassage et livraison ou en service routier ordinaire durant une heure ou plus, cumulativement, au cours d'une même journée, touchent pour ce travail le taux de salaire applicable aux conducteurs de semi remorque.

28.16 Partout où elle s'applique, l'indemnité de parcours pour les automobiles est de 50 cents le kilomètre.

28.17 Le paiement des heures supplémentaires figure sous une rubrique distincte sur les chèques de paie des membres du personnel.

28.18

- a) 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 déficience, l'appartenance syndicale, l'orientation sexuelle ou l'état de personne gracée.

b) Il est convenu que les termes discrimination et harcèlement sont utilisés ici au sens qui en est donné dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

28.19 Par principe et en conformité avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Compagnie et le Syndicat s'engagent à assurer l'égalité en milieu de travail de manière que personne ne se voie refuser des possibilités d'emploi ou des avantages pour un motif de discrimination interdit. Appliquer les principes de l'équité en emploi, c'est traiter tous les gens de la même façon malgré leurs différences ou tenir compte de leurs différences pour leur permettre de participer d'égal à égal.

ARTICLE 29

Taux de salaire des nouveaux emplois

29.1 Quand un emploi ou un poste est nouvellement créé et qu'on ne parvient pas à s'entendre pour le classer selon les normes établies, la direction lui assigne une catégorie et un salaire sur une base temporaire.

29.2 Le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat doit être prévenu ou prévenue par écrit du salaire et de la catégorie fixés temporairement pour le nouvel emploi.

29.3 Le nouveau salaire et la catégorie du nouvel emploi sont établis temporairement pour une période de 60 jours civils consécutifs à la date de notification du représentant désigné ou de la représentante désignée du Syndicat. Ce dernier ou cette dernière peut, pendant ce délai (mais non après), demander à la Compagnie d'engager des négociations sur le taux de salaire dudit emploi. Si le taux retenu après négociation est supérieur au taux temporaire, il s'applique rétroactivement à la date où la catégorie et le taux ont été établis temporairement, sauf entente mutuelle contraire. Si le Syndicat n'a pas demandé la négociation du taux de salaire durant cette période de 60 jours civils, ou si aucun grief n'a été déposé dans ces 60 jours civils depuis la date de notification du représentant désigné ou de la représentante désignée du Syndicat, ou au terme des négociations, selon le cas, la catégorie d'emploi et le taux de salaire temporaire deviennent partie intégrante de l'échelle des salaires.

29.4 Si la Compagnie et le Syndicat ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la catégorie ou sur le salaire du nouveau poste, le différend sur le taux de salaire et la catégorie d'emploi peut faire l'objet d'un grief. Le grief peut alors être instruit au stade 3 de la procédure de règlement des griefs et si aucune solution n'est trouvée, il est soumis à l'arbitrage en vertu de l'article 25.

29.5 Il est bien entendu que l'arbitre n'a pas autorité pour changer ou modifier les catégories d'emplois et les taux de salaire établis, mais il est compétent, sous réserve des dispositions de la présente convention, pour juger si la catégorie et le taux de salaire du nouvel emploi ont été établis conformément à la réglementation y afférente de la Compagnie.

ARTICLE 30

Pointeaux d'équipes de surnuméraires

Nonobstant les dispositions des articles 4 et 6 de la présente convention collective, le texte qui suit s'applique en ce qui concerne les salaires, les règles relatives au travail et les conditions de travail des pointeaux d'équipes de surnuméraires.

30.1 La journée de travail comprend huit heures étalées sur une période de dix heures. La période d'étalement peut être prolongée moyennant accord mutuel.

30.2 L'heure de prise de service des pointeaux d'équipes de surnuméraires peut être modifiée pour répondre aux besoins de l'exploitation fixés pour l'équipe à laquelle ils sont affectés, ainsi qu'aux exigences propres à l'activité de pointage.

30.3 Des cycles de travail (alternance de jours de travail et de jours de repos) sont établis, au besoin, par souci de conformité avec ceux de l'équipe à laquelle les pointeaux sont affectés.

30.4 Les conditions de travail (repas, hébergement, déplacements, etc.) ne doivent pas être inférieures à celles des autres membres du personnel syndiqués de l'équipe avec laquelle les pointeaux travaillent.

30.5 Le lieu de travail de l'équipe est considéré comme le point d'attache des titulaires de postes de pointeau d'équipes de surnuméraires durant la saison de travail.

30.6

a) Les membres du personnel conservent le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi qu'ils avaient avant d'exercer leurs droits d'ancienneté à un poste de pointeau d'équipes de surnuméraires.

b) Le territoire d'ancienneté des nouveaux membres du personnel embauchés à des postes de pointeau d'équipes de surnuméraires est établi au point le plus proche de leur résidence permanente.

30.7 Les postes de pointeau d'équipes de surnuméraires sont affichés dans la région comme postes saisonniers temporaires, conformément à l'article 12. Le membre du personnel à qui on attribue un poste de pointeau d'équipes de surnuméraires est tenu de rester à ce poste jusqu'à la fin de la saison de travail, et il ne peut pas être supplanté en vertu de l'article 13, si ce n'est par un ou une autre pointeau d'équipes de surnuméraires dont la saison de travail s'est terminée plus tôt ou lorsqu'un ou une pointeau d'équipes de surnuméraires qualifié ou qualifiée a été supplanté ou supplantée et ne peut occuper un autre poste permanent ailleurs à son terminal. À la fin de la saison de travail, les dispositions de l'article 13 s'appliquent à tous les pointeaux d'équipes de surnuméraires.

30.8 Les congés annuels des membres du personnel affectés à des postes de pointeau d'équipes de surnuméraires ne sont pas attribués durant la saison de travail. Si celle-ci se prolonge au-delà de l'année civile, l'attribution des congés annuels fait l'objet d'une entente locale.

ARTICLE 31

Congé de deuil

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

31.2 Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de service cumulatif rémunéré a droit, au décès d'un frère, d'une sœur, de son beau-père (par remariage), de sa belle-mère (par remariage), du père ou de la mère de son conjoint ou de sa conjointe, d'un demi frère, d'une demi sœur, d'un de ses grands-parents ou de ses petits-enfants, à trois jours ouvrables

de congé de deuil sans perte de salaire et à sept jours ouvrables de congé de deuil non rémunérés.

31.3 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, comme il est précisé ci-dessus, et qu'il reçoit son salaire normal pendant cette période.

NOTA : Un membre du personnel peut demander le report de son congé de deuil pour lui permettre d'assister au service commémoratif qui peut avoir lieu après le décès. Lorsque de telles situations justifiées se présentent, le chef hiérarchique ou le directeur ou la directrice tient dûment compte de la requête.

31.4 Établissement de calendrier

Le congé de deuil peut être pris au cours de la période qui commence le jour du décès et prend fin six semaines après les funérailles, l'enterrement ou le service funéraire du proche, selon la plus tardive de ces dates. À la demande du membre du personnel, la Compagnie peut prolonger, par une autorisation écrite, la durée de l'absence du membre du personnel.

Division des congés

Le congé personnel peut être pris en une ou deux périodes. La Compagnie peut exiger que la durée du congé soit d'au moins un jour.

Avis à la Compagnie

Tout membre du personnel qui prend un congé doit, dès que possible, fournir à la Compagnie un avis écrit indiquant le début de la période de congé et la durée dudit congé.

ARTICLE 32

Régime de garantie d'emploi et de revenu

32.1 Le Régime de garantie d'emploi et de revenu est celui établi en vertu de l'Entente du 18 juin 1985 sur la garantie d'emploi et de revenu, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente à laquelle les parties aux présentes sont signataires.

ARTICLE 33

Fonctions de juré

33.1 Le membre du personnel qui, étant appelé à faire partie d'un jury, doit s'absenter de son travail pour remplir cette fonction, est rémunéré pour ses heures d'absence jusqu'à concurrence d'un jour de salaire normal pour chaque journée, moins le montant qui lui est versé quotidiennement comme juré ou jurée, les frais de repas, de logement et de transport payés par la cour n'étant pas compris, sous réserve des conditions et des limites suivantes :

a) Le membre du personnel doit fournir à la Compagnie un document de la cour indiquant les montants versés et les jours où il a servi comme juré ou jurée.

b) Le membre du personnel a droit à la rémunération d'un maximum de 60 jours par année civile pour l'exercice de fonctions de juré.

c) Le membre du personnel qui touche déjà sa paie de congé annuel ou de jour férié n'a pas droit à la rémunération pour fonctions de juré. Si les dates de son congé annuel sont déjà fixées, il n'a pas à les changer pour avoir été convoqué comme juré ou jurée.

- d) À compter du 1er mars 1988, 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 pendant cette période.

ARTICLE 34 **Primes de quart**

34.1 Les personnes régulièrement affectées à des quarts de travail qui commencent entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de quart d'un dollar et cinquante cents (1,50\$) l'heure; celles qui sont régulièrement affectées à des quarts commençants entre 22 h et 5 h 59 reçoivent une prime de deux dollars (2,00\$) l'heure.

Si un membre du personnel est tenu d'effectuer des heures supplémentaires au cours d'une période donnant droit à une prime de quart, cette prime lui sera versée pour les heures supplémentaires qu'il aura effectuées. Toutefois, 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 35 **Impartition**

35.1 À partir 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 :

- a) le chemin de fer ne dispose pas du personnel technique ou administratif compétent; ou
- b) le personnel compétent n'est pas disponible en nombre suffisant parmi les personnes en service ou mises à pied; ou
- c) l'équipement ou les installations indispensables ne sont pas disponibles et ne peuvent être fournis a) par le 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 l'opératrice; ou
- d) la nature ou le volume des travaux ne justifie pas les capitaux ou les frais d'exploitation envisagés; ou
- e) les compétences, le personnel ou l'équipement disponibles sur les lieux ne permettent pas de respecter les délais; ou
- f) la nature ou le volume des travaux sont tels qu'il en résulterait automatiquement des fluctuations indésirables de l'emploi.

