

CONVENTION 12

conclue entre

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

et

la section locale 100 d'Unifor

et régissant

LES TAUX DE SALAIRE

et

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

**du personnel d'atelier
de la Traction et du Matériel remorqué**

**En vigueur le 1^{er} janvier 2023
sauf indication contraire**

(English version available upon request)

PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL ET À LA FAMILLE DU CN

L'information relative au Programme d'aide au personnel et à la famille (PAPF) ne fera partie d'aucune convention collective et ne sera pas considérée comme un document complémentaire à la convention 12.

À n'importe quelle heure du jour ou de la nuit, de n'importe où au Canada, vous pouvez obtenir de l'aide.

Tous les services sont accessibles jour et nuit par l'intermédiaire d'une ligne sans frais (1-800-363-3872 en français ou 1-800-268-5211 en anglais) qui transfère l'appel au Centre d'accès aux services de santé comportementale. Vous pouvez aussi y accéder par Internet à l'adresse www.fgiworldmembers.com, en entrant le code d'utilisateur « cn » et le mot de passe « cn01 ». Toute information divulguée à partir de l'appel à ce centre et jusqu'à la fermeture du dossier demeure tout à fait confidentielle; aucune donnée personnelle n'est communiquée au CN sans l'autorisation expresse du membre du personnel.

Pour de plus amples renseignements sur le Programme d'aide au personnel et à la famille, communiquez avec un pair du PAPF ou avec une représentante syndicale ou un représentant syndical de votre région, ou encore composez le numéro de la ligne sans frais indiqué ci-dessus.

Numéros de téléphone utiles

PAPF	1-800-363-3872 (français)
PAPF	1-800-268-5211 (anglais)
Centre des ressources humaines	1-877-399-5421

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
1. Horaire de travail et pauses-repas.....	1
2. Heures supplémentaires	3
3. Attribution des jours de repos.....	4
4. Affectations de relève.....	5
5. Heures supplémentaires et appels	6
6. Missions d'urgence et service de secours	8
7. Mutations temporaires.....	16
8. Service itinérant	16
9. Personnel du service itinérant payé à raison de 181,3 heures par période de quatre semaines.....	18
10. Jour de deuil national	19
11. Remplacements temporaires.....	19
12. Travail du personnel de supervision	19
13. Promotion à un poste de supervision	19
14. Promotion au poste de chef d'équipe	19
15. Congés.....	20
16. Absences pour cause de force majeure	20
17. Loyaux services.....	20
18. Comparutions.....	22
19. Paiement des salaires	23
20. Fermeture des ateliers	23
21. Personnel mis à pied cherchant un autre emploi	23
22. Travail lors de la fermeture d'un atelier pour cause de force majeure.....	24
23. Ancienneté (y compris la probation, l'affichage des postes, et la mise à pied).....	24
24. Assignation des tâches	34
25. Travail d'aides accompli par des manœuvres.....	34
26. Superviseurs temporaires	34
27. Procédures d'enquête et de règlement des griefs	34
28. Règlement définitif des griefs	39
29. Fonctions de juré.....	42
30. Apprentissage	43
31. Taux de salaire horaires et primes de quart	50
32. État des locaux.....	54
33. Accidents du travail	54
34. Tableaux d'affichage	54
35. Sécurité et santé	55
36. Transport gratuit.....	56
37. Protection du personnel	56
38. Utilisation de la voiture personnelle	57
39. Aide supplémentaire.....	57
40. Démolition du matériel.....	57
41. Signaux protecteurs	57
42. Échappement des locomotives.....	58
43. Discrimination, harcèlement et équité en matière d'emploi.....	58
44. Congé de deuil	59
45. Jours fériés	60

46. Congés annuels	63
47. Assurance-vie à la retraite.....	68
48. Retenue des cotisations syndicales.....	69
49. Régime de garantie d'emploi et de revenu	70
50. Régime de prévoyance du personnel – Assurance-vie et prestations de maladie et de maternité	70
51. Impartition	71
52. Catégories de métiers et dispositions particulières aux métiers.....	72
53. Traduction et révision de la convention collective	79
54. Compétence des syndicats	79
55. Procédure d'application et d'interprétation de la convention collective	79
56. Révision de la convention collective	79
57. Application des dispositions générales et des dispositions particulières	79
58. Diffusion des conventions	80
59. Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire.....	80
60. Dispositions générales	80

ANNEXES

ANNEXE		PAGE
ANNEXE I	Consignes de sécurité relatives aux travaux de vérification, d'entretien et de réparation des locomotives et des wagons – voies de réparation ordinaires et de triage à butte.....	86
ANNEXE II	Interprétation des paragraphes 23.11, 23.13 et 23.16	89
ANNEXE III	Intentionnellement laissé en blanc.....	91
ANNEXE IV	Protocole d'entente du 6 mars 2001 – Attribution des congés annuels à certains membres du personnel d'atelier aux chantiers de réparations courantes.....	92
ANNEXE V	Lettre d'entente du 6 mars 2001 – Composition des équipes affectées au service de secours et aux grues rail-route (applicable au poste de mécanicien de mat remorqué uniquement)	99
ANNEXE VI (A)	Lettre d'entente du 6 mars 2001 – Application du paragraphe 23.17.....	94
ANNEXE VI (B)	Lettre d'entente du 6 mars 2001 Application des paragraphes 23.17 et 23.18	95
ANNEXE VII	Lettre de la Compagnie du 6 mars 2001 – Autorisation de mutation temporaire aux lieux de travaux courants accordée au personnel d'ateliers principaux pendant la fermeture des ateliers.....	97
ANNEXE VIII	Lettre de la Compagnie du 6 mars 2001 – Perte de salaire en cas de circonstances extraordinaires (tempêtes de neige)	98
ANNEXE IX	Lettre d'entente du 6 mars 2001 – Application des paragraphes 23.11, 23.12 et 23.13.....	100
ANNEXE X	Modalités de l'entente concernant le règlement du conflit relatif à l'accord sur la modernisation de la structure des métiers et lettre du 23 février 2015 concernant les postes de relève de l'Entretien des installations.....	101
ANNEXE XI	(auparavant ANNEXE X) Remplacée par l'annexe X, sauf indication contraire	111
ANNEXE XII	Lettre de la Compagnie du 6 mars 2001 – Application des dispositions et sphère des compétences (applicable au poste de mécanicien de matériel remorqué uniquement)	120
ANNEXE XIII	Lettre d'entente du 6 mars 2001 – Impartition	123

ANNEXE	PAGE
ANNEXE XIV	Lettre d'entente du 6 mars 2001 – Application de l'ancienne règle du travail accessoire 124
ANNEXE XV	Lettre d'entente du 6 mars 2001 – Heures supplémentaires – Possibilités valables manquées 125
ANNEXE XVI	Lettre d'entente du 6 mars 2001 – Article 3 – Attribution des jours de repos..... 126
ANNEXE XVII	Lettre d'entente du 6 mars 2001 Discrimination et harcèlement en milieu de travail 127
ANNEXE XVIII	Lettre de la Compagnie du 14 mars 2004 Rétablissement de l'ancien processus disciplinaire 128
ANNEXE XIX	Protection du personnel..... 129
ANNEXE XX	Horaires de travail distincts..... 131
ANNEXE XXI	Lettre d'entente du 23 février 2015 – Modification de l'Article 8.1 Service itinérant – et exemple d'entente qui pourrait être utilisée par un Centre de fiabilité du parc (CFP) 134
ANNEXE XXII	Lettre d'entente du 23 février 2015 Modification de l'Article 17.1 Loyaux Services, et intention de la modification..... 140
ANNEXE XXIII	Droits à congé (méthode des droits à congé pour l'année en cours) pour les membres du personnel embauchés après le 1er janvier 2014..... 141
ANNEXE XXIV	Lettre d'entente du 14 décembre 2018 – Formation et taux de salaire pour les mécaniciens pleinement qualifiés.....143
ANNEXE XXV	Lettre d'entente du 14 décembre 2018 – Congés de maladie145
ANNEXE XXV(a)	Lettre d'entente du 20 mars 2023 – Conge de maladie146

INDEX

ARTICLE		PAGE
16	Absences pour cause de force majeure	20
33	Accidents du travail	54
4	Affectations de relève	5
39	Aide supplémentaire	57
23	Ancienneté (y compris la probation, l'affichage des postes, et la mise à pied).....	24
57	Application des dispositions générales et des dispositions particulière	79
30	Apprentissage	43
24	Assignation des tâches	34
47	Assurance-vie à la retraite	68
3	Attribution des jours de repos.....	4
52	Catégories de métier et dispositions particulières aux métiers	72
18	Comparutions	22
54	Compétence des syndicats	79
44	Congé de deuil.....	59
15	Congés	20
46	Congés annuels	63
40	Démolition du matériel	57
43	Discrimination, harcèlement et équité en matière d'emploi.....	58
60	Dispositions générales	80
42	Échappement des locomotives	58
32	État des locaux	54
20	Fermeture des ateliers	23
29	Fonctions de juré	42
2	Heures supplémentaires	3
5	Heures supplémentaires et appels.....	6
1	Horaire de travail et pauses-repas	1
51	Impartition	71
58	Diffusion des conventions	80
10	Jour de deuil national.....	19
45	Jours fériés	60
17	Loyaux services	20
6	Missions d'urgence et service de secours.....	8
7	Mutations temporaires.....	16
19	Paiement des salaires.....	23
9	Personnel du service itinérant payé à raison de 181,3 heures par période de quatre semaines	18
21	Personnel mis à pied cherchant un autre emploi.....	23
55	Procédure d'application et d'interprétation de la convention collective	79
27	Procédures d'enquête et de règlement des griefs	34
13	Promotion à un poste de supervision	19
14	Promotion au poste de chef d'équipe	19
37	Protection du personnel	56
49	Régime de garantie d'emploi et de revenu	70
50	Régime de prévoyance du personnel – Assurance-vie et prestations de maladie et de maternité	70
59	Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire	80
28	Règlement définitif des griefs	39

ARTICLE	PAGE
11 Remplacements temporaires	19
48 Retenue des cotisations syndicales	69
56 Révision de la convention collective.....	79
35 Sécurité et santé	55
8 Service itinérant (s'applique uniquement aux postes de mécanicien d'équipement lourd et d'électricien)	16
41 Signaux protecteurs	57
26 Superviseurs temporaires	34
34 Tableaux d'affichage.....	54
31 Taux de salaire horaires et primes de quart	50
53 Traduction et révision de la convention collective.....	79
36 Transport gratuit.....	56
25 Travail d'aides accompli par des manœuvres	34
12 Travail du personnel de supervision	19
22 Travail lors de la fermeture d'un atelier pour cause de force majeure	24
38 Utilisation de la voiture personnelle.....	57

CONDITIONS DE TRAVAIL

Convention entre

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

et

LA SECTION LOCALE 100 D'UNIFOR

relativement aux taux de salaire,
horaires et conditions de travail
du personnel d'atelier
de la Traction et du Matériel remorqué

ARTICLE 1
Horaire de travail et pauses-repas

- 1.1 Sauf dispositions contraires énoncées dans la présente convention, huit heures de service constituent une journée de travail. Toutes les personnes assujetties à cet horaire, sauf celles visées à l'article 9, sont payées à l'heure.

La vice-présidente régionale ou le vice-président régional respectif et l'autorité compétente de la Compagnie du district visé doivent s'entendre sur l'établissement des heures de travail et des jours de repos qui peuvent varier en fonction des articles 1 et 3.

Les parties peuvent, d'un commun accord, établir des horaires de travail distincts dans toute gare où le personnel exprime un intérêt à cet égard. L'annexe XX contient une liste d'horaires pouvant être mis en place. Une fois adoptés, les horaires de travail distincts ne peuvent être annulés que sur préavis de 30 jours de l'une ou l'autre partie. 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 des horaires distincts.

Horaire de travail aux ateliers principaux

- 1.2 Dans le travail à un quart, sauf le samedi et le dimanche, la journée de travail est de huit heures consécutives et commence à 8 h, à moins d'entente mutuelle, avec une pause-repas payée de 30 minutes, qui commence et se termine dans les limites de la quatrième et de la cinquième heure.
- 1.3 Dans le travail à deux quarts, le quart autre que le quart de jour commence à 16 h ou à minuit, dure huit heures consécutives, cinq soirs par semaine, sauf une pause-repas payée de 30 minutes au cours de la cinquième heure. Moyennant commun accord, les quarts peuvent commencer à d'autres heures.
- 1.4 Dans le travail à trois quarts, le premier quart commence à l'heure fixée d'un commun accord et les autres à l'avenant. Chaque quart dure huit heures consécutives, y compris une pause-repas de 30 minutes au cours de la cinquième heure.
- 1.5 Dans les ateliers principaux, les quarts du régime de 24 heures sont désignés comme suit :
- i) le premier quart est le quart de nuit;
 - ii) le deuxième quart est le quart de jour;
 - iii) le troisième quart est le quart d'après-midi.
- 1.6 L'heure de la prise de service doit être la même pour toutes les personnes occupant un même quart, sauf commun accord contraire visant la protection de la santé d'autres personnes.

Horaire de travail aux lieux de travaux courants

- 1.7 Dans le travail à trois quarts de huit heures chacun, les heures de prise de service se situent entre 7 h et 8 h, entre 15 h et 16 h, et entre 23 h et minuit.
- 1.8 Aux lieux de travaux courants, les quarts du régime de 24 heures sont désignés comme suit :
- i) le premier quart est le quart de nuit;
 - ii) le deuxième quart est le quart de jour;
 - iii) le troisième quart est le quart d'après-midi.
- 1.9 Dans le travail à un ou deux quarts au cours d'une période de 24 heures :
- le quart de jour dure huit heures entre 7 h et 17 h; et
le quart de nuit dure huit heures entre 19 h et 7 h.
- 1.10 L'heure de prise de service d'une partie du personnel travaillant à un ou deux quarts à un point quelconque peut être convenue dans les limites désignées.
- 1.11 L'heure de prise de service de chaque membre du personnel est fixe; tout changement fait l'objet d'un préavis minimum de **48** heures.
- 1.12 Dans le travail à un, deux ou trois quarts, on accorde une pause-repas de 30 minutes sans perte de salaire, qui commence et se termine dans les limites de la quatrième et de la cinquième heure de chaque quart. Par accord entre les représentants du chemin de fer et les représentants reconnus du personnel, la durée de la pause-repas du quart de jour peut être portée à 60 minutes, la période dépassant 30 minutes n'étant pas payée.
- 1.13 Il est entendu que la semaine de travail comporte le même nombre d'heures pour tout le personnel d'un même triage.
- 1.14 Lorsque, à un lieu de travail particulier, l'horaire de travail ne convient pas pour assurer le service de certains trains réguliers, en raison de l'heure d'arrivée ou de départ de ces trains, une équipe régulière composée du nombre nécessaire de personnes peut être mise sur pied de façon à répondre aux exigences locales. En cas de différend au sujet des présentes dispositions, il incombe à la Compagnie de prouver que le départ en question est nécessaire pour répondre aux exigences de l'exploitation. De plus, la Compagnie doit consulter le vice-président régional ou la vice-présidente régionale du Syndicat avant de mettre en œuvre quelque changement que ce soit et doit examiner toutes les suggestions et solutions de rechange. En aucun cas les quarts fractionnés ne doivent être instaurés sans l'accord mutuel des parties. Les présentes dispositions ne doivent pas être utilisées comme moyen de réduire les niveaux d'emploi à quelque endroit que ce soit.

Changement d'heure au printemps et à l'automne

- 1.15 Au changement d'heure au printemps, les membres du personnel qui travaillent durant le quart de 0 h 1 à 8 h ou durant un autre quart convenu mutuellement et qui sont touchés par ce changement auront le choix de travailler jusqu'à l'heure modifiée de 8 h (soit 7 heures de travail réel) ou de 9 h (soit 8 heures de travail réel).

Ceux qui choisissent de travailler jusqu'à l'heure modifiée de 8 h seront rémunérés pour 7 heures de travail réel.

Ceux qui choisissent de travailler jusqu'à l'heure modifiée de 9 h seront rémunérés pour 8 heures de travail réel.

- 1.16 Au changement d'heure à l'automne, les membres du personnel qui travaillent durant le quart de 0 h 1 à 8 h ou durant un autre quart convenu mutuellement et qui sont touchés par ce changement auront le choix de travailler jusqu'à l'heure modifiée de 8 h (soit 9 heures de travail réel) ou de 7 h (soit 8 heures de travail réel).

Ceux qui choisissent de travailler jusqu'à l'heure modifiée de 8 h seront rémunérés pour 8 heures au taux des heures normales et pour une heure au taux des heures supplémentaires.

Ceux qui choisissent de travailler jusqu'à l'heure modifiée de 7 h seront rémunérés pour 8 heures de travail réel.

ARTICLE 2 Heures supplémentaires

- 2.1 Le taux de salaire du service effectué en prolongement de l'horaire indiqué au tableau de service est majoré de 50 % jusqu'à ce que le membre du personnel soit relevé du service, sauf dispositions contraires énoncées ci-après.
- 2.2 Le taux est majoré de 100 % (sauf dans les cas visés à l'article 6 pour le service de secours) après qu'un membre du personnel ait accompli, depuis l'heure de sa prise de service, 16 heures de service dans une période de 24 heures. En service d'urgence (article 6) et en service itinérant (article 8), le taux normal est de nouveau appliqué lorsque le membre du personnel reprend son quart habituel.
- 2.3 Sauf dispositions contraires énoncées dans la présente convention, les heures de travail en sus de 40 heures au taux normal ou de cinq jours dans une semaine de travail sont considérées comme supplémentaires et, à ce titre, rémunérées au taux de base majoré de 50 %, excepté lorsque ces heures supplémentaires sont effectuées par un membre du personnel qui change d'affectation, qui est inscrit sur une liste de mise à pied ou en est rayé, ou qui accumule des jours de repos comme le prévoit l'alinéa 3.3 c).
- 2.4 Le taux afférent aux heures supplémentaires ne peut être majoré plus d'une fois. Sauf un maximum de huit heures payées au taux majoré les jours fériés ou lors d'un changement de quart, les heures supplémentaires majorées n'entrent pas dans le calcul de la semaine de 40 heures, non plus que les heures rémunérées sous forme

de paiements forfaitaires ou d'indemnités spéciales pour comparution en cour, transport haut le pied, déplacements, etc., à moins que ces paiements et indemnités ne soient versés pour des heures comprises dans l'horaire normal de travail en remplacement du salaire, ou à moins que, d'après les dispositions en vigueur, ces heures n'entrent dans le calcul des 40 heures qui servent à la détermination des heures supplémentaires majorées.

- 2.5 L'expression « semaine de travail » désigne, dans le cas du service régulier, la semaine établie à compter du premier jour où le travail est prescrit au tableau de service.

Travail les jours de repos

- 2.6 Les heures de travail effectuées pendant un jour de repos sont payées au taux majoré de 50 %, sauf si elles ont pour but d'accumuler des jours de repos comme l'autorise l'alinéa 3.3 c).
- 2.7 Sont comptées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées entre la fin d'une semaine normale de travail et le commencement de la suivante.
- 2.8 Le travail le dimanche n'est commandé que si le maintien du service du CN l'exige impérieusement.

ARTICLE 3

Attribution des jours de repos

- 3.1 Sauf dispositions autrement énoncées à l'article 9, aux alinéas 52.16 a) et b) et aux alinéas 52.17 a) à g), les membres du personnel ont droit à deux jours de repos dans toute période de sept jours. Ces deux jours sont consécutifs dans la mesure où il est possible d'organiser une relève régulière et d'éviter que des membres du personnel aient à être de service pendant leurs jours de repos. Priorité est donnée au samedi et au dimanche, puis au dimanche et au lundi. Les semaines de travail peuvent être décalées en fonction des nécessités du service ferroviaire.
- 3.2 En cas de contestation de la nécessité de ne pas attribuer deux jours de repos consécutifs ou d'en attribuer d'autres que le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi aux personnes visées au paragraphe 3.1, il incombe à la Compagnie de démontrer que les nécessités du service exigent une telle mesure, sans laquelle il faudrait avoir recours à du personnel de relève supplémentaire ou appeler en service des personnes pendant leurs jours de repos.
- 3.3 Lorsqu'il est impossible, à un lieu de travail quelconque, d'attribuer des jours de repos consécutifs à toutes les personnes visées au paragraphe 3.1, la direction locale et le comité local doivent suivre la procédure ci-après énoncée. Si l'accord se fait sur les alinéas c) et d) du présent paragraphe, la vice-présidente régionale ou le vice-président régional en est avisé.
- a) Tous les postes réguliers de relève possibles seront institués selon l'article 4.

- b) L'attribution de jours de repos autres que le samedi, le dimanche ou le lundi, dans les cas prévus dans la présente convention, sera étudiée par les parties.
- c) Le groupage des jours de repos peut être autorisé. Lorsqu'il s'avère irrationnel d'organiser une relève hebdomadaire, une personne peut accumuler, jusqu'à concurrence de cinq, des jours de repos où la relève n'est pas assurée pour prendre un repos groupé aussitôt que cette limite est atteinte. Le report d'un nombre plus élevé de jours de repos et leur liquidation à plus longs intervalles doit faire l'objet d'un accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et la vice-présidente régionale ou le vice-président régional.
- d) Toute autre répartition convenable suggérée par l'une ou l'autre partie sera étudiée et l'on tentera d'en venir à une entente.
- e) Si les dispositions précédemment énoncées ne fournissent pas de solution convenable, on pourra alors attribuer à certains membres du personnel de relève des jours de repos non consécutifs.
- f) Si, malgré toutes ces tentatives, il s'avère encore nécessaire de prolonger la semaine normale de travail de certaines personnes au-delà de cinq jours, on peut attribuer au nombre nécessaire de personnes en affectation régulière, deux jours de repos non consécutifs.
- g) La solution la moins souhaitable serait de commander le service de personnes en affectation régulière à un taux majoré le sixième ou le septième jour de travail en privant de travail du personnel de relève supplémentaire.

ARTICLE 4 **Affectations de relève**

4.1 Dans la mesure du possible, on établira des affectations régulières de relève – comprenant cinq jours de travail par semaine suivis de deux jours de repos consécutifs (sous réserve de l'article 3) – de façon que soit assuré le service de relève nécessaire, ou que soient assurés certains jours un service de relève indispensable et les autres jours l'exécution d'autres travaux admis par la présente convention.

4.2 Lorsque des circonstances locales font obstacle à l'établissement d'affectations de relève conformément au paragraphe précédent, l'autorité compétente de la Compagnie et la vice-présidente régionale ou le vice-président régional peuvent par accord fixer d'autres mesures propres à assurer la relève.

Les parties devraient normalement s'entendre à cet effet dans tous les cas où il faudrait commander le service de personnes pendant leurs jours de repos ou leur imposer une période de déplacement trop considérable.

4.3 L'heure de la prise de service, la tâche et le lieu de travail du personnel de relève peuvent ne pas être les mêmes chaque jour, pourvu qu'ils correspondent à ceux des personnes relevées.

ARTICLE 5
Heures supplémentaires et appels

- 5.1 Les heures de travail effectuées en prolongement de l'horaire habituel sont payées à un taux majoré de 50 % la minute, un minimum d'une heure au taux normal étant alors garanti.
- 5.2
- a) Tout membre du personnel a formellement droit à une pause-repas dès qu'il a effectué deux heures de travail en sus de son quart habituel. Ce changement d'une heure à deux heures dans la phrase précédente n'entraînera pas la perte du droit à une pause-repas après l'accomplissement d'au moins une heure, mais de moins de deux heures supplémentaires de travail. De plus, d'autres dispositions relatives aux quarts de travail peuvent être envisagées localement quand c'est possible.
 - b) Si un membre du personnel ne prend pas de pause-repas après avoir accompli deux heures supplémentaires de travail, le droit à cette pause lui demeure acquis, mais il est libre, après la dixième heure de travail, de continuer de travailler sans prendre de pause-repas.
 - c) Les personnes qui sont appelées à faire des heures supplémentaires en dehors de leur horaire habituel, mais au sein d'une équipe en affectation régulière, doivent prendre leur pause-repas en même temps que l'équipe.
 - d) Les personnes qui sont appelées à faire des heures supplémentaires, mais qui ne prennent pas leur service au début d'un quart, ont droit à une pause-repas après avoir accompli deux heures de travail.
 - e) La pause-repas ne met pas fin au service continu mentionné en a) et b) du présent paragraphe, et elle est payée jusqu'à concurrence de 30 minutes au taux majoré applicable.
- 5.3 Les personnes qui sont appelées en service ou tenues de se présenter au travail et qui se présentent effectivement reçoivent, s'il ne leur est commandé aucun travail, le salaire minimum de trois heures au taux majoré des heures supplémentaires.
- 5.4 Les personnes qui sont appelées en service ou tenues de se présenter au travail et qui se présentent effectivement reçoivent pour trois heures ou moins de service le salaire minimum de trois heures au taux majoré des heures supplémentaires, et on ne leur commande que le travail qui a nécessité leur appel, ou un autre travail urgent devenu nécessaire depuis l'appel, qui ne pouvait être effectué assez rapidement par les équipes régulières pour éviter des retards dans le mouvement des trains.
- 5.5 Les mécaniciens de matériel remorqué et leurs aides, y compris les nettoyeurs de voitures, qui accomplissent des heures supplémentaires pour effectuer l'inspection, le nettoyage, l'approvisionnement en glace et en eau, et le ravitaillement des trains réguliers de voyageurs ou d'une partie de ceux-ci, reçoivent un salaire minimum de deux heures au taux normal.

- 5.6 Les personnes qui prennent le service plus tôt que prévu à leur horaire habituel – cette avance ne devant pas être de plus d’une heure – reçoivent un salaire minimum de deux heures au taux normal.
- 5.7 Les personnes appelées en service ou tenues de se présenter au travail en dehors de leur horaire habituel sont informées, au moment de l’appel, de la nature de l’urgence qui nécessite leur rappel. On pourra cependant leur assigner un autre travail urgent qui se sera présenté depuis.
- 5.8 Les personnes devant témoigner dans le cadre d’une enquête ne devront le faire en dehors de leurs heures de travail que si les impératifs du service empêchent l’enregistrement de leurs témoignages pendant ces heures.
- 5.9 Dans la mesure du possible, lorsque des mécaniciens sont disponibles, des aides ne sont pas affectés temporairement à des tâches de mécaniciens, ni promus temporairement pour effectuer de telles tâches dans le but d’éviter de payer des heures supplémentaires.

Travail le samedi et le dimanche

- 5.10 Les personnes en service régulier le samedi et le dimanche ainsi que celles qui seraient appelées pour les remplacer peuvent, à leur gré, travailler le reste de la journée. Les remplaçants sont avisés dès qu’une vacance survient.

Travail pendant la pause-repas

- 5.11 Les personnes tenues de rester en service pendant la pause-repas sont payées pour cette période au taux majoré de 50 % la minute, mais iels sont relevées, sans paie, pendant le temps nécessaire pour se procurer un repas.

Le présent paragraphe ne s’applique pas aux personnes bénéficiant d’une pause-repas de 30 minutes sans perte de salaire.

Répartition des heures supplémentaires

- 5.12 Les personnes tenues d’effectuer des heures supplémentaires ne sont pas mises en inactivité au cours de leur horaire habituel pour compenser.
- 5.13 Aux lieux de travail où l’effectif est suffisamment nombreux, le personnel (sauf celui visé au paragraphe 5.10) ne travaille pas pendant deux jours de repos consécutifs – les jours fériés étant considérés comme jours de repos.
- 5.14 On tiendra à jour un registre des heures supplémentaires effectuées et des membres de personnel appelé dans le but de répartir les heures supplémentaires de façon équitable. Ce registre sera envoyé quotidiennement par courriel au représentant local.

(Voir l’annexe XV)

Changement de quart

- 5.15 Les personnes qui, par suite d'un changement de quart, reprennent le travail moins de 24 heures après leur dernière prise de service reçoivent, pour le premier quart, un salaire au taux majoré des heures supplémentaires chaque fois qu'un tel changement survient. Les personnes qui effectuent consécutivement deux quarts ou plus après un tel changement sont réputées mutées. Le salaire majoré ne s'applique pas aux personnes qui changent de quart régulièrement en raison de la nature de leurs fonctions, ni à celles qui changent de poste dans l'exercice de leurs droits d'ancienneté, ni à celles en service régulier de relève.

Congés annuels

- 5.16 Après avoir terminé leur dernier quart de travail avant leur congé annuel, les membres du personnel ne sont pas appelés pour faire des heures supplémentaires avant d'avoir commencé leur premier quart de travail suivant leur congé annuel.

ARTICLE 6

Missions d'urgence et service de secours

- 6.1 Lorsqu'il faut du personnel pour exécuter des missions d'urgence ou du service de secours loin du point d'attache, les personnes affectées normalement à un atelier, un dépôt de locomotives, une voie de réparation ou un lieu d'inspection sont affectées à un tel service et payées conformément aux paragraphes suivants.

Missions d'urgence

- 6.2 Une mission d'urgence est définie comme un appel pour une période indéterminée au cours de laquelle la Compagnie ne fournit ni repas ni un minimum de cinq heures continues d'hébergement au membre du personnel appelé. Quand celui-ci est remboursé des frais qu'il a engagés pour ses repas et son hébergement, ceux-ci sont considérés comme ayant été fournis par la Compagnie. Les membres du personnel en affectation secondaire sur une dépanneuse routière sont rémunérés conformément aux dispositions des paragraphes 6.2 à 6.10 relatives aux missions d'urgence.

La Compagnie ne fournit aux personnes ni repas ni hébergement à la fin de leur appel dans le seul but de transformer leur appel pour une mission d'urgence en un appel pour le service de secours, mais elle peut le faire pour satisfaire aux impératifs de sécurité ou d'exploitation.

- 6.3 Les personnes en mission d'urgence pendant leur horaire normal de travail sont payées du moment de leur départ jusqu'à ce qu'elles soient relevées du service à leur retour au point d'attache. Si elles sont appelées pendant des heures supplémentaires, elles sont considérées comme étant en mission d'urgence depuis le moment de l'appel sauf qu'un membre du personnel peut être avisé de se présenter au travail à une heure précise, auquel cas il bénéficie d'une heure de préparation. Cette exception signifie que le membre du personnel peut être avisé de se présenter au travail la veille du début de son affectation. Pour l'application du présent paragraphe, quand le point d'attache comporte plus d'un triage, le membre du personnel est considéré comme

ayant quitté le point d'attache quand iel part du triage, ou de l'endroit ou du poste d'affectation situé à l'intérieur de ce triage, où iel a reçu son matériel et son outillage.

- 6.4 Les personnes revenant de mission d'urgence qui ont commencé leur service avant la période de huit heures précédant immédiatement l'heure du début de leur affectation normale à leur point d'attache et qui, en raison de cette mission, n'ont pu avoir **huit (8)** heures de repos ininterrompu immédiatement avant l'heure du début de leur affectation normale à leur point d'attache, doivent obtenir un minimum de **huit (8)** heures de repos sans perte de salaire avant d'être appelées à reprendre leur affectation normale à leur point d'attache. Ces **huit (8)** heures **devant** commencer au moment où les personnes sont relevées du service à leur point d'attache.
- 6.5 Les personnes sont appelées autant que possible une heure avant le départ et doivent, au retour, rapporter leurs outils aux endroits convenus.
- 6.6 Les personnes appelées en mission d'urgence sont payées au taux normal pour toutes les heures passées au travail, en attente ou en déplacement pendant leur tour de service normal établi à leur point d'attache et au taux majoré de 50 % pendant les heures supplémentaires sauf dans les cas prévus au paragraphe 2.2. Les personnes qui sont relevées de leur service pendant cinq heures ou plus entre 21 h et 7 h ne sont pas payées pendant cette période si des installations convenables sont à leur disposition pour dormir et si iels n'ont pas été en déplacement pendant ces cinq heures ou plus.
- 6.7 Les personnes appelées pendant des heures supplémentaires en vue d'une mission d'urgence qui se présentent effectivement au travail, mais dont les services ne sont pas requis reçoivent une indemnité équivalant à quatre heures au taux de salaire normal.
- 6.8 Les personnes appelées en mission d'urgence qui sont ainsi empêchées d'accomplir leur horaire habituel de travail à leur point d'attache sont payées pour au moins l'équivalent des heures manquées au taux de salaire normal pour chaque journée normale de travail. Cette disposition s'applique aussi lors de jours de repos, étant entendu que si les personnes sont retenues pendant ces jours de repos et ne sont pas appelées à travailler, iels sont payées un maximum de huit heures au taux de salaire normal pour chaque journée de repos pendant laquelle iels sont ainsi retenues.
- 6.9 Si les personnes sont appelées en mission d'urgence en des endroits où les repas ne sont pas fournis, leurs dépenses réelles nécessaires leur sont remboursées sur présentation des reçus. Au besoin, la Compagnie fournira l'hébergement et en assumera les frais.
- 6.10 Les méthodes de paiement prévues au présent article s'appliquent sauf dans les cas où elles peuvent être affectées par l'application des dispositions régissant le service effectué les jours fériés.

Service de secours

- 6.11 Le service de secours est défini comme un appel pour une période indéterminée au cours de laquelle la Compagnie fournit les repas et un minimum de cinq heures

continues d'hébergement au membre du personnel appelé. Il est convenu que lorsque la Compagnie fournit à ce membre l'hébergement, celui-ci est autorisé à bénéficier de cet hébergement pendant au moins cinq heures continues de repos ininterrompu. Quand celui-ci est remboursé des frais qu'il a engagés pour ses repas et son hébergement, ceux-ci sont considérés comme ayant été fournis par la Compagnie.

Par repos ininterrompu, on entend un repos qui n'a pas été interrompu par un changement de lieu d'hébergement avec un autre employé ou par un ordre de réveil provenant d'un cadre de la Compagnie.

Quand un deuxième appel (ou des appels subséquents) aux mêmes lieux de travail concerne l'exécution de travaux de nettoyage et que cet appel est pour le service de secours, la disposition du paragraphe 6.16 relative au service durant une période ininterrompue de 24 heures ne s'applique pas à cet appel.

Quand un même appel s'applique à une mission d'urgence et au service de secours, tout l'appel est considéré comme s'appliquant au service de secours.

- 6.12 Les personnes qui effectuent du service de secours pendant leur horaire normal de travail sont payées à compter de leur départ du point d'attache jusqu'à ce qu'iels soient relevés du service à leur retour au point d'attache. Si iels sont appelés pendant des heures supplémentaires, iels sont considérées comme faisant partie du service de secours depuis le moment de l'appel sauf qu'un membre du personnel peut être avisé de se présenter au travail à une heure précise, auquel cas iel bénéficie d'une heure de préparation. Cette exception signifie que le membre du personnel peut être avisé de se présenter au travail la veille du début de son affectation. Pour l'application du présent paragraphe, quand le point d'attache comporte plus d'un triage, le membre du personnel est considéré comme ayant quitté le point d'attache quand iel part du triage, ou de l'endroit ou du poste d'affectation situé à l'intérieur de ce triage, où iel a reçu son matériel et son outillage.
- 6.13 Les personnes revenant du service de secours qui ont commencé leur service avant les huit heures précédant immédiatement l'heure du début de leur affectation normale à leur point d'attache et qui, en raison de cette mission, n'ont pu avoir **huit (8)** heures de repos ininterrompu immédiatement avant l'heure du début de leur affectation normale à leur point d'attache, doivent obtenir un minimum de **huit (8)** heures de repos sans perte de salaire avant d'être appelées à reprendre leur affectation normale à leur point d'attache. Ces **huit (8)** heures **devant** commencer au moment où les personnes sont relevées de leur service à leur point d'attache.
- 6.14 Les personnes du service de secours rapportent à leur retour au point d'attache leurs outils aux endroits convenus.
- 6.15 Sauf dispositions autrement énoncées au paragraphe 6.16, les travailleurs et travailleuses appelés en service de secours sont payés au taux normal pour toutes les heures passées au travail, en attente ou en déplacement pendant leur tour de service normal établi au point d'attache et au taux majoré de 50 % pendant les heures supplémentaires.

- 6.16 Les personnes affectées en service de secours sont considérées comme étant en service continu pendant les 24 premières heures, y compris pendant les repas, si iels sont en service pendant une période ininterrompue de 24 heures. À l'expiration de cette période, la Compagnie doit permettre à ces personnes de prendre un repos raisonnable chaque jour. Ce repos peut se prendre en cours de déplacement ou durant les périodes d'attente à condition qu'il y ait des installations convenables pour dormir. Les personnes qui sont relevées du service après cette période pendant cinq heures ou plus ne sont pas payées pendant ce temps si des installations convenables sont à leur disposition pour dormir et si iels n'ont pas été en déplacement pendant cinq heures ou plus. Après cette première période de 24 heures, toutes les personnes sont considérées comme ayant un horaire de 8 h à 16 h.
- 6.17 Les personnes, qui sont appelées en service de secours pendant des heures supplémentaires et qui se présentent effectivement au travail, mais dont les services ne sont pas requis, reçoivent une indemnité égale à leur salaire normal de quatre heures.
- 6.18 Les personnes appelées en service de secours qui sont ainsi empêchées d'accomplir leur horaire habituel de travail à leur point d'attache sont payées pour au moins l'équivalent des heures manquées au taux de salaire normal pour chaque journée normale de travail. Cette disposition s'applique aussi lors des jours de repos, sauf que si les personnes sont retenues pendant ces jours de repos et ne sont pas appelées à travailler, iels sont payées un maximum de huit heures au taux de salaire normal pour chaque journée de repos pendant laquelle iels sont ainsi retenues.
- 6.19 Si les personnes sont appelées en service de secours en des endroits où les repas et le logement ne sont pas fournis, leurs dépenses réelles nécessaires leur sont remboursées sur présentation des reçus.
- 6.20 Les méthodes de paiement prévues au présent article s'appliquent sauf dans les cas où elles peuvent être affectées par l'application des dispositions régissant le service effectué les jours fériés.

Attribution des affectations

- 6.21 Aux endroits où les mécaniciens de matériel remorqué sont appelés à assurer la protection de missions d'urgence ou de services de secours faisant intervenir des grues de relevage classiques, des grues sur rails, des bouteurs-grues, du matériel de transport de marchandises dangereuses, des fourgons-ateliers, des camions de réparation en ligne et des engins de location, la possibilité doit leur être donnée, par voie de bulletin affiché, de poser leur candidature pour l'affectation secondaire qu'iels désirent obtenir. Pour chaque type d'engin appartenant à la Compagnie ou que celle-ci loue, il devra exister un tableau de service et un tableau de remplacement. Il devra exister aussi un tableau de service et un tableau de remplacement pour le personnel au sol affecté aux engins de location. Dans la mesure du possible, on donnera aux mécaniciens de matériel remorqué le droit à seulement une de ces affectations secondaires par mission.

Note 1 : Les postes en affectation secondaire vacants et non réclamés peuvent être offerts aux apprentis par ordre d'ancienneté, d'un commun accord entre l'agent

régional ou l'agente régionale Mécanique du CN et le vice-président ou la vice-présidente de la section locale 100 pour la région.

Note 2 : Le personnel au sol affecté aux engins de location sera appelé à travailler pour assurer la protection des engins de location intervenant dans le cadre de missions d'urgence ou de services de secours, lorsque l'intervention de ces engins nécessitera la présence de personnel au sol.

- 6.22 Pour ces missions, la Compagnie devra, en premier lieu, faire appel aux engins qui lui appartiennent ou à ceux dont elle dispose en crédit-bail. Toutefois, dans les cas de missions nécessitant de faire intervenir du matériel de location, les mécaniciens de matériel remorqué seront utilisés pour constituer le personnel au sol dont doivent être dotés les engins. Chacun des engins de location devra au minimum être doté de deux personnes au sol. Toutefois, sur les sites de relevage où plus de deux engins de location seront nécessaires, la Compagnie déterminera les besoins en personnel pour chacun des engins au-delà des deux premiers. Les personnes non régies par la convention 12 ne devront pas être utilisées comme personnel au sol.
- 6.23 Si une mécanicienne ou un mécanicien de matériel remorqué affecté à une fonction en affectation secondaire affichée à un tableau de service ou à un tableau de remplacement désire être libéré temporairement de l'astreinte, iel doit en notifier l'autorité compétente de la Compagnie au moins 24 heures d'avance. On accède à sa demande si l'on a suffisamment de personnes qualifiées de disponibles au tableau de service ou au tableau de remplacement pertinent pour assurer convenablement le service.
- 6.24 Si des postes en affectation secondaire qui figurent à des tableaux de service et à des tableaux de remplacement deviennent vacants, ils sont affichés à l'intention des mécaniciens de matériel remorqué à l'endroit où le service doit être assuré à l'intérieur de leur gare d'ancienneté. Les critères d'attribution des postes sont la compétence, l'ancienneté et les conditions prévues par les présentes.
- 6.25 Les mécaniciens de matériel remorqué combleront les vacances selon l'ordre d'ancienneté. Dans le cas des vacances à combler au service de dépannage routier, le bulletin peut indiquer une priorité différente de celle mentionnée précédemment.
- 6.26 Les mécaniciens de matériel remorqué affectés aux tableaux de remplacement sont appelés à accomplir les différents services de secours et missions d'urgence selon les besoins, et l'appel se fait selon l'ancienneté et la compétence. Si l'on a besoin d'une mécanicienne ou d'un mécanicien de matériel remorqué inscrit au tableau de remplacement pour assurer le service de dépannage routier et qu'iel y a une personne en service inscrite à ce tableau à la gare, c'est à iel qu'on attribue l'affectation; s'il y a plusieurs personnes en service inscrites à ce tableau, c'est la plus ancienne qu'on emploie.

Lorsque les situations ci-dessous se produisent, les mécaniciens de matériel remorqué en affectation secondaire inscrits aux tableaux de service et de remplacement perdent leur droit d'appel par ordre d'ancienneté et sont les derniers appelés parmi ceux qui ont la même affectation secondaire (tableau de service et tableau de remplacement) au même service :

- 1) lorsque des mécaniciens de matériel remorqué exercent leurs droits d'ancienneté (candidature ou supplantation) pour occuper un poste hors de la voie de réparation; ou
- 2) lorsque des mécaniciens de matériel remorqué exercent leurs droits d'ancienneté (candidature ou supplantation) pour occuper un poste hors du quart prioritaire mentionné au paragraphe 6.25.

Les mécaniciens de matériel remorqué affectés au service de la voie de réparation qui exercent leur ancienneté en vertu du paragraphe 23.11 ou 23.14 pour occuper des postes de mécanicien de matériel remorqué ou assurer d'autres quarts perdent automatiquement leur affectation secondaire deux ans après la date d'attribution de cette dernière. Cependant, ces mécaniciens de matériel remorqué peuvent être maintenus à la fin de la liste d'appel pendant un maximum de six mois additionnels durant la formation du personnel de remplacement.