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.

35.2 La Compagnie avise par écrit les représentants du Syndicat, le plus longtemps à l'avance possible, mais au moins 30 jours à l'avance, sauf dans des cas d'urgence, de son intention d'impartir des travaux susceptibles d'avoir des répercussions sensibles et négatives sur les membres du personnel.

Dans tous les cas d'impartition, la Compagnie discute des travaux à impartir avec les représentants syndicaux avant la date d'impartition prévue, à moins que les délais ou les circonstances ne l'en empêchent.

35.3 La Compagnie fournit au Syndicat une description des travaux à impartir, la durée prévue, les raisons de l'impartition et, dans la mesure du possible, la date à laquelle le contrat doit débiter, et tout autre renseignement justifiant la décision de la Compagnie de recourir à l'impartition. Au cours de ces discussions, la Compagnie donne aux représentants syndicaux l'occasion d'exprimer leur point de vue au sujet des travaux d'impartition envisagés et examine en toute bonne foi les observations ou solutions de rechange apportées par ces derniers. Si le Syndicat démontre que les travaux peuvent être effectués à l'interne dans le délai prévu et d'une manière aussi efficace et économique, et selon les mêmes normes de qualité que s'ils étaient impartis, les travaux déjà impartis sont ramenés à l'interne et ceux qui devaient être impartis ne sont pas confiés à l'extérieur, selon le cas. S'il est impossible de confier les travaux à des membres des TCA à cause des dispositions de la convention collective, les parties peuvent d'un commun accord modifier ces dispositions de manière à permettre à ceux-ci d'effectuer les travaux en question.

35.4 Si le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat ou l'équivalent demande des renseignements sur des travaux impartis non précédés d'un avis d'intention, ceux-ci lui sont rapidement communiqués. Si cette personne sollicite une rencontre pour discuter de cette impartition, les dispositions sont prises pour tenir une rencontre en temps et lieu convenant aux parties.

35.5 LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC.

35.6 Si le Syndicat soutient que la Compagnie a impartit des travaux sans respecter les conditions susmentionnées, le Syndicat peut présenter un grief à partir du stade 3 de la procédure de règlement des griefs. Le représentant ou la représentante du Syndicat 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 36

Assurance-vie à la retraite

36.1

- a) Le membre du personnel âgé de 55 ans ou plus, qui compte au moins 10 ans de service cumulatif rémunéré à la Compagnie a droit, lors de son départ à la retraite après le 1er avril 2001, un certificat d'assurance-vie libérée de 6 000 \$ dont le coût entier est assumé par la Compagnie.
- b) Le membre du personnel âgé de 55 ans ou plus qui compte au moins 10 ans de service cumulatif rémunéré à la Compagnie a droit, lors de son départ à la retraite après le 1er janvier 2003, à un certificat d'assurance-vie libérée de 7 000 \$, dont le coût entier est assumé par la Compagnie.

ARTICLE 37

Impression de la convention collective

37.1 À compter du premier du mois suivant la ratification, la Compagnie s'engage à assumer la responsabilité de l'impression d'un total de 100 exemplaires en anglais et 50 exemplaires en français de la convention collective au format 8 ½ par 11, dans les 60 jours suivant la signature de l'entente-cadre 5.1, à remettre au président du conseil 4000. De plus, la Compagnie

examinera la faisabilité de combiner le Livret d'avantages sociaux, l'ESIMA et la Convention collective 5.1 en un seul document. Le Syndicat et la Compagnie doivent relire la convention collective en anglais et en français pour détecter les erreurs typographiques, la cohérence du titre et de la signification et la clarté. En cas de divergence entre les versions anglaise et française de la présente convention collective, le protocole d'entente qui a modifié la disposition en litige, dans sa version originale et signée, servira à déterminer les intentions originales et aura priorité.

37.2 Tous les membres du personnel reçoivent un exemplaire de la convention collective. Les membres du personnel pourront télécharger un exemplaire numérique du Guide des avantages sociaux, du Régime de garantie d'emploi et de revenu et de la Convention collective 5.1 au format PDF et pourront demander un exemplaire imprimé en anglais et en français par l'intermédiaire de l'autorité compétente de la Compagnie.

ARTICLE 38

Régime de soins dentaires

38.1 Le régime de soins dentaires est celui établi en vertu de l'entente du 30 novembre 1979 sur les soins dentaires, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente à laquelle les parties aux présentes sont signataires.

ARTICLE 39

Régime d'assurance-maladie complémentaire

39.1 Le Régime d'assurance maladie complémentaire est celui établi en vertu de l'entente du 9 décembre 1982 relative à l'assurance maladie complémentaire, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente à laquelle les parties aux présentes sont signataires.

ARTICLE 40

Accidents du travail

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

ARTICLE 41

Durée de la convention collective

41.1 La convention collective demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2028 et, par la suite, jusqu'à ce qu'elle soit révisée, amendée ou résiliée sur préavis écrit de 120 jours de la part de l'une ou l'autre des parties aux présentes. Sauf indication contraire des présentes, ce préavis peut être donné en tout temps après le 1er septembre 2028.

Fait à Montréal (Québec), le 9 décembre 2024.

POUR LA COMPAGNIE :

(signé) Melanie Martens
Première directrice, Relations de travail

POUR LE SYNDICAT :

(signé) Dave Kissack
Président du Conseil 4000 d'Unifor

ANNEXES

ANNEXE 1

Processus informel de mesures disciplinaires correctives

Le 28 mars 2012

Monsieur Barry Kennedy
Président du Conseil national 4000
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
14923 – 107e Avenue
Edmonton (Alberta) T5P 0X8

Monsieur,

Lors de la réécriture de la Convention collective 5.1, les parties ont convenu des principes ci-après relativement au paragraphe 24.3.

En cas de problèmes quant à l'interprétation ou à l'application du processus, la question devra être portée à l'attention des autorités compétentes du Syndicat et de la Compagnie au niveau national, qui tenteront de clarifier l'intention des parties et d'assurer sans heurts la mise en œuvre des présentes.

La Compagnie informera les membres du personnel de supervision de la portée de ce processus informel et en surveillera l'utilisation afin de s'assurer que la gamme de mesures disciplinaires prises soit conforme à la nature du délit et à la portée générale du paragraphe 24.3.

Si ce qui précède reflète nos discussions et notre entente sur cette question, veuillez indiquer votre accord dans l'espace prévu à cet effet.

Sincères salutations

Lu et approuvé :

Ross Bateman
Premier directeur
Relations de travail

Barry Kennedy
Président du Conseil
national 4000

ANNEXE 2

Transformation du congé férié du 2 janvier en un congé mobile

Le 6 mars 2001

Monsieur Rick Johnston
Président du Conseil national 4000
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
545, boul. Crémazie est, 15e étage
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

Au cours des négociations nationales, des discussions ont porté sur la question des jours fériés, plus précisément sur la transformation du congé férié de l'après-jour de l'An en un « congé mobile ». Souvent, ce jour-là, les services de la Compagnie sont en pleine activité, le personnel étant présent au complet afin d'assurer le service aux clients. Pour que le personnel ne perde pas ce congé de l'après-jour de l'An, la Compagnie et le Syndicat ont convenu de le désigner comme « congé mobile » dans les secteurs d'activité suivants :

1. centre de soutien clients à Winnipeg;
2. terminaux intermodaux canadiens dont les parties en ont convenu mutuellement par écrit;
3. autres endroits ou services dont les parties en ont mutuellement convenu par écrit.

Dans ces secteurs d'activité, le congé férié de l'après-jour de l'An sera désigné comme « congé mobile » dans le service et à l'endroit considérés.

Le congé férié de l'après-jour de l'An, qui sera remplacé par un autre jour de la même année civile à déterminer par entente locale, ne peut pas être modifié unilatéralement. Par ailleurs, le congé mobile convenu entre le membre du personnel et son chef hiérarchique ne peut précéder ni suivre un autre jour férié de façon à donner une fin de semaine de quatre jours.

Si, à un endroit, les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la date du congé mobile en remplacement de l'après-jour de l'An, le différend peut être soumis à l'autorité compétente de la Compagnie à cet endroit et au représentant désigné ou à la représentante désignée du Conseil national 4000 en vue d'un règlement.

Si ce qui précède reflète le contenu de nos discussions à ce sujet, veuillez le confirmer en apposant votre signature dans l'espace réservé à cette fin ci dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

Richard J. Dixon
Vice-président
Relations de travail et législation sur l'emploi

R. Johnston
Président du Conseil
national 4000

ANNEXE 3

Application du paragraphe 12.11

Le 1er octobre 1981

Monsieur J. D. Hunter
Vice-président national
La Fraternité canadienne des cheminots,
du personnel des transports et autres ouvriers
2300, avenue Carling
Ottawa (Ontario)
K2B 7G2

Monsieur,

Durant les négociations auxquelles a donné lieu l'article III et qui portaient sur la convention 5.1, la Fraternité a exprimé des inquiétudes sur la manière dont les superviseurs de la Compagnie appliquent le paragraphe 12.11. Elle soupçonne notamment certains superviseurs d'employer ce paragraphe de façon à éviter d'avoir à payer un taux majoré et à former d'autres employés pour remplacer ceux qui sont obligés de pourvoir les postes vacants.

Pour calmer les inquiétudes de la Fraternité, la Compagnie s'est dit disposée à émettre des instructions à l'intention des superviseurs, soulignant qu'elle n'entend pas se servir du paragraphe 12.11 pour éviter d'avoir à payer un membre du personnel au taux majoré lorsque ce dernier est forcé de travailler pendant les jours de repos qui lui sont assignés dans le cadre de son affectation régulière alors qu'il devrait normalement, en vertu de la convention, bénéficier de ce taux majoré. En outre, la Compagnie reconnaît qu'en vertu des dispositions du paragraphe 12.11, elle est tenue de commencer à former un autre membre du personnel dans un laps de temps raisonnable, pour que la personne qui est obligée d'occuper le poste puisse reprendre son affectation normale aussi rapidement que possible.

Par ailleurs, il serait souhaitable, en vertu de l'article 16, d'encourager les employés à se familiariser avec les tâches inhérentes à d'autres postes pour créer, dans la mesure du possible, une réserve de personnel qualifié, qui permettrait peut-être de ne pas avoir à obliger d'autres employés à travailler en vertu du paragraphe 12.11.

La question est portée à la connaissance des responsables de l'Exploitation du CN.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

D. C. Fraleigh
Premier directeur
Relations de travail

ANNEXE 4

Discrimination et harcèlement

Le 6 mars 2001

Monsieur Rick Johnston
Président du Conseil national 4000
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
545, boul. Crémazie est, 15e étage
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

Nonobstant le paragraphe 28.18 de la convention collective, la Compagnie, d'après son expérience, exprime comme réserve le fait que certaines personnes comprennent mal les notions juridiques de harcèlement et de discrimination. Pour éviter toute confusion, la Compagnie et le Syndicat conviennent que les actes d'un ou d'une chef d'équipe, d'un superviseur ou d'une superviseuse ou de tout autre cadre visant à indiquer à un membre du personnel de « retourner au travail » ou d'effectuer ses tâches ne doivent pas constituer en soi des actes de harcèlement ou de discrimination.

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

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

Richard J. Dixon
Vice-président
Relations de travail et législation sur l'emploi

Rick Johnston
Président du Conseil
national 4000

ANNEXE 5

Prime de pointage

Le 6 mars 2001

Monsieur Rick Johnston
Président du Conseil national 4000
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
545, boul. Crémazie est, 15e étage
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

À partir du premier du mois suivant la ratification, les taux de salaire de base associés aux postes ou catégories d'emploi auxquels s'appliquent actuellement le paragraphe 4.14 ou l'annexe V de la convention 5.1 sont augmentés de 1 2/3 %. Tout membre du personnel qui reçoit actuellement une allocation ou toute autre considération pour le pointage ou l'établissement de fiches de service continuera de toucher cette allocation ou considération à la condition de rester au poste qu'il occupe actuellement.

L'indemnité prévue au paragraphe 4.14, égale à 1 et 2/3 %, est intégrée au salaire horaire de base. Le Syndicat reconnaît que la Compagnie peut mettre en place n'importe quelle méthode ou n'importe quel outil de consignation du temps ou du travail, lesquels peuvent nécessiter de la part du personnel une intervention ou une interaction sans rémunération supplémentaire.

Si ce qui précède reflète le contenu de nos discussions à ce sujet, veuillez le confirmer en apposant votre signature dans l'espace réservé à cette fin ci dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

Richard J. Dixon
Vice-président
Relations de travail et législation sur l'emploi

Rick Johnston
Président du Conseil
national 4000

ANNEXE 6

Examens et formation

Le 22 août 1998

Monsieur Rick Johnston
Président du Conseil national 4000
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
545, boul. Crémazie est, 15e étage
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

Au cours des négociations nationales, le Syndicat et la direction de CN Rail ont convenu de ce qui suit en ce qui concerne l'administration de tests pour déterminer les aptitudes et l'adaptabilité du personnel à former, conformément à l'article 16 de la convention 5.1 ainsi qu'à l'article 5 du Régime de garantie d'emploi et de revenu.

1. À la demande du membre du personnel et/ou du Syndicat, la Compagnie organisera un atelier de préparation aux séances de tests et de formation analogue à ceux qui ont déjà été offerts à Winnipeg et à Montréal. Le but d'un tel atelier est d'aider les membres du personnel qui peuvent ne pas être familiarisés avec les méthodes d'application de tests, et (ou) de venir en aide à ceux qui sont peu ou pas du tout habitués à passer des tests écrits.

2. La Compagnie convient de ne pas imposer d'entrevues individuelles aux membres du personnel dans le but de déterminer leurs aptitudes et leur adaptabilité, sauf dans les cas où l'emploi recherché exige réellement certaines capacités d'expression orale. Tout membre du personnel à qui on demande de passer une entrevue individuelle destinée à évaluer ses capacités d'expression orale peut exiger qu'elle soit enregistrée sur magnétophone.

3. Avant d'apporter quelque changement que ce soit aux méthodes actuelles d'administration des tests, la Compagnie (soit les responsables de la sélection, les représentants des fonctions et des Relations de travail) commenceront par convoquer le président ou la présidente du Conseil national 4000 et ses associés, afin d'expliquer les changements projetés et de fournir les renseignements que pourra demander le Syndicat. Si le Syndicat met en doute le bien fondé de ces changements ou le fait que les critères qui font l'objet du test constituent une exigence professionnelle justifiée, il peut déposer un grief dans les 14 jours civils suivant l'entretien, en partant du stade 3 de la procédure de règlement des griefs exposée dans la convention 5.1. Si la Compagnie rejette le grief, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage dans les 21 jours qui suivent la réponse donnée par la Compagnie. Les changements proposés faisant l'objet du litige ne seront pas apportés aux méthodes actuelles tant qu'une décision n'aura pas été rendue par l'arbitre.

4. Les possibilités de formation seront affichées en janvier de chaque année, conformément au paragraphe 16.5 de la convention 5.1. En ce qui concerne les possibilités de formation affichées durant d'autres périodes de l'année, la Compagnie, à la demande du Syndicat, se réunira avec ce dernier pour déterminer la méthode d'affichage appropriée.

5. Si un membre du personnel échoue à un test ou ne le termine pas, la Compagnie, à la demande de ce dernier ou à celle du représentant local ou de la représentante locale, examinera avec le membre du personnel et le représentant syndical ou la représentante

syndicale les résultats du test en cause pour faire savoir dans quels domaines les réponses ont été bonnes ou mauvaises. On ne procédera pas à un examen détaillé et point par point des réponses au test. Le membre du personnel décidera alors s'il veut se présenter une seconde fois au test.

6. Le Syndicat s'inquiète de ce que les membres du personnel qui ont échoué à un premier test n'aient pas forcément la possibilité de se représenter à un second examen avant le début des cours de formation. La Compagnie prend note de cette préoccupation et s'engage à faire le nécessaire, dans la mesure du possible, pour qu'une nouvelle occasion de passer le test leur soit offerte à temps.

7. Les résultats des tests mettront en évidence les points à améliorer par les candidats. Il est entendu que, dans la mesure du possible, ces occasions d'amélioration ainsi que les ressources nécessaires pour saisir ces occasions seront la responsabilité commune de la Compagnie et du membre du personnel.

Les parties s'entendent pour se réunir dans les 60 jours suivant la signature de la convention afin de déterminer le cheminement à suivre par les différents services et fonctions dans les cas où les aptitudes et l'adaptabilité exigées pour suivre une formation sont évidentes et ne nécessitent pas l'application de tests.

ANNEXE 7

Orientation des membres du personnel

Le 31 mars 2019

Monsieur Dave Kissack
Président, Conseil 4000
Unifor

Monsieur,

Pendant les négociations visant le renouvellement de la convention 5.1 et de la convention complémentaire, le Syndicat a présenté une proposition relative à l'intégration des membres qui seront embauchés à l'avenir.

La Compagnie accepte bien volontiers la participation d'un représentant ou d'une représentante de la section locale ou d'un représentant régional ou d'une représentante régionale du Syndicat pendant le processus d'intégration des nouveaux employés dans le milieu de travail. La Compagnie a actuellement en place un processus d'accueil et d'intégration à l'intention des nouveaux membres du personnel. Conformément à ce dont nous avons parlé, un représentant ou une représentante de la section locale du Syndicat sera autorisé/e à prendre la parole devant les nouveaux membres de l'unité de négociation, et il ou elle aura jusqu'à 30 minutes pour présenter un exposé et répondre aux questions. Un congé sans perte de salaire pourra être accordé au représentant ou à la représentante de la section locale du Syndicat afin qu'il ou elle participe à ces séances. Un tel congé ne sera pas refusé indûment. Il n'y aura pas d'heures supplémentaires rémunérées par suite de cette initiative. La Compagnie informera le Syndicat lorsque les séances d'intégration auront lieu.

Sincères salutations,

Kimberly A. Madigan
Première vice-présidente
Ressources humaines

LU ET APPROUVÉ :

Dave Kissack
Président, Conseil 4000

ANNEXE 8

Congés de maladie

Le 5 décembre 2024

Dave Kissack
Président
Conseil national 4000, Unifor

Addenda – Annexe 8 (convention collective 5.1)

Monsieur,

Le 1^{er} décembre 2022, de nouvelles dispositions adoptées par le Code canadien du travail sont venues remplacer les dispositions de la lettre du 23 février 2015 figurant à l'annexe 8 de la convention collective 5.1. Par conséquent, les parties conviennent que les dispositions de la lettre du 23 février 2015 de l'annexe 8 sont suspendues, et qu'elles le resteront tant que les dispositions du Code continueront d'être plus avantageuses pour le personnel.