- 6.27 Les mécaniciens de matériel remorqué affectés à une machine exigeant la conduite de véhicules automobiles sur les grands routes ou autres voies publiques doivent se procurer le permis de conduire nécessaire conformément à la *Loi sur les véhicules automobiles* de la province où ils travaillent. En outre, ils doivent réussir l'épreuve de conduite de la Compagnie et passer un examen médical; ils doivent aussi fournir sur demande l'original de leur fiche de conducteur ou de conductrice. Les frais d'obtention de la fiche de conducteur ou de conductrice sont payés par la Compagnie ou sont remboursés au membre du personnel.
- 6.28 Les conducteurs de matériel de secours et d'urgence doivent s'assurer que le matériel qui leur est confié est sûr et en bon état de fonctionnement et ils doivent signaler toute défectuosité à l'autorité compétente de la Compagnie. Dans les conditions normales, ils disposeront de suffisamment de temps pendant leurs heures de travail pour effectuer les visites et les réglages qui s'imposent.
- 6.29 Depuis le 1^{er} septembre 1989, les mécaniciens de matériel remorqué qui sont affectés à un poste affiché à un tableau de service ou à un tableau de remplacement sont tenus de rester à ce poste pendant les deux années qui en suivent la date d'attribution avant de pouvoir poser leur candidature à un autre poste en affectation secondaire à la même gare d'ancienneté. Cependant, les mécaniciens de matériel remorqué inscrits à un tableau de remplacement ou à un tableau de service ont le droit de poser en tout temps leur candidature à un poste en affectation secondaire vacant du tableau de service ou du tableau de remplacement, pour lequel ils ont toute la qualification voulue. Les mécaniciens de matériel remorqué peuvent être libérés de leur poste en affectation secondaire en tout temps après avoir fourni une raison valable et après accord mutuel entre le président ou la présidente de la section locale et la direction locale.
- 6.30 Après avoir occupé pendant deux ans le même poste en affectation secondaire au même tableau de service ou au même tableau de remplacement, les mécaniciens de matériel remorqué visés par le paragraphe 6.29 peuvent, en tout temps par la suite, donner volontairement à la direction locale un préavis de six mois, dont une copie est fournie au président ou à la présidente de la section locale, pour indiquer leur intention de laisser vacant le poste qu'ils occupent. Ils ne peuvent retirer ce préavis que s'il

y a eu accord mutuel entre le président ou la présidente de la section locale et la direction locale.

- 6.31 À la demande de mécaniciens de matériel remorqué à qui on attribue un poste en affectation secondaire du tableau de service, la Compagnie leur fournira un téléphone cellulaire. Le membre du personnel qui n'occupe plus un poste en affectation secondaire doit retourner le téléphone immédiatement.
- 6.32 Les membres du personnel sont appelés par téléphone. Iels seront d'abord appelés au numéro du téléphone fourni par la Compagnie; s'ils ne peuvent être joints à ce numéro, iels seront appelés au numéro de téléphone secondaire qu'ils ont donné à la Compagnie. Cela n'empêche pas la Compagnie d'appeler à la place d'autres mécaniciens de matériel remorqué quand ceux qui sont appelés ne répondent pas dans les dix minutes qui suivent l'appel pour en accuser réception. Si les premiers mécaniciens de matériel remorqué ainsi appelés ne répondent pas dans ce délai de dix minutes, les autres mécaniciens de matériel remorqué appelés ne disposent que de cinq minutes pour répondre à l'appel. La Compagnie accepte les frais d'interurbain des mécaniciens de matériel remorqué qui répondent à un appel par téléphone.
- 6.33 Il est convenu que les personnes ne sont pas soumises à l'astreinte entre la fin du dernier quart de travail précédant leur congé annuel et le début du premier quart de travail suivant ce congé. Nonobstant ce qui précède, si aucun conducteur qualifié ou aucune conductrice qualifiée des tableaux de service ou de remplacement ni aucun mécanicien de matériel remorqué actif ou aucune mécanicienne de matériel remorqué active de la liste d'ancienneté de l'endroit ne sont disponibles pour conduire une grue rail-route, une grue-bouteuse ou une grue de secours, la Compagnie doit appeler, par ordre d'ancienneté, les conducteurs qualifiés des services respectifs qui sont en congé annuel. Ceux-ci ne sont pas tenus d'accepter l'appel. S'ils l'acceptent, iels n'ont pas droit au taux compensatoire pour déplacement de congé annuel prévu à l'alinéa 46.1 I). Le plus tôt possible après l'appel, le président ou la présidente de la section locale et l'autorité compétente de la Compagnie à l'échelle locale déplacent le congé annuel des conducteurs. Ce qui précède ne s'applique qu'aux conducteurs de matériel mentionnés dans le présent paragraphe.

De plus, les membres du personnel qui sont affectés à un service de secours ou à une mission d'urgence et dont le service empiète sur la période de congé annuel peuvent prendre leur congé annuel s'il y a un remplaçant ou une remplaçante de disponible ou travailler jusqu'à la fin de l'affectation d'urgence. S'ils choisissent de prendre leur congé annuel, iels peuvent le faire dès qu'ils sont remplacés. S'ils choisissent de poursuivre leur travail, iels n'ont pas droit au taux compensatoire pour déplacement de congé annuel prévu à l'alinéa 46.1 I).

Les membres du personnel qui sont affectés à un service de secours ou à une mission d'urgence pendant le mois de décembre et dont le service empiète sur leur période de congé annuel ne peuvent continuer à travailler s'il y a un remplaçant ou une remplaçante disponible : iels doivent prendre leur congé annuel.

- 6.34 Les mécaniciens de matériel remorqué qui ont une affectation secondaire à une gare d'ancienneté et exercent leurs droits d'ancienneté en vertu du paragraphe 23.13 à une autre gare d'ancienneté peuvent être empêchés de se rendre à leur nouvelle gare d'ancienneté jusqu'à ce que du personnel de remplacement soit formé et qualifié

pour assurer leur affectation secondaire. Cette formation se donne le plus tôt possible, mais elle ne doit pas dépasser six mois après la date d'attribution du poste en vertu du paragraphe 23.13. Les membres du personnel ainsi empêchés en application du présent paragraphe peuvent réclamer tout congé annuel s'ils sont les plus anciens et qualifiés à leur nouvelle gare d'ancienneté ayant fait l'objet d'un affichage en vertu du paragraphe 23.11 durant la période où ils sont retenus à leur gare d'ancienneté d'origine, mais ils doivent le faire dans les sept jours civils qui suivent leur arrivée à leur nouvelle gare d'ancienneté.

- 6.35 Il incombe aux membres du personnel en congé annuel, en congé ou en congé pour cause de maladie ou d'accident d'informer par écrit l'autorité compétente de la Compagnie et la représentante ou le représentant syndical dûment autorisé de l'intérêt qu'ils manifestent à l'égard de tout poste affiché en vertu de l'article 6. Ils doivent renouveler leur demande tous les 12 mois. Les membres du personnel qui ont fait connaître leurs intentions aux deux parties et sont absents pour l'un des motifs précités peuvent demander à la représentante ou au représentant syndical dûment autorisé de présenter leur demande en leur nom. La Compagnie et le Syndicat prennent au besoin les dispositions nécessaires pour combler les postes vacants en attendant.
- 6.36 L'exercice des droits d'ancienneté pour supplanter des membres du personnel moins anciens à partir d'une affectation secondaire n'est pas autorisé sauf lorsqu'un poste en affectation temporaire est aboli. Les membres du personnel visés ont le droit de supplanter, au choix, un membre du personnel moins ancien qu'eux en affectation secondaire (tableau de service ou tableau de remplacement), dans le service de leur choix, sous réserve des exceptions suivantes :
- 1) les aides de chantier, les conducteurs de grue-bouteuse, les conducteurs de dépanneuse routière, les mécaniciens de matériel remorqué affectés à une dépanneuse ferroviaire et les mécaniciens de matériel remorqué affectés aux marchandises dangereuses ne sont pas autorisés à supplanter des conducteurs de grue, à moins qu'ils n'aient toute la qualification voulue pour occuper le poste; et
 - 2) les aides de chantier, les conducteurs de grue, les conducteurs de dépanneuse routière, les mécaniciens de matériel remorqué affectés à une dépanneuse ferroviaire et les mécaniciens de matériel remorqué affectés aux marchandises dangereuses ne sont pas autorisés à supplanter des conducteurs de grue-bouteuse, à moins qu'ils n'aient toute la qualification voulue pour occuper le poste; et
 - 3) aucune supplantation ne peut avoir lieu durant un appel; et
 - 4) le ou les tableaux de remplacement seront élargis pour absorber les membres du personnel qui supplantent et ceux qui sont supplantés, de façon qu'ils aient la possibilité (s'ils le désirent) de conserver le service choisi dans le cadre de leur affectation secondaire.

Les membres du personnel visés doivent faire connaître leurs intentions dans les 48 heures qui suivent l'avis reçu et on ne doit pas différer indûment la supplantation qui en résulte. Le comité local doit être consulté.

- 6.37 Les mécaniciens de matériel remorqué qui doivent occuper un poste en affectation secondaire inscrit à un tableau de service ou qui sont affectés à un tableau de remplacement doivent laisser leur numéro de téléphone à l'autorité compétente de la Compagnie. Ces mécaniciens sont tenus, sauf dispositions contraires énoncées aux présentes, d'être en mesure de répondre à un appel et de se présenter au travail dans un délai d'une heure en tout temps. Si les exigences en matière de disponibilité sont différentes dans le cas d'une affectation secondaire en particulier, le bulletin d'affichage l'indiquera.
- 6.38 Les membres du personnel qui occupent un poste en affectation secondaire inscrit au tableau de service ou au tableau de remplacement reçoivent une indemnité de disponibilité de un dollar (1,00 \$) l'heure pour chaque heure de travail régulier travaillée dans le cadre de leur affectation normale.

ARTICLE 7 **Mutations temporaires**

- 7.1 Les personnes temporairement mutées ou envoyées à des lieux de travaux extérieurs pour combler temporairement des postes vacants sont payées au taux normal depuis le moment de l'ordre de départ jusqu'au moment où iels se présentent au lieu de travail donné, tant pour les heures correspondant à leur horaire habituel que pour le temps passé en attente ou en déplacement. Si, à leur arrivée, iels bénéficient avant de prendre le service d'un repos de cinq heures ou plus, cette période n'est pas payée.
- 7.2 À ce lieu de travail, leur salaire est calculé d'après l'horaire qui y est établi, et on leur garantit le salaire d'au moins huit heures par jour.
- 7.3 Si les repas et le logement ne sont pas fournis par la Compagnie, celle-ci prend à sa charge les frais nécessaires.
- 7.4 Pour le voyage de retour, le temps passé en attente ou en déplacement est payé au taux normal jusqu'au moment du retour au point d'attache.
- 7.5 Les personnes qui doivent quitter leur point d'attache pendant des heures supplémentaires bénéficient d'une heure de préparation au taux normal.

ARTICLE 8 **Service itinérant** **(s'applique aux mécaniciens Matériel lourd et aux électriciens seulement)**

- 8.1 Les paragraphes 8.1 à 8.9 s'appliquent uniquement aux postes de mécanicien d'équipement lourd et d'électricien. Aux endroits où les mécaniciens d'équipement lourd ou les électriciens sont appelés à assurer la protection de missions d'urgence ou à répondre aux demandes de dépannage, la possibilité doit leur être donnée, par voie de bulletin affiché, de poser leur candidature pour l'affectation secondaire qu'iels désirent obtenir. Il devra exister un tableau de service et un tableau de

remplacement, et les affectations secondaires seront accordées selon l'ancienneté au cours du quart de l'affectation secondaire

- 8.2 Les personnes normalement affectées à des postes de réparation ou d'entretien qui effectuent des travaux à l'extérieur de leur gare d'attache d'ancienneté et qui ne sont pas régies par les articles 6, 7 ou 9 sont rémunérées conformément au présent article 8.
- 8.3 Les heures normales de travail et le temps passé en attente et en déplacement sont payés au taux normal, et les heures supplémentaires, au taux majoré. Les personnes qui sont autorisées à interrompre leur service pour prendre un repos de cinq heures ou plus ne sont pas payées pendant cette période. Si, hors du point d'attache, les repas et le logement ne sont pas fournis par la Compagnie, celle-ci prend à sa charge les frais nécessaires.
- 8.4 EXCEPTION – Lorsque l'heure de passage de trains réguliers ne coïncide pas avec la prise de service, l'heure de celle-ci peut être fixée par accord entre le surintendant ou la surintendante du service visé et la vice-présidente régionale ou le vice-président régional.
- 8.5 Lorsque les personnes ne réintègrent pas chaque jour leur point d'attache, leur voiture-logement, leur hôtel, leur motel ou leur lieu d'hébergement, les heures supplémentaires de travail effectuées sont payées selon les paragraphes 2.1 et 2.2, et si les repas et le logement ne sont pas fournis par la Compagnie, celle-ci prend à sa charge les frais réels. Les personnes qui ne peuvent être logées à proximité de leur lieu de travail sont payées conformément à l'article 6 pour le temps passé à se rendre à leur logement, point d'attache ou voiture-logement.
- 8.6 Les personnes envoyées en service de dépannage au titre du présent article pendant leurs jours de repos sont payées au taux **des heures supplémentaires applicable** pour le temps passé au travail, en attente et en déplacement, **pour un minimum d'au moins l'équivalent de leurs horaires réguliers à leur point d'attache, soit pour des quarts de 8 heures, de 10 heures ou de 12 heures. [8.10.12].**
- 8.7 Les personnes envoyées en service un jour férié coïncidant avec un jour de repos sont régies conformément au paragraphe 45.2.
- 8.8 Les personnes envoyées en service un jour férié coïncidant avec un jour de travail sont payées conformément à l'article 45, le salaire des heures de travail de leur jour de travail normal prévu étant garanti. [8.10.12]
- 8.9 Les membres du personnel qui occupent un poste en affectation secondaire inscrit au tableau de service ou au tableau de remplacement reçoivent une indemnité de disponibilité de un dollar (1,00 \$) l'heure pour chaque heure de travail régulier travaillée dans le cadre de leur affectation normale.

ARTICLE 9
**Personnel du service itinérant payé à raison de 181,3 heures
par période de quatre semaines**

9.1 Les personnes normalement affectées au service itinérant payées sur la base de 181,3 heures par période de quatre semaines ne reçoivent pas un salaire moindre que le taux horaire minimum établi pour la catégorie correspondante du personnel régi par la présente convention. Le salaire des 181,3 heures par période de quatre semaines se calcule en multipliant par 160 le salaire horaire au taux normal et 21,3 heures au taux majoré de 50 %. S'il doit travailler plus de 181,3 heures pendant la période de quatre semaines, les heures excédentaires lui sont payées comme suit.

Les heures supplémentaires de travail effectuées en sus de 160 heures sont accumulées dans une période de 12 semaines. Si le total de ces heures supplémentaires de travail dépasse 63,9 heures (soit 21,3 heures multipliées par trois périodes de quatre semaines), les heures de travail effectuées en sus de 63,9 heures sont rémunérées au taux majoré de 50 % au terme de la période de 12 semaines.

NOTE : Si un membre du personnel est affecté à un poste rémunéré en vertu du paragraphe 9.1 et l'occupe pendant une période de moins de 12 semaines, cette période lui est reconnue comme période cumulative. Dans son cas, la rémunération des heures supplémentaires est calculée d'après le total des heures supplémentaires de travail réparties sur le nombre de semaines qu'il a travaillées par rapport à la période de 12 semaines. La présente disposition ne s'applique pas aux personnes qui travaillent pendant des périodes inférieures à une semaine.

9.2 Ces personnes bénéficient d'un jour de repos fixe chaque semaine, si possible le dimanche, et tout service effectué pendant cette journée est assujéti aux paragraphes 2.6, 2.7 et 2.8, et à l'article 5.

9.3 Pour les jours fériés énumérés au paragraphe 45.2, ces personnes reçoivent les rémunérations prévues aux paragraphes 45.12 à 45.14.

9.4 Les personnes normalement affectées au service itinérant conformément au présent article 9 peuvent être appelées, à leur point d'attache, à effectuer en atelier des travaux relatifs à leurs tâches habituelles.

9.5 Lorsque les repas et le logement ne sont pas fournis par la Compagnie, ou lorsque le personnel doit, à cause des impératifs du service, se procurer repas et logement en dehors de son point d'attache, la Compagnie prend à sa charge les frais nécessaires.

9.6 Si le présent article 9 n'assure pas une rémunération adéquate à certaines des personnes qui y sont visées par suite de la nécessité de leur commander un nombre excessif d'heures de travail, le salaire correspondant aux fonctions concernées peut être relevé en conséquence.

ARTICLE 10
Jour de deuil national

- 10.1 Chaque année, le 28 avril à 11 h, il y aura un arrêt de travail pendant lequel on observe une minute de silence pour honorer la mémoire des travailleuses et travailleurs canadiens décédés ou blessés au travail et pour réitérer la volonté des parties de créer un milieu de travail sain et sécuritaire.

ARTICLE 11
Remplacements temporaires

- 11.1 Lorsqu'un membre du personnel est tenu d'en remplacer un autre dont le poste est payé à un taux supérieur au sien, son salaire est calculé au taux de ce nouveau poste; s'il est appelé à remplacer temporairement un membre du personnel dont le poste est payé à un taux inférieur, son salaire ne subit aucune réduction.

ARTICLE 12
Travail du personnel de supervision

- 12.1 Sauf en cas d'urgence, les superviseurs ne sont pas autorisés à faire du travail de mécaniciens lorsque ces derniers sont disponibles et soumis à un horaire réduit. Les superviseurs n'effectuent pas de travail relevant de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence. L'intention du présent paragraphe n'est pas de restreindre l'utilisation des superviseurs mécaniciens dans les lieux de travaux secondaires où la pratique est déjà établie.

ARTICLE 13
Promotion à un poste de supervision

- 13.1 Lorsqu'un poste de superviseur devient vacant, priorité est donnée aux mécaniciens du service qui remplissent les conditions.

ARTICLE 14
Promotion au poste de chef d'équipe

- 14.1 Lorsqu'il se produit une vacance notamment à un poste de chef d'équipe chargé de surveiller le travail d'une équipe, un membre du personnel provenant du métier y est promu après consultation du comité.

Tâches et responsabilités des chefs d'équipe

- 14.2 Sont considérés comme chefs d'équipe les mécaniciens qui justifient des qualifications et de l'expérience nécessaires dans leur métier, qui sont capables de diriger et de contrôler le travail d'un groupe de personnes, sous la direction d'une superviseuse ou d'un superviseur reconnu. Nonobstant les dispositions de la phrase précédente, on ne peut refuser à un nettoyeur ou une nettoyeuse de voitures

l'attribution d'un poste vacant de chef d'une équipe de nettoyeurs de voitures responsable uniquement de nettoyeurs de voitures.

Le ou la chef d'équipe n'agit pas à titre de superviseur ou de superviseure responsable d'un service, et ne participe pas au processus disciplinaire.

- 14.3 Les membres du personnel dont le service à un poste de direction ou exclu de la convention prend fin doivent occuper un poste syndiqué pendant au moins un an avant de pouvoir solliciter un poste de chef d'équipe.

ARTICLE 15

Congés

- 15.1 Lorsque les impératifs du service le permettent, un congé peut être accordé jusqu'à concurrence de 90 jours, ce congé pouvant être prolongé moyennant accord entre la direction et le comité.
- 15.2 Est rayé des cadres tout membre du personnel en congé qui se trouve un autre emploi sans le consentement de la direction et du comité.
- 15.3 Le refus arbitraire d'accorder un congé d'une durée raisonnable alors que les conditions d'exploitation le permettraient, ou la lenteur à traiter les cas où il s'agit de maladie ou d'affaires d'importance pour le membre du personnel sont des pratiques à proscrire et à considérer comme traitement injuste aux termes de la présente convention.

ARTICLE 16

Absences pour cause de force majeure

- 16.1 Lorsqu'un membre du personnel est absent pour cause de force majeure, aucune sanction ne lui est imposée. Un membre du personnel qui ne peut se présenter au travail pour cause de maladie ou toute autre cause valable doit, si possible, en aviser le superviseur ou la superviseure assez tôt pour qu'on puisse le remplacer, et dans tous les cas où le membre du personnel doit quitter le travail, iel est tenu de s'entendre à ce sujet avec le superviseur ou la superviseure.

ARTICLE 17

Loyaux services : accommodement pour les membres du personnel invalides

- 17.1 Les membres du personnel ayant à leur crédit de nombreuses années de loyaux services à la Compagnie, qui sont devenus incapables de fournir un effort musculaire soutenu, ont priorité dans le choix d'une tâche connexe moins astreignante (compte tenu des limites d'âge pour la retraite), moyennant accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et la vice-présidente régionale ou le vice-président régional respectif. Aucune des parties ne doit refuser sans motif valable son consentement. Les règles d'ancienneté doivent être respectées dans la mesure du possible.

- 17.2 Dans le cas des membres du personnel qui deviennent invalides en cours d'emploi ou par suite d'une incapacité professionnelle ou non professionnelle, et ne peuvent donc plus accomplir les tâches normalement afférentes à leurs fonctions et ne peuvent pas se prévaloir de leurs droits d'ancienneté pour obtenir un poste dont ils pourraient assumer les fonctions, l'autorité compétente de la Compagnie et le vice-président régional concerné ou la vice-présidente régionale concernée doivent se réunir afin de trouver des mesures d'accommodements raisonnables par le moyen d'un emploi modifié ou d'un autre emploi au sein de l'effectif existant. Les parties peuvent, d'un commun accord, affecter une personne invalide à un poste convenant à ses qualifications et aptitudes, même si pour ce faire une personne en bonne santé doit être supplantée. Le membre du personnel en affectation permanente ainsi supplanté peut se prévaloir de son ancienneté pour obtenir un poste pour lequel il est qualifié.
- 17.3 Un membre du personnel invalide affecté à un nouveau poste ne peut être supplanté par une personne en bonne santé tant qu'il occupe ce poste, sauf si une personne jouissant de plus d'ancienneté ne peut plus obtenir de poste dans sa gare d'ancienneté.
- 17.4 Advenant le rétablissement de la personne invalide, celle-ci peut alors être supplantée et peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté. Si, de l'avis d'une personne en bonne santé et jouissant d'une plus grande ancienneté, les dispositions des paragraphes 17.2 à 17.5 risquent de lui créer de graves difficultés, la vice-présidente régionale ou le vice-président régional peut alors discuter de la question avec l'autorité compétente de la Compagnie
- 17.5 Les membres du personnel en service qui, pour des raisons d'ordre physique ou médical valables, deviennent incapables d'effectuer certains types de travaux dans leur catégorie peuvent, moyennant accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et la vice-présidente régionale ou le vice-président régional, changer de gare d'ancienneté, s'ils acceptent leur mutation définitive. Après 90 jours civils, leur ancienneté dans la gare d'ancienneté qu'ils ont quittée est transférée à leur nouvelle gare d'ancienneté.
- 17.6 Les paragraphes 17.1 à 17.5 se veulent une ligne de conduite permettant aux personnes invalides de conserver un emploi.
- 17.7 Conformément aux dispositions susmentionnées, le processus ci-dessous sera suivi lorsqu'un membre du personnel présentera une demande de retour au travail avec des mesures d'adaptation ou lorsque la Commission des accidents du travail ou l'assureur informera la Compagnie qu'une demande est présentée en vue d'un retour au travail avec des mesures d'adaptation.
- a) Une fois informés d'une demande de retour au travail avec des mesures d'adaptation, l'autorité compétente de la Compagnie, le vice-président régional ou la vice-présidente régionale et le président ou la présidente de la section locale (comité sur le retour au travail) se réuniront ou organiseront une conférence téléphonique, selon ce qui convient le mieux, dans les sept jours afin d'examiner le cas et de déterminer s'il est possible de mettre en œuvre des mesures d'adaptation comme suit :

- I. des modifications au poste actuellement occupé par le membre du personnel invalide doivent être considérées;
 - II. les postes dans la catégorie d'emploi du membre du personnel invalide doivent être considérés,
 - III. les postes au sein de l'unité de négociation doivent être considérés,
 - IV. les postes hors de l'unité de négociation doivent être considérés.
- b) Les parties confirmeront les résultats de leur discussion par écrit après la réunion ou la conférence téléphonique.
- c) Si le comité sur le retour au travail juge qu'il est impossible de mettre en place une mesure d'adaptation, le CN, s'il le juge nécessaire compte tenu des restrictions énoncées, prendra les dispositions nécessaires pour qu'une évaluation des capacités fonctionnelles (EAF) soit effectuée dès que possible afin de définir plus précisément les limitations et restrictions.
- d) Après réception des résultats de l'évaluation des capacités fonctionnelles, les membres du comité sur le retour au travail se réuniront ou organiseront une conférence téléphonique dans un délai de sept jours afin de réévaluer la possibilité de mettre en œuvre des mesures d'adaptation.
- e) S'il est encore établi qu'il est impossible de mettre en œuvre des mesures d'adaptation, le cas sera acheminé, dans un délai de sept jours, au président ou à la présidente du Syndicat et au vice-président ou à la vice-présidente Mécanique ou à son ou sa mandataire aux fins de discussion et d'examen.

ARTICLE 18 Comparutions

- 18.1 Lorsqu'un membre du personnel comparaît en cour à titre de témoin à décharge de la Compagnie ou à une enquête du coroner intéressant la Compagnie, ou lorsqu'il est assigné à comparaître par la Couronne dans des causes touchant la Compagnie, iel est payé pour les heures perdues à son point d'attache à raison d'au moins huit heures au taux normal chaque jour de service et d'au moins huit heures avec majoration de 50 % chaque jour de repos, qu'iel soit à son point d'attache, à l'extérieur ou en déplacement. Pour les jours fériés énumérés à l'article 45, iel reçoit le salaire d'au moins huit heures au taux approprié. Lorsque le membre du personnel ne peut obtenir de place dans une voiture-lits, le temps passé en déplacement en dehors de ses heures normales est payé au taux majoré de 50 %. La Compagnie prend à sa charge les frais réels engagés hors du point d'attache, et les frais nécessaires engagés au point d'attache même. La Compagnie assure le transport, au besoin, et a droit aux certificats d'indemnités de comparution dans tous les cas.

ARTICLE 19
Païement des salaires

- 19.1 Les membres du personnel sont payés toutes les deux semaines au moyen du système de virements automatiques (SVA).
- 19.2 Si le jour de paie coïncide avec un jour férié ou avec un jour où les ateliers sont fermés, la paie est distribuée, si possible, la veille.
- 19.3 Lorsqu'il manque sur la paie d'un membre du personnel le salaire de plus d'une demi-journée, un bon de caisse couvrant le salaire manquant est émis dans les trois jours ouvrables suivant la demande du membre du personnel. Le samedi, le dimanche et les jours fériés ne sont pas compris dans les délais en question.
- 19.4 Les personnes qui quittent le service de la Compagnie reçoivent, dans un délai de 24 heures si iels se trouvent en des points d'émission des chèques de départ, sinon, dans un délai de 48 heures, le décompte des heures à payer. Le samedi, le dimanche et les jours fériés ne sont pas compris dans les délais en question.
- 19.5 La rémunération des heures supplémentaires est indiquée sous une rubrique distincte sur le bulletin de paie du SVA des membres du personnel.
- 19.6 La Compagnie peut effectuer des retenues salariales en cas de paiement en trop ou pour toute somme d'argent due à la Compagnie. Si le montant dû est supérieur à 200,00 \$, avant d'effectuer ces retenues, la Compagnie avisera le membre du personnel et le Syndicat du montant exigible et discutera d'un calendrier de remboursement.

ARTICLE 20
Fermeture des ateliers

- 20.1 Le personnel d'entretien des ateliers est considéré comme constituant une subdivision de service, et iel est en fonction à ce titre pendant les périodes de fermeture des ateliers, le salaire étant calculé au taux normal pour les heures normales de travail et au taux majoré pour les heures supplémentaires.

ARTICLE 21
Personnel mis à pied cherchant un autre emploi

- 21.1 Les personnes mises à pied par suite d'une réduction du personnel, qui désirent trouver un autre emploi dans la Compagnie, se verront octroyer, sur demande, le transport gratuit par chemin de fer conformément aux règlements de la Compagnie sur l'émission de laissez-passer.

ARTICLE 22
**Travail lors de la fermeture d'un atelier
pour cause de force majeure**

- 22.1 Les personnes devant être de service lorsqu'un atelier est fermé par suite d'une panne, d'une inondation, d'un incendie ou d'autres incidents majeurs, sont payées au taux normal pour leurs heures normales de travail et au taux majoré pour les heures supplémentaires.

ARTICLE 23
Ancienneté
(y compris les périodes d'essai, l'affichage et attribution des postes et les mises à pied)

- 23.1 Un nouveau membre du personnel n'est considéré comme permanent qu'après avoir effectué un service cumulatif de **90** jours ouvrables. Entre-temps, à moins que la Compagnie ne le renvoie pour motif valable, son ancienneté court à partir de la date où iel entre en service dans la catégorie de son métier, et iel est régi par la présente convention.
- 23.2 Le territoire d'ancienneté de base est l'ancien territoire qui relève de la direction du secteur.
- 23.3 a) Sauf dispositions contraires énoncées dans la présente convention, dans les Dispositions particulières aux métiers et dans le Régime de garantie d'emploi et de revenu, l'ancienneté des personnes régies par la présente convention est assujettie aux limites de la gare d'ancienneté où iels travaillent et à la date de leur prise de service dans leur catégorie respective :
- mécaniciens de matériel remorqué, mécaniciens d'équipement lourd et électriciens représentés par la section locale 100 d'Unifor;
 - aides;
 - nettoyeurs de voitures.

Sauf commun accord contraire entre le Syndicat et la Compagnie, les ateliers principaux sont considérés aux termes du présent alinéa 23.3 a) comme une gare d'ancienneté distincte.

NOTE : L'atelier de Transcona est considéré comme un atelier principal.

L'ancienneté des personnes aux fins de la présente convention est indépendante de celle définie dans le règlement des régimes d'assurance ou de prévoyance.

- b) Si plusieurs personnes entrent en service le même jour dans le même groupe, leur rang d'ancienneté sur la liste est établi comme suit :
- i) le membre du personnel le plus ancien est celui qui compte le plus grand nombre d'années de service dans le métier dans la Compagnie;

- ii) s'iel satisfait aux exigences prévues en i), le membre du personnel le plus ancien est celui qui a été régi par la convention collective pendant le plus longtemps.
- iii) s'iel satisfait exigences prévues en ii), le membre du personnel le plus ancien est celui qui compte le plus grand nombre d'années de service dans la Compagnie.
- iv) s'iel satisfait aux exigences prévues en iii), le membre du personnel le plus ancien est celui qui a le premier posé sa candidature à tout poste au CN et dont la candidature est toujours accessible dans le système en ligne du CN.
- v) s'iel satisfait aux exigences prévues en iv), les noms des personnes sont inscrits sur la liste d'ancienneté dans l'ordre dont ont convenu l'autorité compétente de la Compagnie et la vice-présidente régionale ou le vice-président régional.

Les critères ci-dessus s'appliquent dans l'ordre indiqué et uniquement dans le but d'établir le rang d'ancienneté.

- 23.4 Les listes d'ancienneté sont consultables et la Compagnie en fournit des exemplaires au comité local et à la vice-présidente régionale ou au vice-président régional.
- 23.5 a) Les listes d'ancienneté doivent être mises à jour et affichées au principal lieu de travail de tout le personnel concerné au plus tard le 31 décembre de chaque année. Les représentants syndicaux du personnel doivent également disposer d'un exemplaire de ces listes.
- b) Des corrections peuvent être apportées aux listes pendant 60 jours civils si le membre du personnel ou son représentant ou sa représentante présente par écrit une preuve de l'erreur au ou à la chef hiérarchique du membre du personnel.
- c) Une fois que la liste a été affichée pendant les 60 jours civils suivant la date de publication sans qu'aucune objection n'ait été soulevée par écrit, le rang d'ancienneté est établi et ne peut être modifié que moyennant commun accord.
- 23.6 Dans le cas de personnes mises à pied, en congé, en congé annuel ou en congé pour cause de maladie ou d'accident lors de l'affichage des listes, la période de 60 jours civils court à partir de la date de leur reprise de service.
- 23.7 Un membre du personnel affecté à un lieu de travail extérieur où iel? ne se trouve ou aucun ni aucune chef hiérarchique est inscrit sur la liste de la gare d'ancienneté où se trouve le ou la chef hiérarchique dont le lieu en question relève. Si ce membre du personnel ne relève d'aucun ou d'aucune chef hiérarchique, iel conserve ses droits d'ancienneté dans sa gare d'ancienneté d'origine.
- 23.8 Un membre du personnel avancé temporairement à un poste de mécanicien continue de figurer sur la liste d'ancienneté des aides pendant cette période, et iel ne lui est

reconnu aucune ancienneté à titre de mécanicien. Une ou un aide visé au présent paragraphe n'est pas inscrit sur la liste permanente des mécaniciens du métier, sauf indications contraires énoncées dans les Dispositions particulières aux métiers.

- 23.9 a) S'il est nécessaire d'embaucher des mécaniciens non dûment qualifiés, ou si l'on constate que des mécaniciens nouvellement embauchés ne sont pas dûment qualifiés, ceux-ci doivent être congédiés aussitôt qu'on peut les remplacer par des mécaniciens qualifiés ou par des aides aptes à être promus au rang de mécanicien en formation.
- b) Les mécaniciens nouvellement embauchés qui ne réussissent pas les épreuves de qualification dans les 65 jours ouvrables suivant leur embauchage sont congédiés; cependant, si les besoins du service l'exigent, ils peuvent conserver leur poste jusqu'à 130 jours ouvrables depuis la date de leur dernière entrée en service. Au besoin, cette période peut être prolongée moyennant un commun accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et la vice-présidente régionale ou le vice-président régional.
- c) Les expressions « mécanicien qualifié » et « mécanicienne qualifiée » désignent un mécanicien ou une mécanicienne qui a accompli avec succès le programme d'apprentissage de la Compagnie, ou un mécanicien ou une mécanicienne qui, sans avoir accompli cet apprentissage, a acquis une pleine qualification dans le cadre d'une formation en milieu de travail reçue dans l'industrie des chemins de fer ou à l'extérieur de celle-ci, ou d'une formation professionnelle externe dans le domaine, et qui subit avec succès les tests objectifs établis d'un commun accord.
- 23.10 a) i) Le membre du personnel du métier admis dans la catégorie des mécaniciens en formation qui, conformément aux Dispositions particulières aux métiers, entreprend un stage de formation en vue de son inscription sur la liste permanente d'ancienneté du métier, doit subir des tests périodiques au cours de cette formation, et si l'on constate que ses progrès ne lui permettent pas d'accéder au rang de mécanicien qualifié défini à l'alinéa 23.9 c), il doit, compte tenu de l'alinéa 23.10 b), réintégrer sa catégorie d'origine, pourvu que soit disponible une autre personne susceptible de démontrer les aptitudes nécessaires pour accéder au rang de mécanicien qualifié. Les personnes qui ne sont pas dûment qualifiées ne peuvent figurer sur la liste permanente d'ancienneté des mécaniciens du métier.
- ii) Au besoin, la Compagnie créera des programmes de formation après consultation des représentants compétents du Syndicat. La vice-présidente régionale ou le vice-président régional ne refusera pas son consentement sans raison valable, et tant qu'un tel accord n'est pas intervenu, aucun membre du personnel ne peut être embauché ni promu au rang de mécanicien en formation dans le métier visé.
- b) Sauf indications contraires énoncées dans les Dispositions particulières aux métiers, un membre du personnel ayant entrepris le programme de formation qui ne passe pas avec succès un les tests périodiques peut être maintenu au

rang de mécanicien conformément au paragraphe 23.8 si les besoins du service l'exigent.

- c) Les postes exigeant une grande habileté professionnelle sont, dans la mesure du possible, confiés à des mécaniciens qualifiés. En respectant ce principe, les deux parties prendront équitablement en considération les exigences du service et toutes dispositions susceptibles d'être convenues sur la formation du personnel dans le métier.

23.11 En cas de postes vacants ou nouveaux à combler ou de nécessité d'augmenter le personnel dans une catégorie de métier pour une période estimée à 90 jours civils ou plus, ces postes sont affichés pendant au moins 7 jours civils à l'intention des personnes de ladite catégorie dans la gare d'ancienneté dont ces postes relèvent, et ils sont attribués d'après l'ancienneté, sous réserve du paragraphe 23.29 et après consultation du comité local. Le membre du personnel à qui est accordé un poste visé par le présent paragraphe ne se voit pas attribuer le poste laissé vacant par le départ du membre du personnel de son ancien poste à moins qu'il ne soit le seul candidat qualifié. Cette dernière phrase ne s'applique que lorsque les tâches, l'horaire de travail et les jours de repos sont identiques à ceux du poste affiché que le membre du personnel a laissé vacant durant les 90 jours civils qui précèdent la date limite de présentation des candidatures au poste nouvellement affiché.

(Voir les annexes II et IX)

Les candidats choisis dans un atelier principal sont autorisés à changer de poste dans les 15 jours civils suivant la date d'expiration du bulletin. Cette période peut être portée à 30 jours moyennant accord avec la vice-présidente régionale ou le vice-président régional.

Les candidats choisis dans un lieu de réparations courantes sont autorisés à changer de poste dans les **25** jours civils suivant la date d'expiration du bulletin. Cette période peut être prolongée moyennant accord avec la vice-présidente régionale ou le vice-président régional.

23.12 En cas de postes vacants ou nouveaux ou de nécessité d'augmenter le personnel dans une catégorie du métier pour une période estimée à plus d'un jour et à moins de 90 jours civils, ces postes peuvent être postulés par les personnes compétentes détenant le plus d'ancienneté au point de travail concerné dans la gare d'ancienneté, le comité local étant consulté dans chaque cas.

Un membre du personnel à qui est attribué un poste aux termes du présent paragraphe est considéré en affectation temporaire, et lorsque celle-ci prend fin, il reprend son affectation habituelle antérieure. Les postes vacants par suite de congé annuel, de congé, de congé pour cause de maladie ou d'accident ou pour tout autre motif sont assujettis au présent paragraphe. Le membre du personnel à qui est attribué un poste en application des dispositions du présent paragraphe ne peut pas réclamer un autre poste visé par les mêmes dispositions ou y poser sa candidature si celui-ci débute dans les 30 premiers jours civils de sa nomination, sauf s'il y a été affecté directement après son rappel à la suite d'une mise à pied.

(Voir l'annexe IX)

- 23.13 En cas de postes vacants ou nouveaux d'une durée estimée à 90 jours civils ou plus nécessitant du personnel supplémentaire, si ce poste n'est pas pourvu par un membre du personnel de la même catégorie dans une gare d'ancienneté, il est affiché pendant au moins 7 jours civils à l'intention des personnes détenant de l'ancienneté dans cette catégorie, d'abord dans le territoire d'ancienneté de base, puis dans la région. À qualifications égales, l'ancienneté prime.

Le membre du personnel aux lieux de travaux courants, qui postule un emploi dans un atelier principal en vertu du présent paragraphe et dont la mutation à l'atelier principal est différée pendant 30 jours ou plus peut, au moment de sa mutation à l'atelier principal, exercer ses droits d'ancienneté pour tout poste affiché à l'atelier principal pendant ce délai.

L'ancienneté d'un membre du personnel muté en vertu du présent paragraphe est transférée à sa nouvelle gare d'ancienneté, mais ses droits sont maintenus dans sa gare d'origine pendant les 90 jours civils suivant sa mutation; toutefois, un membre du personnel en chômage dans sa catégorie dans sa gare d'ancienneté peut exercer ses droits en vertu du présent paragraphe sans perdre son ancienneté dans sa gare d'origine. La vice-présidente régionale ou le vice-président régional doit recevoir copie de tout bulletin de poste à combler.

Aux fins du présent paragraphe, le nombre de personnes à muter et le mode des mutations font l'objet d'un accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et la vice-présidente régionale ou le vice-président régional dans le but de satisfaire aux exigences du service.

(Voir les annexes II et IX)

En application des paragraphes 23.13 à 23.28, il incombe aux membres du personnel en congé annuel, en congé ou en congé pour cause de maladie ou d'accident d'informer par écrit l'autorité compétente de la Compagnie et la représentante ou le représentant syndical dûment autorisé de l'intérêt qu'ils manifestent à l'égard de tout poste affiché en vertu du paragraphe 23.13. Ils doivent renouveler leur demande tous les 12 mois. Les membres du personnel qui ont fait connaître leurs intentions aux deux parties et sont absents pour l'un des motifs précités peuvent demander à la représentante ou au représentant syndical dûment autorisé de présenter leur demande en leur nom. La Compagnie et le Syndicat prennent au besoin les dispositions nécessaires pour pourvoir les postes vacants en attendant. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux bulletins émis uniquement entre deux terminaux d'ancienneté d'une même région métropolitaine.

- 23.14 L'exercice des droits d'ancienneté à l'intérieur d'une gare d'ancienneté ayant pour effet de déplacer un membre du personnel d'ancienneté moindre n'est autorisé qu'en cas de suppression de postes ou de modification du taux de salaire, de l'horaire de travail ou des jours de repos.

Le membre du personnel visé par une telle mesure a le droit de déplacer le membre du personnel détenant le moins d'ancienneté dans le secteur de travail désigné de son choix, ayant le quart, les jours de repos, l'horaire de travail et le taux de salaire qui lui conviennent, sous réserve des Dispositions particulières à son métier. Les

apprentis font partie de la même catégorie que les mécaniciens lorsqu'il s'agit de déterminer qui est le membre du personnel le moins ancien.

Dans l'application du présent paragraphe, le secteur de travail désigné est indiqué à l'affichage des postes conformément aux dispositions du paragraphe 23.11.

Le membre du personnel ainsi touché en est informé pendant son service aussitôt que possible et au moins 48 heures d'avance. Il doit faire connaître ses intentions dans les 48 heures qui suivent l'avis reçu et on ne doit pas différer indûment le déplacement qui en résulte. Le comité local doit être consulté.

- 23.15 Lorsque des mises à pied s'imposent, pour quelque raison que ce soit, la réduction de l'effectif se fait en sens inverse de l'ordre d'ancienneté défini à l'alinéa 23.3 a), sauf indications contraires énoncées dans les Dispositions particulières aux métiers.
- 23.16 Lorsqu'une réduction du personnel s'impose dans une gare d'ancienneté, un préavis d'au moins **cinq** jours ouvrables est donné aux personnes touchées par cette mesure, et la liste en est fournie au comité local et à la vice-présidente régionale ou au vice-président régional.

Le présent paragraphe ne s'applique pas à la mise à pied de personnes qui avaient été embauchées pour moins de 65 jours ouvrables en raison de circonstances spéciales. Si une grève ou un arrêt de travail est déclenché dans le secteur ferroviaire avec un préavis de moins de **cinq** jours, un préavis moindre est alors autorisé selon le présent paragraphe. En cas de réduction de personnel, dans une même gare d'ancienneté, les apprentis sont mis à pied avant les mécaniciens, à condition que la date d'ancienneté des mécaniciens soit antérieure à celle des apprentis à titre d'apprentis.