Pour plus de précisions, il est compris et convenu que les congés de maladie accordés en vertu de la convention collective ne peuvent pas être « cumulés » à ceux prévus par le Code canadien du travail.

Veuillez signifier votre accord sur ce qui précède en signant dans l'espace prévu à cette fin ci-dessous.

Sincères salutations,

(signé) Melanie Martens
Première directrice
Relations de travail

Lu et approuvé,

(signé) Dave Kissack
Président du Conseil 4000

Le 23 février 2015

Barry Kennedy
Président du Conseil 4000 d'Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta) T5P 0X8

Monsieur,

Pendant les négociations nationales, le Syndicat a formulé des préoccupations au sujet de la politique de la Compagnie en ce qui a trait aux congés de maladie des membres du personnel de bureau rémunérés à la semaine.

Les dispositions ci-après s'appliqueront à partir du premier jour du mois suivant la ratification :

Tous les membres du personnel (rémunérés à la semaine ou à l'heure) qui comptent 60 jours de service cumulatif rémunéré ou davantage se verront accorder jusqu'à trois jours de congé de maladie par année, sans perte de salaire, à la condition stricte que l'absence d'un membre du personnel n'occasionne au service aucun coût supplémentaire, requis pour des raisons légitimes liées à l'exploitation.

Afin d'éliminer tout obstacle artificiel visant à refuser un paiement, les refus seront immédiatement signalés au représentant national ou à la représentante nationale d'Unifor et au vice-président ou à la vice-présidente Ressources humaines.

Les jours de maladie qui ne seront pas utilisés au cours d'une année civile donnée ne seront pas reportés à l'année suivante.

Les jours de maladie ne doivent pas servir à prolonger un congé annuel ou des fins de semaine; ils doivent être utilisés uniquement en cas de maladie légitime.

Le membre du personnel doit informer son chef hiérarchique dès que possible, avant le début du quart de travail, de la raison et de la durée prévue de l'absence.

Le Syndicat reconnaît que les membres du personnel peuvent être tenus de fournir, à leurs frais, un certificat d'un médecin attestant qu'ils n'étaient pas aptes à se présenter au travail.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, veuillez apposer votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

Douglas S. Fisher
Premier directeur Relations de travail

LU ET APPROUVÉ

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000

ANNEXE 9

Minute de silence le Jour de deuil national

Le 6 mars 2001

Monsieur Rick Johnston
Président de la section locale 4000
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
545, boul. Crémazie Ouest, 15e étage
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

Durant les négociations, il a été convenu que, en ce qui concerne le Jour de deuil national, le 28 avril de chaque année, à 11 h, il y aura un arrêt de travail afin d'observer une minute de silence en hommage aux travailleuses et travailleurs canadiens décédés ou blessés au travail et afin de réitérer la volonté des parties de créer un milieu de travail sain et sécuritaire. Les parties conviennent que cette mesure s'appliquera uniquement au personnel autre que le personnel de bureau.

Si ce qui précède reflète nos discussions et notre entente sur cette question, veuillez indiquer votre accord dans l'espace prévu à cet effet.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations

Lu et approuvé :

Richard J. Dixon
Vice-président
Relations de travail et législation sur l'emploi

Rick Johnston
Président du Conseil

ANNEXE 10

Taux de salaire

**Exemples de salaires de base applicables
au personnel embauché à partir des dates suivantes :**

	Taux – Plus de 21 mois			
	2025	2026	2027	2028
A (Messenger ou messagère)	30.00	30.90	31.83	32.78
B (Aide-commis)	32.19	33.16	34.15	35.17
C (Dictaphoniste)	35.64	36.71	37.81	38.94
C/D (Sténographe)	37.18	38.30	39.45	40.63
D Adjoint ou adjointe Rampe des véhicules automobiles Préposé ou préposée Pont Victoria Commis général ou commis générale	37.76	38.89	40.06	41.26
E Préposé ou préposé Magasins/ Préposé ou préposée aux pièces Pointeau	38.66	39.82	41.01	42.24
F Préposé ou préposée Centre d'hébergement Commis Reprographie et courrier	39.64	40.83	42.05	43.31
G Commis principal ou commis principale Administration Commis Ingénierie	40.67	41.89	43.15	44.44
H Commis principal ou commis principale Ingénierie Représentant ou représentante, Centre de soutien Transport Représentant ou représentante, Centre de soutien-clients Chef d'équipe Rampe des véhicules automobiles Pointeau Effectif B Commis Garage - Parc Automobile	41.69	42.94	44.23	45.56

I Commis Répartition du matériel remorqué Commis principal ou commis principale Parc Représentant principal ou représentante principale, Centre de soutien Transport Commis principal ou commis principale Transport Répartiteur ou répartitrice d'équipes Enquêteur ou enquêteuse Réclamations Préposé ou préposée Gestion des stocks Représentant ou représentante Affaires électroniques et transactions Représentant ou représentante Comptes clients Représentant polyvalent ou représentante polyvalente de comptes Représentant ou représentante Services au personnel Représentant ou représentante Services optionnels Représentant ou représentante Prestation de services	42.80	44.08	45.40	46.76
J Répartiteur d'équipes principal ou répartitrice d'équipes principale Chef d'équipe Préposés, Pont Victoria Chef d'équipe Reprographie et courrier Chef d'équipe Gestion des stocks Représentant principal ou représentante principale Affaires électroniques et Transactions Représentant principal ou représentante principale Comptes clients Représentant polyvalent de comptes principal ou représentante polyvalente de comptes principale Représentant principal ou représentante principale Services au personnel	43.92	45.24	46.60	48.00
K Représentant principal ou représentante principale Prestation de services Représentant principal ou représentante principale Services, Feuille de paie Représentant principal ou représentante principale Services, Feuilles de route, tarification et contrôle des recettes	45.03	46.38	47.77	49.20

Autres				
Concierger	35.22	36.28	37.37	38.49
Manœuvre	35.34	36.40	37.49	38.61
Manœuvre classifié ou manœuvre classifiée	36.08	37.16	38.27	39.42
Préposé ou préposée Nettoyage à la vapeur	36.67	37.77	38.90	40.07
Chauffeur OCS	37.35	38.47	39.62	40.81
Conducteur ou conductrice de tracteur/Grutier ou grutière	38.57	39.73	40.92	42.15
Mécanicien ou mécanicienne de manœuvre (voir paragraphe 28.4)	44.04	45.36	46.72	48.12
Gestion du parc automobile				
Mécanicien ou mécanicienne A	46.90	48.31	49.76	51.25
Mécanicien-conseil ou mécanicienne-conseil	47.80	49.23	50.71	52.23
Contremaître ou contremaîtresse Mécanique	48.90	50.37	51.88	53.44
Contremaître ou contremaîtresse Garage /Conseiller chef d'équipe ou conseillère chef d'équipe Centre d'autorisation	49.78	51.27	52.81	54.39
Gestion de l'approvisionnement				
Préposé ou préposée 1 Magasins	36.24	37.33	38.45	39.62
Préposé ou préposée 2 Magasins	37.27	38.39	39.54	40.77
Préposé ou préposée 3 Magasins	37.51	38.64	39.80	40.97
Préposé ou préposée 4 Magasins	38.66	39.82	41.01	42.22

NOTA (1): Taux de salaire des nouveaux membres du personnel : de 0 à 7 mois de SCR : 85 %; de 8 à 14 mois de SCR : 90 %; de 15 à 21 mois de SCR : 95 %, des taux indiqués ci-dessus.

NOTA (2) : Le taux 2019 s'applique à compter du 1er avril. Les années suivantes s'appliquent à compter du 1er janvier.

ANNEXE 11

Impartition

Le 6 mars 2001

Monsieur Rick Johnston
Président du Conseil national 4000
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
545, boul. Crémazie est, 15e étage
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues durant les négociations collectives qui ont eu lieu à Montréal au sujet de l'article 35 – Impartition.

Le Syndicat a exprimé sa crainte que la Compagnie ait systématiquement recours à l'exception b) du paragraphe 35.1 pour justifier l'impartition de travaux là où elle a occasionné elle même ses pénuries de main d'œuvre en rationalisant ses effectifs.

Au sujet de cette crainte du Syndicat, la Compagnie confirme ne pas avoir l'intention de recourir à cette exception pour justifier l'impartition de travaux là où, après le 15 février 1999, les niveaux d'emploi sont réduits par rationalisation des effectifs.

L'entente ci dessus sera annexée à la convention 5.1 et entrera en vigueur à la date de signature des présentes et le restera jusqu'au 31 décembre 2003.

Si ce qui précède reflète le contenu de nos discussions à ce sujet, veuillez le confirmer en apposant votre signature dans l'espace réservé à cette fin ci dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

Richard J. Dixon
Vice-président
Relations de travail et législation sur l'emploi

Rick Johnston
Président du Conseil
national 4000

ANNEXE 12

Illinois Central

Le 6 mars 2001

Monsieur Gary Fane
Directeur du Transport
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
205, Placer Court
Willowdale (Ontario) M2H 3H9

Monsieur,

Au cours de la présente ronde de négociations, vous avez souligné les préoccupations de vos membres quant à la possibilité que l'acquisition de l'Illinois Central entraîne la rationalisation de certaines tâches à l'échelle transfrontalière.