(Voir l'annexe II)

- 23.17 a) Un membre du personnel mis à pied dans sa gare d'ancienneté peut supplanter, dans les 30 jours civils qui suivent, le membre du personnel le moins ancien de sa catégorie dans le territoire d'ancienneté donnant droit à la sécurité d'emploi (et figurant à l'annexe B du Régime de garantie d'emploi et de revenu), et son ancienneté est transférée, sauf indications contraires énoncées dans les Dispositions particulières aux métiers. Le membre du personnel qui renonce à exercer ce droit sera sujet au rappel dans sa gare d'ancienneté d'origine. Les apprentis font partie de la même catégorie que les mécaniciens lorsqu'il s'agit de déterminer qui est le membre du personnel le moins ancien.

Le membre du personnel ne peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté en vertu de l'alinéa 23.17 b) s'il n'a pas satisfait au préalable à l'alinéa 23.17 a).

- b) Dans le cadre d'une mise à pied, le membre du personnel ainsi touché dans sa catégorie à sa gare d'ancienneté peut, dans les 30 jours civils suivants, supplanter le membre du personnel le moins ancien de sa catégorie dans son territoire d'ancienneté de base et son ancienneté est transférée, sauf indications contraires énoncées dans les Dispositions particulières aux métiers. Si un membre du personnel renonce à procéder à une telle supplantation en vertu du

présent paragraphe, iel est mis à pied sous réserve de rappel dans sa gare d'origine. Les apprentis font partie de la même catégorie que les mécaniciens lorsqu'il s'agit de déterminer qui est le membre du personnel le moins ancien.

(Voir les annexes VI (A) et (B))

23.18 Lorsqu'un membre du personnel s'est conformé au paragraphe 23.17 et est toujours en chômage, iel peut, dans le délai de 30 jours civils prévu au paragraphe en question, supplanter le membre du personnel détenant le moins d'ancienneté de sa catégorie dans sa région et transférer son ancienneté dans cette catégorie, ou bien iel peut accepter la mise à pied avec droit de rappel, sauf indications contraires énoncées dans les Dispositions particulières aux métiers. Les apprentis font partie de la même catégorie que les mécaniciens lorsqu'iel s'agit de déterminer qui est le membre du personnel le moins ancien.

(Voir l'annexe VI (B))

23.19 Un membre du personnel muté conformément aux paragraphes 23.17 et 23.18 détient des droits d'ancienneté dans seulement deux terminaux de son territoire d'ancienneté de base ou de sa région, à savoir sa gare d'ancienneté d'origine et celui de sa dernière mutation, sauf dispositions contraires énoncées au paragraphe 23.20.

23.20 Un membre du personnel mis à pied qui en supprime un autre dans son territoire d'ancienneté de base ou dans sa région conserve ses droits dans sa gare d'ancienneté d'origine conformément aux paragraphes 23.17 et 23.18, et iel y jouit d'un droit de rappel d'après l'ordre d'ancienneté en cas de poste vacant d'une durée estimée à 90 jours civils ou plus. Un membre du personnel qui n'accepte pas cette réintégration dans les sept jours civils suivant le rappel perd ses droits d'ancienneté dans sa gare d'ancienneté d'origine, et iel n'en détient plus que dans sa nouvelle gare d'ancienneté. Un membre du personnel qui accepte son rappel dans les 7 jours civils susmentionnés réintègre sa gare d'ancienneté d'origine dans les 15 jours civils suivant son acceptation.

23.21 Dans le cas d'un membre du personnel en congé, en congé annuel ou en congé pour cause de maladie ou d'accident, les délais prescrits aux paragraphes 23.17, 23.18 et 23.20 courent à partir de la date de sa reprise de service.

23.22 En cas de rétablissement des effectifs, le personnel mis à pied a priorité de réemploi par ordre d'ancienneté. Un membre du personnel mis à pied est alors avisé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, et iel réintègre sa catégorie antérieure. La liste des personnes ainsi réintégrées doit être transmise aux comités locaux.

23.23 Il incombe au membre du personnel mis à pied et au membre du personnel qui provoque une supplantation dans son territoire d'ancienneté de base ou dans sa région conformément aux paragraphes 23.17 et 23.18, de donner leur adresse à l'autorité compétente de leur gare d'ancienneté d'origine.

23.24 Un membre du personnel mis à pied qui n'a pas effectué de supplantation aux termes des paragraphes 23.17 et 23.18 conserve ses droits d'ancienneté dans sa catégorie dans sa gare d'ancienneté d'origine, et iel y jouit d'un droit de rappel par ordre

d'ancienneté. S'il est rappelé lors d'une vacance de poste estimée à 90 jours civils ou plus dans sa gare d'ancienneté d'origine, iel doit, à moins de présenter un refus justifié, accepter sa réintégration dans les sept jours civils suivant le rappel, faute de quoi iel perd ses droits d'ancienneté dans sa catégorie dans sa gare d'ancienneté d'origine.

23.25 À partir du 21 août 1997, les personnes mises à pied qui ont épuisé leurs droits aux avantages prévus dans le Régime de garantie d'emploi et de revenu ou qui n'ont pas été rappelées au travail depuis deux années civiles, la dernière éventualité prévalant, verront leur nom retiré de la liste d'ancienneté.

23.26 Lorsque des circonstances exceptionnelles imposent le transfert de certaines tâches d'une gare d'ancienneté, d'un secteur (division), ou d'une région vers une autre gare d'ancienneté, un autre secteur (division) ou une autre région, les offres de mutation avec transfert de l'ancienneté sont adressées par ordre d'ancienneté au nombre convenu de personnes suffisant pour effectuer ces tâches, ce nombre étant fixé par accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et le vice-président régional ou la vice-présidente régionale.

Les personnes mutées en vertu du présent paragraphe perdent, après 90 jours civils, leurs droits d'ancienneté dans la gare d'ancienneté qu'ils ont quittée.

23.27

a) Le membre du personnel détenant de l'ancienneté aux termes de la présente convention :

i) qui occupait un poste permanent de cadre ou non syndiqué au sein de la Compagnie 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, iel cesse d'acquérir de l'ancienneté, mais conserve les droits d'ancienneté acquis jusqu'à cette date;

ii) qui occupait un poste de cadre ou non syndiqué le 14 juin 1995 ou après cette date reste inscrit sur la liste d'ancienneté et continue d'accumuler de l'ancienneté pendant un an à partir de la date de sa nomination à ce poste. Après cette date, iel cesse d'acquérir de l'ancienneté mais conserve les droits d'ancienneté qu'iel a acquis jusque-à cette date. La vice-présidente régionale ou le vice-président régional visé en est informé;

À compter du 1er janvier 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 éliminés de façon permanente de la liste d'ancienneté et n'accumuleront plus d'ancienneté.

iii) qui est temporairement promu à un poste de cadre ou non syndiqué continue d'accumuler de l'ancienneté pendant une période maximale de six mois à partir de la date de sa nomination à ce poste. Après avoir accumulé de l'ancienneté pendant la période de six mois au cours de laquelle iel occupait un poste de cadre ou non syndiqué temporaire, le membre du personnel doit revenir dans son unité de négociation pendant une période minimale de six mois consécutifs,

à défaut de quoi son ancienneté sera gelée. Iel ne peut recommencer à accumuler de l'ancienneté que s'iel est revenu dans l'unité de négociation pendant une période minimale de six mois consécutifs avant d'être promu de nouveau à un poste de cadre ou non syndiqué. La conservation de l'ancienneté ne s'applique pas aux apprentis. Le président ou la présidente de la section locale doit être consulté/e.

- b) i) Dans les 30 jours suivant la fin de son service à un poste de cadre ou non syndiqué, le membre du personnel doit :

(1) supplanter le membre du personnel détenant le moins d'ancienneté dans sa gare d'ancienneté de base; ou

(2) exercer ses droits à l'égard d'un poste vacant ou nouvellement créé dans sa gare d'ancienneté d'origine.

Le membre du personnel libéré de son poste de cadre ou non syndiqué permanent ne pourra exercer son droit d'ancienneté afin d'occuper un poste affiché pendant une période de deux ans. Si, au cours de la période de deux ans, le membre du personnel est supplanté sans qu'iel y ait une réduction de poste correspondante, iel est alors affecté au poste non pourvu. Si le membre du personnel est supplanté et qu'iel y a une réduction de poste correspondante, iel peut alors exercer son droit d'ancienneté.

Si le membre du personnel ne se conforme pas à ce qui précède, iel perd son ancienneté. La vice-présidente régionale ou le vice-président régional visé du syndicat en est informé.

- ii) À la fin d'une promotion temporaire, le membre du personnel reprend dans les sept jours le poste affiché qu'iel occupait immédiatement avant sa promotion. L'autorité compétente de la Compagnie informe de ces promotions et de leur durée probable le président ou la présidente de la section locale du Syndicat.

23.28 Dans le cas d'un membre du personnel en congé, en congé annuel ou en congé pour cause de maladie ou d'accident, les délais prescrits dans le présent article 23 courent à partir de la date de sa reprise de service.

23.29 Lorsqu'un membre du personnel pose sa candidature à un poste en vertu de son ancienneté et que la Compagnie est d'avis qu'iel ne possède pas les aptitudes requises pour se qualifier en vue d'accomplir les tâches exigées dans un délai maximal de 30 jours civils, la direction ne lui refuse pas le poste en question sans avoir consulté le représentant ou la représentante de la section locale du Syndicat.

Lorsqu'un membre du personnel exerce ses droits d'ancienneté et que la Compagnie peut raisonnablement s'attendre à ce qu'iel se qualifie pour le poste demandé, iel bénéficie d'une période d'essai maximale de 30 jours civils; toutefois, moyennant accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et la vice-présidente régionale ou le vice-président régional, cette période peut être prolongée jusqu'à 90 jours civils pour lui permettre de faire la preuve de ses aptitudes.

Durant cette période d'essai, la Compagnie doit assurer une formation appropriée dans les limites jugées raisonnables. Iel peut mettre fin à la formation lorsque le membre du personnel ne fait pas montre d'aptitudes ou de progrès suffisants pour la terminer avec succès. Lorsqu'il est nécessaire de modifier l'horaire de travail du membre du personnel pour lui donner la formation voulue, on doit l'en aviser trois jours civils à l'avance; toutefois, en cas d'imprévus échappant à la volonté de la Compagnie, ce préavis peut être réduit à 24 heures au minimum, auquel cas le paragraphe 5.15 ne s'applique pas. Le présent paragraphe relatif à la formation ne s'applique pas à l'exercice des droits d'ancienneté (réclamation ou supplantation) à des postes en vertu du paragraphe 23.12.

Les membres du personnel à qui on attribue un poste conformément aux présentes dispositions peuvent être tenus de rester à ce poste durant une période pouvant aller jusqu'à neuf mois. Durant cette période, iels peuvent néanmoins poser leur candidature à d'autres postes vacants et pourront occuper l'un de ceux-ci à l'expiration de cette même période.

Les postes visés par les présentes dispositions sont les suivants.

Transcona

Complexe des roues

Machine à roues

Robot de l'atelier du matériel remorqué

Inspection des grues

Centre des machines/moteurs de traction

Si un membre du personnel n'obtient pas un poste pour lequel iel a posé sa candidature en vertu de son ancienneté, ou s'iel ne se qualifie pas pendant la période d'essai, ce membre du personnel et sa représentante ou son représentant autorisé ont droit à une explication écrite de l'autorité compétente de la Compagnie exposant les raisons de la décision, lesquelles peuvent être contestées conformément à la procédure de règlement des griefs.

Lorsqu'un membre du personnel est jugé inapte à occuper un poste pendant la période d'essai mentionnée, iel est réintégré dans son ancien poste, mais si ce dernier a été aboli entre temps, le membre du personnel doit en supplanter un autre en application du paragraphe 23.14, sans qu'iel soit besoin d'émettre un bulletin supplémentaire.

- 23.30 Un membre du personnel justifiant d'un service cumulatif de plus de 65 jours ouvrables ne peut être congédié sans que son cas n'ait fait l'objet d'une enquête.
- 23.31 Les délimitations territoriales qui régissent actuellement l'ancienneté ne peuvent être changées que par accord entre la Compagnie et le président ou la présidente de la section locale 100.

ARTICLE 24
Assignation des tâches

- 24.1 L'assignation des tâches aux mécaniciens et aux apprentis régulièrement employés à ce titre doit se faire conformément aux Dispositions particulières aux métiers, à l'Accord sur la modernisation de la structure des métiers (annexe X) ou à l'annexe XIV.

ARTICLE 25
Travail d'aides accompli par des manœuvres

- 25.1 Les manœuvres ou les personnes appartenant à une catégorie équivalente ne sont pas autorisés à accomplir le travail d'aides décrit dans les Dispositions particulières aux métiers si des aides attitrés sont disponibles, mais touchent, si on les utilise comme aides pendant une heure ou plus, le salaire d'aide pour tout travail effectué à ce titre.

ARTICLE 26
Superviseurs temporaires

- 26.1 Lorsqu'un membre du personnel occupe temporairement le poste de superviseur, ses conditions de travail et de salaire correspondent à cette fonction. Iel ne peut mener d'enquêtes.

ARTICLE 27
Procédures d'enquête et de règlement des griefs

Procédure d'enquête

- 27.1 Sauf dispositions contraires énoncées aux présentes, aucun membre du personnel n'a à subir de sanction ou n'est renvoyé tant que sa culpabilité n'est pas établie par une enquête approfondie et impartiale. Un membre du personnel peut être suspendu temporairement pour la durée de l'enquête pendant une période allant jusqu'à cinq jours civils, laquelle peut être prolongée moyennant accord avec la vice-présidente régionale ou le vice-président régional. Lorsqu'un membre du personnel est suspendu temporairement pour la durée de l'enquête, celle-ci ne doit pas être prolongée indûment.
- 27.2 Sauf dispositions contraires du présent article, le membre du personnel doit être informé au moins 48 heures d'avance de la tenue de l'enquête, de l'heure, du lieu et de son objet. Cela ne signifie aucunement que l'autorité compétente de la Compagnie qui se trouve sur place au moment de l'incident qui a donné lieu à l'enquête ne puisse l'entreprendre immédiatement.

Lorsqu'on exige d'un membre du personnel qu'il fasse une déclaration sur des questions relatives à la convention, aux règlements de la Compagnie ou à la rémunération, une représentante ou un représentant dûment autorisé doit être présent. Dans le cas où un membre du personnel est appelé à faire une déclaration ne portant pas sur ces questions, iel peut se faire accompagner d'un ou d'une collègue ou d'une représentante ou d'un représentant dûment autorisé du Syndicat.

Des copies des déclarations, des rapports sténographiés et de toutes les dépositions recueillies doivent être fournies sur demande au membre du personnel et à sa représentante ou son représentant autorisé, s'il est présent.

ENQUÊTE NON OFFICIELLE

Les incidents sans gravité sont réglés sans qu'il y ait lieu d'instituer d'enquête officielle. On entend par incident sans gravité une infraction commise par un membre du personnel donnant lieu à l'attribution de 10 mauvais points qui, ajoutés à ceux qui figurent déjà à son dossier, n'entraînent pas son renvoi en raison de l'accumulation de mauvais points.

L'autorité compétente de la Compagnie fait sans tarder une enquête sur les incidents en cause.

L'enquête non officielle est consignée dans un rapport d'incident contenant les données suivantes :

DATE

LIEU

NOM ET MATRICULE DU MEMBRE DU PERSONNEL

NOM ET MATRICULE DU OU DE LA CHEF HIÉRARCHIQUE

BRÈVE DESCRIPTION DE L'INCIDENT

OBSERVATIONS DU MEMBRE DU PERSONNEL (FACULTATIF)

OBSERVATIONS DU OU DE LA CHEF HIÉRARCHIQUE

MESURES CORRECTIVES

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

Dans les cas où la prise de mesures disciplinaires s'impose, le membre du personnel doit en être avisé par écrit dans les 14 jours qui suivent l'examen de l'incident en sa présence. Les mesures disciplinaires sont passées en revue avec le membre du personnel. Une copie des mesures disciplinaires est remise à la représentante ou au représentant du Syndicat désigné à cette fin.

S'il accepte les conclusions de l'enquête de la Compagnie, mais rejette les mesures disciplinaires prises à son égard, le membre du personnel peut interjeter appel au stade I de la procédure de règlement des griefs.

S'il n'accepte pas les conclusions de l'enquête auxquelles est parvenue la Compagnie, le membre du personnel (ou sa représentante ou son représentant syndical dûment autorisé) peut, dans les 14 jours civils suivant la réception de l'avis de mesures disciplinaires, informer l'autorité compétente de la Compagnie qu'il désire la tenue d'une enquête officielle, conformément au paragraphe 27.2, laquelle doit avoir lieu dans les plus brefs délais. Le cas échéant, le rapport d'incident et les mesures disciplinaires imposées sont considérés comme nuls et non avenue.

ENQUÊTE OFFICIELLE

Sauf dispositions contraires du présent article, le membre du personnel et la représentante ou le représentant dûment autorisé du Syndicat doivent être informés au moins 48 heures d'avance de la tenue d'une enquête ainsi que de l'heure, du lieu et des motifs de celle-ci. (La représentante ou le représentant syndical peut en être avisé verbalement.) Cela ne signifie aucunement que l'autorité compétente de la Compagnie qui se trouve sur place au moment de l'incident ayant donné lieu à l'enquête ne puisse l'entreprendre immédiatement.

Lorsqu'on exige d'un membre du personnel qu'il fasse une déclaration sur des questions relatives à la convention, aux règlements de la Compagnie ou à la rémunération, une représentante ou un représentant dûment autorisé du Syndicat doit être présent. Dans le cas où un membre du personnel est appelé à faire une déclaration ne portant pas sur ces questions, il peut se faire accompagner d'un ou d'une collègue de travail ou d'une représentante ou d'un représentant dûment autorisé du Syndicat.

Au début de l'audience ou avant celle-ci, le membre du personnel (et sa représentante ou son représentant dûment autorisé) reçoit copie des dépositions écrites et verbales enregistrées qui peuvent avoir une incidence sur la détermination de sa responsabilité. Les parties disposent d'un délai suffisant pour prendre connaissance des éléments de la preuve. Toutefois, cette disposition ne doit pas entraîner de délais indus susceptibles de retarder l'enquête. Le membre du personnel et la représentante ou le représentant autorisé ont le droit d'entendre tous les éléments de preuve qui sont présentés. En outre, l'autorité compétente qui préside à l'audience leur permettra d'interroger tout témoin (y compris, au besoin, un ou une cadre de la Compagnie) dont la déposition peut avoir une portée sur la détermination de la responsabilité du membre du personnel. Si le ou les témoins ne peuvent se présenter à l'audience, des mesures sont prises pour qu'ils puissent être interrogés à un autre moment. Les questions et réponses sont enregistrées et on remet au membre du personnel et à la représentante ou au représentant autorisé une copie des déclarations et de tout autre élément de preuve recueilli. Si la Compagnie obtient un nouvel élément de preuve ayant une incidence sur la responsabilité du membre du personnel avant l'imposition de mesures disciplinaires, copie de cet élément de preuve est remis au membre du personnel et à la représentante ou au représentant dûment autorisé du Syndicat.

(Le paragraphe 27.2 est modifié conformément par l'annexe III.)

- 27.3 Un membre du personnel n'est pas suspendu inutilement en attendant le prononcé de la décision, laquelle sera rendue aussitôt que possible mais au plus tard 21 jours civils après la fin de l'enquête, sauf d'un commun accord contraire.
- 27.4 Lorsqu'une sanction disciplinaire est prononcée contre un membre du personnel, celui-ci en est avisé par écrit, et cet avis (formulaire 780) est envoyé par courriel ou en copie conforme au président local autorisé ou à la présidente locale autorisée du Syndicat. Si l'on considère cette décision injuste, on peut interjeter appel au dernier stade de la procédure de règlement des griefs, s'il s'agit d'un renvoi, d'une suspension, de l'imposition de plus de 30 mauvais points ou de restrictions. Dans tous les autres cas, l'appel doit être interjeté au premier stade de cette procédure.
- 27.5 S'il est prouvé que la suspension ou le renvoi d'un membre du personnel est injuste, cette personne est réintégrée dans ses fonctions et il reçoit le plein salaire pour tout

le temps perdu jusque-là. Si iel s'est trouvé un autre emploi pendant cette période, le salaire qu'iel en a retiré est déduit du salaire versé pour le temps perdu.

Procédure de règlement des griefs

27.6 Si un membre du personnel régi par la présente convention estime qu'iel a subi un traitement injuste ou que des dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées, iel adresse son grief à son ou sa chef hiérarchique. Si la situation n'est pas rétablie à sa satisfaction et qu'iel désire poursuivre ses démarches, iel adresse son grief par écrit à sa représentante ou son représentant syndical local autorisé, dans les 20 jours civils suivant la date de l'incident qui a donné lieu à son grief, en précisant la date et tous les détails pertinents.

27.7

Stade I

Dans les 35 jours civils qui suivent la date de l'incident ayant donné lieu au grief, les représentants syndicaux locaux autorisés peuvent en appeler par écrit à l'autorité compétente désignée (ateliers secondaires, ateliers de réparations courantes et ateliers de Transcona : superviseur ou superviseure ou directeur ou directrice de l'atelier) en précisant la date et tous les détails pertinents du grief.

La décision est rendue par écrit dans les 28 jours civils qui suivent la réception du grief et une copie en est transmise au membre du personnel ainsi qu'à la représentante ou au représentant syndical local autorisé.

Stade II

Si la question reste non résolue, dans les 28 jours civils qui suivent la réception de la décision rendue au stade I, le vice-président régional ou la vice-présidente régionale peut interjeter appel par écrit auprès des autorités compétentes ci-après désignées de la Compagnie :

ateliers secondaires des districts : chef de division Mécanique;

ateliers de réparations courantes : chef de division Mécanique;

ateliers de Transcona : chef Mécanique – Matériel remorqué ou chef Mécanique – Traction.

Si l'appel porte sur l'interprétation ou sur la présumée violation de la présente convention, iel doit citer l'article ou les articles, le ou les paragraphes ou l'annexe invoqués. Iel doit, en outre, être accompagné d'une copie de la décision de la Compagnie rendue au stade I de la procédure de règlement des griefs.

La décision est rendue par écrit dans les 28 jours civils qui suivent la réception du grief.

Réunion

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité d'examiner tous les détails d'un grief dans le cadre de discussions ouvertes et franches. C'est pourquoi, à la suite du prononcé par écrit d'une décision relative au grief présenté au stade II de la procédure de règlement, celui-ci sera examiné dans le cadre d'une réunion de discussion entre le vice-président régional ou la vice-présidente régionale du Syndicat et le chef régional Mécanique. Le vice-président régional ou la vice-présidente régionale peut demander au président ou à la présidente de la section locale de se joindre à la réunion. Cette réunion doit se tenir au plus tard 35 jours civils après la réception du grief au stade II, ou dans un délai convenu d'un commun accord.

La Compagnie rend une décision par écrit dans les 14 jours suivant la date de la réunion ou dans les 28 jours suivant la date à laquelle l'une ou l'autre partie a avisé l'autre par écrit de la non-nécessité de tenir une réunion de discussion dans le cas à l'étude.

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

NOTE 2 : Tous les griefs et toutes les réponses, à toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs, doivent être soumis par écrit en format PDF, soit par courriel, en mains propres ou par télécopieur.

- 27.8 À la demande de l'une ou l'autre partie et dans la mesure du possible, les rencontres nécessaires ont lieu dans les délais prescrits.
- 27.9 Un grief qui n'est pas acheminé dans les délais prescrits est annulé et aucun autre appel n'est possible. En cas de réclamation portant sur le paiement d'heures de travail, si l'autorité compétente de la Compagnie aux stades I ou II ne rend pas sa décision dans les délais prescrits pour ces stades, le montant réclamé est payé. Pareille mesure ne constitue pas un précédent ni une renonciation aux droits que la Compagnie croit avoir dans ce cas et dans d'autres réclamations analogues.
- 27.10 Les délais prescrits aux stades I et II peuvent être prolongés par accord entre les parties visées à chacun de ces stades.
- 27.11 Toutes les rencontres entre les autorités compétentes de la Compagnie et les représentants syndicaux locaux autorisés ont lieu sur rendez-vous et se terminent pendant les heures de travail normales sans perte de salaire pour les membres des comités.
- 27.12 La Compagnie n'exerce aucune discrimination contre quelque membre du personnel que ce soit qui, en qualité de représentant syndical local autorisé, peut être appelé à représenter d'autres personnes, et elle lui octroie les congés nécessaires et le transport gratuit sur son réseau lorsqu'il doit se déplacer à ce titre.
- 27.13 Si une représentante ou un représentant syndical autorisé estime qu'une clause de la présente convention n'a pas été respectée, il peut déposer un grief qui sera traité selon les dispositions énoncées au présent article.

ARTICLE 28
Règlement définitif des griefs

- 28.1 Un grief relatif à l'interprétation ou à la violation présumée de la présente convention, ou un appel interjeté par un membre du personnel se croyant injustement victime de mesures disciplinaires ou de renvoi, et qui n'est pas réglés par la procédure ordinaire de griefs, peut être soumis à l'arbitrage soit par le service des Relations de travail du siège social de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada ou par la section locale 100 d'Unifor, reconnus comme parties contractantes, en vue d'obtenir un règlement définitif et exécutoire, sans interruption de travail.
- 28.2 La partie demandant l'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit dans les 60 jours civils suivant la date de la décision rendue au dernier stade de la procédure de règlement des griefs, conformément à ce qui suit :
- ateliers secondaires et ateliers de réparations courantes : le vice-président régional ou la vice-présidente régionale, ou encore le président ou la présidente de la section locale 100 avise le vice-président ou la vice-présidente de la division.
 - ateliers de Transcona : le vice-président régional ou la vice-présidente régionale, ou encore le président ou la présidente de la section locale 100 avise le vice-président ou la vice-présidente Mécanique – Ingénierie.
- 28.3 Dans les 45 jours civils suivant réception de la demande d'arbitrage, les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Si elles n'y parviennent pas, la partie requérante peut alors demander au ministre ou à la ministre du Travail de désigner un arbitre et elle en informe l'autre partie. La demande auprès du ou de la ministre doit être formulée dans un délai strict de 14 jours civils à la suite des 45 jours susmentionnés.
- 28.4 Un exposé conjoint du cas précisant les faits en cause et mentionnant la ou les dispositions de la convention présumées violées doit être soumis conjointement à l'arbitre au moins 20 jours civils avant la date de l'audience. Lorsque les deux parties ne peuvent pas s'entendre sur un exposé conjoint, elles doivent soumettre chacune un exposé distinct à faire parvenir à l'arbitre au moins 14 jours civils avant la date de l'audience, dont elles remettront en même temps copie à la partie adverse.
- 28.5 L'audience est tenue par l'arbitre au bureau de la Compagnie, sauf commun accord contraire, ou à moins que l'arbitre ne juge préférable de la tenir ailleurs en raison de circonstances particulières.
- 28.6 À l'audience devant l'arbitre, la position de chaque partie peut être exposée verbalement ou par écrit, ou sous les deux formes, et chaque partie peut convoquer des témoins, si elle le juge nécessaire.
- 28.7 Les litiges portant sur des propositions de modification du taux de salaire, des heures de travail ou des conditions de travail, de changement ou d'adjonction à la présente convention sont formellement exclus de l'autorité de l'arbitre dont la décision ne doit ni ajouter, supprimer, modifier, annuler ou ignorer une disposition de la présente convention collective.

L'arbitre rend aux parties, par écrit, sa décision accompagnée des motifs qui la justifient dans les 30 jours civils suivant la clôture de l'audience, à moins que ce délai ne soit prolongé avec l'accord des deux parties en cause.

- 28.8 Les deux parties assument leurs frais respectifs engagés dans la soumission du cas à l'arbitre, mais les frais généraux ou communs, y compris la rémunération et les frais de l'arbitre, sont répartis également.
- 28.9 Les délais prescrits dans le présent article peuvent être prolongés moyennant accord entre les parties.
- 28.10 Pendant que les griefs sont étudiés et avant que la décision finale soit prise par les plus hautes autorités désignées dans la présente convention, le travail n'est arrêté ni par l'employeur ni par le personnel.

Processus alternatif de résolution des griefs

- 28.11 Nonobstant les exigences de la convention collective sur le plan de la procédure, les parties conviennent de soumettre certains griefs non résolus en réunion conjointe à un processus accéléré de médiation-arbitrage tous les six mois. Les griefs à exclure du processus accéléré de médiation-arbitrage sont notamment les suivants :
- a) Causes disciplinaires concernant des membres du personnel ayant plus de 45 mauvais points à leur dossier.
 - b) Causes disciplinaires comportant l'attribution de plus de 30 mauvais points.
 - c) Causes de congédiement.
 - d) Causes comportant une suspension.
 - e) Causes reliées à l'application de lois.
 - f) Causes reliées à l'impartition.
 - g) Autres causes auxquelles les parties ont convenu de ne pas appliquer le processus accéléré
- 28.12 Chaque année, les audiences accélérées des causes se tiendront dans chaque région en avril et en septembre, sauf entente contraire. Elles auront lieu à Toronto pour la région des Grands-Lacs, à Montréal pour la région du Saint-Laurent et de l'Atlantique, à Winnipeg pour la région des Prairies et à Vancouver ou à Edmonton pour la région des Montagnes. Le Syndicat devra envoyer à la Compagnie une liste des griefs à soumettre au processus accéléré de médiation-arbitrage 30 jours avant l'audience prévue, sauf entente contraire. Dans la mesure du possible, tous les griefs, à l'exception de ceux expressément exclus selon le paragraphe 1 ci-dessus, seront soumis au processus accéléré.
- 28.13 Les causes soumises à ce processus seront adressées à l'un des arbitres convenus strictement selon la procédure suivante :
- a) Conformément au paragraphe 28.4 de la convention collective, un exposé conjoint du cas renfermant les faits de base associés au litige et la référence à la disposition ou aux dispositions précises de la convention collective ayant fait l'objet d'une infraction présumée doit être soumis conjointement à l'arbitre au moins 20 jours civils avant la date de l'audience. Si les deux parties ne

s'entendent pas sur cet exposé même, chacune d'elles doit soumettre à l'arbitre un exposé distinct au moins 14 jours civils avant la date de l'audience et en fournit en même temps une copie à l'autre partie.

- b) À l'audience, les parties doivent exposer verbalement leur point de vue. Les communications écrites ne sont pas nécessaires dans ces cas des causes accélérées. Chaque partie dispose de 10 minutes au total pour exposer son point de vue et ses arguments, puis de quatre minutes supplémentaires pour exercer son droit de réfutation. La charge normale de la preuve s'applique. Les parties peuvent soumettre tous les documents, notamment un résumé d'une page maximum de l'exposé des parties, des dossiers ou autres éléments de preuve jugés appropriés, sous réserve des règles de recevabilité et du pouvoir discrétionnaire de l'arbitre.

Dans les circonstances où une cause est soumise unilatéralement au processus accéléré de médiation-arbitrage, chaque partie doit disposer d'une période totale de 20 minutes pour exposer son point de vue et de quatre minutes supplémentaires pour exercer son droit de réfutation.

- 28.14 Les positions et les arguments présentés et les décisions rendues dans le cadre du processus accéléré ne doivent pas porter atteinte aux droits des parties et visent à faciliter le règlement des différends. Il est entendu et convenu que les sentences ne doivent créer aucun précédent dont on peut s'autoriser dans une cause future. À cette fin, sauf si le Code canadien du travail l'exige, les sentences ou les décisions rendues dans le cadre du processus accéléré de médiation-arbitrage ne doivent pas être citées lors de la présentation d'autres causes devant un arbitre, qu'elles soient, ni être déclarées, sauf aux parties. Les motifs des causes doivent être fournis par écrit uniquement aux parties au grief, et ils doivent être numérotés dans l'ordre, et ce, à seule fin administrative d'en faciliter le repérage. Cependant, la décision de l'arbitre ne doit rien ajouter aux dispositions de la convention collective ni en supprimer, y modifier ou y annuler quoi que ce soit et doit tenir compte de chacune d'elles. À la demande de l'une ou l'autre partie, l'arbitre doit, s'il le juge approprié, rendre une décision immédiate et faire suivre celle-ci d'une confirmation écrite plus détaillée.
- 28.15 Si, à un moment ou à un autre de la présentation d'une cause dans le cadre du processus accéléré, l'arbitre se rend compte, après consultation des parties, que la cause ne se prête pas à ce processus et qu'il devrait suivre la procédure d'arbitrage normale, il peut renvoyer l'affaire aux parties afin que celle-ci soit présentée à nouveau selon la procédure habituelle décrite aux articles 28.1 à 28.10.
- 28.16 Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent, d'un commun accord, demander une médiation en tout temps dans le cadre du processus d'audience accéléré. L'arbitre peut, à son gré, proposer sa médiation dans un litige, et ce, avant la date de l'audience accélérée. Les règlements obtenus par médiation ne doivent pas porter atteinte aux droits des parties ni être interprétés comme un aveu de responsabilité par la Compagnie ou par le Syndicat.
- 28.17 Pas plus de deux porte-parole du Syndicat et deux porte-parole de la Compagnie peuvent présenter des exposés et des arguments dans le cadre du présent processus. La conseillère ou le conseiller juridique d'aucune des parties n'est autorisé

à assister à l'audience. Aucun témoin ne sera appelé à comparaître, mais des affidavits et des déclarations de témoins peuvent être fournies en preuve.

- 28.18 Chaque décision rendue dans le cadre du présent processus est définitive et lie la Compagnie, le Syndicat et les membres du personnel en cause. L'arbitre doit rester saisi de chaque cause présentée.
- 28.19 Les parties conviennent que ces causes peuvent comporter un enseignement et que les décisions rendues peuvent aider à analyser et régler des problèmes semblables susceptibles se reproduire en milieu de travail.
- 28.20 Les parties conviennent que l'on doit recourir aux arbitres suivants pour entendre les causes soumises au processus accéléré :

Ontario – Est : Les principaux arbitres seront C. Albertyn et Graham J. Clarke. On aura recours à eux en alternance. Si ceux-ci ne sont pas disponibles les mois mentionnés ci-dessus, les parties pourront recourir aux arbitres remplaçants ~~F. W. Weatherill~~ et Christine Schmidt.

Manitoba – Ouest : Les principaux arbitres seront John Moreau et V. Ready. On aura recours à eux en alternance. Si ceux-ci ne sont pas disponibles les mois mentionnés ci-dessus, les parties pourront recourir aux arbitres remplaçants D. Jones et John Hall.

Si aucun de ces arbitres n'est disponible, les parties feront tout leur possible pour convenir d'un autre arbitre. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre peut demander au ministre du Travail d'en nommer un.

- 28.21 Tous les frais ou dépenses imputés ou engagés par l'arbitre doivent être partagés également par la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 29 Fonctions de juré

- 29.1 Le membre du personnel convoqué lors de la sélection de jurés ou choisi comme juré, qui perd en conséquence des heures de travail, est payé pour le temps effectivement perdu, compte tenu d'un maximum correspondant au salaire normal d'une journée de travail pour chaque jour de travail perdu, déduction faite du montant qui lui est versé à titre de juré pour un tel jour de travail, à l'exception des indemnités versées par la cour pour les repas, l'hébergement et les déplacements, sous réserve des conditions et restrictions suivantes :
- a) le membre du personnel doit remettre à la Compagnie les relevés de cour faisant état des indemnités versées et des jours où il a servi comme juré;
 - b) le membre du personnel a droit à la rémunération d'un maximum de 60 jours ouvrables 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 de juré. Si les dates de son congé annuel

sont déjà fixées, iel n'aura pas à les changer pour avoir été convoqué comme juré;

- d) nonobstant les dispositions de la dernière phrase de l'alinéa c), le membre du personnel peut demander que les dates de son congé annuel soient changées s'iel est appelé à remplir les fonctions de juré.

ARTICLE 30 **Apprentissage**

- 30.1 Les personnes embauchées ou promues qui participent au programme d'apprentissage par suite d'embauchage ou de promotion doivent être capables de parler, de lire et d'écrire l'une des deux langues officielles du Canada. Iels doivent également passer avec succès les épreuves d'admission de la Compagnie, y compris un test d'aptitude en mécanique et un examen de mathématiques approprié.
- 30.2 Sauf dispositions contraires, l'apprentissage normal du métier de mécanicien d'équipement lourd, de mécanicien de matériel remorqué ou d'électricien dure quatre ans, comprenant huit périodes de 960 heures, et totalise 7 680 heures. Si les autres conditions d'admission sont respectées, les candidats qui ont terminé avec succès un cours de formation dans des écoles ou des établissements reconnus, de même que les apprentis stagiaires qui, dans leur temps libre, terminent avec succès, à l'extérieur, des cours reliés à des programmes externes de formation peuvent profiter d'un apprentissage moins long si les cours suivis ont une valeur égale à l'enseignement dispensé par les programmes d'apprentissage de la Compagnie. L'autorité compétente de la Compagnie, après avoir consulté le président ou la présidente de la section locale 100, décide si ces cours de formation sont équivalents ou comparables, mais la durée de l'apprentissage ne peut en aucun cas être écourtée de plus d'un an.
- 30.3 Si l'on tient compte de leur formation technique au titre du paragraphe 30.2, les apprentis sont payés au taux correspondant au crédit accordé pour une telle formation externe.
- 30.4 Les apprentis doivent avoir l'occasion d'acquérir une connaissance complète de leur métier comme le prévoit le nouveau programme d'apprentissage convenu. Ce programme ne doit modifier en rien la compétence des syndicats conformément au paragraphe 54.1.

30.5 **COMITÉS D'APPRENTISSAGE MIXTES**

Le Syndicat et la Compagnie doivent mettre sur pied des comités d'apprentissage mixtes à chaque endroit où des apprentis sont employés, afin de prêter assistance relativement aux questions concernant la formation et l'affectation des apprentis. Les parties s'entendront pour affecter des comités d'apprentissage mixtes dans les principaux terminaux pour les lieux de travaux courants éloignés.

Les comités d'apprentissage mixtes sur les lieux de travail (CAMLT), comme il en est fait mention dans la présente lettre d'entente, seront assurés de disposer de suffisamment de temps pour s'acquitter des responsabilités qui leur ont été

attribuées en vertu de l'entente et par les parties. La Compagnie continuera à verser aux membres du personnel les salaires et avantages sociaux, et leur remboursera les frais justifiés.

Un CAMLT sera formé de deux représentants locaux d'Unifor et de deux membres du personnel de la direction locale.

Les membres du comité doivent se réunir quatre fois par année ou au besoin.

Des comités distincts seront établis pour les services de la Traction et du Matériel remorqué, s'il y a lieu.

30.6 **FORMATION DES APPRENTIS**

Pour les questions relatives à la formation des apprentis, les responsabilités des CAMLT seront les suivantes :

- a) examiner les horaires, les affectations et les tâches des apprentis pour les trois prochains mois;
- b) veiller à ce que les connaissances théoriques et la performance au travail des apprentis soient évaluées aussi souvent qu'il le faut et passer en revue chaque évaluation qui ne répond pas aux normes exigées;
- c) assumer la responsabilité générale de l'application des normes d'apprentissage dans les installations et veiller à ce que les apprentis réussissent leur programme d'apprentissage selon ces normes;
- d) remettre un certificat d'apprentissage à chaque apprenti ou apprentie qui satisfait aux normes d'apprentissage;
- e) modifier les politiques ou processus adoptés par le CAMLT, sous réserve de l'approbation finale de la Compagnie.

La Compagnie désignera un ou des responsables qui agiront à titre d'autorité principale de la Compagnie pour gérer la fonction de formation technique au sein des Services mécaniques. En collaboration avec la coordonnatrice ou le coordonnateur des métiers spécialisés d'Unifor, la ou les personnes désignées dirigeront les activités du CAMLT local pour veiller à ce qu'ils répondent aux objectifs établis.

Les apprentis relèveront du CAMLT pour toutes les questions relatives à la formation et du cadre du poste d'affectation pour les questions liées au travail. Le CAMLT est autorisé à affecter les apprentis à de nouvelles tâches pour leur permettre d'acquérir une expérience pratique, conformément au calendrier de formation au travail convenu. Le comité sera informé de tous les cas où un apprenti ou une apprentie échouera sur le plan de l'apprentissage théorique ou de l'exécution de tâches précises.

30.7 **NOUVELLES TECHNOLOGIES**

Les parties conviennent que lorsque de nouvelles techniques et technologies sont adoptées, il est important de planifier leur mise en œuvre afin de déterminer à l'avance les besoins qui en découleront, ainsi que les compétences et la formation nécessaires.

La Compagnie assumera les coûts de la formation en cours d'emploi pour permettre aux membres du personnel de l'unité de négociation qui possèdent les connaissances et compétences de base de se tenir au courant de la restructuration et de la modernisation des métiers, et de l'évolution des méthodes, outils, machines et technologies ayant une incidence sur leur travail.

Selon les exigences d'exploitation, la préférence, en vertu du présent article, sera accordée aux employés les plus anciens qui, en raison du poste qu'ils occupent, doivent recevoir une formation relativement à la nouvelle technologie.

30.8 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, sauf s'il en est convenu autrement par les parties.

30.9 **NORMES D'APPRENTISSAGE**

La Compagnie et le Syndicat ont convenu des normes d'apprentissage portant sur le travail et la formation décrites ci-après applicables aux apprentis issus des métiers visés par ces normes.

OBJET

Ces normes ont pour objectif de veiller à ce que la sélection des candidats s'effectue avec le plus grand soin, que les méthodes de formation soient uniformes et rigoureuses, permettant ainsi aux employés d'occuper un emploi offrant de nombreux avantages, et que la Compagnie soit assurée de compter sur des employés compétents à la fin de la période de formation.

DÉFINITIONS

- a) « Compagnie » : La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.
- b) « Syndicat » : Les représentants dûment autorisés d'Unifor, section locale 100.
- c) « Apprenti » ou « apprentie » : Une personne qui suit un apprentissage et apporte son aide dans le cadre du métier qui lui a été attribué en vertu des présentes normes.
- d) « Contrat d'apprentissage » : Une convention écrite conclue entre la Compagnie et la personne employée à titre d'apprenti ou d'apprentie; cette convention sera examinée par le CAMLT et enregistrée auprès de l'organisme provincial chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage.

- e) « Normes d'apprentissage » : Le présent document dans son intégralité, y compris les définitions aux présentes, le calendrier de formation, les tâches connexes, etc.

CRÉDITS OCTROYÉS POUR EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

- a) Une fois seulement qu'un membre du personnel a terminé sa période d'essai à un poste et après évaluation selon les critères établis par le CAMLT, on pourra le créditer d'un maximum d'une année au titre de la formation et de l'expérience qu'il avait dans le domaine avant d'entreprendre son apprentissage.
- b) Les apprentis inscrits provenant d'un employeur externe peuvent être embauchés par la Compagnie au cours de l'année et du mois de leur apprentissage visant le même métier, sous réserve de l'approbation du comité.

DURÉE DE L'APPRENTISSAGE

La durée de l'apprentissage est déterminée en fonction des normes d'apprentissage aux présentes, du calendrier des processus de travail et de la formation connexe.

PÉRIODE D'ESSAI

Pour tout apprenti ou toute apprentie, les 500 premières heures d'emploi constitueront une période d'essai destinée à déterminer s'il possède les aptitudes nécessaires pour apprendre son métier. Au cours de cette période d'essai, le contrat d'apprentissage conclu avec l'apprenti ou l'apprentie ne peut être résilié que par la Compagnie ou par l'apprenti ou l'apprentie, après consultation auprès du CAMLT. Les organismes chargés de l'enregistrement doivent être informés des résiliations. L'apprenti ou l'apprentie exercera ensuite son droit d'ancienneté à l'intérieur de sa catégorie d'origine.

SURVEILLANCE EXERCÉE À L'ENDROIT DE L'APPRENTI OU DE L'APPRENTIE

Le CAMLT peut recommander en tout temps à la Compagnie des mesures disciplinaires ou la résiliation du contrat d'apprentissage de l'apprenti ou de l'apprentie pour un motif valable, comme :

- 1) incapacité à 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.

30.10 FORMATION EN CLASSE

Dans le cadre de leur apprentissage, les apprentis sont tenus de se présenter en classe pour y recevoir une formation et d'autoriser la communication des fiches sur

les progrès réalisés en classe, s'il y a lieu, au CAMLT. Le calendrier des processus de travail et les instructions connexes sont joints à ce programme d'apprentissage. Le comité peut apporter des modifications aux horaires, sous réserve de l'approbation finale de la Compagnie. Le temps passé en classe entre dans le calcul total des heures d'apprentissage et s'ajoute au temps total d'apprentissage.

30.11 CERTIFICAT D'APPRENTISSAGE

Lorsqu'une personne termine avec succès son apprentissage conformément aux présentes normes, le chef régional ou la chef régionale Mécanique ou le chef régional adjoint ou la chef régionale adjointe Mécanique et le représentant ou la représentante du Syndicat siégeant au CAMLT font préparer un certificat d'apprentissage. Chaque certificat porte la signature des membres du personnel ci-dessus et du président ou de la présidente de la section locale 100.

30.12 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.

30.13 À la fin de leur apprentissage, les apprentis touchent le salaire de base des mécaniciens dûment qualifiés.

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

Dès que les apprentis figurent sur leur liste d'ancienneté des mécaniciens, ils sont rayés des listes d'ancienneté des catégories d'emploi inférieures de leur métier.

30.15 Les personnes embauchées ou mutées à un poste de mécanicien doivent, lorsque l'autorité compétente de la Compagnie et le vice-président régional ou la vice-présidente régionale en conviennent, remplir les conditions d'admission supplémentaires jugées nécessaires afin de s'assurer qu'ils ont les qualités voulues pour devenir apprenties.

30.16 Les apprentis peuvent, si la chose est nécessaire ou désirable, être affectés à différents postes, notamment ceux situés à d'autres endroits de leur gare d'ancienneté, de leur territoire d'ancienneté de base ou de leur région.

30.17 Pour faciliter la rotation des apprentis et leur permettre de participer aux diverses activités prévues au programme d'apprentissage, la Compagnie doit établir un nombre et une combinaison de postes qu'ils pourront occuper. Le nombre et la combinaison des postes peuvent varier d'un lieu à un autre et en fonction des besoins de formation du moment. Les apprentis sont affectés à de tels postes pour parfaire leur apprentissage. Ces postes ne sont pas régis par l'article 23, sauf indication contraire énoncées dans les notes suivant les paragraphes 30.17 et 30.25. L'autorité compétente de la Compagnie et le président ou la présidente de la section locale doivent se consulter au sujet de la désignation et de l'attribution des postes dont il est fait état au présent paragraphe. En outre, les parties doivent collaborer pour

s'assurer qu'on n'affecte aucune personne apprentie à un travail pour lequel iel n'a pas la qualification voulue. Un apprenti ou une apprentie ne doit pas être affecté/e à un poste de chef d'équipe ni travailler seul comme mécanicien ou mécanicienne de matériel remorqué en poste solitaire.

Note 1 : L'apprenti ou l'apprentie le moins ancien d'une gare d'ancienneté peut être supplanté/e par la mécanicienne ou le mécanicien le moins ancien en service actif dans le même métier et la même gare d'ancienneté, qui autrement aurait fait l'objet d'une mise à pied, à condition que l'ancienneté de cette dernière personne à titre de mécanicien ou de mécanicienne soit antérieure à celle de l'apprenti ou de l'apprentie à ce titre. La présente note ne s'applique pas à la gare d'ancienneté où des mécaniciens plus anciens sont déjà mis à pied.

Note 2 : L'apprenti le moins ancien ou l'apprentie la moins ancienne d'un territoire d'admissibilité aux avantages prévus par le Régime de garantie d'emploi et de revenu peut être supplanté/e par la mécanicienne ou le mécanicien le moins ancien en service actif dans le même métier et le même territoire, qui autrement aurait fait l'objet d'une mise à pied. Une mécanicienne ou un mécanicien ne peut toutefois pas supplanter un apprenti ou une apprentie en vertu de la présente note dans les terminaux où des mécaniciens plus anciens sont déjà mis à pied. Le même principe s'applique dans le cas où une mécanicienne ou un mécanicien veut supplanter un apprenti moins ancien ou une apprentie moins ancienne dans le même territoire d'ancienneté, la même région ou tout autre territoire d'ancienneté non touché par la note 1 ci-dessus. Dans l'application de la présente note, l'ancienneté de la mécanicienne ou du mécanicien à ce titre doit être supérieure à celle de l'apprenti ou de l'apprentie à ce titre.

- 30.18 Les apprentis promus d'une catégorie d'emploi rattachée au métier de mécanicien continuent à figurer sur la ou les listes d'ancienneté où iels étaient inscrits auparavant jusqu'à ce qu'ils se qualifient comme mécaniciens de matériel remorqué et qu'une date d'ancienneté leur soit attribuée sur la liste permanente des mécaniciens, conformément à l'article 30.
- 30.19 Les autres personnes embauchées comme apprenties qui réussissent l'épreuve d'admission précisée au paragraphe 30.1 sont également inscrites sur la liste d'ancienneté des aides du même métier à la gare d'ancienneté où iels travaillent, et iels occupent un rang correspondant à celui qu'ils détiennent comme apprenties.
- 30.20 Les apprentis ne sont autorisés à se prévaloir de leurs droits d'ancienneté que comme le prévoit le présent paragraphe. S'ils sont mis à pied à leur gare d'ancienneté, iels peuvent :
- i) exercer leurs droits d'ancienneté comme apprentis en vertu des paragraphes 23.17 et 23.18, sauf qu'ils ne sont pas autorisés à supplanter des apprentis moins anciens si ces derniers détiennent plus d'ancienneté à titre d'aides; ou
 - ii) exercer leurs droits d'ancienneté pour occuper tout poste de catégorie inférieure, conformément aux buts visés au paragraphe 23.14.

Exception :

Par suite d'un commun accord entre le vice-président régional ou la vice-présidente régionale et l'autorité compétente de la Compagnie, les apprentis peuvent être autorisés, pour des motifs de compassion (comme une maladie ou une grossesse), à se prévaloir de leur ancienneté dans une ou plusieurs catégories inférieures, ainsi que le prévoit le paragraphe 23.14. La Compagnie doit tenir 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 occuper un poste vacant aux termes des paragraphes 23.11 et 23.12, et du paragraphe 23.13 à l'intérieur d'une même région métropolitaine. Le présent alinéa ne s'applique pas lorsque les apprentis participent à la formation de base du programme.

- 30.21 Sauf dispositions contraires du paragraphe 23.13, par suite d'un commun accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et le vice-président régional ou la vice-présidente régionale, 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
- 30.22 Si, en raison de l'exercice de leurs droits d'ancienneté en vertu du paragraphe 23.17 ou 23.18, les apprentis sont affectés à une gare d'ancienneté autre que leur gare d'attache quand ils obtiennent leur titre de mécanicienne ou de mécanicien dûment qualifié dans leur métier, leur nom est inscrit sur la liste permanente des mécaniciens des deux gares conformément à l'article 30. Ils sont ensuite régis, comme mécaniciens, par les paragraphes 23.19 et 23.20.
- 30.23 Le membre du personnel détenant de l'ancienneté dans plusieurs catégories d'emploi liées au métier de mécanicien conserve son ancienneté dans chacune de ces catégories lorsqu'il est muté dans une autre gare d'ancienneté.
- 30.24 Le membre du personnel détenant de l'ancienneté dans plusieurs catégories d'emploi, qui perd ses droits d'ancienneté dans une de ces catégories pour quelque motif que ce soit, perd aussi son ancienneté dans toutes les autres catégories.
- 30.25 À la fin de leur apprentissage, les apprentis sont autorisés à faire valoir leur ancienneté dans leur gare d'attache pour supplanter des mécaniciens moins anciens dans leur métier, conformément au paragraphe 23.14, à moins d'avoir déjà obtenu un poste en vertu du paragraphe 23.11, 23.12 ou 23.13.

Note 1 : Les apprentis terminant leur apprentissage et auxquels s'applique le paragraphe 30.25 dans une gare d'ancienneté où est mis à pied une mécanicienne ou un mécanicien moins ancien dans leur métier sont immédiatement mis à pied dans leur gare d'ancienneté, sans le préavis prévu au paragraphe 23.16, et sont régis par les paragraphes 23.17 et 23.18. Dans l'application de la présente note, l'ancienneté de la mécanicienne ou du mécanicien doit être supérieure à celle de l'apprenti ou de l'apprentie.

- 30.26 La Compagnie assure le transport des apprentis qui, pour leur formation, doivent travailler temporairement loin de leur point d'attache; s'ils utilisent leur voiture personnelle, elle leur verse une indemnité de déplacement conformément à l'article

38 de la présente convention collective. Elle leur paie également au taux normal tout le temps passé en déplacement pendant l'horaire normal les jours ouvrables. Si les repas et le logement ne sont pas fournis par la Compagnie, les frais réels justifiés qu'ils ont engagés leur sont remboursés.

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.

Lorsque la Compagnie enjoint un apprenti de suivre une formation à un autre endroit que le Campus du CN, le temps de déplacement des apprentis pour se rendre à l'endroit en question pendant les jours de repos est rémunéré au temps régulier, jusqu'à concurrence de huit (8) heures par trajet.

Les parties conviennent que le temps de déplacement pendant les jours de repos des apprentis ne sera pas considéré comme des heures de travail.

30.27 Les taux de salaire horaires correspondant à l'apprentissage de quatre ans sont les suivants :

	TAUX DE SALAIRE HORAIRES	
	<i>1^{er} janv.</i> 2023 \$	<i>1^{er} janv.</i> 2024 \$
1 ^{re} période (de 1 à 960 h)	34.26	35.80
2 ^e période (de 961 à 1 920 h)	34.84	36.40
3 ^e période (de 1 921 à 2 880 h)	36.29	37.89
4 ^e période (de 2 881 à 3 840 h)	36.95	38.57
5 ^e période (de 3 841 à 4 800 h)	37.74	39.39
6 ^e période (de 4 801 à 5 760 h)	38.45	40.12
7 ^e période (de 5 761 à 6 720 h)	39.13	40.82
8 ^e période (de 6 721 à 7 680 h)	40.04	41.76

ARTICLE 31

Taux de salaire horaires et primes de quart

31.1 a) Catégorie de personnel

	TAUX DE SALAIRE HORAIRES	
	<i>1^{er} janv.</i> 2023 \$	<i>1^{er} janv.</i> 2024 \$
Chef d'équipe	44.50	46.35
Traceur et traceur de gabarit	44.07	45.91
Mécanicien (auparavant wagonnier, électricien ou machiniste)	43.74	45.57
Conducteur de grue	39.76	41.47

Mécanicien en formation [alinéa 31.4 a)]	38.68	40.36
Aide	35.33	36.90
Chef d'équipe de nettoyeurs de voitures	33.75	35.28
Nettoyeur de voitures	33.08	34.59

Note : Le Syndicat signataire des présentes a convenu de concéder, le 1^{er} janvier 1990, 1 % de l'augmentation de tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base, au titre de la participation du personnel au coût de l'indexation prévue au protocole d'accord du 20 juillet 1989 (soit une augmentation de 5 % moins la concession de 1 %, qui équivaut à une augmentation de 4 % des salaires de base en vigueur le 1^{er} janvier 1990).

31.1 b) Taux initiaux

- i) Le membre du personnel qui entre en service avant le 1^{er} mars 1988 est assujéti aux taux de rémunération ainsi qu'aux règles et pratiques y afférentes. Le membre du personnel qui entre en service comme apprenti ou mécanicien en formation est rémunéré conformément au présent alinéa.
- ii) Sauf dispositions énoncées de l'alinéa i) ci-dessus, le membre du personnel qui entre en service le 1^{er} mars 1988 ou après est rémunéré comme suit :

Catégorie	TAUX DE SALAIRE HORAIRES	
	1 ^{er} janv. 2023 \$	1 ^{er} janv. 2024 \$
Chef d'équipe		
De 0 à 7 mois de SCR*	37.80	39.45
De 8 à 14 mois de SCR	40.03	41.75
De 15 à 21 mois de SCR	42.24	44.02
Par la suite	44.50	46.35
Traceur et traceur de gabarit		
De 0 à 7 mois de SCR*	37.44	39.08
De 8 à 14 mois de SCR	39.64	41.34
De 15 à 21 mois de SCR	41.84	43.61
Par la suite	44.07	45.91
Mécanicien (auparavant wagonnier, électricien ou machiniste)		
De 0 à 7 mois de SCR*	37.18	38.81
De 8 à 14 mois de SCR	39.38	41.08
De 15 à 21 mois de SCR	41.56	43.32
Par la suite	43.74	45.57
Conducteur de grue		
De 0 à 7 mois de SCR*	33.79	35.32
De 8 à 14 mois de SCR	35.81	37.40
De 15 à 21 mois de SCR	37.78	39.43
Par la suite	39.76	41.47

Mécanicien en formation [alinéa 31.4 a)]		
De 0 à 7 mois de SCR*	32.87	34.37
De 8 à 14 mois de SCR	34.82	36.38
De 15 à 21 mois de SCR	36.76	38.38
Par la suite	38.68	40.36
Aide		
De 0 à 7 mois de SCR*	30.03	31.45
De 8 à 14 mois de SCR	31.79	33.26
De 15 à 21 mois de SCR	33.57	35.09
Par la suite	35.33	36.90

(Voir l'annexe XXIV)

Catégorie	1 ^{er} janv. 2023 \$	1 ^{er} janv. 2024 \$
Chef d'équipe de nettoyeurs de voitures		
De 0 à 7 mois de SCR*	28.71	30.09
De 8 à 14 mois de SCR	30.41	31.84
De 15 à 21 mois de SCR	32.09	33.57
Par la suite	33.75	35.28
Nettoyeur de voitures		
De 0 à 7 mois de SCR*	28.11	29.47
De 8 à 14 mois de SCR	29.78	31.19
De 15 à 21 mois de SCR	31.43	32.89
Par la suite	33.08	34.59

Note : Les mutations d'une catégorie d'emploi à l'autre ne modifient pas le calcul du service cumulé rémunéré en vertu de l'article 31.

31.2 Les mécaniciens de matériel remorqué sont payés au taux de base des mécaniciens lorsqu'ils manœuvrent des grues de secours.

31.3 Les mécaniciens qui font du soudage sur le matériel roulant ou les locomotives sont payés au taux de base des mécaniciens.

31.4 a) À compter du 1^{er} janvier 1968, les membres du personnel promus pour la première fois à un poste de mécanicien dans leur métier sont rémunérés au taux prévu pour le poste de mécanicien en formation au paragraphe 31.1, jusqu'à ce qu'ils soient qualifiés pour bénéficier d'un taux plus élevé, sauf indications contraires énoncées dans les Dispositions particulières aux métiers. Les personnes régies par l'alinéa 23.10 b) reçoivent le taux des mécaniciens en formation.

b) Les personnes régies par les alinéas 23.9 a) et b) reçoivent le plein taux correspondant aux postes de mécanicien qu'ils occupent.

31.5 Sauf dispositions contraires énoncées du paragraphe 31.1, les autres chefs d'équipe reçoivent un taux horaire de salaire déterminé de façon qu'une prime de 0,10 \$ l'heure soit incluse dans le salaire de base qui était en vigueur le 1^{er} janvier 1973.

31.6 Les personnes affectées à la conduite de tracteurs et de grues roulantes, telles que Elwell Parker, Ransome-Rapier et autres grues analogues, dans les services de la Traction et du Matériel remorqué, lorsque le volume des travaux rend une telle affectation nécessaire, sont payées au taux établi pour les aides selon la catégorie de l'aide en fonction.

31.7 Les mécaniciens régulièrement affectés au poste de traceur ou de traceur de gabarit sont rémunérés conformément au paragraphe 31.1.

Primes de quart

31.8 Les personnes régulièrement affectées à des quarts de travail qui commencent entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de quart de **un dollar et cinquante cents (1,50\$)**

l'heure; celles qui sont régulièrement affectées à des quarts commençant entre 22 h et 5 h 59 reçoivent une prime de **deux dollars (2,00\$)** l'heure.

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 32 **État des locaux**

- 32.1 De l'eau potable et de la glace sont fournies et des fontaines à boire sont installées où c'est nécessaire. Les fosses et les planchers, les cases et les salles de toilette doivent être maintenus en bon état, propres et secs.
- 32.2 Les ateliers, les vestiaires et les salles de toilette doivent être éclairés et chauffés le mieux possible conformément aux moyens d'éclairage et de chauffage disponibles.

ARTICLE 33 **Accidents du travail**

- 33.1 Les personnes qui subissent un accident du travail sont tenues d'en faire la déclaration aussitôt que possible après avoir reçu, au besoin, des soins médicaux, lesquels doivent être prodigués dans les meilleurs délais.
- 33.2 Un membre du personnel qui ne peut terminer son quart en raison d'une blessure justifiée qu'il a subie dans l'exercice de ses fonctions touchera le plein montant de son salaire au taux normal pour toute la durée du quart, à moins qu'une indemnité d'accident de travail ne lui soit versée pour cette journée. Le cas échéant, le membre du personnel touchera la différence entre le montant de l'indemnité reçue et le plein montant de son salaire normal.

ARTICLE 34 **Tableaux d'affichage**

- 34.1 Dans tous les ateliers, un tableau d'affichage est mis à la disposition des comités d'atelier pour permettre la communication au personnel des informations qui le concernent.

ARTICLE 35
Sécurité et santé

35.1 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à créer et à assurer un milieu de travail sécuritaire et sain. Pour ce faire, ils mettront sur pied un Comité cadre conjoint de sécurité et de santé, constitué de six personnes, trois représentants d'Unifor et de trois représentants de la Compagnie.

Le Comité cadre a le mandat suivant.

- a) Il se réunit deux fois l'an, ou plus souvent si l'une des deux parties le juge opportun, à une date et à un endroit dont elles auront mutuellement convenu. Une liste sommaire des sujets abordés au cours de la réunion, y compris les réponses écrites, sera fournie.
- b) Avant d'adopter des lignes de conduite en matière de sécurité et de santé, la Compagnie donne aux membres du Comité représentant le Syndicat la possibilité de faire part de leurs suggestions et recommandations relativement à ces lignes de conduite. L'établissement de programmes de sécurité et de santé conformément à la ligne de conduite de la Compagnie et leur application au personnel visé par la convention doivent être approuvés par les représentants du Syndicat et de la Compagnie siégeant au Comité.
- c) Le Comité élabore et fait la promotion d'un programme de formation approprié à l'intention des membres des comités de sécurité et de santé et des représentants Sécurité. Au besoin, les membres du Comité cadre peuvent participer aux programmes de formation ou d'enseignement qu'ils jugent nécessaires.
- d) Le Comité étudie les problèmes concernant les situations graves ou inhabituelles touchant la sécurité et la santé des membres du personnel régis par la présente convention, situations qui lui auront été signalées par le coordonnateur ou la coordonnatrice du comité national de santé et sécurité au nom d'Unifor, et prend les mesures appropriées pour les éliminer ou les réduire au minimum.
- e) Le Comité examine les statistiques en matière de sécurité et de santé concernant les lieux de travail du personnel régi par la présente convention, et approuve les mesures à prendre.
- f) Les travaux du Comité se déroulent dans un climat de coopération et visent l'amélioration de la sécurité et de la santé du personnel au travail. Le Comité prend, dans les limites de ses attributions, toutes les mesures jugées raisonnables pour s'entendre sur les questions qui lui sont soumises. Les mesures approuvées par le Comité sont mises en œuvre dans le délai convenu.

ARTICLE 36
Transport gratuit

- 36.1 En ce qui concerne l'octroi de laissez-passer, les membres du personnel régi par la présente convention ainsi que les personnes à leur charge bénéficient des mêmes conditions que les autres personnes en service. Le présent paragraphe ne s'applique pas au transport gratuit spécialement accordé au personnel d'accompagnement des trains par suite des impératifs du service.
- 36.2 Les représentants syndicaux des personnes régies par la présente convention bénéficient des mêmes privilèges que les représentants syndicaux les membres du personnel d'autres secteurs.

ARTICLE 37
Protection du personnel

- 37.1 Le personnel n'est pas tenu, au cours d'intempéries, de travailler à des wagons, voitures ou locomotives à l'extérieur des ateliers si des fosses ou des salles d'atelier sont disponibles. Cette clause ne s'applique pas au travail dans les cabines de conduite ni aux travaux d'urgence à des locomotives, wagons ou voitures qui sont détachés de convois ou déjà rattachés.
- 37.2 S'il faut faire des réparations, les pièces de moteurs, de chaudières, de réservoirs et de wagons-citernes doivent être nettoyées avant que les mécaniciens y travaillent. Cette clause s'applique également aux cas de réparations générales de matériel remorqué. Les réservoirs et les wagons-citernes doivent être vidangés si le règlement l'exige.
- 37.3 Lors d'opérations de peinture au pistolet ou de sablage, le personnel n'a pas à s'exposer aux jets des appareils. Les membres du personnel affectés à ces opérations sont munis de l'équipement de protection approprié.
- 37.4 Toute opération de soudage à l'acétylène ou à l'arc électrique et de découpage doit être isolée par un écran convenable chaque fois que cette mesure est nécessaire.
- 37.5 Dans les ateliers, les meules d'émeri et les pierres meules doivent être constamment précises et en bon état.
- 37.6 a) Les marteaux et vérins pneumatiques et tous les autres outils et machines mus par moteur dont la conduite est confiée aux mécaniciens ou à leurs apprentis sont fournis par la Compagnie et leur état doit toujours être conforme aux normes de sécurité.
- b) La Compagnie fournit également les crayons, craies, pointes à tracer, manches à outils, limes à scies, mèches, tarières, ciseaux à froid, barres, clés à molette, masses métalliques, marteaux (sauf ceux à panne fendue), alésoirs, perceuses, tarauds, matrices, et crayons et pinceaux à lettrage et à ligner.

- c) Les mécaniciens en service de dépannage ne sont pas tenus de circuler en draisines à moteur si le véhicule n'est pas conduit par une conductrice ou un conducteur qualifié.
- 37.7 Les membres du personnel affectés à la manipulation de batteries d'accumulateurs et au mélange d'acides doivent être pourvus de gants de caoutchouc à l'épreuve de l'acide, de bottes cuissardes et de tabliers. Des gants sont également fournis à ceux qui nettoient des pièces des cuves de soude.
- 37.8 Lorsqu'il est nécessaire de travailler à des fils ou des appareils sous tension de plus de 300 volts, l'électricienne ou l'électricien ou la monteuse ou le monteur de lignes ne travaille pas seul. Si c'est possible, deux ouvriers en électricité qualifiés travaillent ensemble. Iels sont pourvus de gants de caoutchouc, de capots de protection, de tapis isolants et de perches isolantes.

ARTICLE 38

Utilisation de la voiture personnelle

- 38.1 L'indemnité de déplacement en automobile, s'il y a lieu, est de **0,50 \$** le kilomètre.

ARTICLE 39

Aide supplémentaire

- 39.1 Les mécaniciens et les apprentis bénéficient, au besoin et si c'est possible, d'une aide appropriée suffisante. Les aides expérimentés ont priorité sur les aides non expérimentés.
- 39.2 Les porteurs de matériel responsables de la sélection de matériel spécial destiné aux mécaniciens appartiennent à la catégorie des aides et iels sont payés au taux minimum des aides en vigueur au lieu de travail donné.

ARTICLE 40

Démolition du matériel

- 40.1 La démolition des locomotives, chaudières, réservoirs, voitures et wagons et de toute pièce de machinerie est effectuée par les équipes dirigées par des mécaniciens. Le travail au chalumeau actuellement accompli par des mécaniciens continue de l'être.

ARTICLE 41

Signaux protecteurs

- 41.1 Aucun membre du personnel n'est tenu de travailler à une locomotive, un wagon ou une voiture à l'extérieur des ateliers sans être protégé par des signaux appropriés. Les locomotives et les voitures sont placées au-dessus de fosses lorsque la nature des interventions le demande et que ces installations sont disponibles.

ARTICLE 42
Échappement des locomotives

- 42.1 Dans les ateliers non équipés de dispositifs d'évacuation des gaz de locomotives, on doit prendre des mesures pour que ceux-ci ne s'échappent pas à l'intérieur des ateliers. Où c'est possible, toutes les locomotives sont placées sous des hottes à évacuation, lorsque possible.
- 42.2 **Les ateliers feront l'objet d'un contrôle annuel de la qualité de l'air ou plus fréquemment si nécessaire. Les résultats des tests de qualité de l'air seront communiqués au comité local de santé et de sécurité et à la représentante ou au représentant syndical local. Les équipements tels que les ventilateurs d'extraction et les dispositifs de surveillance de l'air qui sont en mauvais état seront réparés dès que possible et des mises à jour régulières seront fournies au comité local de santé et de sécurité et à la représentante ou au représentant syndical local.**
- 42.3 **Si l'on constate qu'une locomotive fume de manière excessive, l'unité sera immédiatement arrêtée et la direction en sera informée. Les locomotives et l'équipement ne doivent pas être utilisés à l'intérieur d'ateliers ou d'autres installations fermées, sauf en cas d'absolue nécessité, à moins qu'ils ne soient placés directement sous des hottes d'aspiration en état de marche.**
- 42.4 **Les locomotives qui émettent une quantité excessive de gaz d'échappement ne doivent pas non plus être utilisées pour faire entrer ou sortir des unités des ateliers.**
- NOTA : le responsable désigné de la compagnie et le vice-président responsable de la santé et de la sécurité de la section locale 100, ou son représentant, examineront les politiques locales concernant les gaz d'échappement des locomotives à l'intérieur des ateliers.**

ARTICLE 43
Discrimination, harcèlement et équité en matière d'emploi

- 43.1 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 graciée.
- 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*.

(Voir l'annexe XVII)

- 43.2 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 44 **Congé de deuil**

- 44.1 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 un total de 10 jours ouvrables de congé de deuil, dont cinq jours ouvrables de congé sans perte de salaire.
- 44.2 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) ou 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 petit-enfant, d'un grand-parent, ou de tout parent du membre du personnel qui réside en permanence avec lui ou chez qui le membre du personnel habite en permanence, à trois jours de congé de deuil sans perte de salaire et à un congé non rémunéré d'une durée maximale de sept jours.

L'intention de la présente règle est qu'un membre du personnel soit autorisé à s'absenter du travail pendant une période débutant à partir du jour du décès de l'un de ses proches et prenant 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, l'employeur peut prolonger, par une autorisation écrite, la durée de l'absence du membre du personnel. Le congé peut être pris en une ou deux périodes. L'employeur peut exiger que la durée du congé soit d'au moins un jour.

Tout membre du personnel qui prend un congé de deuil doit, dès que possible, informer la Compagnie du début et de la durée de son congé.

Si un membre du personnel est en congé de deuil pendant sa période de congé annuel, ses jours de congé de deuil ne sont pas comptés dans cette période de vacances. Les jours de congé non pris doivent être replanifiés d'un commun accord entre la Compagnie et le membre du personnel.

Outre ce qui précède, si un membre du personnel est en congé de deuil pendant sa période de congé annuel immédiatement avant son départ à la retraite, iel doit fournir les pièces justificatives appropriées et ne sera pas tenu d'annuler ses vacances pour avoir droit à son congé de deuil rémunéré, ce qui entraînerait un report de son départ à la retraite. La Compagnie doit prendre les mesures nécessaires pour accorder au membre du personnel un congé de deuil rémunéré approprié.

Définition de conjoint ou conjointe admissible

La personne qui est légalement mariée au membre du personnel admissible et qui habite avec lui ou est à sa charge, ou le conjoint ou la conjointe de fait du membre du personnel admissible.

L'expression « conjoint de fait » signifie une personne qui cohabite avec un individu dans le cadre d'une relation conjugale depuis au moins un an, ou qui cohabitait avec lui depuis au moins un an immédiatement avant son décès.

ARTICLE 45 Jours fériés

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

45.2 i) Un membre du personnel qui répond aux exigences énoncées au paragraphe 45.4 bénéficie d'un congé rémunéré lors de chacun des jours fériés suivants. Si le jour férié coïncide avec un jour de repos, le congé est reporté au jour ouvrable suivant.

Dans toutes les provinces :

Jour de l'An
L'après-jour de l'An
Vendredi saint
Fête de la Reine
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de grâce
Noël
Lendemain de Noël

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

Fête de la fondation (premier lundi d'août)
Jour du Souvenir

Nouveau-Brunswick :

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

Québec :

Saint-Jean-Baptiste (en remplacement du jour du Souvenir)
Premier lundi d'août

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

Jour férié provincial (premier lundi d'août)
Jour du Souvenir

Terre-Neuve :

Jour du Souvenir
Jour de la Découverte

- ii) Si le gouvernement du Canada désigne le jour du Patrimoine ou un autre jour comme jour férié, le congé ainsi désigné par le gouvernement devra remplacer celui du premier lundi d'août dans la province de Québec et, dans les autres provinces, celui de l'après-jour de l'An.
- 45.3 Si, dans une province ou dans une région de celle-ci, un congé est plus généralement reconnu que l'un des jours fériés susmentionnés, les parties signataires de la présente convention le reconnaissent également. Si les parties ne s'entendent pas à cet effet, la question en litige est soumise à un ou une arbitre, dont la décision est sans appel.
- 45.4 Pour avoir droit à son salaire pour tout jour férié désigné au paragraphe 45.2, un membre du personnel doit :
- a) avoir été au service et à la disposition de la Compagnie pendant au moins 30 jours civils; le présent alinéa ne s'applique pas aux membres du personnel à qui l'on demande de travailler un jour férié;
 - b) être disponible ce jour-là si celui-ci coïncide avec un jour de travail, sauf lors d'un congé annuel; le présent alinéa ne s'applique pas à un membre du personnel mis à pied ou absent pour cause d'accident ou d'hospitalisation pendant le jour férié, ou qui reçoit, ou qui recevra des indemnités hebdomadaires de maladie par qualification ultérieure, s'il est malade durant ce jour férié **ou est en congé de maternité, en congé de paternité ou en congé parental autorisé**; lorsqu'un membre du personnel est tenu de travailler pendant un de ces jours fériés, iel bénéficie d'un préavis de **cinq** jours civils, sauf exigences imprévues du service; dans ce cas, la notification est donnée au membre du personnel au plus tard avant la fin de son quart ou de son tour de service précédant immédiatement le jour férié;
 - c) compter au moins 12 jours de service rémunéré dans les 30 jours civils précédant immédiatement le jour férié; le présent alinéa ne s'applique pas à un membre du personnel tenu de se présenter au travail le jour férié.

NOTE : Si le membre du personnel est disponible pour le travail un jour férié, les absences aux quarts ou tours de service prévus en raison d'un accident de travail, d'une hospitalisation ou d'une maladie justifiés pour lesquels iel a droit à des indemnités hebdomadaires, ou en raison d'un congé de maternité, **d'un congé de paternité ou d'un congé parental** entrent en ligne de compte dans la détermination des 12 jours de service rémunéré au cours d'une période de 30 jours civils, mentionnés à l'alinéa c).

- 45.5 Un membre du personnel qualifié dont le congé annuel coïncide avec un jour férié désigné au paragraphe 45.2 bénéficie d'un jour de congé supplémentaire et du salaire auquel iel a droit pour ce jour férié.

- 45.6 Un membre du personnel visé au paragraphe 45.4 qui n'est pas tenu de travailler un jour férié reçoit une indemnité correspondant à huit heures au taux normal afférent à son affectation régulière.
- 45.7 Le membre du personnel qui est tenu de travailler un jour férié reçoit, en plus de l'indemnité prévue au paragraphe 45.6, une rémunération au taux majoré de 50 % du taux de salaire normal pour les heures de travail effectuées pendant ce jour férié, avec un minimum de trois heures pour lesquelles la durée équivalente de service peut être exigée; mais un membre du personnel appelé à une tâche précise n'est pas tenu d'effectuer des tâches coutumières pour établir l'équivalence.
- 45.8 Les quarts ou tours de service commençant entre minuit la veille du jour férié et 23 h 59 le jour férié, ces deux heures étant inclusives, sont considérés comme étant effectués le jour férié en question.
- 45.9 Les personnes en affectation régulière durant les jours fériés ainsi que celles qui sont appelées à les remplacer peuvent, à leur gré, travailler le reste de la journée. Les remplaçants sont avisés dès qu'une vacance survient.
- 45.10 Le travail un jour férié n'est commandé que si les besoins d'exploitation ininterrompue du chemin de fer l'exigent impérieusement.
- 45.11 Les membres du personnel admissibles à bénéficier des jours fériés, qui travaillent comme superviseurs de relève une partie de la semaine (fonctions cumulées), reçoivent pour chaque jour férié la proportion de huit heures de salaire correspondant à celle de l'emploi rémunéré à l'heure dans la semaine de travail.

EXEMPLE : Le membre du personnel qui effectue deux quarts sur cinq comme superviseur de relève reçoit le salaire correspondant aux trois cinquièmes de huit heures du jour férié payé, soit 4 heures et 48 minutes.

Indemnité de jour férié versée aux personnes dont la période de paie est de 179,3 et 181,3 heures, qui satisfont aux conditions du paragraphe 45.4.

Jour férié chômé

- 45.12 Lorsqu'un jour férié tombe un autre jour qu'un jour de repos (septième jour) et que le membre du personnel par suite d'une entente avec l'autorité compétente de la Compagnie n'est pas susceptible d'être appelé et ne travaille pas ce jour-là, les huit heures afférentes au jour férié sont comprises dans le décompte des quatre semaines garanties pour ce membre du personnel.
- 45.13 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail ou un jour d'appel (sixième jour) et que le membre du personnel est ce jour-là susceptible d'être appelé en service et disponible, il reçoit le salaire de huit heures pour le jour chômé en plus de celui des quatre semaines garanties.

Jour férié travaillé

- 45.14 Lorsqu'un jour férié tombe un jour régulier de travail ou un jour d'appel (sixième jour) et que le membre du personnel travaille ce jour-là, ses heures de travail effectif lui

sont comptées au taux de salaire normal majoré de 50 %, compte tenu d'un minimum de quatre heures et demie au taux de salaire normal; ces heures figurent dans le calcul des quatre semaines garanties. De plus, le membre du personnel est payé un jour férié pour huit heures au taux de salaire normal, ces heures n'entrant pas dans le calcul des quatre semaines garanties. Le service un jour férié se limite aux tâches urgentes et au maintien du service à la clientèle.

ARTICLE 46 Congés annuels

Section 1

Les alinéas 46.1 a), b), c), d) et e) s'appliquent uniquement aux membres du personnel embauchés au plus tard le 31 décembre 2013. Les dispositions régissant les droits à congé des membres du personnel embauchés après le 1^{er} janvier 2014 sont présentées à l'annexe XXIII.

46.1 a) Le membre du personnel qui, au début de l'année civile, ne satisfait pas aux conditions précisées à l'alinéa b) du présent paragraphe, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 25 jours de service cumulatif, ou majeure partie de ladite période, effectuée l'année civile antérieure, avec un maximum de 10 jours ouvrables jusqu'à ce qu'il ait droit à un congé plus long en vertu de l'alinéa b) du présent paragraphe.

b) Sous réserve des dispositions de la note 1 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins trois ans de service continu et un minimum de 750 jours de service cumulatif, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 16 2/3 jours de service cumulatif, ou majeure partie de ladite période, effectuée l'année civile précédente, avec un maximum de 15 jours ouvrables, jusqu'à ce qu'il ait droit à un congé plus long en vertu de l'alinéa ce du présent paragraphe.

NOTE 1 : Le membre du personnel visé à l'alinéa b) du présent paragraphe a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son quatrième anniversaire de service ou d'un anniversaire subséquent, 1 000 jours de service cumulatif, faute de quoi, il est régi par les dispositions de l'alinéa a) du présent paragraphe. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit seront soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Compagnie avant le prochain congé annuel, peu importe le motif, ces jours lui seront comptés au moment de son départ.

c) Sous réserve des dispositions de la note 2 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins 9 ans de service continu et un minimum de 2 250 jours, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 12 ½ jours de service cumulatif ou majeure partie de ladite période, effectuée l'année civile précédente, avec un minimum de 20 jours ouvrables, jusqu'à ce qu'il ait droit à un congé plus long en vertu de l'alinéa d) du présent paragraphe.

NOTE 2 : Le membre du personnel visé à l'alinéa c) du présent paragraphe a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son dixième anniversaire de service ou d'un anniversaire subséquent, 2 500 jours de service cumulatif, faute de quoi il est régi par les dispositions de l'alinéa b) du présent paragraphe. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit seront soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Compagnie avant le prochain congé annuel, peu importe le motif, ces jours lui seront comptés au moment de son départ.

- d) Sous réserve des dispositions de la note 3 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins 19 ans de service continu et un minimum de 4 750 jours de service cumulatif, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 10 jours de service cumulatif ou majeure partie de ladite période, effectuée l'année civile précédente, avec un maximum de 25 jours ouvrables, jusqu'à ce qu'il ait droit à un congé plus long en vertu de l'alinéa e) du présent paragraphe.

NOTE 3 : Le membre du personnel visé à l'alinéa d) du présent paragraphe a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son vingtième anniversaire de service ou d'un anniversaire subséquent, 5 000 jours de service cumulatif, faute de quoi, il est régi par les dispositions de l'alinéa c) du présent paragraphe. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit seront soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Compagnie avant le prochain congé annuel, peu importe le motif, ces jours lui seront comptés au moment de son départ.

- e) Sous réserve des dispositions de la note 4 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins 28 ans de service continu et un minimum de 7 000 jours de service cumulatif, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 8 1/3 jours de service cumulatif, ou majeure partie de ladite période, effectuée l'année civile précédente, avec un maximum de 30 jours ouvrables.

NOTE 4 : Le membre du personnel visé à l'alinéa e) du présent paragraphe a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son vingt-neuvième anniversaire de service ou d'un anniversaire subséquent, 7 250 jours de service cumulatif, faute de quoi, il est régi par les dispositions de l'alinéa d) du présent paragraphe. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit seront soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Compagnie avant le prochain congé annuel, peu importe le motif, ces jours lui seront comptés au moment de son départ.

- f) Quand il applique l'alinéa 46.1 e), la Compagnie a le choix entre :
- i) accorder au membre du personnel cinq semaines de congé annuel et lui payer sa sixième semaine au taux normal; ou
 - ii) fractionner son congé annuel en deux parties, l'une de cinq semaines, l'autre d'une semaine.

- g) On entend par année de service 250 jours de service cumulatif.
- h) Les jours de travail effectués dans tout poste régi par des ententes analogues relatives aux congés annuels entrent dans le calcul du service donnant droit au congé annuel payé selon les alinéas a, b, c, d et e du présent paragraphe.

NOTE : Sous réserve du nombre de jours travaillés au CN l'année civile précédente, le calcul des années de service servant uniquement à déterminer le droit à congé annuel inclura uniquement la période consacrée à plein temps par un membre du personnel à titre de représentant syndical élu et pour laquelle un congé lui a été accordé..

- i) À condition que le membre du personnel ait effectué un travail rémunéré au cours d'une année civile, les congés pour cause de maladie justifiée, d'accident, de participation aux réunions de comité, de convocation à la cour comme témoin ou comme juré sans rémunération, le congé de maternité et le congé parental autorisé 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.
- j) Si, au cours de son congé annuel, le membre du personnel tombe malade ou est victime d'un accident, iel peut interrompre (temporairement) son congé et toucher l'indemnité hebdomadaire. Dès que sa santé lui permet de reprendre le travail, le membre du personnel doit en informer l'autorité compétente de la Compagnie; iel peut alors continuer son congé 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 avec la représentante locale autorisée ou le représentant local autorisé du Syndicat pour lui attribuer de nouvelles dates de congé annuel.
- k) 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.
- l) 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 majoré des heures supplémentaires pour tout le travail effectué pendant la période qui lui était attribuée comme congé annuel et iel peut prendre le congé annuel payé qui lui revient à une date ultérieure.

NOTE : L'alinéa l) ci-dessus ne s'applique pas dans le cas d'un membre du personnel qui se prévaut de ses droits d'ancienneté pour occuper un poste doté d'un autre calendrier de congés annuels, non plus qu'aux apprentis qui se déplacent entre des ateliers principaux et des lieux de réparations courantes.

Paiement anticipé du congé annuel

- m) 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 paiement anticipé équivaut à quatre % du salaire gagné l'année précédente moins un montant approprié (30 % environ) destiné à couvrir les retenues réglementaires.

- n) Le membre du personnel touche pendant son congé annuel le salaire horaire auquel iel aurait eu droit s'iel avait travaillé durant cette période.
- o) En application de la présente section, les personnes qui sont assurées d'un montant fixe mensuel reçoivent une somme proportionnelle en paiement de leur congé annuel.

Section 2

- 46.2
- a) Le membre du personnel qui quitte la Compagnie, peu importe le motif, alors qu'iel a droit à une période de congé payé bénéficie de ce congé calculé à la date de son départ conformément à la section 1. Dans le cas contraire, iel reçoit une indemnité compensatrice.
 - b) Sauf demande contraire, le membre du personnel mis à pied reçoit le salaire correspondant à tout congé annuel auquel iel avait droit au commencement de l'année civile en cours et qu'iel n'a pas pris; s'iel n'est pas rappelé en service au cours de la même année, iel peut, à sa demande, recevoir l'indemnité de congé payé plutôt que de bénéficier du congé même auquel iel aurait eu droit au début de l'année civile suivante. Le membre du personnel qui demande de ne pas se faire payer ce salaire de vacances continue d'être assujéti au calendrier des vacances en vigueur.
 - c) Le membre du personnel qui quitte la Compagnie de sa propre initiative ou est renvoyé du service pour un motif valable et ne réintègre pas ses fonctions dans les deux années suivantes doit, s'iel est réembauché, acquérir de nouveau le droit à congé payé selon les dispositions de la section 1. Dans les cas de réintégration par la Compagnie, après une participation réussie au Programme d'aide au personnel (PAP) de la Compagnie, le délai précité est porté à quatre années.