De façon plus précise, dans la lettre du 26 février 1998 que vous adressiez à M. Tellier, vous l'informiez que vous cherchiez à obtenir des engagements clairs à la table de négociation relativement aux deux questions citées ci dessous :

1. « Est-ce que le travail effectué au Canada sera détourné vers les États Unis (par exemple, le chemin de fer regroupé conservera-t-il deux centres de services clients, ou doit-on s'attendre dans le futur à ce qu'il n'y en ait qu'un seul à Chicago, etc.)? »
2. « Le nombre de postes sera-t-il réduit au Canada à la suite de la fusion? »

M. Tellier a répondu dès le lendemain, vous invitant à travailler en équipe avec le CN afin de fournir à nos clients « un service fiable et de grande qualité, sans perturbations inutiles » et de « continuer à assurer la compétitivité du Canadien National ».

Il poursuivait comme suit :

« Compte tenu de cet engagement de travailler en équipe, je peux répondre avec empathie à vos deux questions. Selon moi, il n'y a aucune raison de croire que cette transaction pourrait entraîner le détournement vers les États Unis du travail effectué au Canada. Je ne vois pas pourquoi non plus il y aurait une réduction des niveaux d'emploi au Canada – au contraire, comme je l'ai déjà dit, la transaction devrait accroître le nombre des emplois de part et d'autre de la frontière. »

En conséquence, pour la durée de la présente convention collective, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de réduction nette de travail et (ou) de postes comme suite à toute rationalisation transfrontalière.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.
Richard J. Dixon
Vice-président
Relations de travail et législation sur l'emploi

ANNEXE 13

Retour à l'ancien système disciplinaire

Le 14 mars 2003

Monsieur John Moore-Gough
Représentant national
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
200, Riverview Drive
Chatham (Ontario) N7M 5Z8

Objet : Retour à l'ancien système disciplinaire

Monsieur,

Je désire par la présente lettre confirmer les discussions tenues durant les négociations de 2004 au sujet du processus disciplinaire de la Compagnie.

Le Syndicat soutient que les mesures disciplinaires sont maintenant imposées avec plus de sévérité qu'auparavant, différemment (suspensions et suspensions différées) et pour des motifs qui n'avaient jusque là que rarement ou jamais entraîné de sanction.

En vue de résoudre la question disciplinaire pour la durée de la convention collective ou jusqu'à entente contraire, la Compagnie rétablira le processus et les normes disciplinaires qui étaient en vigueur au début de l'application de la convention collective précédente, conformément aux pratiques et à la jurisprudence antérieures.

De plus, en considération de ce qui précède, la Compagnie et le Syndicat ont convenu de régler tous les cas disciplinaires en suspens conformément aux principes mentionnés ci haut.

La Compagnie et le Syndicat se réuniront douze mois après la ratification de la convention pour discuter et convenir d'améliorations à apporter au système disciplinaire. Toute modification devra être approuvée par les deux parties.

Kim Madigan
Vice-présidente
Relations de travail

ANNEXE 14

Avenant intervenu entre le Conseil 4000 du syndicat Unifor et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada concernant le recours à des travailleurs temporaires sans affectation à la Rampe des véhicules automobiles de Montréal.

Les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Conformément à l'alinéa 1.3 b) de la convention collective 5.1, et uniquement pour l'application à la Rampe des véhicules automobiles de Montréal, le terme « travailleurs temporaires sans affectation » désigne les personnes embauchées temporairement par la Compagnie, à temps partiel, en vertu d'un contrat de travail d'une durée fixe, pour aider relativement aux volumes de travail changeants pendant les périodes de pointe.

2. Les contrats de travail des travailleurs temporaires sans affectation à la Rampe des véhicules automobiles de Montréal peuvent couvrir une période de moins de douze mois. De plus, ils ne constituent pas une garantie d'emploi d'une quelconque durée ni une garantie de salaire.

3. Les travailleurs temporaires sans affectation ne sont pas considérés comme des travailleurs permanents de la Compagnie. Ils ne sont admissibles à aucun des avantages sociaux prévus par le Régime de garantie d'emploi et de revenu ou le régime d'avantages sociaux du CN, y compris le régime de retraite. Ainsi, les personnes embauchées comme travailleurs temporaires sans affectation doivent signer un contrat d'emploi temporaire faisant référence au présent avenant et aux présentes conditions et restrictions. Le Syndicat sera avisé lorsque des travailleurs temporaires sans affectation seront embauchés.

4. La semaine de travail des travailleurs temporaires sans affectation est du vendredi au jeudi. Les travailleurs temporaires sans affectation sont appelés pour travailler en fonction des besoins de l'exploitation et ne reçoivent pas d'horaire de travail préétabli. Les 40 premières heures travaillées par un travailleur temporaire sans affectation entre le vendredi et le jeudi seront rémunérées au taux normal.

5. Les travailleurs temporaires sans affectation se verront proposer de faire du temps supplémentaire uniquement après que tous les travailleurs en affectation régulière se seront fait offrir cette possibilité, ou selon les ententes locales. Les travailleurs temporaires sans affectation pourront pourvoir une affectation de relève pour vacances uniquement après que tous les travailleurs en affectation régulière se seront fait offrir cette possibilité, ou selon les ententes locales.

6. Les travailleurs temporaires sans affectation doivent être relâchés de leurs contrats de travail avant tout membre du personnel permanent soit mis à pied.

7. La Compagnie peut embaucher jusqu'à un maximum de 20 % de travailleurs temporaires, sauf entente mutuelle contraire à ce sujet. Ce maximum est calculé en fonction du nombre de postes permanents. Tous les travailleurs temporaires sans affectation doivent se faire offrir de travailler pendant les jours fériés.

En date de l'entrée en vigueur de la convention collective, la compagnie s'engage à prendre des mesures afin d'atteindre le 20 % de travailleurs temporaires sans avoir recours à des mises à pied ou des congédiements.

8. Conformément au paragraphe 11.3 de la convention collective, les travailleurs temporaires sans affectation n'ont pas droit à l'ancienneté et ne peuvent pas l'accumuler.

9. Les travailleurs temporaires sans affectation feront l'objet de retenues afin de payer des cotisations syndicales, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective 5.1.

10. Le salaire des travailleurs temporaires sans affectation équivaudra à 80 % du taux prévu des adjoints Rampe automobile, conformément au taux qui s'applique aux adjoints Rampe automobile en vertu des tableaux des salaires de la convention collective 5.1.

11. Si un travailleur temporaire sans affectation estime qu'on a porté atteinte à ses droits en vertu du présent avenant, le Syndicat peut présenter un grief en son nom, conformément aux modalités indiquées à l'article 24 de la convention collective 5.1.

12. Les travailleurs temporaires sans affectation ne peuvent se prévaloir d'aucun autre droit en vertu de la convention collective 5.1, à l'exception de ceux mentionnés dans le présent avenant.

13. Une personne embauchée comme travailleur temporaire sans affectation peut être réembauchée l'année suivante, à la seule discrétion de la Compagnie. Néanmoins, la Compagnie n'aura pas l'obligation d'embaucher ou de réembaucher une personne qui aurait déjà été à son emploi ou à l'avenir. La décision d'embaucher ou de réembaucher une personne revient exclusivement au CN.

14. Nonobstant toute autre disposition du présent avenant ou de la convention 5.1, le contrat de travail temporaire conclu avec un travailleur temporaire sans affectation peut être résilié par la Compagnie pour quelque motif que ce soit, moyennant un préavis de cinq jours, sans qu'un appel ou un recours soit possible.

15. Les travailleurs temporaires sans affectation peuvent postuler les postes à pourvoir qui sont encore vacants après la période d'affichage exigée par la convention collective 5.1, avant qu'ils ne soient affichés à l'externe. Les candidats postulant pour un poste permanent devront participer à un processus d'entrevue qui permettra de déterminer s'ils conviennent au poste. La décision d'embaucher une personne demeure à la seule discrétion de la Compagnie.

16. Si le Syndicat croit que le recours à des travailleurs temporaires sans affectation a une incidence sur l'embauche de travailleurs à temps plein supplémentaires par la Compagnie, le Syndicat peut exprimer ses préoccupations au directeur principal ou à la directrice principale Rampe automobile et, si la question n'est pas résolue, il peut la soumettre au vice-président ou à la vice-présidente Exploitation multimodale. Le Syndicat se réserve le droit de présenter un grief si la question n'est pas réglée.

17. Afin que les exigences en matière d'exploitation et de sécurité soient respectées, tous les travailleurs temporaires sans affectation recevront une formation complète pour leur permettre de s'acquitter des tâches et responsabilités du poste qui leur est assigné.

Le présent avenant est conclu sous toutes réserves et ne créera pas de précédent pour aucune des parties. Son application est strictement limitée à la Rampe des véhicules automobiles de Montréal et il comporte une clause de résiliation moyennant préavis de 60 jours. Ce préavis peut seulement être remis par l'autorité compétente de la Compagnie ou par le représentant régional ou la représentante régionale du Syndicat. Les parties devront se rencontrer et tenter de régler les différends relatifs au présent avenant avant de présenter un avis de résiliation.

Fait à Montréal (Québec), le 31 mars 2019.

Pour la Compagnie,

Martin Guimond
Vice-président
Exploitation multimodale

Pour le Syndicat,

Dave Kissack
Président
Conseil national 4000

ANNEXE 15

Répartition des heures supplémentaires

17 janvier 2023

Dave Kissack
Président du Conseil 4000 d'Unifor

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues en 2022 dans le cadre des négociations collectives concernant l'article 5 de la convention 5.1 et l'article 13 de la convention complémentaire, relativement à la répartition des heures supplémentaires.