Section 3

- 46.3
- a) Le membre du personnel qui a acquis le droit à congé payé bénéficie de ce congé dans les 12 mois suivant immédiatement la fin de l'année civile de référence.
 - b) Les congés des personnes autres que celles travaillant dans les ateliers principaux dont les demandes sont reçues entre le 15 décembre de l'année précédente et le 31 janvier sont, dans la mesure du possible, accordés d'après l'ancienneté. Ces demandes ont priorité sur les demandes faites après cette dernière date. Les dates des congés respectifs sont communiquées en février, et les personnes doivent, sauf commun accord contraire, s'y soumettre. Les avis de périodes de congé annuel sont affichés avant le 15 décembre. Les dates précitées peuvent être changées moyennant commun accord entre le comité local et l'autorité compétente de la Compagnie.

- c) Sauf commun accord contraire, les personnes qui n'adressent pas leur demande de congé annuel avant le 1^{er} février doivent le prendre à la date fixée par la Compagnie.

Section 4

- 46.4 a) L'autorité compétente et la représentante ou le représentant reconnu du personnel s'entendent dans la mesure du possible afin que le service soit maintenu pendant le congé annuel du personnel sans que cela impose à la Compagnie des frais supplémentaires; mais si cela n'est pas réalisable, les personnes temporairement embauchées ou promues pour remplacer les personnes absentes reçoivent, si on leur confie formellement des tâches et des responsabilités afférentes à un poste de catégorie supérieure, le salaire correspondant à ce poste.

Ateliers principaux

- b) Les ateliers principaux ferment pendant la période des congés annuels, la date de la fermeture de chaque atelier étant fixée conjointement par la direction et les représentants dûment autorisés du personnel avant le 31 janvier de chaque année.
- c) La période de fermeture des ateliers principaux pour les congés annuels ne dépasse pas quatre semaines chaque année.
- d) La direction et les comités locaux voient conjointement au maintien du service de réparation, ainsi qu'à donner du travail au plus grand nombre de personnes n'ayant pas droit à un congé annuel pour toute la durée de la fermeture. Les mécaniciens qualifiés dont la présence est nécessaire à l'équilibre de l'effectif sont autorisés à prendre le congé annuel auquel ils ont droit à une date faisant l'objet d'un commun accord.
- e) Le personnel des ateliers principaux qui a droit à un congé de trois semaines ou plus peut, sur demande, obtenir l'autorisation d'en prendre une partie dans une période autre que celle de la fermeture pour congés annuels pourvu que cela n'impose pas de frais supplémentaires à la Compagnie et sous réserve du droit de la Compagnie de sauvegarder l'équilibre de son effectif d'après les normes de productivité. À condition d'obtenir l'autorisation de l'autorité compétente de la Compagnie, un membre du personnel peut utiliser jusqu'à cinq jours de congé annuel en compensation d'absences inévitables d'une journée à la fois; ces demandes ne seront pas refusées de façon déraisonnable. Si un membre du personnel d'un atelier principal prend, après l'avoir demandé, son congé annuel en dehors de la période de fermeture des ateliers principaux pour les vacances et est mis à pied durant cette période de fermeture, il n'a pas droit aux indemnités hebdomadaires de mise à pied prévues à l'article 4 du Régime de garantie d'emploi et de revenu avant d'avoir été mis à pied durant une période continue égale au nombre de jours de congé annuel (jours de repos compris) qu'il a pris (c'est-à-dire que trois semaines de congé annuel prises représentent 21 jours civils de mise à pied continue en application des dispositions du présent alinéa).

- f) Au cours de la fermeture pour congés annuels, le personnel des ateliers principaux dont le congé maximal est moindre que la période de fermeture des ateliers n'est autorisé, nonobstant toutes autres dispositions de la présente convention, qu'à pourvoir temporairement des postes vacants à des lieux de travaux courants pour lesquels iel est dûment qualifié.
- g) L'autorité compétente de la Compagnie et la vice-présidente régionale ou le vice-président régional intéressé voient conjointement à ce que le plus grand nombre possible de mécaniciens, d'apprentis, d'aides et de nettoyeurs de voitures des ateliers principaux dont le congé annuel est, d'une semaine ou plus, inférieur à la période de fermeture aient l'occasion de pourvoir des postes vacants à des lieux de travaux courants pour lesquels iels sont dûment qualifiés pour effectuer le travail immédiatement.

(Voir l'annexe VII)

- h) Le membre du personnel qui s'est engagé à être muté temporairement à un lieu de travaux courants en vertu du présent article, qui en a obtenu l'autorisation et qui refuse, sans raison valable, d'exercer ses droits d'ancienneté et de pourvoir ce poste n'a pas droit au bénéfice du présent article l'année suivante.
- i) Les personnes qui travaillent dans les ateliers principaux pendant la période des congés annuels sont rémunérées au taux normal durant les heures régulières, sous réserve des dispositions de l'alinéa 46.1 l).

Travaux courants

- j) Aux lieux de travaux courants, la période des congés annuels est du 1^{er} mai au 31 octobre inclusivement. Moyennant commun accord, les congés peuvent être pris en dehors de cette période. Lorsqu'une relève supplémentaire est nécessaire, mais ne peut être assurée, et que les impératifs du service exigent la prolongation de la période des congés annuels, le superviseur ou la superviseure et le comité local sont tenus de convenir d'un programme adéquat.
- k) À condition d'obtenir l'autorisation de l'autorité compétente de la Compagnie, un membre du personnel peut utiliser jusqu'à cinq jours de congé annuel en compensation d'absences inévitables d'une journée à la fois; ces demandes ne seront pas refusées de façon déraisonnable.

ARTICLE 47

Assurance-vie à la retraite

- 47.1 a) Le membre du personnel âgé de 55 ans ou plus, qui compte au moins 10 ans de service cumulatif rémunéré à la Compagnie reçoit, lors de son départ à la retraite après le 1^{er} 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 reçoit, lors de son départ à la

retraite après le 1^{er} janvier 2003 , un certificat d'assurance-vie libérée de 7 000 \$ dont le coût entier est assumé par la Compagnie.

ARTICLE 48 **Retenue des cotisations syndicales**

- 48.1 Pour chaque membre du personnel régi par la présente convention collective, la Compagnie doit, le deuxième jour de paie de chaque mois, retenir à la source un montant équivalant à la cotisation syndicale mensuelle au Syndicat, sous réserve des conditions et exceptions énoncées ci-après.
- 48.2 Le montant à retenir équivaut à la cotisation syndicale régulière destinée à la section locale 100 d'Unifor régissant le poste qu'occupe le membre du personnel et il ne comprend pas les droits d'adhésion ni les cotisations spéciales. Le montant de la retenue ne varie pas pendant toute la durée de la présente convention collective, sauf s'il s'agit d'une modification par le Syndicat même du taux de cotisation syndicale régulière en conformité avec sa constitution. Le présent article s'applique au Syndicat sur réception par la Compagnie d'un avis écrit énonçant le montant des cotisations syndicales mensuelles régulières.
- 48.3 Les personnes titulaires d'un poste de cadre ou de nature confidentielle non soumis à toutes les dispositions de la présente convention collective sont, par suite d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat, exemptées de la retenue des cotisations syndicales.
- 48.4 Est admis à adhérer au Syndicat, tout membre du personnel qui remplit les conditions conformes à la constitution du Syndicat, moyennant paiement des droits d'adhésion ou de réinscription exigés de tous les autres candidats de la section locale ou de la division visée. L'adhésion n'est pas refusée pour des raisons relatives à la race, à la nationalité, à la couleur ou à la religion.
- 48.5 Dans le cas de nouveaux membres du personnel, la première retenue à la source est effectuée le deuxième jour de paie du mois.
- 48.6 Si le salaire d'un membre du personnel pour la période de paie comprenant le deuxième jour de paie du mois ne suffit pas à permettre la retenue de la cotisation syndicale totale, aucune retenue pour ce mois n'est alors effectuée. La Compagnie ne peut différer ni reporter une retenue qui n'a pas été faite un mois donné pour cause d'insuffisance de salaire.
- 48.7 Dans le cas de personnes occupant des postes régis par plus d'une convention collective au cours de la période de paie pendant laquelle les retenues sont effectuées, leur cotisation syndicale est versée au Syndicat auquel se rattache la plus grande partie de leur activité au cours de cette période. Il n'y a jamais plus d'une retenue de cotisation syndicale par mois pour chaque membre du personnel.
- 48.8 Seules sont effectuées avant les retenues des cotisations syndicales sur la feuille de paie, les retenues exigées actuellement ou ultérieurement par la loi, celles destinées au paiement ou au remboursement de la Compagnie et celles faites au titre des régimes de retraite et de prévoyance.

- 48.9 Le montant des cotisations syndicales ainsi prélevées sur les salaires accompagné d'un état des cotisations individuelles est remis par la Compagnie aux autorités compétentes du Syndicat suivant les accords intervenus avec chacun d'eux mentionnés au paragraphe 48.2 des présentes, dans les 40 jours civils suivant la période de paie au cours de laquelle les retenues ont été effectuées.
- 48.10 La Compagnie n'assume aucune responsabilité, financière ou autre, face au Syndicat ou à un membre du personnel quelconque, en cas d'omission ou d'erreur dans les retenues ou dans les versements. Cependant, en cas d'erreur dans la somme à prélever sur le salaire d'un membre du personnel, la Compagnie procède à la rectification directement avec le membre du personnel. En cas d'erreur dans la somme à remettre au Syndicat, la Compagnie procède à la rectification lors du versement ultérieur. La responsabilité de la Compagnie à l'égard de toute somme déduite conformément aux dispositions du présent article expire lors même de la remise des sommes dues aux autorités compétentes du Syndicat.
- 48.11 La détermination de l'indemnisation éventuelle à verser à la Compagnie par le Syndicat en contrepartie des services rendus au titre du présent article reste en suspens, sous réserve d'un examen à la demande écrite de l'une ou l'autre partie moyennant un préavis de 15 jours.
- 48.12 En cas de poursuite contre une partie ou toutes les parties à la présente convention portant sur des retenues sur les salaires effectuées ou devant être effectuées par la Compagnie conformément au paragraphe 48.1, toutes les parties collaborent pleinement à la défense. Chaque partie assume le coût de sa propre défense; cependant, si, à la demande du Syndicat, des frais de conseils sont engagés, ceux-ci sont à la charge du Syndicat. Sauf les réserves qui précèdent, le Syndicat met, conjointement et solidairement, la Compagnie à couvert de tous dommages ou frais, de toutes pertes, responsabilités ou dépenses découlant des retenues sur les feuilles de paie.

ARTICLE 49

Régime de garantie d'emploi et de revenu

- 49.1 Les dispositions du Régime de garantie d'emploi et de revenu du 14 juin 1995, conclu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Syndicat signataire des présentes, s'appliquent aux personnes visées par la présente convention.

ARTICLE 50

Régime de prévoyance du personnel – Prestations d'assurance-vie, de maladie et de maternité

- 50.1 Le Régime de prévoyance du personnel est celui établi en vertu de l'Entente supplémentaire relative au Régime de prévoyance du personnel du 25 juillet 1986 dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente à laquelle les parties aux présentes sont signataires.

ARTICLE 51
Impartition

51.1 Le travail actuellement et normalement effectué par les membres du personnel assujettis aux dispositions de la présente convention n'est pas confié à l'extérieur sauf si l'une ou l'autre des conditions suivantes s'applique :

- a) la compagnie de chemin de fer ne dispose pas du personnel technique ou administratif compétent; ou si
- b) le personnel compétent n'est pas disponible en nombre suffisant parmi les personnes en service ou mises à pied; ou si
- c) l'équipement ou les installations indispensables ne sont pas disponibles et ne peuvent être fournis a) par la compagnie de chemin de fer en temps et lieu, ou b) ne peuvent être loués de bonne foi auprès d'autres sources à un prix raisonnable et sans l'opérateur ou l'opératrice; ou si
- d) la nature ou le volume des travaux ne justifie pas les capitaux ou les frais d'exploitation envisagés; ou si
- e) les compétences, le personnel ou l'équipement disponibles sur les lieux ne permettent pas de respecter les délais; ou si
- 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.

51.2 Sauf dans des cas d'urgence, la Compagnie avise par écrit les représentants syndicaux, le plus à l'avance possible, mais au moins 30 jours à l'avance, de ses plans d'impartir des travaux susceptibles d'avoir des répercussions sensibles et négatives sur le 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.

À cette fin, le président national ou la présidente nationale de la section locale 100, les vice-présidents de la section locale 100 et le représentant national ou la représentante nationale (ou leurs mandataires) d'Unifor ainsi que les représentants concernés de la Compagnie (les chefs Mécanique ou leurs mandataires) se réuniront chaque trimestre, à une date fixée d'un commun accord, pour discuter des projets de la Compagnie concernant les travaux à impartir dans les mois à venir.

51.3 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 approximative à laquelle chaque 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 leurs points 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 d'Unifor 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.

- 51.4 Si le vice-président régional ou la vice-présidente régionale ou une personne occupant un poste équivalent demande des renseignements sur des travaux impartis qui n'ont pas été précédés d'un avis d'intention ou discutés lors d'une réunion trimestrielle, ceux-ci lui sont rapidement communiqués. Si le vice-président régional ou la vice-présidente régionale sollicite une autre réunion pour discuter de ces impartitions, des dispositions sont prises pour la tenue d'une réunion au moment et à l'endroit convenant aux parties.
- 51.5 Si le Syndicat soutient que la Compagnie a impartit des travaux sans respecter les conditions susmentionnées, il peut présenter un grief au stade 2, conformément à la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective. Le représentant syndical ou la représentante syndicale doit alors exposer les faits sur lesquels se fonde le Syndicat. Le grief sera présenté directement à l'autorité compétente de la Compagnie (chef Mécanique ou premier directeur ou première directrice du service) et envoyé en copie conforme aux Relations de travail; il fera l'objet d'une discussion lors d'une conférence conjointe ou dans le cadre de la prochaine réunion trimestrielle prévue. Tout grief de cette nature doit être présenté dans les 30 jours de la présumée infraction, faute de quoi, l'affaire sera considérée comme close

ARTICLE 52

Catégories de métiers et dispositions particulières aux métiers

52.1 a) **Mécaniciens de matériel remorqué**

Le travail des mécaniciens de matériel remorqué comprend les tâches suivantes : inspection, entretien et réparation des wagons de marchandises et de voyageurs, et exécution de toute autre tâche généralement considérée comme du travail de mécanicien de matériel remorqué, y compris le service de secours. Il est entendu que les mécaniciens de matériel remorqué effectuent les travaux de soudure à l'arc électrique et à l'oxyacétylène requis dans le cadre de leur travail.

b) **Mécaniciens d'équipement lourd**

Le travail des mécaniciens d'équipement lourd comprend les tâches suivantes : inspection, entretien et réparation des engins de traction, et exécution de toute autre tâche généralement considérée comme du travail de mécanicien d'équipement lourd, y compris l'entretien des bâtiments et installations fixes. Il est entendu que les mécaniciens d'équipement lourd effectuent les travaux de soudure à l'arc électrique et à l'oxyacétylène requis dans le cadre de leur travail.

c) **Électriciens**

Le travail des électriciens comprend les tâches suivantes : inspection, entretien et réparation des appareils et systèmes électriques et électroniques à basse ou à haute tension utilisés dans les engins de traction et le matériel remorqué, conduite de grues électriques d'une capacité de 40 tonnes et plus, et exécution de toute autre tâche généralement considérée comme du travail d'électricien, y compris l'entretien des bâtiments et installations fixes. Il est entendu que les électriciens effectuent les travaux de soudure à l'arc électrique et à l'oxyacétylène requis dans le cadre de leur travail.

Note : Lorsque la réglementation provinciale stipule que ces tâches doivent être confiées à du personnel qualifié, la Compagnie aide le membre du personnel à obtenir la formation requise en le défrayant selon les termes du Programme d'aide financière à l'éducation et en payant les frais nécessaires à l'obtention des certificats de qualification.

Note : Dans la présente convention, le terme « mécanicien » s'entend des trois catégories de métier précitées.

52.2 Les travaux relevant des trois métiers définis au paragraphe 52.1 sont exécutés de manière indépendante et exclusive, sauf indication contraire énoncée aux annexes X et XIV.

Les apprentis réguliers exécutent également les travaux définis au paragraphe 52.1

Conducteurs de grue

52.3 Le travail des conducteurs de grue électrique comprend la conduite des grues d'une capacité de moins de 40 tonnes et l'exécution de toute autre tâche généralement considérée comme du travail de conducteur de grue.

Aides-mécaniciens

52.4 Les aides-mécaniciens sont affectés à l'un ou l'autre des trois métiers suivants :

- a) aide-mécanicien de matériel remorqué;
- b) aide-mécanicien d'équipement lourd;
- c) aide-électricien

- 52.5 Les aides sont des membres du personnel dont l'affectation est d'assister les mécaniciens dans leur catégorie de métier respective.

Le travail assigné aux aides est celui défini dans les règles de compétence en vigueur avant la ratification de l'Accord sur la modernisation de la structure des métiers. Le principe de déplacement logique décrit dans l'accord précité s'applique aux aides et à leur travail.

Note : La proportion d'aides par rapport au nombre de mécaniciens dans chaque catégorie de métier reste la même.

- 52.6 a) Les personnes embauchées ou mutées au poste d'aide-mécanicien de matériel remorqué à compter du 1^{er} décembre 1985 sont tenues de participer au programme d'apprentissage des mécaniciens de matériel remorqué par ordre d'ancienneté dans leurs gares respectives. Un refus de participer au programme entraîne le congédiement, sauf s'il en a été convenu autrement par les parties.
- b) Toutes les autres personnes occupant un poste d'aide, notamment celles embauchées comme aides-mécaniciens de matériel remorqué avant le 31 décembre 1985, se verront accorder la priorité aux postes d'apprenti dans leur métier respectif.
- c) Les aides qui ont travaillé dans leur métier respectif pendant au moins trois ans comprenant un total de 726 jours ouvrables peuvent, s'ils remplissent les autres conditions d'admission à l'apprentissage normal, demander leur inscription au programme d'apprentissage de leur métier. S'ils sont acceptés, on leur crédite un an et ils doivent effectuer un apprentissage de trois ans constitué de six périodes de 960 heures chacune, soit un total de 5 760 heures, sans aucun autre crédit. Aucun crédit n'est attribué. Si l'on reçoit deux demandes ou plus, la priorité est accordée aux candidats d'abord de la gare d'ancienneté, puis du secteur (de la division) et ensuite de la région, sauf commun accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et le président ou la présidente de la section locale 100.
- d) Les aides conservent, au cours de leur apprentissage, l'ancienneté qu'ils détenaient comme aides et comme nettoyeurs de voitures, s'il y a lieu, mais ils ne peuvent être autorisés à réintégrer l'une ou l'autre de ces catégories qu'en cas de réduction de personnel. Les apprentis qui réintègrent la catégorie d'aide ou de nettoyeur de voitures par suite d'une réduction de personnel doivent obligatoirement reprendre leur apprentissage lorsque l'effectif est accru. Sauf indications contraires énoncées à l'alinéa 52.6 a), les aides qui refusent de poursuivre leur apprentissage conservent leur ancienneté comme aides, mais ils ne sont ensuite plus admis au programme d'apprentissage.

Nettoyeurs de voitures

- 52.7 a) On accorde la priorité aux nettoyeurs de voitures pour occuper des postes d'aide-mécanicien de matériel remorqué, pourvu qu'au moment de la demande, ils soient jugés capables de s'acquitter convenablement des tâches et qu'ils possèdent les qualités exigées pour être admis au programme d'apprentissage.

- b) Les nettoyeurs de voitures qui acceptent de passer à la catégorie d'aide continuent à figurer sur la liste d'ancienneté des nettoyeurs de voitures et à acquérir de l'ancienneté dans cette catégorie. S'ils acceptent un poste d'aide, ils sont tenus de demeurer dans la catégorie d'aide aussi longtemps que leur ancienneté le leur permet, et ils ne peuvent être autorisés à réintégrer la catégorie de nettoyeur de voitures et à y exercer leur ancienneté que pour des raisons de santé ou s'ils sont mis à pied de leur poste d'aide.
- c) Les nettoyeurs de voitures qui ont les qualités voulues et qui acceptent d'être promus apprentis au poste de mécanicien de matériel remorqué conservent leur ancienneté dans la catégorie de nettoyeur de voitures, conformément à l'article 30, jusqu'à ce qu'ils soient qualifiés pour figurer sur la liste d'ancienneté permanente des mécaniciens de matériel remorqué; ils sont alors rayés des listes d'ancienneté des nettoyeurs de voitures.
- d) Les nettoyeurs de voitures affectés à des lieux de travail éloignés peuvent être tenus de travailler huit heures au cours d'une période de dix heures consécutives. Durant les huit heures de travail, on peut leur demander d'effectuer toutes autres tâches non spécialisées. On entend par lieu de travail éloigné un lieu où il n'y a pas plus de trois nettoyeurs de voitures.

52.8 La promotion d'aides et de nettoyeurs de voitures ou la mutation de membres du personnel aux postes d'apprenti doit faire l'objet de consultation et d'une entente préalable avec le comité compétent du lieu de travail visé.

52.9 Il est admis qu'en plus de l'embauche et de la promotion normale de personnes qui participeront au programme d'apprentissage, Il peut être nécessaire d'augmenter le nombre de nettoyeurs de voitures, d'aides-mécaniciens de matériel remorqué ou d'autres membres du personnel par embauche, mutation ou promotion pour satisfaire à des besoins particuliers. Le cas échéant, on doit consulter au préalable le vice-président régional ou la vice-présidente régionale et l'informer des raisons et de la durée prévue d'une telle augmentation de l'effectif. Le vice-président régional ou la vice-présidente régionale et l'autorité compétente de la Compagnie doivent ensuite s'entendre sur les conditions d'embauche appropriées. Les personnes ainsi embauchées, mutées ou promues sont classées comme apprentis et sont rémunérées conformément au barème des salaires des apprentis figurant au paragraphe 30.32. Il est prévu que les personnes qui viennent ainsi augmenter l'effectif participent au programme d'apprentissage et ils doivent s'y conformer si leur emploi doit se prolonger.

Inspecteurs-mécaniciens de matériel remorqué

52.10 Les personnes affectées à l'inspection doivent avoir les connaissances nécessaires des règlements de l'AAR et des normes régissant les dispositifs de sécurité, et ils doivent être capables de dresser les rapports nécessaires relatifs aux échanges interréseaux.

Mécaniciens de matériel remorqué affectés à la réparation des dispositifs de sécurité

- 52.11 Dans la mesure du possible, les personnes qui suivent les inspecteurs-mécaniciens de matériel remorqué de matériel remorqué dans les triages pour réparer les dispositifs de sécurité et effectuer les petites réparations courantes ne sont pas tenues de travailler à du matériel remorqué qui a été détaché de convois et amené sur des voies de réparation.

Protection des inspecteurs-mécaniciens de matériel remorqué et des mécaniciens de matériel remorqué affectés à la réparation

- 52.12 Les aiguillages des voies de réparation doivent être fermés par un cadenas spécial et le personnel y travaillant doit être prévenu avant toute manœuvre. Une personne compétente est régulièrement affectée à cette tâche et répond de l'application de cette consigne.
- 52.13 Les trains ou le matériel remorqué en cours d'inspection ou de réparation par le personnel d'un parc de matériel remorqué sont protégés, le jour, par un drapeau bleu, et la nuit, par une lanterne bleue. Les personnes visées par les paragraphes 52.12 et 52.13 sont soumises à la réglementation approuvée pour le chemin de fer par Transports Canada.

(Voir l'annexe I)

Mécaniciens d'équipement lourd affectés aux réparations courantes

- 52.14 Les mécaniciens d'équipement lourd affectés aux réparations courantes ne sont pas tenus d'effectuer des tâches relevant d'un atelier secondaire aux endroits où il en existe un.

Personnel des ateliers secondaires et de réparations courantes

- 52.15 Les mécaniciens d'équipement lourd des ateliers secondaires ne peuvent être affectés à des travaux courants que si les personnes normalement affectées à de tels travaux ne suffisent pas à remettre les locomotives en état de marche sans occasionner de retard dans le mouvement des trains.

Électriciens payés par périodes de 179,3 heures réparties sur quatre semaines

- 52.16 a) Aux endroits où est appliqué, par suite d'une entente, un horaire spécial visant à répondre aux exigences du service des trains et où un seul électricien ou une seule électricienne est en service, la durée de son service est de 179,3 heures réparties sur une période de quatre semaines, comprenant 160 heures au taux horaire normal payé aux électriciens et 19,3 heures au taux majoré de 50 %. S'il doit travailler plus de 179,3 heures pendant la période de quatre semaines, les heures excédentaires lui sont payées comme suit.

Les heures supplémentaires de travail effectuées en sus de 160 heures sont accumulées sur une période de 12 semaines.

Si le total de ces heures supplémentaires de travail dépasse 57,9 heures (soit 19,3 heures multipliées par trois périodes de quatre semaines), les heures de travail effectuées en sus de 57,9 heures sont rémunérées au taux majoré de 50 % au terme de la période de 12 semaines.

L'horaire de travail peut être fixé d'un commun accord, s'il y a lieu, et certaines journées de travail peuvent comporter moins de huit heures de service.

Note : Si un membre du personnel est affecté à un poste conformément au présent alinéa et l'occupe pendant moins de 12 semaines, cette période lui est reconnue comme période cumulative. Dans son cas, la rémunération des heures supplémentaires est calculée d'après le total des heures supplémentaires de travail réparties sur le nombre de semaines qu'il a travaillées par rapport à la période de 12 semaines. La présente disposition ne s'applique pas aux personnes qui travaillent pendant des périodes inférieures à une semaine.

- b) Ces membres du personnel bénéficient d'un jour de repos régulier par semaine, le dimanche si possible, et tout service effectué ce jour-là est régi par les articles 2 et 5. Les heures rémunérées ne sont alors pas comprises dans le calcul des 179,3 heures de travail par période de quatre semaines.

Mécaniciens de matériel remorqué en poste solitaire

- 52.17 a) L'expression « poste solitaire » désigne un lieu de travail éloigné où il n'est affecté qu'un mécanicien ou une mécanicienne de matériel remorqué le jour, et un autre ou une autre la nuit, ou encore un lieu de travail éloigné où il n'est affecté qu'un seul mécanicien ou qu'une seule mécanicienne de matériel remorqué.
- b) La durée de service des mécaniciens de matériel remorqué en poste solitaire est de 179,3 heures réparties sur quatre semaines, comprenant 160 heures au taux horaire normal plus 19,3 heures au taux majoré de 50 pour cent de leur taux horaire normal prévu à l'article 31.
- c) Lorsque les inspecteurs-mécaniciens de matériel remorqué, y compris les inspecteurs de trains de travaux, ou les préposés à la réparation du matériel remorqué en poste solitaire ont reçu l'ordre de travailler pendant plus de 179,3 heures par période de quatre semaines, les heures supplémentaires en sus de 179,3 heures sont payées comme suit.

En vertu des alinéas 52.17 b) et c) :

Les heures supplémentaires de travail effectuées en sus de 160 heures sont accumulées sur une période de 12 semaines.

Si le total de ces heures supplémentaires de travail dépasse 57,9 heures (soit 19,3 heures multipliées par trois périodes de quatre semaines), les heures effectuées en sus de 57,9 heures sont rémunérées au taux majoré de 50 % au terme de la période de 12 semaines.

Note : Si un membre du personnel est affecté à un poste conformément à l'alinéa 52.17 c) et l'occupe pendant moins de 12 semaines, cette période lui est reconnue comme période cumulative. Dans son cas, la rémunération des heures supplémentaires est calculée d'après le total des heures supplémentaires de travail réparties sur le nombre de semaines qu'il a travaillées par rapport à la période de 12 semaines. La présente disposition ne s'applique pas aux personnes qui travaillent pendant des périodes inférieures à une semaine.

- d) Les personnes visées par les alinéas 52.17 a) à g) doivent effectuer cinq jours fixes de travail par semaine, leur horaire de travail faisant l'objet d'un accord en fonction des impératifs du service, et certains jours leur horaire peut comprendre moins de huit heures de travail. Le sixième jour est considéré comme jour d'appel, durant lequel les personnes sont susceptibles d'être appelées et ils doivent être disponibles en cas d'urgence ou en vue du maintien des services à la clientèle. Le septième jour, le dimanche si possible, constitue leur jour de repos régulier.
- e) Les mécaniciens de matériel remorqué visés par les alinéas 52.17 a) à g), y compris ceux et celles qui cumulent les fonctions de garde-locomotive et de nettoyeur de matériel remorqué, sont sujets à appel durant le sixième jour en cas d'urgence ou en vue du maintien des services à la clientèle. Les tâches courantes ainsi que le travail de construction et d'entretien habituel ne sont pas considérés comme un service d'urgence.
- f) Le service un jour de repos régulier est payé au taux majoré des heures supplémentaires prévu aux articles 2 et 5. Les heures rémunérées ne sont alors pas comprises dans le calcul des 179,3 heures de travail par période de quatre semaines.
- g) Pour les jours fériés énumérés au paragraphe 45.2, ces personnes reçoivent les rémunérations prévues aux paragraphes 45.12 à 45.14.

52.18 Lorsqu'il faut réparer du matériel remorqué sur la route ailleurs qu'aux ateliers ou aux voies de réparation, un mécanicien ou une mécanicienne de matériel remorqué et un ou une aide dont la tâche est connexe à celle du mécanicien ou de la mécanicienne de matériel remorqué sont envoyés pour effectuer des travaux comme la pose des attelages et des organes de traction, la réparation des bogies, le centrage du matériel remorqué et le remplacement des roues, ainsi que toute autre tâche analogue, et où que soit le matériel à réparer sur la voie, le personnel doit disposer des outils nécessaires, comme des cales, des vérins, etc. Sont visés au présent paragraphe les mécaniciens de matériel remorqué circulant en véhicules routiers de réparation pour effectuer toute tâche généralement assimilée au travail des mécaniciens de matériel remorqué. Les personnes effectuant ces travaux doivent appliquer les mesures de sécurité prévues au paragraphe 52.13.

ARTICLE 53
Traduction et révision de la convention collective

- 53.1 La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada s'engage à traduire la présente convention collective en français.
- 53.2 Le Syndicat et la Compagnie reliront la convention collective en français et en anglais pour corriger les erreurs typographiques, l'uniformité des titres et le sens, et la clarté.
- 53.3 En cas de divergence entre les versions anglaise et française de la présente convention collective, le protocole d'accord qui a modifié la disposition en litige sera utilisé, dans sa version originale signée, pour déterminer les intentions initiales et doit être privilégié.

ARTICLE 54
Compétence des syndicats

- 54.1 Il est expressément convenu entre les parties à la présente convention que toute modification de la classification du travail contenue dans celle-ci n'est destinée qu'à clarifier les tâches et à fixer les taux de salaire, aucune modification ne pouvant être interprétée comme ayant une portée quelconque sur le contenu des ententes actuelles ou ultérieures définissant la compétence des syndicats ou sur les pratiques actuellement reconnues.

ARTICLE 55
Procédure d'application et d'interprétation de la convention collective

- 55.1 Dans l'application de la présente convention, la Compagnie doit traiter exclusivement avec les représentants dûment mandatés de la section locale 100 d'Unifor.

ARTICLE 56
Révision de la convention collective

- 56.1 Si la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada ou la section locale 100 d'Unifor désire réviser certaines dispositions de la présente convention, elle doit soumettre ses propositions par écrit, et une réunion est tenue dans les 30 jours suivants.

ARTICLE 57
Application des dispositions générales et des dispositions particulières

- 57.1 Les dispositions générales de la présente convention s'appliquent dans tous les cas sous réserve des dispositions particulières s'appliquant aux métiers.

ARTICLE 58
Diffusion des conventions

- 58.1 La Compagnie accepte de faire imprimer 250 exemplaires en anglais et 50 exemplaires en français de la convention collective (en format 5 po x 7 po) et les addenda pertinents (Régime de garantie d'emploi et de revenu, Régime d'avantages sociaux du personnel, etc.) dans les 90 jours suivant la signature de la convention. L'impression doit se faire en un seul livret dans la mesure du possible. La Compagnie fournira 2000 clés de mémoire électroniques (clés USB) contenant un exemplaire à jour de la convention collective et de ses addenda pertinents (Régime de garantie d'emploi et de revenu, Régime d'avantages sociaux du personnel, etc.).

ARTICLE 59
Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire

Régime de soins dentaires

- 59.1 Le régime de soins dentaires est celui établi en vertu de l'entente sur les soins dentaires du 25 juillet 1986, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente à laquelle les parties aux présentes sont signataires.

Régime d'assurance-maladie complémentaire

- 59.2 Le régime d'assurance-maladie complémentaire est celui établi en vertu de l'Entente sur le régime d'assurance-maladie complémentaire du 25 juillet 1986 dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente à laquelle les parties aux présentes sont signataires.

ARTICLE 60
Dispositions générales

- 60.1 a) Les modifications ci-dessus constituent le règlement intégral de toutes les questions soulevées avant, le ou après le 1^{er} septembre 2022 par la Compagnie et la section locale 100 d'Unifor, et dont il est fait mention à la première page du présent avenant.
- b) Les conventions 12 et 12.90 seront modifiées conformément à ces modifications.
- c) La convention demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024 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 énoncée aux présentes, ce préavis pourra être donné en tout temps après le 1^{er} septembre 2024.

Fait à Montréal, Québec, le 20 mars 2023.

POUR LA COMPAGNIE :

POUR LE SYNDICAT :

Line Tanguay
Première directrice
Relations de travail

Cory Will
Président, section locale 100

William Perry
Premier directeur
Exploitation intermodale

Shane Silver
Vice-président, section locale 100 – Montagnes

Jeremiah Thomas
Chef Mécanique, Est

Ashok Venkatarangam
Vice-président, section locale 100 – Grands Lacs

Jihan ElShamey
Directrice principale
Relations de travail

Simon Moreau
Vice-président, section locale 100 – Saint-Laurent et
Atlantique

Laura Williams
Partenaire d'affaires
Ressources humaines

Chris Garrod
Vice-président, Affaires législatives Santé et Sécurité

Melanie Martens
Directrice principale
Conformité, Ressources humaines

Jesse Julien
Représentant, section locale 100 – Montagnes

Josh Geller
Représentant, section locale 100 – Grands Lacs

Alexandre Letarte

Représentant, section locale 100 – Saint-Laurent

Clayton Ross
Représentant, section locale 100 – Prairies

Stephane Isabelle
Représentant national

ANNEXES

ANNEXE I

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

CONSIGNES DE SÉCURITÉ RELATIVES AUX TRAVAUX DE VÉRIFICATION, D'ENTRETIEN ET DE RÉPARATION DES LOCOMOTIVES ET DES WAGONS – VOIES DE RÉPARATION ORDINAIRES ET DE TRIAGE À BUTTE

*VOIES DE RÉPARATION

*(Voir le deuxième paragraphe de l'article 3 relatif aux consignes particulières aux triages à butte)

1. Dans le cas où les voies de réparation sont raccordées aux deux extrémités, une hampe fixée au rail sera placée aux deux extrémités de la voie, surmontée d'un drapeau bleu réglementaire pendant la journée et d'une lanterne bleue la nuit; de plus, les aiguillages aux deux extrémités devront être fermés à la circulation et verrouillés à l'aide d'un cadenas spécial avant le début du travail.

S'il s'agit de voies en impasse, les mêmes dispositions seront prises au point de raccordement de chacune avec la voie d'accès.

Les superviseurs ou les agents responsables doivent veiller personnellement à l'application des consignes de sécurité, poser et enlever les cadenas et les signaux bleus, garder les cadenas en leur possession jusqu'à leur prochaine utilisation. Dans le cas où les cadenas doivent être enlevés afin de permettre des manœuvres au cours des travaux, les agents responsables devront s'assurer que toute l'équipe a été prévenue et se trouve en sécurité au moment où ils retirent les cadenas et les signaux. Ceux-ci devront être replacés immédiatement après les manœuvres et avant la reprise du travail.

Les voies d'accès et de sortie des ateliers de grandes réparations et de réparations courantes doivent être fermées par un dérailleur installé à 40 pieds au moins des portes, trois traverses doivent être enlevées entre le dérailleur et la porte et un cadenas spécial doit être posé aux aiguillages conformément aux indications du premier paragraphe ci-dessus.

Les cadenas et les signaux bleus devront être enlevés des voies sur lesquelles se trouvent des véhicules prêts à être manœuvrés après la fin de la journée de travail.

Parcs à voitures et triage en palier

2. Le personnel procédant à une vérification ou effectuant de petites réparations sur des wagons ou des locomotives, vérifiant les appareils de chauffage, chargeant, déchargeant ou nettoyant des wagons, doit placer les signaux bleus, drapeau le jour et lanterne la nuit, aux deux extrémités de la voie où s'effectuent ces opérations et les retirer après achèvement des travaux.

Les équipes de mécaniciens et les responsables désignés par l'autorité compétente doivent poser leurs propres signaux bleus et sont seuls autorisés à les retirer. Ils ne

peuvent retirer ces signaux qu'à partir du moment où tous les mécaniciens de leur catégorie, protégés par ces signaux, ont terminé leur travail et sont avertis du retrait de ces signaux.

Toutes les réparations de matériel roulant obligeant le personnel à s'exposer au danger s'effectueront sur les voies de réparation; cependant s'il ne peut en être ainsi, le personnel chargé des réparations veillera à ce que les aiguillages soient fermés de manière à éviter toute circulation et placera iel-même les cadenas spéciaux et les signaux bleus à chacune des extrémités de la voie sur laquelle s'effectuent les réparations et devra de plus, rendre compte des mesures prises au ou à la chef de train de manœuvre ou au coordonnateur ou la coordonnatrice de formation des trains. Une fois les réparations terminées, le personnel devra retirer les cadenas et les signaux et avertir personnellement le ou la chef de train du service de manœuvre ou le coordonnateur ou la coordonnatrice de formation des trains, suivant le cas, de l'achèvement des travaux et de la libération de la voie.

Triages à butte

3. Dans l'enceinte des triages à butte équipés d'aiguillages télécommandés, le personnel appelé à travailler sur les wagons ou locomotives s'assurera auprès de l'agente ou de l'agent désigné par le service du Matériel remorqué que les aiguillages de la voie sur laquelle se fera le travail sont fermés et verrouillés de manière à éviter toute circulation avant d'entreprendre le travail.

Lorsque, dans un triage à butte, iel n'est pas possible de fermer et de verrouiller manuellement d'une manière sûre et absolue les aiguillages télécommandés, des consignes de sécurité approuvées seront communiquées au personnel. Le superviseur ou la superviseure du matériel devra s'assurer que ces consignes sont bien comprises et tous devront s'y conformer.

Lorsque des consignes spéciales ou plus détaillées sont en vigueur en raison du fonctionnement complexe des triages à butte, le personnel en sera informé et devra s'y conformer.

Les consignes de sécurité relatives aux triages en palier s'appliqueront aux travaux effectués sur des voies équipées d'aiguillages manœuvrés à la main. (Voir la deuxième section.)

Embranchements et autres voies en dehors des terminus

4. Le personnel affecté à la réparation des wagons, des locomotives et du matériel de travaux sur un embranchement ou une voie située en dehors d'une gare doit commencer par placer un signal bleu à l'entrée de l'embranchement en impasse ou aux deux extrémités s'il s'agit d'un embranchement ouvert et prendre toutes les mesures propres à assurer sa sécurité et n'entreprendre les travaux qu'après avoir averti, dans la mesure du possible, l'agent ou l'agente ou le régulateur ou la régulatrice et être certain que les consignes adéquates ont été transmises. Après exécution du travail, les signaux bleus devront être retirés et iel faudra avoir prévenu l'agent ou l'agente, ou le régulateur ou la régulatrice, de la fin des travaux.

Travail de nuit

5. En cas de travaux exécutés après le coucher du soleil ou dans des conditions de visibilité réduite, le drapeau bleu sera remplacé par une lanterne bleue.

Généralités

6. Au moment où ils assignent les tâches correspondant aux opérations ci-dessus décrites, les superviseurs doivent faire part au personnel des consignes de sécurité et veiller à ce que ces consignes soient observées. Tous et toutes doivent s'y conformer, se protéger mutuellement et éviter de prendre des risques inutiles.

Toute infraction aux règles concernant les signaux bleus, et tout ce qui pourrait causer des accidents, doit être porté immédiatement à la connaissance de l'agent ou de l'agent(e) responsable. Le drapeau bleu figure au croquis n° 3H-16959.

ANNEXE II

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

INTERPRÉTATION DES PARAGRAPHES 23.11, 23.13 et 23.16

Paragraphe 23.11

Les discussions entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale, et de l'outillage agricole du Canada (TCA – Canada), section locale 100 relatives au paragraphe 23.11 ont amené la Compagnie à émettre des instructions au personnel de direction en ce qui concerne les mutations d'une section d'atelier (service) à une autre pour une période de plus de 90 jours sans que cela n'entraîne de modification du taux de salaire, de l'horaire de travail ou des jours de repos, ni d'augmentation globale de l'effectif total. Les représentants syndicaux soutenaient qu'une telle situation était régie par le paragraphe 23.11 et que par conséquent, les nouveaux postes devaient être annoncés par voie d'affichage et attribués d'après l'ancienneté aux personnes qualifiées qui ont postulé ces emplois.

La Compagnie prétendait que ce paragraphe n'était destiné qu'aux cas d'augmentation du personnel par augmentation de l'effectif dans le métier, dans un atelier, et non par augmentation de l'effectif d'une section (service) d'un atelier aux dépens d'une autre section de l'atelier sans que le personnel de l'atelier soit effectivement augmenté.

Les représentants syndicaux ont concédé que tous les postes à pourvoir n'auraient pas à être affichés si la chose n'était pas nécessaire, particulièrement aux lieux de travail à effectif réduit, pourvu que les personnes qualifiées ayant le plus d'ancienneté aient l'occasion d'être mutées aux postes qui les intéressent. La Compagnie a déclaré, sous réserve de son interprétation du paragraphe, qu'elle informerait le personnel intéressé en pareils cas, les personnes ayant le plus d'ancienneté et désireuses d'être mutées y seraient autorisées si elles possèdent les qualifications nécessaires, et en outre, que le paragraphe en question ne s'applique pas lors d'un réajustement de personnel d'une même section (service) d'un atelier, mais seulement lors de mutations entre diverses sections (services) d'un atelier sans que soit modifié l'effectif global de l'atelier. La présente entente ne constitue pas un précédent quant à l'interprétation du Syndicat du paragraphe 23.11.