Afin de répondre aux préoccupations au sujet des heures supplémentaires et, plus précisément, au sujet des exigences en matière d'heures supplémentaires occasionnelles et de la planification de ces heures, les parties ont convenu d'établir une entente sur la répartition des heures supplémentaires, conformément aux alinéas a) et b) du paragraphe 172 (1) du Code canadien du travail.

Il est convenu que les heures supplémentaires seront réparties sur une période de 26 semaines, jusqu'à l'expiration de la convention. La période de 26 semaines commencera le 1^{er} janvier de chaque année.

Même si nous continuerons de nous efforcer de réduire au minimum les heures supplémentaires, la répartition des heures supplémentaires dissipera les inquiétudes des membres du personnel qui préféreraient travailler moins d'heures supplémentaires et aidera ceux qui souhaitent travailler plus d'heures supplémentaires en vertu du principe de la répartition des heures.

L'adoption du principe de la répartition des heures supplémentaires constitue le seul changement envisagé aux dispositions de l'article 5 de la convention 5.1 et de l'article 13 de la convention complémentaire. En outre, les parties conviennent que la raison d'être de cette entente n'est pas de remplacer les heures de travail normales prévues par des possibilités de faire des heures supplémentaires.

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

POUR LE CONSEIL 4000 D'UNIFOR

Dave Kissack
Président, Conseil 4000 d'Unifor

POUR LE CN

Line Tanguay
Première directrice
Relations de travail

ANNEXE 16

Frais pour des permis speciaux

14 février 2023

Dave Kissack
Président
Conseil 4000 d'Unifor

Monsieur,

La présente a trait à la demande du Syndicat concernant les frais pour des permis spéciaux.

La présente confirme que lorsque la Compagnie exige l'obtention d'un permis spécial pour un poste dans la catégorie actuelle des mécaniciens, la Compagnie paiera les frais annuels de ce permis pour le membre du personnel. La Compagnie paiera également les cotisations annuelles de CPA pour les membres du personnel qui détiennent actuellement une telle licence.

Sincères salutations,

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

ANNEXE 17

Avenant intervenu entre le CN et le Conseil national 4000 d'UNIFOR, concernant l'établissement d'un programme d'apprentissage des mécaniciens

Le CN est déterminé à veiller à ce que son parc de matériel ferroviaire soit entretenu selon les normes les plus élevées, ce qui exige que nous embauchions et formions un effectif composé de professionnels du secteur.

La Compagnie reconnaît que la concurrence est très vive pour ce type de professionnels à certains endroits au Canada, ce qui rend plus difficile la tâche du CN d'attirer et de maintenir en poste des mécaniciens.

Par conséquent, les parties ont convenu d'établir et de tenir à jour un programme d'apprentissage des mécaniciens qui permettra un transfert efficace des connaissances et fera en sorte que le CN dispose du meilleur effectif possédant les connaissances les plus à jour dans l'avenir. Les modalités du programme sont les suivantes :

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

1. Afin d'être admissible au programme d'apprentissage en vertu du présent avenant, le candidat ou la candidate doit répondre aux critères suivants :
 - a) Les personnes qui participent au programme d'apprentissage par suite d'une embauche ou d'une promotion doivent être capables de parler aisément, de lire et d'écrire dans l'une des langues officielles du Canada, ou les deux. Elles doivent également passer avec succès les épreuves d'admission de la Compagnie.
 - b) Les candidats doivent satisfaire aux normes en matière d'éducation fixées par les règlements pour le métier ou doivent être titulaires d'un diplôme d'études secondaires provincial ou de son équivalent.
 - c) La Compagnie peut consentir une exception à ces exigences aux candidats dont les qualifications sont exceptionnelles ou qui possèdent de l'expérience pertinente, mais ces exceptions ne doivent pas être incompatibles avec les règlements provinciaux qui s'appliquent.
2. La Compagnie conserve le droit d'embaucher des apprentis à n'importe quel niveau de formation (première, deuxième, troisième ou quatrième année) et de choisir le nombre et l'emplacement des postes d'apprentis qui sont nécessaires à un moment donné.

FORMATION DES APPRENTIS

3. La formation comprendra une combinaison de formation en classe dans une école technique ou un établissement semblable (ci-après appelée l'« école ») et de formation en milieu de travail pour des tâches précises dans plusieurs domaines. La Compagnie déterminera les quarts et les jours de repos pour la durée de l'apprentissage afin de maximiser les occasions de formation. Il est entendu que ces quarts et ces jours de repos peuvent être modifiés à la discrétion de la Compagnie afin de faciliter et d'optimiser les occasions d'apprentissage des apprentis.
4. Les apprentis peuvent, si la chose est nécessaire ou désirable, être affectés à différents postes même si ces derniers sont situés à d'autres endroits de leur gare d'ancienneté,

de leur territoire d'ancienneté de base ou de leur région, pourvu que ces postes soient conformes aux conditions de leur programme d'apprentissage.

5. Les personnes choisies pour le programme d'apprentissage devront obtenir les notes de passage requises et des résultats satisfaisants lors de toutes les évaluations mensuelles de la performance. Les apprentis qui n'obtiendront pas des notes satisfaisantes en tout temps pourront, à la discrétion de la Compagnie, être exclus du programme.
6. Le CN rémunérera les apprentis au taux de salaire normal des apprentis et paiera également les droits de scolarité, les livres et le matériel scolaire nécessaires durant les programmes des écoles techniques approuvés par la Compagnie afin que les apprentis réussissent le programme d'apprentissage.
7. Les apprentis doivent être en règle en tout point à l'école tout au long de leur apprentissage.
8. Les apprentis doivent signer une décharge autorisant la Compagnie à accéder à leur dossier scolaire et de présence et aux autres dossiers conservés par l'école.
9. Les apprentis doivent fournir la preuve qu'ils ont obtenu les notes de passage de l'école pour les cours de base afin de pouvoir continuer.
10. La Compagnie paiera les coûts nécessaires pour inscrire les apprentis auprès des organismes de réglementation provinciaux appropriés (p. ex., ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et ordres de métiers provinciaux, ou un organisme semblable).

SURVEILLANCE EXERCÉE À L'ENDROIT DES APPRENTIS

11. Les apprentis doivent, tout au long de leur apprentissage, manifester la volonté et les aptitudes voulues pour apprendre leur métier, sous peine d'être remerciés de leurs services. La Compagnie peut recommander en tout temps des mesures disciplinaires ou la résiliation du contrat d'apprentissage des apprentis pour faute. Exemples de fautes :

- 1) Incapacité d'apprendre
- 2) Manque de fiabilité
- 3) Travail insatisfaisant
- 4) Manque d'intérêt à l'égard de son travail ou de son apprentissage
- 5) Mauvaise conduite
- 6) Omission de se présenter régulièrement en classe
- 7) Comportements dangereux
- 8) Refus de suivre les directives
- 9) Autres inconduites

Avant la résiliation du contrat d'un apprenti, la Compagnie doit mener une enquête conformément au paragraphe 24.1 de la convention collective 5.1 ou au paragraphe 23.1 de la convention complémentaire, selon le cas, pourvu que l'apprenti ait terminé la période d'essai, comme il est indiqué au paragraphe 12 ci-dessous.

PÉRIODE D'ESSAI

12. Les 800 premières heures d'emploi des apprentis constitueront une période d'essai destinée à déterminer s'ils possèdent les aptitudes nécessaires pour apprendre leur métier. Si les apprentis avaient déjà de l'ancienneté en vertu de la convention 5.1 ou de

la convention complémentaire, lorsqu'ils sont exclus du programme d'apprentissage par la Compagnie, ils peuvent se prévaloir de droits de supplantation conformément au paragraphe 12.16 (convention 5.1) ou à l'alinéa 14.15 d) (convention complémentaire) afin de retourner au poste qu'ils occupaient avant de commencer l'apprentissage.

MODALITÉS D'EMPLOI

- 13.** Les apprentis seront seulement embauchés par la Compagnie s'ils démontrent leur volonté de s'engager dans une relation d'emploi à long terme avec le CN et s'ils signent un contrat de maintien en poste comme apprentis.
- 14.** Les apprentis devront signer un contrat signifiant leur engagement d'effectuer le programme de formation des apprentis et de demeurer au service du CN pour une période définie d'au moins trois ans (1 095 jours civils) après la fin de leur apprentissage. (Voir le contrat d'apprentissage ci-joint.)
- 15.** Les apprentis qui décident de quitter le programme de formation avant la fin ou qui n'effectuent pas la période de maintien en poste (précisions au paragraphe 14) devront rembourser à la Compagnie les droits de scolarité, les livres et le matériel payés par la Compagnie dans le cadre du programme. Le montant du remboursement sera calculé au prorata en fonction du pourcentage du programme terminé. Pour être plus clair, si un membre du personnel quitte le programme avant d'avoir obtenu sa certification, il devra rembourser au CN la totalité des coûts engagés pour la formation en classe et les livres. Si un membre du personnel quitte le programme au cours des trois années suivant l'obtention de la certification, il devra rembourser 50 % des coûts engagés mentionnés ci-dessus.

SALAIRES ET AVANTAGES

- 16.** Les apprentis seront rémunérés selon un barème de salaires augmentant progressivement de la façon suivante :
 - La rémunération des apprentis de première année équivaldra à 80 % du taux des mécaniciens de matériel lourd ou des mécaniciens A, selon le cas.
 - La rémunération des apprentis de deuxième année équivaldra à 85 % du taux des mécaniciens de matériel lourd ou des mécaniciens A, selon le cas.
 - La rémunération des apprentis de troisième année équivaldra à 90 % du taux des mécaniciens de matériel lourd ou des mécaniciens A, selon le cas.
 - La rémunération des apprentis de quatrième année équivaldra à 95 % du taux des mécaniciens de matériel lourd ou des mécaniciens A, selon le cas.
- 17.** Tous les apprentis auront droit aux mêmes régimes d'avantages sociaux que les membres du personnel permanent en vertu de la convention collective applicable.

ANCIENNETÉ

- 18.** Sauf dispositions contraires, l'ancienneté des apprentis se limite à leur gare d'attache et elle commence à courir à partir de la date à laquelle ils ont été admis dans la catégorie des apprentis après leur dernière entrée au service de la Compagnie. Des listes d'ancienneté sont préparées pour les apprentis. Les apprentis pourront faire valoir leurs droits d'ancienneté et obtenir des congés dans leur groupe d'ancienneté. S'il est nécessaire de déplacer des congés pour faciliter la présence à l'école, les dispositions

du paragraphe 29.15 ne s'appliqueront pas. Si le nombre d'apprentis doit être réduit en raison du manque de travail, la première personne embauchée ou classée comme apprentie sera la dernière à être mise à pied, et la dernière personne mise à pied sera la première à être réembauchée.

19. À la fin du programme d'apprentissage, les apprentis seront inscrits sur la liste d'ancienneté permanente de leur métier respectif dans leur gare d'attache et on leur accordera l'ancienneté accumulée depuis leur date d'admission dans la catégorie des apprentis après leur dernière date d'entrée au service de la Compagnie.

NOTA : L'apprenti ou l'apprentie le ou la moins ancien/ne d'une gare d'ancienneté peut être supplanté/e par la mécanicienne ou le mécanicien le moins ancien en service actif dans la même gare d'ancienneté, qui autrement aurait fait l'objet d'une mise à pied, à condition que l'ancienneté du mécanicien ou de la mécanicienne soit antérieure à celle de l'apprenti ou de l'apprentie. Le présent nota ne s'applique pas à la gare d'ancienneté où des mécaniciens plus anciens sont mis à pied.

20. Les apprentis promus d'une catégorie d'emploi en vertu de la convention 5.1 ou de la convention complémentaire continuent à figurer sur la ou les listes d'ancienneté où ils étaient inscrits auparavant jusqu'à ce qu'ils se qualifient comme mécaniciens et qu'une date d'ancienneté leur soit attribuée sur la liste permanente des mécaniciens. Ils conserveront leurs droits de retour seulement s'ils ne se qualifient pas comme mécaniciens.
21. Les apprentis pourront seulement exercer leurs droits d'ancienneté sur d'autres apprentis inscrits dans leur territoire d'ancienneté. Si aucun poste n'est vacant, la Compagnie pourra, sur demande, envisager de muter la personne dans un autre territoire d'ancienneté, pourvu qu'il y ait un poste vacant d'apprenti et que les qualifications de l'apprenti répondent aux critères pour faire reconnaître son métier dans la province où il sera muté. Une fois mutés, les apprentis établiront leur ancienneté en fonction de la date de leur mutation. Ils seront protégés par des droits de retour à leur terminal d'origine pendant une période de six mois après la date de leur mutation.
22. La Compagnie tiendra compte, dans la mesure du possible, de l'ordre d'ancienneté des apprentis pour l'attribution des quarts de travail et des jours de repos. Cela comprend l'acceptation de toute demande faite par les apprentis pour travailler à l'intérieur d'une même région métropolitaine.
23. Par suite d'un commun accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et le représentant désigné ou la représentante désignée du Conseil national 4000 d'Unifor, les apprentis peuvent être autorisés, n'importe quand au cours de leur apprentissage, à être mutés à n'importe quel endroit de leur région où ils pourront demeurer au terme de leur formation. Toutefois, si la région comprend différents territoires de réglementation provinciale, les apprentis devront démontrer, pour pouvoir être mutés, qu'ils possèdent les qualifications nécessaires pour que leur métier soit reconnu dans la province où ils souhaitent être mutés.
24. À la fin de leur apprentissage, les apprentis seront autorisés à faire valoir leur ancienneté dans leur gare d'attache pour supplanter des mécaniciens moins anciens.

TRANSPORT ET HÉBERGEMENT

- 25.** Lorsque des apprentis doivent, pour leur formation, travailler temporairement loin de leur point d'attache, la Compagnie remboursera des frais de déplacement raisonnables conformément à l'article 18 de la convention collective 5.1.

Pour les déplacements aller-retour au Campus CN pendant les jours de repos, les apprentis reçoivent une indemnité de déplacement de 250,00 \$ pour chaque aller simple. Les parties conviennent que le temps de déplacement pendant les jours de repos des apprentis ne sera pas considéré comme des heures de travail.

PERMIS PROFESSIONNELS

- 26.** La Compagnie remboursera les frais de renouvellement de tout permis spécial pour la catégorie des mécaniciens des métiers spécialisés, qui pourrait être exigé par la Compagnie.

Le présent avenant concernant l'établissement d'un programme d'apprentissage des mécaniciens entrera en vigueur le 31 mai 2019. Une fois en vigueur, il ne pourra être annulé que sur préavis de 60 jours. Si un avis d'annulation est remis, les parties conviennent de se réunir pour examiner les motifs de l'annulation et présenter des suggestions en vue du maintien du présent avenant.

Fait à Montréal (Québec), le 31 mars 2019.

Pour la Compagnie,

Pour le Syndicat,

K. A. Madigan
Première vice-présidente
Ressources humaines

Dave Kissack
Président,
Conseil national 4000

CN-Conseil 4000 d'UNIFOR
Contrat d'apprentissage des mécaniciens

Le présent contrat d'apprentissage doit être rempli conformément à l'avenant intervenu le 31 mars 2019 entre le Conseil national 4000 d'Unifor et le CN, concernant l'établissement d'un programme d'apprentissage des mécaniciens. Conformément aux modalités de l'avenant, vous devez prendre connaissance des conditions suivantes et vous engager à les respecter :

- Vous avez lu l'avenant daté du 31 mars 2019, dont il est fait mention ci-dessus.
- Vous reconnaissez qu'en acceptant de participer au programme d'apprentissage, vous devez vous soumettre aux conditions du programme d'apprentissage, de l'avenant et du présent contrat d'apprentissage.
- Vous comprenez vos obligations immédiates et continues en vertu du programme d'apprentissage et du présent contrat d'apprentissage, notamment les dispositions relatives au maintien en poste et les obligations de remboursement.
- Vous acceptez d'effectuer le programme d'apprentissage et de demeurer au service de la Compagnie pendant au moins trois années complètes (1 095 jours civils), appelées période de maintien en poste, à partir du moment où vous terminez avec succès votre apprentissage.
- Vous acceptez que, si vous quittez le programme de formation avant la fin (avant de l'avoir réussi) ou si vous ne terminez pas la période de maintien en poste de trois ans, vous devrez rembourser à la Compagnie les droits de scolarité, les livres et le matériel payés par la Compagnie dans le cadre du programme d'apprentissage. Ce montant sera calculé au prorata (le montant à rembourser dépendra du moment où vous quitterez le programme d'apprentissage ou la période de maintien en poste).
- Vous comprenez que vous serez seulement embauché/e par la Compagnie si, et seulement si, vous démontrez, et continuez de démontrer, votre volonté de vous engager dans une relation d'emploi à long terme avec le CN (et non pas seulement pour la durée du programme d'apprentissage ou de la période de maintien en poste). Vous comprenez également que vous serez maintenu/e à votre poste durant votre apprentissage à condition que vous manifestiez la volonté et les aptitudes voulues pour apprendre votre métier tous les jours.
- Vous acceptez que, si vous ne réussissez pas le programme de formation ou si vous ne terminez pas la période de maintien de trois ans, vous devrez rembourser au CN tous les montants exigés en vertu des conditions du présent contrat d'apprentissage. En signant le présent contrat d'apprentissage, vous acceptez que l'on déduise ces montants dus au CN des sommes que vous doit le CN pour du salaire, des congés payés ou toute autre raison. Si, à ce moment-là, les sommes que le CN vous doit sont insuffisantes pour couvrir le montant à rembourser, vous comprenez que vous devrez rembourser au CN les montants qui n'auront pas été remboursés.

Si vous comprenez ces conditions et êtes d'accord avec elles, veuillez apposer votre signature ci-dessous.

Je comprends mes obligations et j'accepte de rembourser le CN si je ne réussis pas le programme d'apprentissage ou si je quitte le CN avant la fin de la période de maintien en poste de trois ans.

Je suis d'accord _____
(signature de l'apprenti/e)

Date : _____

ANNEXE 18

Comité de réaménagement de l'effectif

18 novembre 2022

Dave Kissack
Président du Conseil 4000 d'UNIFOR
Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues durant les négociations nationales au sujet des communications entre les parties. Dans le but d'améliorer les communications sur des questions d'intérêt commun pour les parties, ces dernières acceptent de se rencontrer et de tenir des discussions comme il est décrit ci-dessous.