Paragraphe 23.13 et 23.16

Les paragraphes stipulent que le vice-président régional ou la vice-présidente régionale recevra copie de tous les bulletins de postes à pourvoir dans un secteur (division) et dans une région et les listes des personnes mises à pied dans une gare d'ancienneté. Vu qu'une telle mesure n'est pas appliquée dans tous les cas, la Compagnie avise son personnel intéressé dans chaque région de ne tolérer aucune exception. La Compagnie se rendit à la demande du Syndicat, selon laquelle, lorsque les bulletins destinés au secteur (division) et à la région sont émis simultanément, il sera indiqué sur ces bulletins que les candidats qualifiés du secteur auront priorité.

Divers articles prévoient la consultation du comité local en certaines circonstances. Le Syndicat soutient qu'une telle consultation a souvent lieu après qu'une mesure ait été prise, plutôt qu'avant. La Compagnie avise donc ses cadres intéressés de voir à l'application de ces articles, dont l'intention est de prévoir la consultation avant toute action, sauf, bien sûr, dans certains cas urgents.

ANNEXE III

Intentionnellement laissé en blanc

ANNEXE IV

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

PROTOCOLE D'ENTENTE entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA – Canada), section locale 100 relativement à l'attribution des congés annuels à certains membres du personnel d'atelier aux chantiers de réparations courantes.

IEL EST CONVENU CE QUI SUIT.

1. La lettre d'entente du 8 janvier 1973 prévoyant la reconduction de l'accord de 1972 sur le fractionnement des congés annuels est annulée.
2. En application de l'alinéa 46.1 d) de la présente convention, le membre du personnel ne doit pas prendre plus de quatre semaines de congé annuel à la fois. Le reste du congé, c'est-à-dire la cinquième semaine ou fraction de cette dernière, doit être pris à un autre moment.
3. En application des alinéas 46.1 e) et f) de la présente convention, le membre du personnel ne doit pas prendre plus de quatre semaines de congé annuel à la fois. Le reste du congé, c'est-à-dire la sixième semaine ou fraction de cette dernière, doit être pris à un autre moment ou être payé conformément à l'alinéa 46.1 f).
4. Dans le cas du fractionnement du congé annuel d'un membre du personnel en vertu des articles 2 et 3 ci-dessus :
 - la première partie du congé annuel est accordée au choix du membre du personnel, compte tenu de son ancienneté, à n'importe quel moment de la période désignée pour les congés annuels comme le stipule le paragraphe 46.3 de la présente convention;
 - la seconde partie de ce congé ne doit pas lui être accordée avant que tous les autres membres du personnel détenant moins d'ancienneté aient choisi la date de leur congé annuel; ce n'est qu'ensuite qu'il pourra prendre le congé qui lui reste, compte tenu de son ancienneté et comme le stipule le paragraphe 46.3 de la présente convention.
5. Le présent protocole d'entente est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1977. Iel peut être annulé par un préavis écrit signifié par l'une ou l'autre partie cours du mois d'octobre de n'importe quelle année et iel prendra effet le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Fait à Montréal (Québec), le 6 mars 2001.

POUR LA COMPAGNIE : **(signé)** R. J. Dixon
Vice-président

POUR LE SYNDICAT : **(signé)** J. Moore-Gough
Président
TCA – Canada, section locale 100

ANNEXE V
(Applicable au poste de mécanicien de matériel remorqué uniquement)

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Montréal (Québec)
Le 6 mars 2001

Monsieur J. Moore-Gough
Président, section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport
et des autres travailleurs et travailleuses
du Canada (TCA – Canada)

Monsieur,

Nous confirmons par la présente notre entente relativement à votre demande particulière n° 4 portant sur le service de secours et dont faisait état votre avis du 1^{er} octobre 1977, ainsi qu'à la demande que vous avez présentée au cours des négociations de 1993.

La Compagnie maintiendra la ligne de conduite qu'il applique localement quant au nombre de membres entrant dans la composition des équipes affectées au service de secours classique et aux grues rail-route. La direction locale rencontrera les représentants du Syndicat pendant la période fermée de la convention là où il existe un service de secours classique et des grues rail-route. Ces réunions se tiendront dans le seul but de confirmer la ligne de conduite déjà en application à ces endroits comme il est indiqué ci-dessus, et non pas pour modifier les règlements ou en créer de nouveaux. La présente entente demeurera en vigueur aussi longtemps que l'une ou l'autre des parties ne l'aura pas annulée par un préavis de 60 jours.

La lettre d'entente du 1^{er} mars 1976 traitant de cette question est annulée par la présente. En outre, la demande particulière précitée est considérée comme étant réglée pour ce qui regarde le CN.

Si les termes ci-dessus vous conviennent, veuillez apposer votre signature au bas de cette lettre.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

(signé) R. J. Dixon
Vice-président
Relations de travail et législation sur l'emploi

LU ET APPROUVÉ :

(signé) J. Moore-Gough
Président
TCA – Canada, section locale 100

ANNEXE VI (A)

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Montréal (Québec)
Le 6 mars 2001

Monsieur J. Moore-Gough
Président, section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport
et des autres travailleurs et travailleuses
du Canada (TCA – Canada)

Monsieur,

La présente confirme l'entente intervenue selon laquelle, dans l'application du paragraphe 23.17 de la convention collective, s'applique ce qui suit :

S'il se produit, à un atelier, une réduction du personnel touchant plus d'un membre du personnel, les personnes de l'atelier visées par cette réduction devront être autorisées à exercer, conformément aux dispositions du paragraphe 23.14, leurs droits d'ancienneté à leur point de transfert de leur territoire d'ancienneté de base. Ce déplacement ne doit s'effectuer que parmi les personnes supplantées par suite de cette réduction. Le personnel de l'atelier touché par la réduction de l'effectif doit se voir accorder la possibilité d'exercer ses droits de supplantation par ordre d'ancienneté et de préférence à l'égard des postes directement touchés par cette réduction. Les personnes mises à pied aux ateliers principaux doivent, au moment de leur mise à pied, faire connaître leur intention d'exercer leur droit de supplantation.

La présente lettre d'entente demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003 et sera assujettie au renouvellement d'un commun accord entre les parties aux présentes.

Si vous êtes d'accord sur ce qui précède, veuillez apposer votre signature dans l'espace prévu à cette fin.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

LU ET APPROUVÉ :

(signé) R. J. Dixon
Vice-président
Relations de travail et
et législation sur l'emploi

(signé) J. Moore-Gough
Président
TCA – Canada, section locale 100

ANNEXE VI (B)

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Le 6 mars 2001

Monsieur John Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que, dans le cadre des négociations visant à renouveler la convention 12, nous avons tenues au sujet des paragraphes 23.17 et 23.18 de la convention collective.

Dans les cas où des membres du personnel sont déjà mis à pied ou sur le point de l'être à plus d'un terminal d'ancienneté dans une région et où, de ce fait, un membre du personnel est dans l'impossibilité d'occuper un poste, n'ayant pas l'ancienneté voulue pour supplanter quelqu'un en vertu des alinéas 23.17 a) et b) ou du paragraphe 23.18, celui-ci est autorisé à retarder l'exercice de son ancienneté jusqu'à ce que le poste d'un membre du personnel moins ancien que lui devienne disponible. Il lui incombe alors d'aviser par écrit la Compagnie et le Syndicat de son intention de retarder l'exercice de son droit de supplantation en vertu des alinéas 23.17 a) et 23.17 b) ou du paragraphe 23.18. Lorsque ce droit est retardé au-delà des 30 jours civils prévus aux paragraphes 23.17 et 23.18, le remboursement des frais de relogement n'est pas accordé, sauf en cas d'application de l'article 6 ou 7 du Régime de garantie d'emploi et de revenu.

En termes plus clairs, un membre du personnel ne peut retarder l'exercice de son ancienneté en vertu du paragraphe 23.18 au-delà des 30 jours civils prévus à ce paragraphe, à moins qu'aucun membre du personnel moins ancien que lui dans sa catégorie d'emploi et dans la région ne travaille et qu'il y ait des membres du personnel mis à pied et moins anciens que lui dans sa catégorie d'emploi et dans la région.

Un membre du personnel ne peut pas retarder l'exercice de son ancienneté en vertu de l'alinéa 23.17 b) au-delà des 30 jours civils prévus à cet alinéa, à moins qu'aucun membre du personnel moins ancien que lui dans sa catégorie d'emploi et dans le territoire d'ancienneté de base ne travaille et qu'il y ait des membres du personnel mis à pied et moins anciens que lui dans sa catégorie d'emploi et dans le territoire d'ancienneté de base.

Un membre du personnel ne peut pas retarder l'exercice de son ancienneté en vertu de l'alinéa 23.17 b) au-delà des 30 jours civils prévus à cet alinéa, à moins qu'aucun membre du personnel moins ancien que lui dans sa catégorie d'emploi et dans le territoire d'admissibilité au régime ne travaille et qu'il y ait des membres du personnel mis à pied et moins anciens que lui dans sa catégorie d'emploi et dans le territoire d'admissibilité au régime.

Il est clairement entendu que le processus susmentionné ne remplace ni ne modifie en rien les dispositions de l'article 7 du Régime de garantie d'emploi et de revenu ni aucun des droits, avantages ou obligations prévus dans ce régime.

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

Veuillez agréer, Monsieur,
mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

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

(signé) John Moore-Gough
Président de la section locale 100

ANNEXE VII

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Montréal (Québec)
Le 6 mars 2001

Monsieur J. Moore-Gough
Président, section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport
et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA – Canada)

Monsieur,

La présente lettre annule et remplace celle du 21 mai 1974 relative au personnel des ateliers principaux dont la durée du congé annuel est plus courte, d'une semaine ou plus, que la durée de fermeture desdits ateliers principaux pendant les congés annuels, ce qui lui permet d'être muté temporairement aux lieux de travaux courants.

Attendu ce qui précède, il est convenu d'inclure dans la collaboration prévue à l'alinéa 46.4 g) le principe d'accorder à un nombre accru de mécaniciens, d'apprentis, d'aides et de nettoyeurs de voitures des lieux de travaux courants, des congés annuels pendant la fermeture des ateliers principaux afin de permettre la mutation temporaire des personnes visées au premier paragraphe ci-dessus aux lieux de travaux courants à titre de relève de congés annuels. L'octroi de congés annuels à un plus grand nombre de personnes ne sera accordé toutefois que dans la mesure où il y a des mécaniciens, des apprentis, des aides et des nettoyeurs de voitures dûment qualifiés pour effectuer immédiatement et efficacement le travail dans les postes devenus temporairement vacants.

Les parties conviennent que les dispositions ci-dessus ne signifient pas que les personnes visées au premier alinéa auront toutes l'occasion d'être mutées temporairement à des postes aux ateliers de travaux sur la ligne, mais qu'on y enverra seulement le nombre de personnes nécessaire pour assurer l'exploitation efficace de ces ateliers. Les parties prendront également en considération le fait que des mécaniciens peuvent être parfaitement qualifiés professionnellement et ne pas être forcément familiers avec les travaux sur la ligne; par conséquent, la Compagnie ne peut accorder à un nombre accru de personnes des lieux de travaux sur la ligne, des congés annuels quand les travaux risquent de ne pas être exécutés convenablement parce que le personnel de relève n'est pas familier avec les travaux sur la ligne.

Les parties conviennent également que le personnel des ateliers principaux désirant une mutation devra en donner avis sans faute avant le 28 février afin de mieux assurer la planification des congés annuels dans les ateliers de travaux sur la ligne. Le membre du personnel dont la demande de mutation a été acceptée n'aura pas le droit de la retirer sans motif valable, conformément à l'alinéa 46.4 h) sauf commun accord entre le membre du personnel et la Compagnie.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

(signé) R. J. Dixon
Vice-président
Relations de travail et législation sur l'emploi

ANNEXE VIII

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Montréal (Québec)
Le 6 mars 2001

Monsieur J. Moore-Gough
Président, section locale 100
Syndicat national des travailleurs et travailleuses
de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage
agricole du Canada (TCA – Canada)

Monsieur,

Nous vous communiquons par la présente la lettre que nous enverrons aux responsables hiérarchiques.

« La présente confirme l'entente intervenue à la suite de négociations relatives au traitement des personnes qui se présentent en retard au travail ou qui ne se présentent pas du tout les jours de grosse tempête de neige.

Les personnes sont censées prendre tous les moyens pour arriver au travail à l'heure en dépit de la neige ou de la tempête. En cas de grosse tempête, toutefois, il est convenu que les personnes hormis le personnel roulant, des voitures-lits, voitures-restaurants et voitures-salons, sont payées une journée entière si iels arrivent en retard avant que la moitié des heures de travail ne soient écoulées quand le retard est directement attribuable à la tempête. Celles qui arrivent après la mi-temps sont payées une demi-journée de travail.

Les personnes que la tempête empêche de se rendre au travail ou qui arrivent après la mi-temps pourront avoir l'occasion, nonobstant les dispositions de la convention collective, de travailler des heures supplémentaires au salaire normal pour compenser une partie ou la totalité des heures manquantes. Les présentes dispositions seront applicables dans la mesure où iels n'entrent pas en contradiction avec les dispositions du Code canadien du travail.

La présente ligne de conduite ne sera appliquée que lorsque les autorités municipales auront demandé aux automobilistes de laisser leurs véhicules motorisés à la maison et que les services de transport public ne fonctionneront pas en raison de la tempête de neige.

De par leur nature, les tâches auxquelles est affecté le personnel roulant, des voitures-lits, des voitures-restaurants et des voitures-salons comportent des incertitudes et des variations d'un jour à l'autre. D'ailleurs les conventions collectives prévoient que ce personnel aura à interrompre son service pendant les grosses tempêtes. C'est une pratique courante et reconnue dans leur cas de rattraper le kilométrage ou le temps perdu pour cause de mauvais temps et les occasions de le faire ne manquent pas. On ne prévoit donc aucune mesure particulière dans ce cas-là. »

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

(signé) R. J. Dixon

Vice-président

Relations de travail et législation sur l'emploi

ANNEXE IX

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Montréal (Québec)
Le 6 mars 2001

Monsieur J. Moore-Gough
Président, section locale 100
Syndicat national des travailleurs et travailleuses
de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage
agricole du Canada (TCA – Canada)

Monsieur,

La présente lettre confirme notre entente relative à l'application des paragraphes 23.11, 23.12 et 23.13 de la convention collective dans le cas d'un poste temporaire subséquemment affiché comme poste permanent.

À moins que ce poste temporaire n'ait été occupé par le membre du personnel le plus ancien pouvant y prétendre conformément aux termes de l'entente, le poste vacant doit être affiché conformément aux dispositions du premier alinéa du paragraphe 23.13.

Si vous êtes d'accord sur ce qui précède, veuillez l'indiquer en signant dans l'espace prévu à cette fin.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

LU ET APPROUVÉ :

(signé) R. J. Dixon
Vice-président
Relations de travail et
et législation sur l'emploi

(signé) J. Moore-Gough
Président
TCA – Canada, section locale 100

ANNEXE X
MODALITÉS DE L'ENTENTE
CONCERNANT LE RÈGLEMENT DU CONFLIT RELATIF À L'ACCORD SUR LA
MODERNISATION DE LA STRUCTURE DES MÉTIERS

Le présent règlement porte sur les discussions entre les parties relativement au litige de longue date entourant les exigences de formation associées à l'Accord sur la modernisation de la structure des métiers, qui se trouve à l'annexe X de la convention collective 12.

Le litige opposant la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (la « Compagnie ») et le syndicat des TCA Canada et son unité locale 100 (le « Syndicat ») se trouve présentement devant l'arbitre Christopher Albertyn.

Après de nombreuses discussions et délibérations, les parties ont accepté de régler le litige susmentionné de la façon suivante.

Nonobstant les dispositions de l'annexe X ou tout autre accord, engagement, conciliation ou préclusion, les trois catégories d'emploi ou métiers reconnus en vertu de l'annexe X de la convention 12 sont les suivantes : mécanicien de matériel remorqué, mécanicien d'équipement lourd et électricien. Les tâches accomplies par ces trois catégories d'emploi sont celles qui sont précisées dans la convention collective et dans les dispositions de l'annexe X. En cas de divergence entre la présente entente et la convention collective 12, les dispositions du présent document auront préséance.

Rien dans la présente entente n'est censé élargir ou réduire la portée du travail effectué par les membres de l'unité locale 100 des TCA au CN, ni ne devrait être interprété en ce sens.

Désignation des métiers et transférabilité

Une grande partie du personnel de métier spécialisé au Canada possède une certification décernée par une province ou un territoire et travaille selon des normes interprovinciales fondées sur des normes sectorielles reconnues à l'échelle nationale. Ces normes protègent les employés de métier spécialisés et leur permettent d'exercer leur métier partout où leurs compétences sont en demande. Le chapitre 7 modifié de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) stipule que tout travailleur accrédité pour exercer un métier ou une profession par un organisme de réglementation d'une province ou d'un territoire doit être reconnu comme qualifié par l'ensemble des autres provinces ou territoires pour exercer ce métier ou cette profession.

Les parties s'entendent pour coopérer pleinement avec les autorités et les organismes consultatifs provinciaux et fédéraux appropriés pour assurer le respect des principes du chapitre 7 et leur pleine application aux personnes employées par la Compagnie à titre de compagnons ou d'apprentis dans l'une ou l'autre des trois catégories d'emploi désignées.

Les noms de métier qui se trouvent dans la convention collective traduisent la nomenclature utilisée historiquement dans le secteur, mais ne peuvent en aucun cas servir à restreindre la mise en œuvre de la présente entente.

Par souci de clarté, les trois catégories d'emploi en question seront rattachées aux trois métiers suivants reconnus à l'échelle provinciale :

Mécanicien/mécanicienne de matériel remorqué – Technicien/technicienne de wagon de chemin de fer (268R) Ontario; Technicien/technicienne de wagon de chemin de fer (0294) Colombie-Britannique

Mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd – Mécanicien/mécanicienne de moteur diesel (0139) Colombie-Britannique

Électricien/électricienne – Électricien industriel ou électricienne industrielle
(442A) Ontario;
(0295) Colombie-Britannique

Programme de formation et formation

La Compagnie a signifié au Syndicat son intention d'offrir des programmes de formation en classe propres à chaque métier (norme de formation provinciale) élaborés et approuvés par le ministre compétent responsable de la formation industrielle et des programmes d'apprentissage.

Le Syndicat appuie cette initiative de la Compagnie. Cependant, si la Compagnie n'a pas commencé à offrir une partie ou la totalité de la formation associée aux trois catégories de métiers spécialisés dans les six mois suivant la signature de la présente entente, toute la formation en classe associée à ces métiers devra être donnée par une agence de formation publique approuvée lors de la prochaine séance de formation offerte par l'établissement en question, et se poursuivra jusqu'au moment où la Compagnie pourra commencer à offrir la formation à l'interne. Pour assurer l'uniformité de la formation, tout membre du personnel inscrit auprès d'une agence de formation publique poursuivra son apprentissage auprès de cette agence jusqu'à la fin de son cours.

Les frais raisonnables engagés pour les fournitures scolaires, les manuels et le matériel de laboratoire obligatoires, de même que les frais de stationnement associés à la portion en classe du programme de formation des compagnons et des apprentis seront remboursés si la demande de remboursement est accompagnée des reçus justifiant les dépenses.

Technicien ou technicienne de wagon de chemin de fer/mécanicien ou mécanicienne de matériel remorqué :

Outre une formation pratique en cours d'emploi sur le métier respectif, les apprentis devront suivre une formation technique théorique et en classe se terminant par des examens de fin de niveau administrés par le ministère ou l'agence responsable de l'apprentissage de la province ou du territoire. Chaque niveau de la portion en classe de la norme de formation provinciale devra être donné sur une période de 10 mois consécutifs.

Mécanicien ou mécanicienne de moteur diesel :

Outre une formation pratique en cours d'emploi sur le métier respectif, les apprentis devront suivre une formation technique théorique et en classe se terminant par des examens de fin de niveau administrés par le ministère ou l'agence responsable de

l'apprentissage de la province ou du territoire. Chaque niveau de la portion en classe de la norme de formation provinciale devra être donné sur une période de 10 mois consécutifs.

Électricien industriel ou électricienne industrielle :

Outre une formation pratique en cours d'emploi sur le métier respectif, les apprentis devront suivre une formation technique théorique et en classe se terminant par des examens de fin de niveau administrés par le ministère ou l'agence responsable de l'apprentissage de la province ou du territoire. Chaque niveau de la portion en classe de la norme de formation provinciale devra être donné sur une période de 10 mois consécutifs.

Les apprentis d'un lieu donné où leur nombre n'est pas suffisant pour faire une classe sont envoyés dans un établissement de formation plus important, où la portion en classe de leur apprentissage pourra avoir lieu. De plus, les parties reconnaissent que les apprentis peuvent devoir se rendre à un établissement plus important pour la formation pratique.

La Compagnie organisera le déplacement et l'hébergement acceptables des apprentis lorsque ces derniers devront quitter leur gare d'attache pour suivre la formation en cours d'emploi ou en classe, et en assumera les frais. Les apprentis qui se trouveront dans cette situation recevront une indemnité quotidienne de repas de 38 \$.

Une fois chaque niveau terminé, l'apprenti enregistré devra passer l'examen de fin de niveau provincial obligatoire s'il veut recevoir l'accréditation associée à ce niveau d'apprentissage.

Outre le programme en classe (norme de formation provinciale) pour chaque métier, les parties reconnaissent que la Compagnie offrira une formation d'initiation et une formation pratique sur les tâches spécifiques au métier. Aucune disposition de la présente entente ne devra modifier les autres initiatives de formation qui doivent rester en tout temps distinctes des programmes de formation en classe sur les métiers (norme de formation provinciale).

Certificat de qualification des compagnons actuels

En collaboration avec les autorités fédérales et/ou provinciales et à la suggestion de ces dernières, les parties aux présentes devront élaborer une évaluation des compétences individuelles des compagnons actuels afin de s'assurer qu'ils atteignent leurs objectifs respectifs relativement à toutes les compétences associées à leur norme de formation ou leur programme de formation respectif, afin qu'ils soient admissibles à passer l'examen professionnel (certificat de qualification). Les personnes qui passent l'examen professionnel de leur province (certificat de qualification) seront remboursées pour tous les frais facturés par l'organisme chargé de l'enregistrement.

Lorsque ce sera nécessaire, des plans de formation individuels seront élaborés et mis à jour par la Compagnie afin de s'assurer qu'une personne qui passe l'examen professionnel provincial le fait avec succès. Le temps consacré par une personne au plan de formation sera rémunéré.

La Compagnie organisera le déplacement et l'hébergement acceptables des compagnons lorsque ces derniers devront quitter leur gare d'attache pour suivre la formation en cours

d'emploi ou en classe, et en assumera les frais. Les compagnons qui se trouveront dans cette situation recevront une indemnité quotidienne de repas de 38 \$.

Exception faite des employés qui ont choisi de faire une formation faisant suite à la sentence arbitrale concernant la modernisation de la structure des métiers et la sollicitation subséquente des membres du personnel, la Compagnie n'a pas l'obligation de former les employés actuellement admissibles à la retraite ou qui le seront d'ici sept ans.

Cela n'empêche pas tout membre du personnel de passer l'examen professionnel de son métier respectif, pour obtenir son certificat de qualification.

NOTE : Si un membre du personnel qui sera admissible à la retraite d'ici sept ans est mis à pied de façon permanente ou pour une durée réelle ou prévue de 12 mois, il peut demander de recevoir la formation qui lui permettra de passer l'examen professionnel associé à son principal métier d'ouvrier métallurgiste ou de mécanicien d'équipement lourd conformément à l'article ci-dessous sur le relèvement des compétences au moment d'une mise à pied. Strictement aux fins de la présente entente, la Compagnie considérera qu'un membre du personnel est mis à pied de façon permanente après une période de 12 mois, à la condition que toute mise à pied au-delà de la période de 12 mois ne soit pas sous le contrôle du CN.

La Compagnie reconnaît que les anciens métiers de tuyauteur, de travailleur du métal en feuilles, de chaudronnier et de forgeron ont été intégrés aux métiers de mécanicien de matériel remorqué et de mécanicien d'équipement lourd et que par conséquent, les mécaniciens occupant ces métiers pourront avoir besoin de formation additionnelle dans ces types d'emploi. De plus, les personnes qui étaient auparavant tuyauteurs, travailleurs du métal en feuilles, chaudronniers, forgerons et, dans certains cas, électriciens, et qui ont été affectées aux métiers de mécanicien de matériel remorqué et de mécanicien d'équipement lourd en vertu de l'annexe X peuvent également avoir besoin de formation continue dans ces métiers reconnus. Le cas échéant, la Compagnie la leur offrira.

La Compagnie accepte de fournir la formation en cours d'emploi et en classe additionnelle (norme de formation) indiquée dans les plans de formation individuels des personnes occupant les métiers de mécanicien de matériel remorqué et de mécanicien d'équipement lourd afin de s'assurer qu'ils possèdent toutes les qualifications requises pour occuper ces postes à descriptions de tâches élargies.

Règles d'apprentissage

La Compagnie et le Syndicat acceptent de revoir les principes énoncés dans le présent protocole d'accord et de les incorporer comme critères permettant de s'assurer que les apprentis ont l'occasion d'acquérir une connaissance complète de leur métier. Il est de plus convenu que les comités d'apprentissage syndicaux-patronaux dont il est question à l'annexe XI de la convention collective 12 seront incorporés à la Règle 30 et s'appliqueront aux trois métiers.

Enregistrement des apprentis actuels et futurs

Les parties reconnaissent qu'à certains endroits, un certain nombre d'apprentis participent à de la formation en classe ou en cours d'emploi en vertu de contrats d'apprentissage signés antérieurement. Les parties conviennent que ces apprentis doivent poursuivre leurs programmes d'apprentissage en cours, y compris la portion en classe, afin de pouvoir passer

l'examen professionnel et d'obtenir le certificat d'apprentissage et le certificat de qualification de leur métier respectif.

Dorénavant, tous les apprentis non inscrits et les recrues au programme d'apprentissage pourront s'inscrire sans frais auprès de l'autorité provinciale concernée et recevront la formation conforme à la norme provinciale appropriée. L'inscription doit être terminée dans les 90 jours suivant la signature de la présente entente et par la suite, au début du programme d'apprentissage pour les autres apprentis.

Relèvement de compétences en cas de mise à pied

Nonobstant les dispositions de l'article 7 du Régime de garantie d'emploi et de revenu (RGER), dans le cas où une personne de métier est mise à pied de façon permanente ou pour une durée réelle ou prévue de 12 mois ou plus, et qu'il ne peut occuper un poste au sein de sa propre unité de négociation à son lieu de travail ou dans un rayon de moins de 25 mi (40 km) de son lieu de travail, la personne en question peut demander à être formée en vue de passer l'examen de qualifications professionnelles associé à son métier principal pour être reconnue ouvrier métallurgiste ou mécanicien d'équipement lourd. Strictement aux fins de la présente entente, la Compagnie considérera qu'un membre du personnel est mis à pied de façon permanente après une période de 12 mois, à la condition que toute mise à pied au-delà de la période de 12 mois ne soit pas sous le contrôle du CN.

Dès qu'un membre du personnel présente une demande de formation, la Compagnie doit sans délai (dans les 30 jours) prendre les arrangements nécessaires en collaboration avec le Syndicat pour offrir cette formation à la personne en question. La Compagnie paie tous les coûts associés à la formation. La Compagnie assumera de plus tous les frais raisonnables encourus par le membre du personnel, comme les frais de stationnement, de déplacement, d'hébergement et de repas, une indemnité kilométrique, etc. Des reçus doivent être fournis sur demande. La période accordée à une personne pour sa formation peut varier compte tenu de ses connaissances, ses compétences, ses aptitudes et son expérience, mais ne peut en aucun cas dépasser 12 semaines.

Pendant la durée de la formation, les droits à la sécurité d'emploi et aux avantages de la garantie d'emploi de même que les périodes de couverture du membre du personnel seront temporairement suspendus et il recevra le paiement intégral du salaire et des avantages sociaux applicables à son poste au moment de la mise à pied : les heures, le salaire et les avantages sociaux ou les dépenses accumulés au cours de la formation ne seront pas déduits des droits à la sécurité d'emploi ou aux avantages de la garantie d'emploi du membre du personnel.

En dernier lieu, les parties se rencontreront en présence de M. Christopher Albertyn dans les 30 jours suivant la signature de la présente entente afin d'incorporer les modalités de l'entente dans sa décision finale constituant le règlement intégral et définitif du grief du Syndicat concernant la modernisation de la structure des métiers.

POUR LA COMPAGNIE :
(signé) Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Ressources humaines

POUR LE SYNDICAT :
(signé) John Burns
Président de la section locale 100

Le 23 janvier 2011

Monsieur John Burns
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile,
de l'aérospatiale, du transport et
des autres travailleurs et travailleuses
du Canada (TCA – Canada)
20226 Fraser Highway, bureau 214
Langley (Colombie-Britannique) V3A 4E6

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues et porte sur l'entente concernant le règlement du conflit relatif à l'Accord sur la modernisation de la structure des métiers, ainsi que sur l'engagement des parties de désigner l'un des huit représentants syndicaux à temps plein pour aider à mettre en œuvre l'Accord sur la modernisation de la structure des métiers et à assurer son succès.

Les éléments ci-dessous ont été convenus par les parties.

1. Afin de favoriser la mise en œuvre réussie et le succès du protocole d'accord concernant la modernisation de la structure des métiers, le Syndicat confiera à l'un des huit représentants à temps plein la responsabilité de traiter, au nom de la section locale 100 des TCA, avec les organismes de réglementation ou de consultation provinciaux et fédéraux.
2. Le coordonnateur Métiers spécialisés des TCA aura aussi la responsabilité d'aider, au besoin, les compagnons actuels à élaborer et à exécuter leur plan de formation individuel, comme il est indiqué dans le protocole d'accord concernant la modernisation de la structure des métiers.
3. Le représentant désigné par le Syndicat sera reconnu dans cette fonction par la Compagnie. Le Syndicat établira un horaire de travail à temps plein à l'intention du coordonnateur Métiers spécialisés des TCA et l'employeur versera à ce dernier le taux de rémunération d'un chef d'équipe pour une semaine de travail de 40 heures. La Compagnie doit également rembourser au coordonnateur Métiers spécialisés des TCA tous les frais raisonnables engagés dans le cadre de ses fonctions; des reçus devront être présentés sur demande.
4. Le Syndicat et la Compagnie, en la personne du coordonnateur Métiers spécialisés des TCA établi en vertu du protocole d'accord concernant la modernisation de la structure des métiers, surveilleront et évalueront de façon continue les progrès et le taux de succès de la formation en classe à l'interne et de la formation en cours d'emploi pour s'assurer que la formation satisfait au programme de formation de chaque métier précisé aux présentes.
5. En collaboration avec les comités d'apprentissage mixtes sur les lieux de travail, le

coordonnateur Métiers spécialisés des TCA fera des recommandations sur la pertinence continue des locaux destinés à l'apprentissage interne au CN et de la formation en cours d'emploi pour chaque métier. Si le coordonnateur Métiers spécialisés des TCA en vient à la conclusion qu'il serait justifié de changer le lieu d'apprentissage pour une agence de formation publique (collège communautaire) ou que la formation en cours d'emploi ne répond pas aux exigences auxquelles sont soumis les employés afin d'acquérir les connaissances nécessaires à l'apprentissage de leur métier ou de passer les examens professionnels, il présentera la question et ses conclusions au président ou à la présidente de la section locale 100 des TCA et au premier vice-président Ingénierie, Mécanique et Gestion des approvisionnements afin qu'ils les étudient. Si le cas demeure non résolu, il est possible d'en appeler à un arbitre possédant les compétences nécessaires et résidant en Ontario, qui prendra une décision définitive et obligatoire. Un appel à l'arbitrage doit être enregistré dans les 30 jours suivant l'examen par le vice-président Ingénierie, Mécanique et Gestion des approvisionnements et le président ou la présidente de la section locale 100 des TCA. L'arbitre est choisi en vertu de l'article 28 de la convention collective. Si le cas n'est pas inscrit à l'arbitrage dans un délai de 30 jours, il sera considéré comme étant abandonné. Pour trancher le litige en vertu du présent protocole, l'arbitre se fondera sur les principes énoncés dans le protocole d'accord concernant la modernisation de la structure des métiers, la convention collective, la Norme de formation par l'apprentissage sur les lieux de travail et la norme sur les programmes d'apprentissage en classe, tels qu'ils ont été établis dans la province de l'Ontario pour chaque métier.

POUR LA COMPAGNIE :

(signé) Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Ressources humaines

POUR LE SYNDICAT :

(signé) John Burns
Président de la section locale 100

Le 23 janvier 2011

Monsieur John Burns
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile,
de l'aérospatiale, du transport et
des autres travailleurs et travailleuses
du Canada (TCA – Canada)
20226 Fraser Highway, bureau 214
Langley (Colombie-Britannique) V3A 4E6

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues et porte sur l'entente concernant le règlement du conflit relatif à l'Accord sur la modernisation de la structure des métiers, ainsi que sur l'accord des parties de répondre aux questions de qualification soulevées par le Syndicat relativement à l'exécution des travaux d'entretien des installations.

Les éléments ci-dessous ont été convenus par les parties :

1. La Compagnie a assuré au Syndicat qu'il n'a pas actuellement l'intention de modifier l'assignation des tâches aux endroits où les membres du personnel exécutent des travaux d'entretien des installations. De plus, la Compagnie a confirmé qu'elle est disposée à rencontrer le Syndicat pour passer en revue les endroits où il existe des différends afin de ramener des travaux au sein de l'unité de négociation. La première rencontre aurait lieu à Vancouver dans les plus brefs délais.
2. Les parties s'engagent à continuer les discussions à cet égard afin de déterminer aussi le nombre approprié de membres du personnel et d'employés de métier pour les travaux d'entretien à chaque endroit. Dans les discussions que nous avons eues, le Syndicat a soulevé la question des mécaniciens d'équipement lourd et des électriciens actuels qui devront relever leurs compétences afin de se conformer aux normes provinciales régissant les mécaniciens d'équipement lourd et les électriciens en construction et en entretien ou à l'équivalent provincial (certificat de qualification) respectivement, afin de conserver ou d'obtenir un poste en exerçant leurs droits d'ancienneté. En vue de répondre aux préoccupations du Syndicat relativement aux normes de compétence et à l'ancienneté, la Compagnie s'engage à relever les compétences des membres du personnel en fonction des normes provinciales visant les mécaniciens d'équipement lourd et les électriciens en construction et en entretien qui travaillent actuellement à l'entretien des installations, et à augmenter de façon adéquate le nombre de membres du personnel de relève par métier, comme il est décrit ci-dessous. Si, à un endroit, une catégorie d'emploi au sein de la fonction d'entretien des installations compte actuellement deux ou plusieurs personnes de métier, au moins deux membres du personnel de relève recevront une formation selon l'ancienneté et devront par la suite accepter un poste à pourvoir, temporaire ou permanent, à l'Entretien des installations. (Pour clarifier, si quatre mécaniciens d'équipement lourd et un électricien font des travaux d'entretien à l'installation A, la Compagnie donnera une formation à deux mécaniciens d'équipement lourd de relève et à un électricien de

relève. Si quatre mécaniciens d'équipement lourd et trois électriciens font des travaux d'entretien à l'installation B, la Compagnie donnera une formation à deux mécaniciens d'équipement lourd de relève et à deux électriciens de relève.) Tous les coûts liés à l'obtention d'un certificat d'apprentissage ou d'un certificat de qualification de mécanicien d'équipement lourd et d'électricien en construction et en entretien seront à la charge de la Compagnie.

3. Les employés qui suivent une formation d'appoint et obtiennent par la suite un poste à l'Entretien des installations y seront maintenus conformément aux critères ci-dessous :
 - a) Les mécaniciens d'équipement lourd et les électriciens qui occupent un poste à l'Entretien des installations devront rester à ce poste pendant les deux années qui en suivent la date d'attribution avant de pouvoir poser leur candidature à un autre poste. La personne de métier ne peut être autorisée à quitter son poste à l'Entretien des installations que si iel est en mesure de fournir une raison médicale justifiable à cet égard ou si des circonstances personnelles atténuantes justifient que la personne soit libérée de son poste. Les raisons médicales et les circonstances personnelles atténuantes seront examinées par la présidente ou le président de la section locale 100 des TCA et le vice-président Mécanique.
 - b) Après avoir occupé pendant deux ans un poste à l'Entretien des installations, la personne de métier peut, en tout temps par la suite, donner volontairement à la direction locale un préavis de six mois, copie étant fournie au président ou à la présidente de la section locale, pour indiquer son désir de laisser vacant le poste qu'iel occupe. La personne de métier ne sera pas maintenue inutilement à son poste à l'Entretien des installations au-delà de la période de préavis de six mois.
4. La formation requise à l'égard des membres du personnel de l'Entretien des installations pour relever leurs compétences en fonction des normes de compétence des mécaniciens d'équipement lourd et des électriciens en construction et en entretien, comme convenu aux articles 1 à 3 ci-dessus, commencera dans les six (6) mois suivant la signature de la présente entente.
5. Il est de plus entendu que les employés qui obtiennent le poste sollicité ou un poste de relève à l'Entretien des installations seront formés et qualifiés, qu'ils soient admissibles ou non à la retraite dans les sept (7) prochaines années, comme indiqué dans les modalités de l'Accord sur la modernisation de la structure des métiers.

POUR LA COMPAGNIE :

POUR LE SYNDICAT :

(signé) Kimberly A. Madigan
Vice-présidente, Ressources humaines

(signé) John Burns
Président de la section locale 100

Le 23 février 2015

Monsieur Ken Hiatt
Président, section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

La présente porte sur les discussions que nous avons eues concernant le protocole d'accord du 23 janvier 2011 en vue de parvenir à une entente dans le cadre des négociations nationales, ce qui comprend le règlement global du conflit relatif à l'Accord sur la modernisation de la structure des métiers. Dans le cadre du règlement du conflit relatif à l'Accord sur la modernisation de la structure des métiers, il a été convenu qu'une formation d'appoint serait nécessaire pour les postes à l'Entretien des installations. Il a également été convenu qu'un nombre suffisant de postes à l'Entretien des installations seraient établis, et que les titulaires de ces postes recevraient une formation d'appoint afin d'être considérés comme qualifiés pour travailler à l'entretien et pourvoir des postes vacants au besoin.

Relativement à ce qui précède, la présente confirme qu'au moment de la signature du protocole d'accord du 23 janvier 2011, l'intention des parties était de faire en sorte que la sollicitation et l'obtention d'un poste de relève à l'Entretien des installations constituent la méthode à utiliser pour accéder à un poste à l'Entretien des installations. Qu'iel soit qualifié ou qu'iel ait besoin d'une formation, un membre du personnel qui désire occuper un poste à l'Entretien des installations devrait solliciter une affectation de relève et rester lié au poste de relève jusqu'à ce qu'un poste à l'Entretien des installations devient vacant.

Un membre du personnel qui se voit attribuer un poste de relève à l'Entretien des installations ne peut pas être supplanté à son poste de relève et conservera son affectation régulière jusqu'à ce qu'un poste temporaire ou permanent vacant doive être pourvu. Les postes vacants à l'Entretien des installations seront d'abord affichés au sein du groupe de travail existant de l'Entretien des installations. Sauf entente locale contraire, un poste vacant non pourvu sera occupé par le membre du personnel le plus ancien de la catégorie d'emploi qui occupe un poste de relève.

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

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

(signé) Ross Bateman
Premier directeur, Relations de travail

(signé) Ken Hiatt
Président, section locale 100

ANNEXE XI (auparavant ANNEXE X)
L'annexe XI a été remplacée par l'annexe X, sauf en ce qui a trait aux paragraphes 5 a), 5 b), 6 a) et 6 b) et aux dispositions sur la structure des métiers prévus par les présentes.

ACCORD SUR LA MODERNISATION DE LA STRUCTURE DES MÉTIERS

Le 6 mars 2001

PRÉAMBULE

Conformément à l'engagement pris pendant la période fermée, le Syndicat et la Compagnie ont mis sur pied le Comité mixte sur la modernisation de la structure des métiers. Le Comité a pour mandat d'examiner et, si cela est nécessaire, de moderniser la structure des métiers et les catégories d'emploi actuelles tout comme les règles de travail qui s'y rapportent, l'objectif étant d'accroître l'efficacité et la productivité tout en assurant la sécurité de tous les membres du personnel. Les parties ont en outre convenu de parfaire les compétences de l'effectif actuel et de travailler à la transférabilité des métiers à l'extérieur du secteur ferroviaire.

Par conséquent, les modifications décrites ci-dessous devront être apportées aux conventions collectives.

Avec le concours précieux du médiateur V. Ready, le Syndicat et la Compagnie, qui sont parties à la convention collective, ont convenu de ce qui suit.

1. Il incombe à la Compagnie de veiller à ce que tous les membres du personnel reçoivent la formation nécessaire à l'obtention du titre de « personne de métier » dans leur catégorie d'emploi ainsi qu'à l'exécution efficace et sécuritaire de leurs tâches. En ce sens, il donnera aux membres du personnel la formation en cours d'emploi et en classe dont ils ont besoin pour mettre à jour leurs connaissances et compétences suivant les exigences de leur métier reconnu.
2. La Compagnie doit fournir, à l'interne ou par l'entremise d'écoles techniques agréées, des cours permettant aux membres du personnel de parfaire leurs compétences et de se sensibiliser davantage à leurs responsabilités professionnelles. Tout programme de formation doit comprendre un volet portant sur les pratiques de travail sûres et la vigilance. La Compagnie et le Syndicat doivent élaborer conjointement les programmes et modules de formation. Par ailleurs, la Compagnie continuera de fournir une formation complémentaire à des membres du personnel quand elle le jugera nécessaire.
3. Aucun membre de l'unité de négociation ne subit de réduction du taux de salaire par suite de l'application des dispositions du présent accord. De même, aucun membre du personnel ne peut se voir refuser un poste dans sa nouvelle catégorie d'emploi parce qu'il n'a pas reçu la formation requise. Enfin, aucun membre du personnel actuel ne peut être renvoyé ni subir de réduction salariale parce qu'il ne répond pas aux normes de sa nouvelle catégorie d'emploi. Pour les cas d'exception, il faut en référer au Comité de réaménagement de l'effectif (CRE).

4. La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il y aura désormais trois catégories d'emploi ou métiers reconnus : mécanicien de matériel remorqué, mécanicien d'équipement lourd et électricien.
- 5 a) Les personnes de métier s'acquittent des tâches propres à leur métier. Toutefois, une personne de métier peut, si le maintien en service d'une machine ou du matériel en dépend, effectuer de petits travaux relevant d'une autre catégorie d'emploi dans les établissements où ni la nature ni le volume du trafic ou du travail ne justifient la création d'un poste à temps plein dans cette catégorie. On trouve à l'annexe 1 quelques exemples de tâches qui peuvent être confiées à du personnel d'une autre catégorie en vertu de la présente disposition. Lorsqu'elle entend se prévaloir de cette disposition dans l'un de ses ateliers secondaires, la Compagnie doit le signifier à la vice-présidente ou au vice-président concerné du Syndicat le plus longtemps possible à l'avance et lui fournir par écrit le détail des circonstances qui ont occasionné la modification de la nature ou du volume du travail ou du trafic. Sauf dans les cas de circonstances inévitables, ce préavis doit être d'au moins dix jours civils, à moins que les parties n'en décident autrement d'un commun accord. La procédure de règlement des litiges énoncée dans la présente annexe ne s'applique qu'aux litiges découlant de la proposition d'étendre l'application de l'alinéa 5 a) à des endroits autres que ceux prévus au 6 mars 2001. Le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie. Tous les autres litiges sont traités conformément au paragraphe 7 ci-après.
- 5 b) Afin de ne pas retarder les mouvements ferroviaires dans les triages, il est convenu que si l'on signale qu'une locomotive a une défektivité mineure et qu'il n'y a pas de mécanicienne ni de mécanicien d'équipement lourd de disponible, on peut demander à une mécanicienne ou un mécanicien de matériel remorqué, s'il y en a un de disponible, d'effectuer cette réparation mineure.
- 6 a) Lorsque survient une pénurie temporaire de personnel dans une catégorie d'emploi à un atelier principal par suite d'un programme de travail d'une durée allant de 14 à 89 jours, la Compagnie peut demander à des membres du personnel qualifiés d'une autre catégorie d'effectuer le travail, pour autant que cela n'occasionne pas de mise à pied dans la catégorie où survient la pénurie. Lorsqu'il y a des membres du personnel en situation de mise à pied dans la catégorie où survient la pénurie, à cet atelier, le Syndicat s'engage à enclencher un processus de rappel accéléré pour déterminer si ces membres souhaitent effectuer le travail en question.
- 6 b) La disposition énoncée au paragraphe 6 a) est assujettie aux conditions suivantes :
- i) la disposition ne s'applique que dans les ateliers principaux;
 - ii) il ne doit pas servir de mesure de substitution aux heures supplémentaires normalement effectuées;
 - iii) la présidente locale ou le président local prête son concours au processus, de manière à assurer une mise en œuvre rapide;
 - iv) les personnes de métier auxquelles on fait appel ne se voient confier que des tâches pour lesquelles iels ont les compétences requises;
 - v) la Compagnie consulte toujours le Syndicat avant de recourir à cette disposition.

7. Sous réserve des dispositions de l'alinéa 5 a) ci-dessus, tout litige relatif à la mise en application du présent accord doit être acheminé conformément à l'article 27 de la convention collective.
8. Les parties feront tout leur possible pour que le présent accord soit rapidement et intégralement mis en œuvre. Le Syndicat et la Compagnie s'engagent à unir leurs efforts pour assurer le succès de la modernisation des métiers. Il est également convenu de mener tous les six mois un examen des métiers afin d'en améliorer ou d'en préciser la structure.
9. Rien dans le présent accord n'est censé élargir ou réduire le champ d'application de la convention applicable à la présente unité de négociation par rapport aux autres unités de négociation, aux unités regroupant des membres du personnel non syndiqués ou aux entreprises ou entrepreneurs de l'extérieur. Il est en outre entendu que le personnel de supervision n'effectuera aucun travail revenant à des syndiqués, sauf en cas d'urgence.
10. Dans l'éventualité où, en raison de l'utilisation de nouveaux moyens techniques, il n'est pas clair dans laquelle des trois nouvelles catégories une tâche doit être classée, on peut régler la question en recourant à la procédure de règlement des litiges prévue par les présentes.
11. Dans la mesure du possible, les membres du personnel seront intégrés aux nouvelles catégories d'emploi suivant un système de déplacement logique.

De façon générale, on entend ce qui suit par « déplacement logique » :

- de machiniste à mécanicien d'équipement lourd;
- de wagonnier à mécanicien de matériel remorqué;
- d'électricien à électricien ou à mécanicien d'équipement lourd;
- de forgeron à mécanicien d'équipement lourd ou à mécanicien de matériel remorqué;
- de chaudronnier à mécanicien d'équipement lourd ou à mécanicien de matériel remorqué;
- de tuyauteur à mécanicien d'équipement lourd ou à mécanicien de matériel remorqué;
- de travailleur du métal en feuilles à mécanicien de matériel remorqué ou à mécanicien d'équipement lourd.

C'est donc dire que les membres du personnel seront intégrés à la nouvelle catégorie d'emploi à laquelle leur travail peut être logiquement assimilé. Dans le cas de membres du personnel ayant plus d'une option, ce sont les règles d'ancienneté qui prévaudront. Dans ce processus, on s'efforcera de perturber le moins possible l'exploitation et la vie des personnes touchées.

12. Avant de mettre en œuvre le présent accord dans une installation, la Compagnie doit informer le Syndicat du nombre de postes par métier. S'il survient un litige, celui-ci peut être acheminé suivant la procédure de règlement des litiges, en commençant à l'étape de l'examen par le Comité de réaménagement de l'effectif.

13. De nouvelles listes d'ancienneté seront établies pour les nouveaux métiers, selon les modalités suivantes :
- 1) pour les employés de métier en service actif dans un métier, c'est la plus ancienne date d'ancienneté dans la région qui constitue la date d'ancienneté sur la liste d'ancienneté du nouveau métier;
 - 2) les membres du personnel en situation de mise à pied au moment de la mise en œuvre du présent accord seront intégrés à la liste de rappel complémentaire du ou des métiers vers lesquels leur travail est déplacé, et ils pourront être rappelés dans leur nouveau métier selon leur rang sur cette liste;
 - 3) lorsque deux membres du personnel ou plus ont la même date d'ancienneté, leur rang respectif sur la liste d'ancienneté est établi d'après les critères suivants :
 - i) les années de service au sein de l'unité de négociation;
 - ii) s'il y a encore égalité, les années de service à la Compagnie;
 - iii) s'il y a encore égalité, le membre du personnel qui a signé le premier la demande d'emploi qui lui a permis d'obtenir un poste;
 - iv) s'il y a encore égalité ou que l'on ne peut arriver à une décision, le nom des membres du personnel est inscrit sur la liste dans l'ordre déterminé conjointement par l'autorité compétente de la Compagnie et la vice-présidente ou le vice-président concerné du Syndicat.
14. La mise en œuvre de la présente convention doit commencer le 15 octobre 1996 ou après.
15. Les parties conviennent de se rencontrer dans les 60 jours suivant la ratification du présent accord pour modifier les dispositions des conventions 12 et 12.90 de manière qu'elles soient représentatives des présentes. Tout litige portant sur la modification des conventions collectives doit, conformément à la procédure de règlement des litiges, être soumis au médiateur-arbitre V. Ready, dont la décision est exécutoire et sans appel.

Catégories d'emploi

Les employés du service de la Mécanique du CN représentés par les TCA et régis par les conventions 12 et 12.90 du personnel d'atelier font désormais partie de l'une des catégories d'emploi suivantes.

Mécaniciens de matériel remorqué

Le travail des mécaniciens de matériel remorqué comprend les tâches suivantes : inspection, entretien et réparation des wagons de marchandises et de voyageurs, et exécution de toute autre tâche généralement considérée comme du travail de mécanicien de matériel remorqué, y compris le service de secours.

Mécaniciens d'équipement lourd

Le travail des mécaniciens d'équipement lourd comprend les tâches suivantes : inspection, entretien et réparation des engins de traction, et exécution de toute autre tâche généralement considérée comme du travail de mécanicien d'équipement lourd, y compris l'entretien des bâtiments et installations fixes.

Électriciens

Le travail des électriciens comprend les tâches suivantes : inspection, entretien et réparation des appareils et systèmes électriques et électroniques à basse ou à haute tension utilisés dans les engins de traction et le matériel remorqué, et exécution de toute autre tâche généralement considérée comme du travail d'électricien, y compris l'entretien des bâtiments et installations fixes.

Note : Lorsque la réglementation provinciale stipule que ces tâches doivent être confiées à du personnel qualifié, la Compagnie aide le membre du personnel à obtenir la formation requise en le défrayant selon les termes du Programme d'aide financière à l'éducation et en payant les frais nécessaires à l'obtention des certificats de qualification.

La définition finale des catégories d'emploi susmentionnées sera établie au moment de la modification des conventions 12 et 12.90; à moins d'indications contraires expresses énoncées au présent accord, ces nouvelles catégories englobent toutes les tâches et tous les champs de compétence définis antérieurement par les conventions collectives régissant le personnel d'atelier.

Chevauchement des tâches des électriciens et des mécaniciens d'équipement lourd

Les électriciens sont les seuls responsables du dépannage de toute la partie électrique des locomotives, de la réparation, du recâblage et de la réfection des appareils électriques, à l'établi, sur les organes eux-mêmes ou dans l'armoire électrique, ainsi que du travail sur l'appareillage à haute tension. Les mécaniciens d'équipement lourd peuvent se voir confier les inspections en début de parcours, avant sortie d'atelier et au kilométrage, ainsi que le remplacement de pièces et d'organes sans qu'il soit nécessaire d'appeler un électricien ou une électricienne. Cette pratique n'empêchera pas qu'on fasse faire ces tâches par des électriciens au besoin.

Les exemples qui suivent ont été donnés durant les discussions. Nous les reproduisons à titre indicatif. La liste n'est pas exhaustive ni caractéristique des situations qui risquent de se présenter.

- 1) Il n'y a pas lieu de faire appel à un électricien ou une électricienne pour déconnecter les câbles d'un moteur de traction.
- 2) Un fil de génératrice tachymétrique arraché sur une locomotive entrant à l'atelier pourra très bien être rebranché par le mécanicien ou la mécanicienne d'équipement lourd.
- 3) Venant de terminer une inspection, le mécanicien ou la mécanicienne d'équipement lourd fait démarrer la locomotive pour faire les vérifications en marche; iel s'aperçoit qu'un radiateur de chauffage de la cabine ne fonctionne pas. Iel enlève le capot et voit

qu'il y a un fil de débranché. Iel peut le rebrancher sans appeler un électricien ou une électricienne.

Aides

Dans les divers corps de métier, les catégories d'aides sont établies de la même façon que les catégories de personnes de métier, sous réserve d'un examen plus approfondi de la part du Syndicat et de la Compagnie.

Procédure de règlement des litiges

- 1) En cas de litige concernant la mise en œuvre du présent accord sur la modernisation de la structure des métiers, la vice-présidente ou le vice-président qui représente la région ou le membre du personnel touché, ou encore la représentante ou le représentant de la section locale 100 qu'iel désigne, peut soumettre le différend par écrit au ou à la chef Mécanique aux fins de règlement dans les sept jours civils suivants. L'avis doit indiquer l'article et le ou les paragraphes prétendument enfreints ou mis en cause.
- 2) La ou le chef Mécanique, ou la personne qu'iel désigne, doit répondre par écrit dans les sept jours civils suivant la date de la réception de l'avis du Syndicat. Si le litige n'est pas réglé, l'une ou l'autre des parties peut le soumettre à l'examen du Comité de réaménagement de l'effectif (CRE). Le CRE doit tenir une audience dans les sept jours civils suivant la réception de la demande. La Compagnie doit alors interrompre la mise en œuvre des points en litige jusqu'à ce que le CRE convienne d'un règlement ou que le médiateur-arbitre en soit saisi, aux termes des paragraphes qui suivent, et rende une décision. Toutefois, si le Syndicat n'accepte pas que le CRE se réunisse dans le délai prescrit de sept jours, la Compagnie peut poursuivre la mise en œuvre de la convention, nonobstant ce qui précède.
- 3) Si le CRE ne règle pas le litige, celui-ci peut être soumis par l'une ou l'autre des parties au médiateur-arbitre désigné, dont la décision est exécutoire et sans appel. Si le médiateur-arbitre n'est pas saisi du litige dans les sept jours civils suivant la date de l'audience infructueuse du CRE, on considère l'affaire comme abandonnée, et la mise en œuvre de la convention peut se poursuivre.
- 4) À moins que les parties n'en décident autrement d'un commun accord, M. Vince Ready, ou, en son absence, M. Colin Taylor, est le médiateur-arbitre désigné pour le règlement des litiges. Dans l'éventualité où l'arbitre désigné n'est pas disponible dans un délai raisonnable, les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un autre arbitre. Si iels n'y parviennent pas, le litige doit être soumis au service fédéral de médiation et conciliation, qui se chargera de nommer un médiateur-arbitre au nom du ministre aux fins de règlement.
- 5) La compétence du médiateur-arbitre est circonscrite à la médiation et à l'arbitrage rapide de litiges portant expressément sur l'interprétation ou la prétendue violation de l'une ou de plusieurs des dispositions du présent accord entre le Syndicat et la Compagnie sur la modernisation de la structure des métiers.

- 6) Le processus de médiation-arbitrage accéléré est mené conformément aux directives du médiateur-arbitre, ou de la façon déterminée d'un commun accord par les parties avant le début de la médiation-arbitrage.
- 7) Tout dossier soumis à l'examen du médiateur-arbitre doit comprendre un exposé conjoint du cas signé par les parties. Lorsque la Compagnie et le Syndicat n'arrivent pas à s'entendre sur le libellé d'un exposé conjoint, chacune des parties peut présenter son propre exposé du cas, pour autant qu'elle informe l'autre partie de son intention et qu'elle lui fournisse un exemplaire de son exposé au moins 48 heures avant la tenue de la médiation-arbitrage.
- 8) La décision du médiateur-arbitre ne peut annuler les dispositions du présent accord ni des conventions 12 et 12.90, pas plus qu'y passer outre ni en étendre ou en réduire la portée.
- 9) Toute décision rendue par le médiateur-arbitre en vertu du présent accord est exécutoire et sans appel, tant pour la Compagnie et le Syndicat que pour les membres du personnel touchés.
- 10) La Compagnie et le Syndicat conviennent que les pouvoirs du médiateur-arbitre sont circonscrits aux présentes règles, nonobstant tout autre accord à l'effet contraire. Le médiateur-arbitre ne peut modifier les présentes règles sans consentement exprès par écrit de la Compagnie et du Syndicat.
- 11) La Compagnie et le Syndicat conviennent que le médiateur-arbitre reste saisi de chacun des cas qui lui sont soumis, dans l'éventualité où la mise en application de ses décisions présenterait des difficultés.
- 12) Ni la Compagnie, ni le Syndicat ni les membres du personnel touchés ne peuvent en appeler des décisions du médiateur-arbitre devant les tribunaux.
- 13) L'audience spéciale de médiation-arbitrage se tient au moment et à l'endroit déterminés conjointement par les parties ou, à défaut d'entente entre les parties, par le médiateur-arbitre. Tous les frais engagés par le médiateur-arbitre sont assumés, en parts égales, par la Compagnie et le Syndicat.

COMITÉ DE MISE EN ŒUVRE DE LA MODERNISATION DE LA STRUCTURE DES MÉTIERS

La mise en œuvre de la présente convention doit commencer le 15 octobre 1996 ou après.

La mise en œuvre dans le réseau se fera, dans l'ordre, aux installations de Toronto, d'Edmonton et de Winnipeg. Parallèlement, des comités de mise en œuvre régionaux mettront l'accord en œuvre dans les régions des Grands-Lacs, du Saint-Laurent, de l'Atlantique, des Montagnes et des Prairies.

Lors des nombreuses rencontres qu'elles ont eues relativement à la modernisation de la structure des métiers, les parties se sont entendues sur la nécessité, pour assurer le bon déroulement du processus, de former un Comité de mise en œuvre.

Avant le début de la mise en œuvre, la Compagnie désignera au moins deux de ses cadres comme représentants au sein du Comité de mise en œuvre (réseau). Le Syndicat désignera un nombre équivalent de représentants au sein de ce comité. Ces personnes seront responsables de la mise en œuvre de l'accord dans les trois ateliers principaux et devront s'assurer que des comités régionaux compétents mettent rapidement l'accord en œuvre dans les autres installations, triages et ateliers du réseau. La Compagnie paiera le salaire et les avantages sociaux des membres de ces comités et les remboursera de tous les frais de déplacement raisonnables conformément à ses politiques.

ANNEXE 1

Remplacer ou régler les sabots ou les autres éléments de frein sur les wagons, les locomotives et les engins auxiliaires de traction.

Vérifier et rétablir le niveau des liquides sur les locomotives.

Vérifier, réparer ou remplacer les accouplements de frein à air et la conduite générale.

Remplacer les filtres à carburant sur les locomotives.

Enlever et remplacer les postes radio et les casques de communication dans les locomotives et les fourgons de queue.

Remplacer, régler ou réparer les balais ou les bras d'essuie-glace sur les locomotives et les fourgons de queue.

Remplacer la cartouche de battant de cloche sur les locomotives.

Remplacer ou réparer les éléments des têtes d'attelage.

Remplacer ou réparer les dispositifs de sécurité.

Réparer les serrures et loquets de porte sur les locomotives.

Remplacer les réchauds, les réfrigérateurs et les rafraîchisseurs d'eau dans la cabine des locomotives et dans les fourgons de queue.

Remplacer les éléments UEA et UDF.

Réparer les vitres et les sièges des cabines de locomotive et des fourgons de queue.

Remplacer les câblots d'accouplement à 27 contacts.

Remplacer les flexibles et les buses de sablage.

Réparer les mains courantes.

Remplacer les ampoules.

Vérifier les fusibles et les disjoncteurs.

Enlever des fusibles ou déclencher des disjoncteurs pour faire l'essai d'appareillages électriques.

Le présent accord constitue la conclusion finale de l'engagement pris par les TCA – Canada et le Canadien National à l'égard de la modernisation de la structure des métiers.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

(signé) R. J. Dixon
Vice-président
Relations de travail et
législation sur l'emploi

(signé) J. Moore-Gough
Président de la section
locale 100

Winnipeg (Manitoba)

Le 6 mars 2001

Monsieur John Moore-Gough
Président, section locale 100
TCA – Canada

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions qui ont mené à la conclusion de l'Accord sur la modernisation de la structure des métiers.

Lors de ces discussions, nous avons convenu de lever toute ambiguïté quant à l'interprétation de l'article 5, dont le libellé un tant soit peu équivoque pourrait prêter à confusion. Il est entendu que le préavis de dix jours à donner au Syndicat ne vaut que pour les rajustements d'effectif et les mouvements intermétiers opérés, après la mise en œuvre de l'accord, en conséquence de la modification des services de trains, des horaires ou de la configuration du matériel, ou encore d'une hausse ou d'une diminution de la demande dans un atelier secondaire. Il est également entendu que l'article 5 n'a pas pour objet de contraindre la Compagnie à donner un tel préavis lorsqu'il demande à un mécanicien ou une mécanicienne de matériel remorqué d'effectuer une réparation mineure sur une locomotive, de manière que les mouvements ferroviaires en triage ne soient pas retardés.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, veuillez l'indiquer en apposant votre signature à l'endroit prévu et nous retourner l'un des exemplaires de la présente lettre, que nous conserverons en dossier.

Nous vous remercions de votre précieuse collaboration.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

(signé) D. S. Fisher
Premier directeur, Relations de travail

(signé) John Moore-Gough
Président,
TCA – Canada, section locale 100

ANNEXE XII

Le 6 mars 2001

(Applicable au poste de mécanicien de matériel remorqué uniquement)

Monsieur John Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de
l'aérospatiale, du transport et des autres
travailleurs et travailleuses du Canada
(TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

La présente confirme les discussions que nous avons eues concernant les dispositions de l'annexe XVI en vigueur au 31 décembre 2000 et qui touchent la sphère de compétence sur les tâches et l'inspection des trains. Les représentants du Syndicat craignaient sérieusement que le Canadien National n'ait l'intention de réduire de façon importante le nombre de mécaniciens de matériel remorqué qui sont actuellement employés et affectés à des tâches d'inspection des trains.

Pour répondre aux inquiétudes du Syndicat, la Compagnie vous a avisé, ainsi que d'autres représentants nationaux du Syndicat, qu'elle continuerait à chercher des solutions pour améliorer l'exploitation. Malgré cela, la Compagnie reste consciente de l'obligation qu'elle a de s'assurer de la compétence des personnes affectées à l'inspection des trains.

Au cours de ces débats, les parties ont longuement étudié le Règlement sur l'inspection et la sécurité des wagons. Pour la période allant de la date de la présente lettre jusqu'au 31 décembre 2003, la Compagnie vous a assuré qu'elle continuerait à confier uniquement aux wagonniers et wagonnières la tâche d'« Inspection autorisée des wagons – IAW », aux endroits suivants au Canada.

RÉGION	IAW	ENDROIT
MONTAGNES	X	Calgary (Sarc.)
	X	Edmonton
	X	Prince George
	X	Kamloops
	X	Thornton
	X	Triage Vancouver
	X	Jasper
	X	Scotford
	X	Smithers

PRAIRIES	X	Melville
	X	Regina
	X	Saskatoon
	X	The Pas
	X	Neebing
	X	Symington
	X	Winnipeg
GRANDS-LACS	X	Capreol
	X	Hamilton
	X	Hornepayne
	X	Oshawa
	X	Sarnia
	X	Terminal intermodal de Brampton
	X	Triage MacMillan
	X	Windsor
SAINT-LAURENT	X	Garneau
	X	Joffre
	X	Jonquière
	X	Triage Taschereau
	X	Triage Turcot
	X	Senneterre
ATLANTIQUE	X	Campbellton
	X	Rockingham
	X	Dartmouth
	X	Triage Gordon
	X	Saint John
	X	Moncton

NOTE :

IAW : Inspection autorisée des wagons

X : IAW effectuée sur les wagons au départ de cet atelier

Il est également convenu qu'au cours de la période susmentionnée, les inspecteurs de wagons autorisés continueront à effectuer les essais de freins à air n° 1 sur les trains de marchandises conformément au Règlement sur les freins à air des trains de marchandises et de voyageurs.

La Compagnie vous a de plus assuré, au cours des discussions, qu'elle vous tiendrait au courant des projets de rationalisation du réseau de terminaux à l'échelle du Canada, pour 2001, 2002 et 2003 et que, dans un effort constant pour améliorer l'efficacité de l'exploitation, elle avait l'intention d'entreprendre la rationalisation de l'exploitation à certains points du réseau.

La Compagnie vous a également informé du fait qu'au cours de l'application des mesures de rationalisation dans les terminaux, les dispositions du Régime de garantie d'emploi et de revenu (le « Régime ») prévoient que la Compagnie donne un préavis en vertu de l'article 8 pour autant qu'il s'agisse d'un changement dans l'exploitation.

Lorsque ces changements surviennent et que la Compagnie émet un préavis en vertu de l'article 8 du Régime, les personnes représentées par le Syndicat qui sont admissibles aux avantages prévus par le Régime et qui satisfont aux exigences qui y sont stipulées, ont droit à ces avantages.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

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

(signé) D. E. Waller
Vice-président
Mécanique et Ingénierie

ANNEXE XIII

Le 6 mars 2001

Monsieur John Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de
l'aérospatiale, du transport et des autres
travailleurs et travailleuses du Canada
(TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

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 51 – Impartition.

Le Syndicat a exprimé sa crainte que la Compagnie ait systématiquement recours à l'exception b) du paragraphe 51.1 pour justifier l'impartition de travaux là où elle occasionne 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 12 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 :

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

(signé) John Moore-Gough
Président de la section locale 100

ANNEXE XIV

Application de l'ancienne règle du travail accessoire

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Montréal (Québec)

Le 6 mars 2001

Monsieur J. Moore-Gough
Président, section locale 100
Syndicat national de l'automobile,
de l'aérospatiale, du transport et
des autres travailleurs et travailleuses
du Canada (TCA – Canada)

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues lors de la réécriture de la convention 12 relativement à la suppression de la règle du travail accessoire.

Les parties conviennent que toute tâche prévue par la règle du travail accessoire continuera à être effectuée nonobstant toute disposition contraire dans l'Accord sur la modernisation de la structure des métiers.

Si vous êtes d'accord sur ce qui précède, veuillez apposer votre signature dans l'espace prévu à cette fin ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

LU ET APPROUVÉ :

(signé) R. J. Dixon
Vice-président
Relations de travail et
et législation sur l'emploi

(signé) J. Moore-Gough
Président
TCA – Canada, section locale 100

ANNEXE XV

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Le 6 mars 2001

Monsieur John Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que, dans le cadre des négociations visant à renouveler la convention 12, nous avons tenues au sujet de l'article 5 – Heures supplémentaires, plus particulièrement sur le processus de compensation des possibilités d'heures supplémentaires valables qui ont été manquées.

Le paragraphe 5.14 est libellé comme suit :

« 5.14 On tiendra à jour un registre des heures supplémentaires effectuées par chaque membre du personnel pour faciliter une répartition équitable de celles-ci. »

Conformément à ce principe, dans les cas où le superviseur ou la superviseure et la représentante ou le représentant local du Syndicat conviennent d'un commun accord de rajuster les demandes d'heures supplémentaires, une compensation concrète représentant l'équivalent des possibilités d'heures supplémentaires manquées (jours de repos, quart de travail) sera offerte au membre du personnel intéressé dans les 30 jours suivant la date de l'accord. Nonobstant ce délai de 30 jours, la compensation concrète doit être appliquée durant la période convenue de péréquation des heures supplémentaires.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliqueront pas aux cas où il est reconnu que des membres du personnel ont été rayés à tort de la liste de ceux pouvant se prévaloir d'une possibilité d'heures supplémentaires en raison d'un appel lancé à partir d'une liste d'appel erronée, ni dans le cas d'une possibilité manquée d'obtenir une affectation prévue à l'article 6 de la convention, auxquels cas précis une compensation sera versée.

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

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

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

(signé) John Moore-Gough
Président de la section locale 100

ANNEXE XVI

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Le 6 mars 2001

Monsieur John Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que, dans le cadre des négociations visant à renouveler la convention 12, nous avons tenues au sujet de l'article 3 relatif à l'attribution des jours de repos.

Après en avoir discuté largement, les parties ont convenu que leurs questions respectives devraient préférablement faire l'objet de discussions locales, qui auraient lieu à la demande de l'une ou l'autre partie. Le directeur ou la directrice de l'atelier, la représentante ou le représentant local et la vice-présidente ou le vice-président régional de la section locale 100 participeraient alors à ces discussions.

Si les questions ne sont pas résolues à la satisfaction des parties, l'une ou l'autre peut demander d'en soumettre tous les éléments et détails à l'examen attentif du Comité de réaménagement de l'effectif (CRE), afin de parvenir à une solution satisfaisante pour tous.

Ce comité comprendra le chef de division – Mécanique ou le chef – Mécanique et le premier directeur – Relations de travail représentant la Compagnie, d'une part, et les président et vice-président de la section locale 100 des TCA, d'autre part.

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

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

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

(signé) John Moore-Gough
Président de la section locale 100

ANNEXE XVII

Le 6 mars 2001

Monsieur John Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions qui ont eu lieu pendant les négociations collectives au sujet de la demande du Syndicat portant sur la discrimination et le harcèlement en milieu de travail.

La Compagnie comprend les motifs du Syndicat et propose donc de modifier la convention collective en y ajoutant une nouvelle disposition libellée comme suit :

« Article...

- 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 ou l'orientation sexuelle.
- 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*. »

Cependant, la Compagnie, d'après son expérience, exprime comme réserve le fait que certaines personnes comprennent mal les notions juridiques de harcèlement et/ou 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 superviseure 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 :

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

(signé) John Moore-Gough
Président de la section locale 100

ANNEXE XVIII

Le 14 mars 2004

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

Monsieur,

Objet : Rétablissement de l'ancien processus disciplinaire

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.

(signé) Kim Madigan
Vice-présidente
Relations de travail

ANNEXE XIX

AVENANT INTERVENU

ENTRE

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT
ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
DU CANADA (TCA – CANADA), SECTION LOCALE 100

II EST CONVENU CE QUI SUIT :

1. Tous les membres du personnel qui sont en service actif à la date de ratification des présentes seront maintenus en service jusqu'à ce qu'ils prennent leur retraite, soient congédiés pour un motif valable ou quittent l'entreprise par attrition naturelle. Il est entendu que ces employés protégés par le présent paragraphe seront ainsi maintenus à un poste régi par la section locale 100 des TCA à l'endroit où ils travaillaient le 31 décembre 2006, cet endroit étant défini comme étant la région métropolitaine de ce lieu de travail.
2. Les membres du personnel qui deviennent physiquement, médicalement ou psychologiquement incapables de remplir les exigences d'un poste normal ou modifié ne bénéficieront pas de la protection prévue au paragraphe 1 ci-dessus jusqu'à ce qu'ils reviennent en service actif. Les membres du personnel en congé de maladie seront rémunérés selon les modalités du régime d'avantages sociaux ou de la commission provinciale des accidents du travail. Les membres du personnel en congé ou suspendus conformément au paragraphe 27.1 de la convention collective n'auront pas droit à la protection ni aux avantages pouvant découler du paragraphe 1 ci-dessus.
3. Nonobstant les autres dispositions du présent paragraphe, la Compagnie aura le droit de procéder à des réductions d'effectif dans des situations d'urgence comme une inondation, une tempête de neige, un ouragan, un tremblement de terre, un incendie ou une grève, à condition que l'exploitation soit interrompue entièrement ou en partie à cause de cette urgence. Après une réduction de l'effectif et le rétablissement de l'exploitation lorsque la situation est revenue à la normale, les membres du personnel dont l'emploi est protégé seront rappelés. Les réductions d'effectif effectuées en vertu du présent paragraphe 3 peuvent donner lieu à d'autres avantages, mais il faut remplir certaines conditions d'admissibilité.
4. En ce qui concerne nos discussions soutenues sur la question des niveaux de main-d'œuvre soulevée par le Syndicat dans ses propositions, la Compagnie s'engage à accorder la garantie d'emploi définie au paragraphe 1 ci-dessus aux 100 personnes qui seront embauchées pour effectuer le travail mentionné dans notre lettre du 13 janvier 2007 adressée à M. B. De Baets (jointe aux présentes à titre d'annexe D). Si les circonstances donnent lieu à l'embauche de plus de 100 personnes en 2007, il

est entendu que la protection prévue au paragraphe 1 ci-dessus sera accordée aux 100 premières personnes.

5. Les dispositions de l'article 7 du Régime de garantie d'emploi et de revenu relatives aux avantages de la garantie d'emploi et au transfert de ces avantages seront suspendues pendant tout le temps que la protection de l'emploi décrite au paragraphe 1 sera en vigueur. Les dispositions du paragraphe 7.6 relatives au relogement du personnel demeureront en vigueur pour les membres du personnel admissibles qui pourront être tenus de déménager à l'intérieur des limites de certains endroits où ils seraient obligés de parcourir 25 milles (40 km) entre leur lieu de résidence principal et leur nouveau lieu de travail situé dans la région métropolitaine considérée, sous réserve qu'ils soient obligés de changer de lieu de résidence.

Fait à Toronto, le 14 janvier 2007.

POUR LA COMPAGNIE :

(signé) K. Madigan
Vice-présidente
Relations de travail
Amérique du Nord

POUR LE SYNDICAT :

(signé) B. De Baets
Président de la section locale 100

ANNEXE XX

Horaires de travail distincts

Les parties peuvent, d'un commun accord, établir des horaires de travail distincts. Voici, à titre d'exemple, une liste non exhaustive d'horaires de dix heures pouvant être adoptés :

1. un quart de travail traditionnel de dix heures pendant quatre jours, suivis de trois jours de repos.
2. un quart de travail modifié de dix heures pendant cinq jours, suivis de trois jours de repos, suivis d'un quart de travail de dix heures pendant quatre jours, suivis de quatre jours de repos. Au bout de seize semaines, le membre du personnel doit effectuer un quart de travail supplémentaire de dix heures pour s'assurer de travailler un nombre d'heures suffisant dans l'année.
3. un quart de travail de 12 heures par rotation. Le membre du personnel doit effectuer un quart de travail de huit heures à chaque période de deux semaines pour s'assurer de travailler un nombre d'heures suffisant par période de deux semaines.

Tout horaire de travail distinct doit être approuvé par le vice-président régional concerné et l'autorité compétente du district visé, et iel doit tenir compte des dispositions ci-dessous.

1. La Compagnie n'utilisera pas la présente entente comme un moyen de réduction de l'effectif.
2. Aux fins de calcul des droits à congé annuel et du service cumulatif rémunéré (SCR), 1,25 jour de SCR sera accordé pour chaque jour travaillé selon un horaire de travail de dix heures, et 1,5 jour de SCR sera accordé pour chaque jour travaillé selon un horaire de travail de douze heures.
3. Les membres du personnel reçoivent les primes de quart applicables selon la prépondérance de leur quart de travail.
4. Congé de deuil – Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de SCR a droit, au décès de son conjoint ou de sa conjointe, d'un enfant ou de son père ou de sa mère, à un cycle de travail ou 40 heures de congé de deuil sans perte de salaire.

Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de SCR a droit, au décès d'un frère, d'une sœur, de son beau-père (par remariage) ou 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 beaux-enfants, de ses grands-parents ou de ses petits-enfants, à trois jours de congé de deuil sans perte de salaire.

5. Les membres du personnel qui ne sont pas tenus de travailler un jour férié reçoivent une rémunération de huit heures, de dix heures ou de douze heures au taux de salaire normal, fondée sur le quart de travail qu'ils auraient normalement travaillé le jour férié en question.
6. Outre le paiement de huit heures, de dix heures ou de douze heures au taux de salaire normal pour le quart de travail travaillé un jour férié, les membres du

personnel qui sont tenus de travailler ce jour férié sont rémunérés au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées.

7. Les indemnités hebdomadaires sont versées conformément aux dispositions applicables du régime.
8. Il est confirmé que conformément à la Loi sur les normes de prestation de pension et aux règles du régime de retraite en vigueur, aucun membre du personnel ne perdra de service validable à la suite de l'application des horaires de travail adoptés en vertu de la présente entente.
9. Les bulletins affichés sont régis par l'article 23 de la convention 12. Lorsque des postes sont affichés, le cycle associé à l'affichage est également indiqué ou mis à la disposition des membres du personnel, et l'horaire modifié est clairement indiqué.
10. Les membres du personnel travaillant par quarts de dix heures auront droit à une semaine de congé calculée en fonction d'un horaire de quatre jours de travail de dix heures et trois jours de repos par semaine, conformément aux dispositions de l'article 46. Les membres du personnel ayant un horaire modifié auront droit à une semaine de congé calculée en fonction de la période précise de leur horaire où le congé est pris. Par exemple, une période de travail de cinq jours correspond à un congé de 50 heures. Les membres du personnel travaillant par quarts de douze heures auront droit à des congés calculés de façon semblable, c'est-à-dire que leurs droits à vacances seront réduits de douze heures pour chaque jour de travail de douze heures pris en congé ou de huit heures pour chaque jour de travail de huit heures pris en congé. Par exemple, dans un cycle de travail de quatre jours de douze heures, une période de travail de quatre jours correspond à un congé de 48 heures. Une période de travail de quatre jours correspond à 44 heures de congé dans un cycle de travail normal comprenant trois quarts de douze heures et un quart de huit heures.
11. Conformément aux paragraphes 2.1, 2.2, 2.6 et 5.1, sauf dispositions contraires énoncées ci-après, les heures effectuées en sus de l'horaire de travail distinct par quart établi sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable, excepté lorsque ce travail est effectué par un membre du personnel qui change d'affectation ou qui est inscrit sur une liste de mise à pied ou en est rayé.
12. Les quarts de travail de dix heures ou de douze heures par rotation sont rémunérés sur une base de péréquation de 160 heures par mois, qui sont rémunérées en fonction de la période de paie normale de 80 heures aux deux semaines, et la Compagnie fait le suivi des heures compensatoires ou des heures à effectuer sur le bulletin de paie du membre du personnel..
13. Les membres du personnel effectuant des quarts de travail de dix heures ont droit à deux périodes de pause sans aucune perte de salaire. La première période de repos doit être prise dans une plage de 90 minutes à partir de la deuxième heure de travail, et la deuxième doit être prise dans une plage de 90 minutes à partir de la huitième heure de travail. L'horaire des pauses peut être modifié par entente mutuelle à

l'échelle locale afin de répondre à des exigences de service particulières, sans qu'il soit nécessaire d'annuler la présente entente.

14. Les membres du personnel effectuant des quarts de travail de douze heures ont droit à deux périodes de pause sans aucune perte de salaire. La première période de repos doit être prise dans une plage de 90 minutes à partir de la deuxième heure de travail, et la deuxième doit être prise dans une plage de 90 minutes à partir de la dixième heure de travail. L'horaire des pauses peut être modifié par entente mutuelle à l'échelle locale afin de répondre à des exigences de service particulières, sans qu'il soit nécessaire d'annuler la présente entente.
15. Les membres du personnel effectuant des quarts de travail de dix heures ont droit à une pause-repas (dîner) de trente minutes entre la quatrième et la cinquième heure de travail, sans aucune perte de salaire. Les membres du personnel effectuant des quarts de travail de douze heures ont droit à deux pauses-repas (dîner) de trente minutes. La première pause-repas doit être prise dans les limites la quatrième et la cinquième heure de travail, et la deuxième dans les limites de la huitième et la neuvième heure de travail. L'horaire des pauses-repas peut être modifié par entente mutuelle à l'échelle locale afin de répondre à des exigences de service particulières, sans qu'il soit nécessaire d'annuler la présente entente.
16. Les apprentis ne seront pas touchés défavorablement par l'application de la présente entente relative à l'établissement d'horaires distincts, compte tenu des horaires de formation.
17. Toutes les dispositions de la convention collective applicable qui ne sont pas expressément modifiées par la présente entente relative à l'établissement d'horaires distincts continuent de s'appliquer.
18. Une fois adoptés, les horaires de travail distincts ne peuvent être annulés que sur préavis de 30 jours de l'une ou l'autre partie. 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 des horaires distincts.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ.

(signé) Kimberly A. Madigan
Première vice-présidente
Ressources humaines

(signé) Terry McKimm
Président de la section locale 100

ANNEXE XXI
ARTICLE 8- Service itinérant

Le 23 février 2015

Ken Hiatt
Président, section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

La présente porte sur les discussions que nous avons eues au cours des négociations au sujet de la modification du paragraphe 8.1 et de la nécessité de clarifier la question de l'affichage des affectations et de l'utilisation des mécaniciens d'équipement lourd et des électriciens qui peuvent être appelés à assurer la protection de missions d'urgence en vertu de l'article 8.

Les parties ont de plus convenu d'ajouter une nouvelle annexe à la convention 12 (jointe) afin de fournir un exemple d'entente qui pourrait être utilisée par un Centre de fiabilité du parc (CFP) pour répondre aux demandes de dépannage ou aux urgences.

Compte tenu de ce qui précède, le paragraphe 8.1 est modifié comme suit.

- 8.1 Les paragraphes 8.1 à 8.8 s'appliquent uniquement aux postes de mécanicien d'équipement lourd et d'électricien. Aux endroits où les mécaniciens d'équipement lourd sont appelés à assurer la protection de missions d'urgence ou de services de dépannage, la possibilité doit leur être donnée, par voie de bulletin affiché, de poser leur candidature pour l'affectation secondaire qu'ils désirent obtenir. Il devra exister un tableau de service et un tableau de remplacement, et les affectations secondaires seront accordées selon l'ancienneté au cours du quart de l'affectation secondaire.

La règle des affectations secondaires en vertu de l'article 8 pourra être mise en application dans tout terminal où un service secondaire est nécessaire pour répondre à des demandes de dépannage ou des urgences. Un exemple d'entente est joint à titre d'annexe A. Une fois le modèle adopté, les affectations secondaires ne pourront être annulées que sur préavis de 30 jours de l'une ou l'autre partie.

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

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

(signé) Kimberly A. Madigan
Vice-présidente
Ressources humaines

(signé) Ken Hiatt
Président, section locale 100 d'Unifor

ANNEXE A

Article 8 – Exemple d’entente relative aux camions de réparation en ligne en mission d’urgence

Voici un exemple de l’entente relative aux camions de réparation en ligne en mission d’urgence visée par l’article 8, qui pourrait être établie après commun accord.

1. Un certain nombre de postes visant des affectations aux camions de réparation en ligne en mission d’urgence, conformément aux dispositions de l’article 8, seront établis pour chaque quart de travail au CFP du triage MacMillan.
2. Pour chaque quart, il y aura un tableau de service et un tableau de remplacement indiquant des membres du personnel qui seront affectés à des missions d’urgence faisant intervenir des camions de réparation en ligne, et chaque mission sera assurée par un mécanicien ou une mécanicienne d’équipement lourd et un électricien ou une électricienne. L’annexe B ci-jointe renferme un exemple de tableau de service et de tableau de remplacement pour chaque quart. Une annexe B indiquant les titulaires des postes sera fournie après l’expiration de notre bulletin local.
3. Les membres du personnel inscrits au tableau de service d’un quart de travail répondront à tous les appels de mission d’urgence qui seront reçus pendant leur affectation régulière.
4. Les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement d’un quart de travail seront appelés selon l’ordre d’ancienneté lorsque les membres du personnel inscrits au tableau de service ne pourront pas répondre aux appels reçus pendant leur quart parce qu’iels sont en repos, en congé de maladie, en congé annuel, etc., ou parce qu’iels sont déjà affectés à une autre mission d’urgence.
5. Le processus susmentionné sera utilisé pour les missions dans la région du Grand Toronto et à l’extérieur.
6. Les parties reconnaissent qu’il peut arriver que des missions à l’extérieur de la région du Grand Toronto soient attribuées à des membres du personnel inscrits au tableau de remplacement parce que les membres du personnel inscrits au tableau de service sont affectés à une mission dans la région du Grand Toronto.
7. S’il s’avérait nécessaire de faire appel à des membres du personnel inscrits au tableau de service ou au tableau de remplacement en dehors de leur quart de travail régulier, les membres du personnel seront appelés selon l’ordre d’ancienneté et devront être prêts à quitter le CFP dans l’heure suivant l’appel.
8. Compte tenu du service à effectuer et de l’obligation de travailler dans diverses conditions météorologiques, tous les membres du personnel inscrits au tableau de service et au tableau de remplacement qui seront affectés à un camion de réparation en ligne en mission d’urgence se verront remettre une combinaison réfléchissante isolée.
9. Les heures supplémentaires ne seront pas réparties également entre les membres du personnel dotant le camion de réparation en mission d’urgence. Les heures supplémentaires travaillées à bord d’un camion de réparation en mission d’urgence seront transférées à la liste des heures supplémentaires de l’atelier aux fins de péréquation des heures supplémentaires.
10. L’annexe C ci-jointe renferme des exemples de scénarios d’appel et des explications sur la façon dont ces appels seront traités. Les parties reconnaissent que la présente

entente ne peut pas tenir compte de toutes les situations qui pourraient survenir et qu'elles feront tout ce qu'elles peuvent pour résoudre les problèmes éventuels.

11. Cette entente est propre au CFP du triage MacMillan et ne peut pas être utilisée par l'une ou l'autre des parties pour interpréter des règles applicables à l'extérieur de cette installation. Cette entente entre en vigueur à la date de signature et peut être annulée par l'une ou l'autre des parties sur préavis écrit de 30 jours.