Comité de réaménagement de l'effectif

- a) La Compagnie et Unifor participeront à un comité mixte de réaménagement de l'effectif, sur une base régionale. Au moins un ou une cadre de niveau directeur principal ou premier directeur y participera, de même que d'autres gestionnaires des Ressources humaines, des Relations de travail ou autres, selon les sujets devant faire l'objet des discussions. Unifor sera représenté par une représentante ou un représentant régional et par le président ou la présidente du conseil.
- b) Au départ, les réunions auront lieu une fois par mois, et la fréquence pourra être modifiée au besoin selon une entente mutuelle entre les parties.
- c) Pour assurer des réunions productives et dans la mesure du possible, le Syndicat et la Compagnie communiqueront à l'avance les sujets des discussions. Nonobstant ce qui précède, chaque partie aura toutefois la possibilité de proposer des sujets de discussion de façon ponctuelle au cours des réunions.
- d) Le comité se penchera sur des sujets d'intérêt mutuel comprenant notamment :
 - règles, politiques, procédures et règlements nouveaux ou révisés qui ont une incidence sur les membres de l'unité de négociation;
 - sujets ayant une incidence sur les conditions de travail, les installations et le matériel;
 - communications générales au sujet des événements;
 - discussions générales sur les prévisions commerciales;
 - statut et recours aux entrepreneurs, en vertu des articles 35 et 20.

Sincères salutations,

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

Lu et approuvé.

Dave Kissack
Président, Conseil 4000 d'UNIFOR

ANNEXE 19

20 mars 2023

Barry Kennedy
Représentant national
10203, 178 Street NW
Edmonton (Alb.) T5S 1M3

Alexandre Lamarre
Représentant national
565, boul. Crémazie Est
Bureau 10100
Montréal (Qc) H2M 2W1

Dave Kissack
Président
Conseil 4000 d'Unifor
202A - 275 Broadway Avenue
Winnipeg (Man.) R3C 4M6

Messieurs,

OBJET : Protocole d'accord sur un processus de médiation et d'arbitrage accéléré pour le règlement des griefs

ENTRE : le Conseil 4000 d'Unifor Canada
(ci-après nommé le « Syndicat »)

ET : La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (ci-après nommée « la Compagnie »).

La Compagnie et le Syndicat (ci-après les « parties ») conviennent de suivre les règles et les procédures suivantes pour accélérer la résolution des griefs au stade final de règlement, relativement aux conventions collectives entre les parties. Le présent Protocole et ses modalités constituent une solution de rechange à l'intervention du Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada et permettront d'assurer la résolution ordonnée et rapide des différends en suspens entre les parties; ils seront ajoutés sous forme d'annexe à toutes les conventions collectives entre les parties et en feront partie.

1. Le présent « Protocole d'accord sur un processus de médiation et d'arbitrage accéléré pour le règlement des griefs » a été élaboré en toute bonne foi pour servir de mécanisme efficace de règlement de tous les griefs en suspens entre les parties, surtout ceux qui sont déposés au dernier stade du processus et dont l'étape subséquente serait celle du « règlement définitif des différends ».
2. Avant de prévoir des audiences en arbitrage ou en médiation (ci-après le « processus de médiation-arbitrage »), les parties devront examiner les cas en question afin de déterminer s'ils sont adaptés à ce processus. Ce processus est conçu pour les cas portant sur les mesures disciplinaires; les réclamations relatives aux fiches de temps; la signification ou la violation présumée d'une ou de plusieurs dispositions d'une convention collective en vigueur valide; ou la législation applicable, y compris toutes les réclamations liées aux dispositions de ladite législation lorsque le Syndicat est d'avis qu'un membre du personnel a été injustement traité. Sont exclus de ce processus les cas de congédiement d'un membre du personnel, de sous-traitance, de droit exclusif au travail, et tous les autres cas pour lesquels les parties conviennent d'un commun accord qu'ils ne peuvent pas être traités dans le cadre de ce mécanisme.
2. Les parties conviennent d'avoir recours à un médiateur-arbitre ou une médiatrice-arbitre unique aux fins des présentes, et cette personne sera nommée par les parties afin de remplir le rôle de médiateur-arbitre désigné pour toute la durée de chaque convention collective. Les parties choisiront un ou une arbitre ou un médiateur ou une médiatrice de remplacement qui remplacera le médiateur-arbitre désigné en cas d'absence imprévue ou d'incapacité de cette personne à remplir son rôle pendant toute la durée de la convention collective.

3. Avant la renégociation des conventions collectives ou la ratification et l'entrée en vigueur de nouvelles conventions, les parties peuvent décider de se rencontrer pour examiner la possibilité de nommer d'autres arbitres ou médiateurs aux fins du présent Protocole d'accord. Au besoin, les parties devront discuter de toute proposition de changement de médiateur-arbitre désigné et finaliser ce changement au moins six mois avant l'expiration des conventions collectives. La clause 2 du présent Protocole sera applicable à tous les médiateurs-arbitres désignés nouvellement nommés.
4. Tous les frais engagés par le médiateur-arbitre désigné sont assumés, en parts égales, par la Compagnie et le Syndicat.
5. Le processus de médiation-arbitrage aura lieu deux fois par année civile, au cours de la troisième semaine pleine des mois de mars et de septembre, un mercredi, un jeudi ou un vendredi, ou à un moment convenu d'un commun accord. Conformément à la clause 2 du présent Protocole, les parties doivent s'entendre sur les différends devant être traités dans le cadre du processus de médiation-arbitrage au plus tard le 15^e jour du mois précédent.
6. Tous les cas soumis au processus de médiation-arbitrage doivent être présentés au médiateur-arbitre désigné sous forme d'exposé conjoint entre les parties d'un maximum de deux pages. L'exposé conjoint doit contenir le nom du plaignant, sa date d'entrée en service et son ancienneté, les faits en cause, et les références aux dispositions particulières de la convention collective ou de la législation pertinentes qui auraient été mal interprétées ou enfreintes. Si les parties sont incapables de s'entendre sur un exposé conjoint, des exposés distincts d'un maximum de deux pages doivent être présentés. Tous les éléments de preuve relatifs aux cas doivent être soumis à l'arbitre au plus tard 48 heures avant l'audience.
7. Lors de l'audience, les parties doivent être prêtes à fournir au médiateur-arbitre désigné une copie des griefs du Syndicat et des réponses de la Compagnie, y compris de toutes déclarations et preuves, advenant le cas où le médiateur-arbitre désigné aurait besoin de plus de renseignements pour rendre une décision réfléchie.
8. Puisque les deux parties reconnaissent que des discussions franches et ouvertes favorisent la résolution des griefs, elles peuvent décider de tenir des réunions patronales-syndicales à l'échelle du réseau au sujet de tous les griefs en suspens devant être portés en médiation-arbitrage. Chaque grief doit être examiné dans une dernière tentative honnête de résoudre le différend avant d'avoir recours au processus de médiation-arbitrage. Les délais prescrits pour le traitement des griefs doivent être respectés par les parties afin de faciliter le processus. Les cas non résolus doivent ensuite être soumis au médiateur-arbitre désigné.
9. Le médiateur-arbitre désigné entendra, dans un format de médiation-arbitrage, les causes prédéterminées qui lui seront soumises en ordre de dates, de la cause la plus ancienne à la plus récente, à moins que les parties n'en décident autrement. Les deux parties devront limiter leurs présentations respectives à des exposés oraux d'une durée maximale de 20 minutes par cause, y compris les réfutations, et les représentations et les argumentations doivent être restreintes et limitées à deux porte-parole pour la partie syndicale et à deux porte-parole pour la partie patronale. Aucun conseiller juridique n'est autorisé à assister à l'audience.

10. Le médiateur-arbitre désigné peut faire une première tentative de médiation entre les parties. Si aucun règlement n'est obtenu par médiation, le médiateur-arbitre désigné rendra alors oralement une décision, et dans les trente jours, publiera une courte sentence qui sera exécutoire et sans appel. Une telle sentence arbitrale ne devra rien ajouter à aucune des dispositions de la convention collective applicable ou y supprimer, y modifier, y annuler ou négliger d'y observer quoi que ce soit.
11. Toutes les sentences et décisions accélérées de médiation-arbitrage rendues par le médiateur-arbitre désigné doivent être par écrit et seront numérotées et considérées comme étant sans préjudice pour l'une ou l'autre des parties, ne constitueront pas un précédent et ne seront pas considérées comme une reconnaissance de responsabilité par l'une ou l'autre des parties dans le cas de causes futures de nature semblable. Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent ultérieurement se référer à ces sentences dans le cadre d'un effort de bonne foi pour résoudre un différend similaire dans le cadre de la procédure de règlement des griefs; toutefois, aucune des parties ne peut invoquer ces sentences dans des représentations ultérieures devant un arbitre lors d'audience en arbitrage pour justifier une allégation selon laquelle la question a été définitivement réglée en médiation-arbitrage.
12. Ni la Compagnie, ni le Syndicat, ni les membres du personnel touchés ne peuvent en appeler des décisions du médiateur-arbitre désigné.
13. Le processus de médiation-arbitrage accéléré est mené conformément aux directives du médiateur-arbitre désigné, ou de la façon déterminée d'un commun accord par les parties et le médiateur-arbitre désigné avant le début du processus.
14. Les parties conviennent que les pouvoirs du médiateur-arbitre désigné sont limités par les présentes règles et aux présentes règles, nonobstant tout autre accord contraire, et que cette personne n'a pas le pouvoir de modifier les présentes règles sans le consentement écrit des parties.
15. Si les parties éprouvent des difficultés dans la mise en œuvre des décisions du médiateur-arbitre désigné, les parties conviennent que cette personne restera saisie de chacune des causes présentées en médiation-arbitrage.
17. Les parties conviennent qu'à l'issue du processus de médiation-arbitrage, et conformément à l'esprit et à l'intention de ce processus tel qu'il est expliqué à la clause 1 du présent Protocole, il ne devrait plus y avoir de griefs en suspens au stade final de la procédure de règlement des griefs.

Fait le 24 novembre 2024.

POUR LE CN

Melanie Martens
Première directrice Relations de travail
CN

POUR LE SYNDICAT

Dave Kissack
Président national
Conseil 4000 d'Unifor