ANNEXE B

Tableaux de service et tableaux de remplacement pour le camion de réparation en mission d'urgence du CFP

Tableau de service

Quart	Catégorie d'emploi	Nom	Ancienneté
0001-0800	Mécanicien ou mécanicienne d'équipement lourd		
0001-0800	Électricien ou électricienne		

Tableau de remplacement

Quart	Catégorie d'emploi	Nom	Ancienneté
0001-0800	Mécanicien ou mécanicienne d'équipement lourd		
0001-0800	Mécanicien ou mécanicienne d'équipement lourd		
0001-0800	Électricien ou électricienne		
0001-0800	Électricien ou électricienne		

Tableau de service

Quart	Catégorie d'emploi	Nom	Ancienneté
0800-1600	Mécanicien ou mécanicienne d'équipement lourd		
0800-1600	Électricien ou électricienne		

Tableau de remplacement

Quart	Catégorie d'emploi	Nom	Ancienneté
0800-1600	Mécanicien ou mécanicienne d'équipement lourd		
0800-1600	Mécanicien ou mécanicienne d'équipement lourd		
0800-1600	Électricien ou électricienne		
0800-1600	Électricien ou électricienne		

Tableau de service

Quart	Catégorie d'emploi	Nom	Ancienneté
1600-2400	Mécanicien ou mécanicienne d'équipement lourd		
1600-2400	Électricien ou électricienne		

Tableau de remplacement

Quart	Catégorie d'emploi	Nom	Ancienneté
-------	--------------------	-----	------------

1600-2400	Mécanicien ou mécanicienne d'équipement lourd		
1600-2400	Mécanicien ou mécanicienne d'équipement lourd		
1600-2400	Électricien ou électricienne		
1600-2400	Électricien ou électricienne		

ANNEXE C

Exemples de scénarios d'appel

1. L'atelier reçoit un appel à 15 h pour que le camion de réparation se rende à Capreol, en Ontario. À ce moment-là, les membres du personnel inscrits au tableau de service pour le quart de jour sont déjà en mission d'urgence dans le triage ou dans la région du Grand Toronto.

En fonction du point 2 ci-dessous et de la disponibilité du véhicule, les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement pour le quart de jour qui ont le plus d'ancienneté et qui sont disponibles seront envoyés à Capreol.

2. On reçoit un appel à 15 h pour que le camion de réparation se rende à Capreol.

Si des restrictions liées aux heures de service empêchaient des membres du personnel inscrits au tableau de service ou au tableau de remplacement qui sont en service de répondre à l'appel, la mission d'urgence serait attribuée aux membres du personnel inscrits au tableau de remplacement pour le quart de jour qui ont le plus d'ancienneté et qui ne sont pas en service, mais qui sont disponibles. Si la mission ne peut pas être attribuée à des membres du personnel inscrits pour le quart visé, elle sera attribuée aux membres du personnel inscrits au tableau de service pour le quart d'après-midi.

3. À 15 h 50, l'atelier reçoit un appel nécessitant l'envoi du camion de réparation (à l'intérieur ou à l'extérieur de la région du Grand Toronto). Au moment de l'appel, les membres du personnel inscrits au tableau de service qui sont affectés au camion de réparation pendant le quart de jour sont disponibles, et les membres du personnel inscrits au tableau de service pour le quart d'après-midi se trouvent également dans l'installation.

Ce sont les membres du personnel inscrits au tableau de service pour le quart de jour qui répondront à l'appel. Si ces derniers n'interviennent pas avant 16 h, ce sont les membres du personnel inscrits au tableau de service pour le quart d'après-midi qui seront appelés.

4. On reçoit un appel (peu importe l'heure) concernant une réparation de locomotive qui doit être effectuée dans le triage ou dans un lieu de travail éloigné, mais qui ne nécessite pas une intervention immédiate.

L'appel sera attribué au personnel inscrit au tableau de service qui est affecté au camion de réparation pendant le quart de travail auquel la mission sera confiée.

ANNEXE XXII
ARTICLE 17 – Loyaux services

Le 23 février 2015

Monsieur Ken Hiatt
Président, section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

La présente porte sur les discussions que nous avons eues dans le cadre des négociations concernant la modification de l'article 17 comme suit :

17.1 Les membres du personnel ayant à leur crédit de nombreuses années de loyaux services à la Compagnie, qui sont devenus incapables de fournir un effort musculaire soutenu, ont priorité dans le choix d'une tâche connexe moins astreignante (compte tenu des limites d'âge pour la retraite), moyennant un accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et la vice-présidente régionale ou le vice-président régional respectif. Aucune des parties ne doit refuser sans motif valable son consentement. Les règles d'ancienneté doivent être respectées dans la mesure du possible.

Les parties ont également convenu d'ajouter la présente lettre comme nouvelle annexe à la convention 12 afin d'expliquer l'intention des parties concernant l'application des règles d'ancienneté aux mesures d'adaptation (ou accommodement) en milieu de travail.

Nous confirmons par la présente que les règles d'ancienneté ne régiront pas nécessairement tous les cas de mesures d'accommodement en milieu de travail. En raison des exigences uniques et diverses qui sont en jeu, les accommodements peuvent devoir être adaptés en fonction du degré de restriction du membre du personnel visé, et toutes les affectations faisant l'objet d'accommodement peuvent ne pas être offertes à un membre du personnel plus ancien qui pourrait par ailleurs être affecté à un poste moins astreignant. Toutefois, à titre d'exemple, les inspections au défilé sont effectuées au cours de différents quarts de travail et jours de repos, et on envisage généralement de les confier à des membres du personnel nécessitant des mesures d'accommodement. Comme ces tâches d'inspections au défilé et autres affectations ont des exigences physiques communes, les règles d'ancienneté prévaudraient dans l'attribution de ces affectations lorsque la reconnaissance de l'ancienneté n'a pas une incidence négative pour le membre du personnel ayant besoin d'accommodement et qui, autrement, ne pourrait pas travailler.

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

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

(signé) Ross Bateman
Premier directeur Relations de travail

(signé) Ken Hiatt
Président, section locale 100

ANNEXE XXIII

ARTICLE 46 – DROITS À CONGÉ (MÉTHODE DES DROITS À CONGÉ POUR L'ANNÉE EN COURS) POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL EMBAUCHÉS APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 2014

Pour les membres du personnel embauchés après le 1^{er} janvier 2014, les dispositions de la présente annexe remplacent toutes les autres dispositions de l'article 46 pouvant être contradictoires.

Section 1

- 46.1 a) Le membre du personnel qui, au début de l'année civile, ne satisfait pas aux conditions précisées à l'alinéa b) du présent paragraphe, acquiert un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 25 jours de service cumulatif, ou majeure partie de ladite période, effectuée l'année civile en cours, avec un maximum de 10 jour ouvrable jusqu'à ce qu'iel ait droit à un congé plus long en vertu de l'alinéa b) du présent paragraphe.
- b) Sous réserve des dispositions de la note 1 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins trois ans de service continu et un minimum de 750 jours de service cumulatif acquiert un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 16 2/3 jours de service cumulatif, ou majeure partie de ladite période, effectuée l'année civile en cours, avec un maximum de 15 jours ouvrables, jusqu'à ce qu'iel ait droit à un congé plus long en vertu de l'alinéa c) du présent paragraphe.

NOTE 1 : Le membre du personnel visé à l'alinéa b) du présent paragraphe a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'iel a effectué, à la date de son quatrième anniversaire de service ou d'un anniversaire subséquent, 1 000 jours de service cumulatif, faute de quoi, iel est régi par les dispositions de l'alinéa a) du présent paragraphe. Les jours de congé annuel dont iel aurait profité sans y avoir droit seront soustraits de son congé annuel de l'année en cours, à la condition qu'iel y ait suffisamment de droits à congé à cet effet. S'iel quitte la Compagnie peu importe le motif, ces jours lui seront comptés au moment de son départ.

- c) Sous réserve des dispositions de la note 2 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins 9 ans de service continu et un minimum de 2 250 jours, acquiert un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 12 1/2 jours de service cumulatif, ou majeure partie de ladite période, effectuée l'année civile en cours, avec un maximum de 20 jour ouvrable, jusqu'à ce qu'iel ait droit à un congé plus long en vertu de l'alinéa d) du présent paragraphe.

NOTE 2 : Le membre du personnel visé à l'alinéa c) du présent paragraphe a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'iel a effectué, à la date de son dixième anniversaire de service ou d'un anniversaire subséquent, 2 500 jours de service cumulatif, faute de quoi iel est régi par les dispositions de l'alinéa b) du présent paragraphe. Les jours de congé annuel dont iel aurait profité sans y avoir droit seront soustraits de son congé annuel de l'année en cours, à la condition qu'iel y ait suffisamment de droits à congé à cet effet. S'iel

quitte la Compagnie peu importe le motif, ces jours lui seront comptés au moment de son départ.

- (d) Sous réserve des dispositions de la note 3 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins 19 ans de service continu et un minimum de 4 750 jours, acquiert un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 10 jours de service cumulatif, ou majeure partie de ladite période, effectuée l'année civile en cours, avec un maximum de 25 jour ouvrable, jusqu'à ce qu'il ait droit à un congé plus long en vertu de l'alinéa e) du présent paragraphe.

NOTE 3 : Le membre du personnel visé à l'alinéa d) du présent paragraphe a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son vingtième anniversaire de service ou d'un anniversaire subséquent, 5 000 jours de service cumulatif, faute de quoi il est régi par les dispositions de l'alinéa c) du présent paragraphe. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit seront soustraits de son congé annuel de l'année en cours, à la condition qu'il y ait suffisamment de droits à congé à cet effet. S'il quitte la Compagnie peu importe le motif, ces jours lui seront comptés au moment de son départ.

- (e) Sous réserve des dispositions de la note 4 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins 28 ans de service continu et un minimum de 7 000 jours, acquiert un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 8 1/3 jours de service cumulatif, ou majeure partie de ladite période, effectuée l'année civile en cours, avec un maximum de 30 jour ouvrable.

NOTE 4 : Le membre du personnel visé à l'alinéa e) du présent paragraphe a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son vingt-neuvième anniversaire de service ou d'un anniversaire subséquent, 7 250 jours de service cumulatif, faute de quoi il est régi par les dispositions de l'alinéa d) du présent paragraphe. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit seront soustraits de son congé annuel de l'année en cours, à la condition qu'il y ait suffisamment de droits à congé à cet effet. S'il quitte la Compagnie peu importe le motif, ces jours lui seront comptés au moment de son départ.

ANNEXE XXIV
Formation et taux de salaire pour les mécaniciens pleinement qualifiés

Le 14 décembre 2018

Terry McKimm
Président, section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

Comme nous en avons discuté en réunion au cours de la ronde de négociations de 2018, les deux parties ont évoqué la difficulté de recruter des mécaniciens pleinement qualifiés au sein de l'équipe Mécanique du CN et de leur offrir une formation et des connaissances adéquates du matériel roulant et des activités de mécanique du CN. À la suite de ces discussions, les parties ont convenu de la solution suivante :

Paramètres de l'entente

La présente entente régira la formation, la rémunération et les affectations de toute recrue au poste de « mécanicien qualifié », selon la définition de l'alinéa 23.9 c) de la convention collective 12.

Période de formation générale

Au moment de leur embauche, les mécaniciens qualifiés doivent, en plus de toute formation obligatoire au Campus CN, suivre une formation générale à leur lieu de travail dans le but de leur permettre de travailler avec leurs collègues expérimentés et de se familiariser avec tous les aspects de leur travail.

Cette formation générale durera pendant une période maximale de six mois de service cumulatif rémunéré à partir de la date d'embauche, et comprend le temps passé en formation obligatoire au Campus CN.

NOTE : La période d'essai de 65 jours dont il est question au paragraphe 23.1 s'applique néanmoins.

Plan de formation

Un cadre de la Compagnie responsable et le coordonnateur ou la coordonnatrice Métiers spécialisés de la section locale 100 établiront un plan de formation générale à chaque endroit où une mécanicienne ou un mécanicien qualifié a été embauché. Ce plan doit prévoir une rotation des quarts de travail assurant à la recrue le maximum d'occasions de se familiariser avec le matériel roulant et les pratiques de réparation, d'inspection et d'entretien du CN, de même qu'avec les activités de mécanique particulières au lieu de travail en question.

NOTE : L'obligation de réussir les épreuves de qualification mentionnées à l'alinéa 23.9 b) s'applique néanmoins.

Taux de salaire

Pendant toute la durée de la formation générale, les mécaniciens qualifiés sont rémunérés selon le deuxième taux de salaire initial (de 8 à 14 mois de SCR) de leur catégorie, comme iel est indiqué à l'alinéa 31.1 b) ii). Lorsqu'ils terminent leur formation générale, iels reçoivent le plein taux de salaire de leur catégorie, comme iel est indiqué à l'alinéa 31.1 a). Dans certaines circonstances, il peut y avoir annulation de cette progression de la rémunération si les parties y consentent d'un commun accord.

Bulletins d'affichage des postes

Lorsqu'un mécanicien qualifié ou une mécanicienne qualifiée est embauché, un poste vacant ne sera affiché conformément au paragraphe 23.11 que lorsque cette personne aura terminé sa formation générale.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

(signé) Kimberly A. Madigan
Première vice-présidente
Ressources humaines

(signé) Terry McKimm
Président
Section locale 100 d'Unifor

ANNEXE XXV
Congés de maladie

Le 14 décembre 2018

Terry McKimm
Président, section locale 100 d'Unifor

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 l'atelier et de la Traction et du Matériel remorqué.

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

Un maximum de trois (3) jours par année sera accordé en congé de maladie sans perte de salaire à toutes les personnes qui comptent 60 jours de services cumulatifs rémunérés ou plus, à la stricte condition que le département n'engage pas de frais supplémentaires, comme l'exigent des raisons opérationnelles légitimes, en raison de l'absence de la personne.

Afin d'éliminer tout obstacle artificiel visant à refuser un paiement, les refus seront immédiatement signalés au Président de la section locale 100 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,

LU ET APPROUVÉ :

(signé) Douglas S. Fisher
Premier directeur Relations de travail

(signé) Terry McKimm
Président, section locale 100

**Annexe XXV (A)
Congé de maladie**

Le 20 mars 2023

Monsieur Cory Will
Président, section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

Au cours des négociations nationales, les parties ont discuté de l'annexe XXV – Congés de maladie.

Le 1^{er} décembre 2022, de nouvelles dispositions adoptées par le *Code canadien du travail* sont venues remplacer les dispositions de la présente lettre. Par conséquent, les parties conviennent que les dispositions de la présente lettre 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*.

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

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ.

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

Cory Will
Président, section locale 100

RÉGIME DE GARANTIE D'EMPLOI

et

DE REVENU

entre

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

et

**LE SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU
TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA
(TCA – CANADA), SECTION LOCALE 100**

(PERSONNEL D'ATELIER)

AVANT-PROPOS

RÉGIME DE GARANTIE D'EMPLOI

et

DE REVENU

Sauf indication contraire des présentes, la présente réimpression du Régime de garantie d'emploi et de revenu entre en vigueur le 29 décembre 1998 et annule et remplace les Régimes de garantie d'emploi et de revenu du 1^{er} septembre 1989, du 1^{er} août 1992, du 8 juin 1993, du 14 juin 1995 et du 29 décembre 1998.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
Définitions.....	1
1 Fiduciaire.....	3
2 Comité de réaménagement de l'effectif.....	3
3 Cas particuliers.....	5
4 Indemnités hebdomadaires de mise à pied.....	7
5 Formation du personnel.....	16
6 Frais de déménagement.....	18
7 Garantie d'emploi.....	23
8 Changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation.....	32
9 Programme d'aide gouvernementale.....	34
10 Membres du personnel saisonniers.....	35
11 Membres du personnel occasionnels ou à temps partiel.....	35
12 Non-Applicabilité des articles 52, 54 et 55, Partie I, et des articles 214 à 226 inclusivement, Partie III, du Code canadien du travail.....	35
13 Indemnité de cessation d'emploi.....	36
14 Modifications.....	37
15 Entrée en vigueur.....	37
16 Durée.....	37

TABLE DES MATIÈRES

ANNEXE	PAGE
A Liste des conventions collectives régies par le régime.....	41
B Territoires visés par le régime.....	42
C Lettre d'entente relative au choix de la date d'application d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation	46
D Lettre d'entente relative à l'application des décisions de l'Office national des transports.....	47
E Lettre d'entente relative aux divergences d'opinions dans l'application des nouvelles dispositions	48
F Lettre d'entente relative aux maisons mobiles	49
G Lettre d'entente relative au travail à l'extérieur de la Compagnie	50
H Lettre d'entente relative au déménagement à l'extérieur du territoire d'ancienneté de base	51
I Lettre d'entente relative à l'insertion du terme « permanent » à l'alinéa 8.1 a) du régime et de l'ajout des dispositions relatives aux changements qui ne sont pas d'ordre technologique ou qui ne touchent pas l'exploitation ni l'organisation.....	52
J Lettre d'entente relative à l'interprétation et à l'application de la notion d'ancienneté unifiée.....	53
K Lettre d'entente relative aux détails concernant l'admissibilité à une indemnité forfaitaire de déménagement	55
L Lettre d'entente relative à la suspension de l'article 7 – Garantie d'emploi et transferts des avantages pendant que l'entente sur la garantie d'emploi est en vigueur	57

ENREGISTREMENT DU PROGRAMME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

Les parties conviennent que ces prestations supplémentaires de chômage ne seront versées que pendant les périodes de mise à pied temporaire (dont la durée est précisée dans les dispositions des présentes). Les membres du personnel qui reçoivent des prestations supplémentaires de chômage maintiennent leur relation d'emploi avec la Compagnie, conservent leurs droits d'ancienneté et sont tenus d'accepter des affectations temporaires ou permanentes conformément aux dispositions des présentes, sous peine de perdre leur droit aux prestations supplémentaires de chômage. Même si un avis signifié en vertu de l'article 8 découle d'un changement permanent, toute mise à pied temporaire consécutive à un tel changement peut être de nature temporaire.

DÉFINITIONS

Les principaux termes utilisés dans la présente entente ont le sens qui leur est donné ci-dessous.

- A.** « Garantie d'emploi » signifie que tout membre du personnel embauché avant le 1^{er} janvier 1994 et comptant huit années de service cumulatif rémunéré à la Compagnie bénéficie de la garantie d'emploi prévue à l'article 7.
- B.** « Membre du personnel admissible » signifie tout membre du personnel de la Compagnie représenté par le Syndicat signataire des présentes, qui est admissible à des indemnités conformément à l'article 4, 6 ou 13.
- C.** « Comité » signifie le Comité de réaménagement de l'effectif, constitué conformément à l'article 2.
- D.** « Salaire hebdomadaire de base » signifie le salaire hebdomadaire de base applicable au poste occupé lors de l'entrée en vigueur du régime (membre du personnel rémunéré à l'heure : 40 X taux horaire de base; membre du personnel saisonnier ou de réserve : 80 pour cent des gains hebdomadaires moyens calculés sur les huit semaines précédant la mise à pied).
- E.** « Territoire d'ancienneté » signifie le territoire d'ancienneté défini dans la convention collective applicable.
- F.** « Régime » signifie les indemnités et les dispositions relatives aux indemnités auxquelles le personnel de la Compagnie a droit et qui figurent dans le présent régime.
- G.** « Service cumulatif rémunéré » :
 - i)** Un mois de service cumulatif rémunéré comprend 21 jours ou majeure partie de cette période.
 - ii)** Douze mois de service cumulatif rémunéré constituent une année de service cumulatif rémunéré à compter de la dernière d'entrée en service à la Compagnie à titre de nouveau membre du personnel. Lorsqu'il s'agit d'une partie d'année, on considère que six mois ou plus de service cumulatif rémunéré constituent la majeure partie de l'année et qu'ils comptent comme une année de service dans le calcul des indemnités de départ ou de mise à pied. Les périodes de service cumulatif rémunéré de moins de six mois ne sont pas prises en compte.
 - iii)** Dans le cas des membres du personnel en service rémunéré au cours d'une année civile, les jours d'absence pour maladie justifiée, blessure, congé de maternité/paternité ou parental, participation à des réunions syndicales de comité, comparution en justice à titre de témoin ou de juré non rémunéré, sont inclus, jusqu'à concurrence de 120 jours, dans le calcul du service cumulatif rémunéré, pour l'année civile en cause.

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

I. Personnel régi par les conventions 12 et 12.90 – outre les dispositions du paragraphe 8.7 :

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

ou

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

- i)** d'une baisse permanente de trafic indépendante de la volonté de la Compagnie; ou
- ii)** d'une réaffectation normale des tâches attribuable à la nature des travaux confiés au membre du personnel; ou
- iii)** de la réorganisation saisonnière normale de l'effectif.

**ARTICLE 1
FIDUCIAIRE**

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

**ARTICLE 2
COMITÉ DE RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF**

2.1 Le Comité de réaménagement de l'effectif comprend un maximum de six représentants de la direction et de six représentants du Syndicat. Le Comité est coprésidé par la vice-présidente ou le vice-président Mécanique, ou sa ou son mandataire, et le président ou la présidente de la section locale 100, ou sa ou son mandataire.

Les dirigeants syndicaux à temps partiel qui participent aux réunions du Comité ne perdent pas de salaire.

La Compagnie rembourse aux dirigeants syndicaux qui participent aux réunions du Comité de réaménagement de l'effectif tous les frais raisonnables qu'ils engagent conformément à la convention collective.

Le Comité se réunit chaque trimestre ou plus souvent si les coprésidents le jugent nécessaire.

2.2 Le Comité a pour rôle :

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

Procédure de règlement des griefs et règlement définitif des litiges

2.3 Sauf disposition contraire du régime, si un litige survient relativement à la signification, à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à la présumée violation du régime, ce litige doit être traité conformément aux dispositions de la convention collective, à partir de l'échelon du « cadre désigné » autorisé.

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

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

2.6 Sauf dispositions contraires du présent régime, dans le cas où le Comité est incapable d'en venir, d'un commun accord, à une décision sur une question soumise conformément au paragraphe 2.5, le Syndicat ou la Compagnie peut exiger que la question soit soumise à l'arbitrage.

Les parties doivent présenter à un ou une arbitre unique l'exposé conjoint du ou des cas soumis au Comité conformément au paragraphe 2.5. Elles doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un ou d'une arbitre. Si elles n'y parviennent pas, elles peuvent demander au ministre du Travail d'en désigner un ou une.

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

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

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

2.7 Lorsqu'une question est soumise à l'arbitrage comme le prévoit le paragraphe 2.6, l'arbitre détient tous les pouvoirs du Comité énoncés à l'article 3 pour ce qui concerne cette question. Toutefois, ce dernier ne peut effectuer des ajouts, des suppressions ou des modifications aux dispositions du présent régime ou d'une convention collective. La décision de l'arbitre est exécutoire et sans appel.

ARTICLE 3 **CAS PARTICULIERS**

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

3,2

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

i) Cas particuliers comportant des circonstances atténuantes.

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

Si le membre du personnel admissible aux indemnités de déménagement conformément aux paragraphes 6.1 et 6.2 déménage, la présidente ou le président de la section locale 100 peut se réunir avec la vice-présidente ou le vice-président des Relations de travail pour établir s'il y a des circonstances atténuantes justifiant le versement d'une indemnité de déménagement spéciale. Si la réunion ne donne pas lieu à un accord mutuel, le Syndicat peut, dans les 30 jours civils, porter la question en litige devant le Comité.

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

iii) Cas particuliers de réductions permanentes du personnel pouvant donner lieu à des offres individuelles d'indemnité de départ à la retraite anticipée aux membres du personnel y ayant droit, ou qui y auront droit dans

l'année, en vue d'une retraite selon le ou les régimes de retraite de la Compagnie afin de soustraire les membres du personnel comptant deux années de service ou plus à l'obligation de déménager et d'éviter leur cessation d'emploi. L'indemnité de départ s'appliquant aux cas particuliers de retraite anticipée est versée en un montant global calculé selon la formule suivante :

Années de service cumulatif rémunéré	Nombre de semaines de salaire créditées pour chaque année de service restant à courir jusqu'à la retraite normale
---	--

35 ou plus	4,5
34	4,4
33	4,3
32	4,2
31	4,1
30	4,0
29	3,9
28	3,8
27	3,7
26	3,6
25 ou moins	3,5

NOTE :

- a) Une année de service partielle avant l'âge normal de la retraite doit être exprimée en mois, par exemple 4 ans et 1 mois (ou majeure partie de celui-ci) équivalent à 4 ans et 1/12 (4,083 ans).
 - b) On entend par semaine de salaire le salaire hebdomadaire de base que touchait le membre du personnel au moment du changement.
- (b)** Le Comité ne peut approuver ces cas particuliers que s'il observe les principes suivants :
- i) L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas entraîner une majoration des indemnités que prévoit le régime.
 - ii) L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas être incompatible avec les dispositions du régime.
 - iii) L'approbation des cas particuliers dont il est fait état aux sous-alinéas 3.2 a) i) et ii) ne doit pas entraîner de coûts supérieurs à 90 % de ceux qui auraient résulté de l'application normale des dispositions du régime.
 - iv) L'approbation des cas particuliers visés au sous-alinéa 3.2 a) ii) est subordonnée à la notification par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada que les membres du personnel qui se prévalent de la procédure de mise à pied selon l'ordre inverse d'ancienneté ne sont pas de ce fait pénalisés et ne perdent pas leur droit aux prestations d'assurance-emploi.

- v) L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas entraîner la modification des régimes et des accords de la Compagnie dans les domaines touchant la retraite, les avantages sociaux, etc.
 - vi) L'approbation des cas particuliers liés à des offres d'indemnités de départ pour retraite anticipée volontaire comprend le virement de fonds à la Caisse de retraite s'il est établi que les cas de retraite anticipée entraînent des débours supplémentaires de la Caisse de retraite.
- c) Les mesures qui précèdent ne doivent pas modifier la date d'entrée en vigueur des compressions de personnel.

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

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

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

ARTICLE 4 INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES DE MISE À PIED

Accumulation des crédits d'indemnisation pour mise à pied

4.1

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

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

membre du personnel qui est mis à pied dans les conditions prévues au présent article peut prétendre aux avantages suivants :

Semaines brutes d'indemnisation – 10 (années) X 6 (sem.)	60 semaines
Moins les semaines d'indemnisation dont le membre du personnel a bénéficié au titre des ententes antérieures sur la sécurité d'emploi et de l'article 4 du régime	<u>10 semaines</u>
Semaines nettes d'indemnisation disponibles	50 semaines

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

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

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

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

4.4

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

- i) Le membre du personnel doit compter au moins deux ans de service continu au début de l'année civile au cours de laquelle a commencé la période continue de mise à pied qui comprend la semaine d'indemnisation (l'année civile court du 1^{er} janvier au 31 décembre).
- ii) Pour le paiement d'une indemnité hebdomadaire de mise à pied, un délai de carence de sept jours doit s'être écoulé. Chaque période de mise à pied entraîne l'application d'un nouveau délai de carence de sept jours avant

que le membre du personnel ait droit aux indemnités hebdomadaires. Mais si le membre du personnel est mis à pied depuis plus de sept jours et est rappelé au travail pour une période de moins de 90 jours civils, il a droit aux indemnités hebdomadaires dès sa mise à pied.

- iii) Le membre du personnel doit avoir fait une demande d'indemnisation dans les formes prescrites par le Comité.
 - iv) Le membre du personnel doit avoir exercé tous ses droits d'ancienneté dans son territoire d'ancienneté de base, tel que le prévoit la convention collective, sauf dispositions contraires des sous-alinéas 4.4 d) ii) et iii).
 - v) Le membre du personnel qui choisit de toucher des indemnités de mise à pied en vertu du présent article doit renoncer à l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle il a droit en vertu de l'article 13.
 - vi) Le membre du personnel ne doit pas avoir demandé d'indemnité de cessation d'emploi en vertu de l'article 13 dans les 14 jours civils qui ont suivi la date de mise à pied.
- b) Selon les Programmes de prestations supplémentaires de chômage, les sommes versées à titre de salaire annuel garanti, de salaire différé ou d'indemnités de cessation d'emploi ne subissent ni augmentation ni réduction du fait du versement de prestations supplémentaires de chômage.
- c) Le membre du personnel qui ne satisfaisait pas aux exigences du sous-alinéa 4.4 a) i) au moment de sa mise à pied, et qui est toujours dans la même situation l'année civile suivante, devient admissible aux indemnités prévues au sous-alinéa 4.4 a) i) s'il compte deux ans de service continu au début de cette année civile. Le délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa 4.4 a) ii) commence à courir le 1^{er} janvier de l'année précitée.
- d) Nonobstant toute disposition contraire du présent article, un membre du personnel n'est pas considéré comme mis à pied :
- i) au cours de la journée ou de la période où son travail est interrompu par une absence autorisée pour maladie, blessure, mesures disciplinaires (y compris le temps passé hors service en attendant la tenue d'une enquête), non-exercice de ses droits d'ancienneté (sauf dispositions contraires au sous-alinéa 4.4 d) ii), retraite, cas de force majeure – incendie, inondation, tempête, tremblement de terre – ou autres, ou encore par un ralentissement ou un arrêt de travail causé par une grève légale des membres du personnel de la Compagnie ou un lock-out légal;
 - ii) dans l'intervalle compris entre son rappel au service de la Compagnie après une période de mise à pied et le moment où il reprend effectivement le travail durant un délai de carence prévu dans la convention collective; toutefois, le membre du personnel qui, pour les motifs précités, ne se présente pas le jour où le travail redevient disponible est régi par le paragraphe 4.6 comme s'il avait alors repris son travail;

- iii) s'il refuse, pour une raison autre que celles qui sont expressément énoncées au sous-alinéa 4.4 d) ii), de reprendre le travail dans son territoire d'ancienneté de base, conformément aux dispositions relatives à l'ancienneté que prévoit la convention collective;
- iv) s'il refuse, conformément au paragraphe 4.12, d'occuper un poste temporaire ou permanent à son lieu de résidence, dans une unité de négociation représentée par le syndicat signataire des présentes, dans laquelle il a la qualification voulue ou pourrait obtenir la qualification voulue dans un délai raisonnable;
- v) durant une période au cours de laquelle il reçoit d'autres paiements directement de la Compagnie, sauf dispositions contraires du paragraphe 4.6;
- vi) durant une période reconnue de mise à pied saisonnière définie à l'article 10;
- vii) après son congédiement par la Compagnie.

NOTE : Le « territoire d'ancienneté de base » dont il est fait état aux sous-alinéas a) iv) et d) iii) du présent paragraphe est constitué des territoires visés par le régime et définis à l'annexe B et dans les règles énoncées y afférentes.

Demandes d'indemnités

4.5 Le membre du personnel admissible qui satisfait aux conditions du paragraphe 4.4 peut, à l'expiration du délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa 4.4 a) ii), présenter, à l'autorité compétente, une demande dans les formes prescrites par le Comité en vue de recevoir des indemnités hebdomadaires de mise à pied établies comme suit :

- a) Membre du personnel comptant **AU MOINS DEUX** ans de service continu et **MOINS DE VINGT ANS** de service cumulatif rémunéré :
 - i) Le membre du personnel a droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied pour chaque semaine civile postérieure au délai de carence de sept jours mentionnés au paragraphe 4.4. Cette indemnité, ajoutée aux prestations d'assurance-emploi et/ou aux gains extérieurs obtenus par le membre du personnel pour la semaine considérée et excédant le plafond fixé par l'assurance-emploi, assure au membre du personnel 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.
 - ii) Si le membre du personnel admissible n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi en raison de leur épuisement, du fait qu'il n'est pas assuré ou du délai de carence, il peut recevoir, pour toute semaine civile de mise à pied postérieure au délai de carence de sept jours prévu au paragraphe 4.4, une indemnité hebdomadaire pouvant s'élever jusqu'au

maximum des prestations d'assurance-emploi actuellement en vigueur ou une somme inférieure qui, ajoutée à ces gains extérieurs pour la semaine considérée, lui assure 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

iii) Les indemnités hebdomadaires de mise à pied prévues au paragraphe 4.5 cessent d'être versées dès qu'est épuisée la durée de l'indemnisation dont fait état le paragraphe 4.1 et à laquelle pouvait prétendre le membre du personnel.

b) Membre du personnel comptant AU MOINS VINGT ANS de service cumulatif rémunéré :

i) Le membre du personnel a droit à une indemnité de mise à pied pour chaque semaine civile postérieure au délai de carence de sept jours mentionnés au paragraphe 4.4. Cette indemnité, ajoutée aux prestations d'assurance-emploi et/ou aux gains extérieurs obtenus par le membre du personnel pour la semaine considérée et excédant le plafond fixé par l'assurance-emploi, assure au membre du personnel 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

ii) Si le membre du personnel n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi en raison de leur épuisement, du fait qu'il n'est pas assuré ou du délai de carence, il peut recevoir, pour toute semaine civile de mise à pied postérieure au délai de carence de sept jours prévus au paragraphe 4.4, une indemnité hebdomadaire qui, ajoutée à ses gains extérieurs pour la semaine considérée, lui assure 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

c) Il incombe au membre du personnel de déclarer, pour chaque semaine pour laquelle il demande l'indemnisation hebdomadaire en vertu du présent régime, tout montant reçu de Développement des ressources humaines Canada pour la semaine considérée, de même que tous les gains provenant d'un emploi à l'extérieur de la Compagnie. S'il ne déclare pas tous ses gains extérieurs pour une semaine donnée, cette omission est considérée comme un avis de sa part que ses gains extérieurs pour la semaine visée sont les mêmes que pour la semaine précédente.

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

a) Rappel non visé à l'alinéa 4.6 b)

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

b) Rappel temporaire pour moins de cinq jours ouvrables

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

Exemple d'indemnité versée pour une partie de semaine en cas de rappel au travail

4.7 Supposons qu'un membre du personnel touchant un salaire horaire de 15 \$ (120 \$ par jour, 600 \$ par semaine) soit mis à pied le vendredi 3 février 1995 (dernier jour de travail le 2 février) et qu'il soit rappelé au travail le jeudi 16 mars 1995. Cela fait 41 jours ou 5 semaines et 6 jours.

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

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

1^{ère} semaine d'indemnisation au titre du régime	
Néant (délai de carence)	
2^e semaine d'indemnisation au titre du régime	
a) S'il compte moins de 20 ans de service, montant maximal des prestations d'assurance-emploi	448 \$ (au titre du régime)
b) S'il compte 20 ans de service ou plus, 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait à la date de sa mise à pied (80 % x 600 \$)	480 \$ (au titre du régime)
3^e, 4^e et 5^e semaines d'indemnisation au titre du régime	
80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait à la date de sa mise à pied (80 % x 600 \$)	\$480 (330 \$ au titre de l'assurance-emploi et 150 \$ au titre du régime).
Dernière semaine d'indemnisation au titre du régime (du 10 au 16 mars 1995 inclusivement)	
Pour le calcul de l'assurance-emploi, disons que le membre du personnel travaille deux jours (les 16 et 17 mars), lesquels tombent dans une même semaine d'assurance-emploi – Gains	240,00 \$
Déduire les gains admis par l'assurance-emploi (25 % des prestations d'assurance-emploi de 330 \$)	<u>82,50 \$</u>
Gains nets pour le calcul de l'assurance-emploi	157,50 \$
Prestations d'assurance-emploi pour la dernière semaine d'indemnisation au titre du régime (330 \$ - 157,50 \$)	172,50 \$
Pour constituer 80 % de son salaire hebdomadaire de base, soit 480 \$, pour la dernière semaine d'indemnisation au titre du régime, le membre du personnel doit toucher :	
une journée de salaire pour le jeudi 16 mars, dernier jour de la semaine d'indemnisation au titre du régime	120,00 \$
des prestations d'assurance-emploi	172,50 \$
une indemnité payable au titre du régime	<u>187,50 \$</u>
TOTAL	<u>480,00 \$</u>

4.8 LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC.

Dispositions particulières relatives aux membres du personnel comptant au moins 20 ans de service cumulatif rémunéré

4.9

- a)** Le membre du personnel comptant 20 ans de service cumulatif rémunéré qui, au cours d'une année civile, est mis à pied et ne peut travailler dans son territoire d'ancienneté de base doit, dès son retour au travail, considérer la période de mise à pied jusqu'à concurrence de 120 jours en 1976 ou au cours d'une année civile ultérieure, comme service au titre de l'acquisition des droits à congé annuel pour les années ultérieures. À son retour au travail, la période de mise à pied entre également en compte dans le calcul des droits à congé annuel pour l'année suivante. Les jours de mise à pied entrant dans le compte des droits à congé annuel ne doivent pas servir à constituer des crédits supplémentaires.

- b)** Le membre du personnel comptant vingt ans de service cumulatif rémunéré, qui est mis à pied et ne peut travailler dans son territoire d'ancienneté de base, continue de bénéficier de l'assurance-vie collective durant une période maximale de deux ans à compter de la date de sa mise à pied.

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

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

Travail au lieu de résidence

4.12 Le membre du personnel qui touche des indemnités hebdomadaires de mise à pied et qui veut conserver ce droit doit se prévaloir du travail à son lieu de résidence, conformément aux conditions ci-après ou renoncer à son droit à ces indemnités.

- a) Aucun membre du personnel n'est tenu d'accepter un travail dans une unité de négociation qui n'est pas représentée par l'unité de négociation signataire des présentes.
- b) Un membre du personnel est tenu d'accepter un poste temporaire ou permanent vacant, à son lieu de résidence dans l'unité de négociation signataire des présentes, s'il a la qualification nécessaire. Ces vacances sont celles qui résultent de l'épuisement de toutes les dispositions des conventions collectives pertinentes concernant l'affichage et le rappel au travail. S'il ne le fait pas, il renonce à ses indemnités hebdomadaires de mise à pied pour la durée de cette vacance mais conserve tous ses autres droits.

NOTE : Aux fins de la présente disposition, un poste temporaire vacant est défini comme une vacance de 7 jour civile ou plus et de moins de 90 jours civils. Un poste permanent vacant est défini comme une vacance de 90 jours ou plus.

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

Si le membre du personnel est mis à pied d'un poste qu'il occupait en vertu de l'alinéa b) ci-dessus et qu'il soit encore admissible aux indemnités

hebdomadaires de mise à pied, celles-ci sont calculées comme s'il avait été mis à pied de son ancienne catégorie d'emploi.

- f) Le membre du personnel qui accepte une vacance permanente aux termes de l'alinéa b) ci-dessus établi, aux fins de la sollicitation de vacances, une date d'ancienneté dans sa nouvelle catégorie d'emploi basée sur la date de sa mutation dans cette nouvelle catégorie. Quatre-vingt-dix jours civils après la mutation à la vacance permanente aux termes de l'alinéa b) ci-dessus, sa date d'ancienneté dans sa nouvelle catégorie d'emploi correspond, aux fins uniquement de la protection contre la mise à pied, à sa date d'ancienneté établie dans la catégorie d'emploi dont il a été mis à pied. Pour se protéger d'une mise à pied, le membre du personnel doit supplanter le membre du personnel le moins ancien à son lieu de travail dans la catégorie d'emploi où il est muté. Le membre du personnel qui est muté à une vacance temporaire conformément à l'alinéa b) ci-dessus établi, à toutes fins, une date d'ancienneté dans sa nouvelle catégorie d'emploi, qui est fonction de la date de sa mutation dans cette nouvelle catégorie.
- g) Le membre du personnel qui reçoit des indemnités de mise à pied est tenu d'accepter un rappel aux vacances d'une durée prévue de 7 jours civils ou plus mais de moins de 90 jours civils dans sa catégorie d'emploi à son lieu de résidence. Faute de quoi, il renonce à ses indemnités hebdomadaires de mise à pied pour la durée de cette vacance mais conserve tous ses autres droits. Un avis de rappel doit être donné conformément aux dispositions de la convention collective, sauf indication contraire du membre du personnel.
- h) Les présentes dispositions doivent primer sur toute disposition contraire de la convention collective.

ARTICLE 5 FORMATION DU PERSONNEL

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

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

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

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

5.3

- a) La Compagnie détermine le mode de la formation prévue aux paragraphes 5.1 et 5.2 :
 - Cours dispensés par des membres du personnel qualifiés de la Compagnie.
 - Cours dispensés par un organisme reconnu.
- b) La formation doit :
 - permettre au membre du personnel d'acquérir la compétence voulue pour occuper un poste à la Compagnie;
 - comporter la possibilité d'emploi, à la Compagnie, à un poste pour lequel le membre du personnel aura été formé;
 - dans le cas de membres du personnel comptant au moins 20 ans de service cumulatif rémunéré, elle doit prévoir la possibilité de les préparer à exercer des fonctions à l'intérieur ou à l'extérieur du chemin de fer.

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

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

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

5.7 Si le besoin s'en fait sentir et après discussion de la question avec le Syndicat signataire des présentes, la Compagnie peut prévoir des cours, après les heures de travail ou selon entente préalable, pour le perfectionnement du personnel qu'elle emploie et son adaptation aux changements technologiques et aux nouveaux types de

fonctions qu'on envisage d'y créer. Le coût de cette formation est à la charge de la Compagnie.

5.8 La formation d'un membre du personnel ou d'un groupe de membres du personnel, conformément à l'une des dispositions ci-dessus, est discutée à la demande des intéressés par la présidente ou le président de la section locale 100, ou sa ou son mandataire, et l'autorité compétente de la Compagnie au moment de la mise à pied ou avant, lors de la signification d'un avis en vertu de l'article 8 ou quand on projette des cours de formation en vertu du paragraphe 5.7. S'il y a désaccord entre les parties en cause sur l'utilité de former du personnel qui sera affecté à des postes à la Compagnie, sur le besoin de formation d'un membre du personnel ou sur ses aptitudes à suivre des cours, la question peut être soumise à l'arbitrage conformément au paragraphe 2.6.

ARTICLE 6 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

Admissibilité

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

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

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

- a)** compter deux années de service cumulatif rémunéré;
- b)** être occupant d'un logement, c'est-à-dire posséder ou occuper un logement non meublé; cette exigence ne s'applique pas dans le cas des paragraphes 6.5, 6.6, 6.7 et 6.10;
- c)** devoir parcourir 25 milles de plus pour se rendre à son nouveau lieu de travail et changer de lieu de résidence principal; cette exigence de changer de lieu de

résidence principal ne s'applique pas dans le cas des paragraphes 6.5, 6.6, 6.7 et 6.10.

NOTE : L'indemnité de transport quotidien est versée au membre du personnel qui ne change pas de lieu de résidence principal mais est obligé de faire 15 milles de plus pour se rendre à son nouveau lieu de travail.

Indemnités de déménagement

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

6.4 À partir du 1^{er} avril 2023, le membre du personnel admissible reçoit une allocation pouvant aller jusqu'à 866 \$ pour les frais accessoires réellement occasionnés par le déménagement.

6.5 À partir du 1^{er} avril 2023, le membre du personnel admissible est remboursé des frais justifiés de transport de l'ancien lieu de résidence au nouveau par chemin de fer ou, s'il en a reçu l'autorisation, en autocar ou dans sa voiture personnelle, plus un maximum de 220,50 \$ pour lui et une somme additionnelle de 105 \$ pour les repas et le logement provisoire de chacune des personnes à sa charge. Les reçus sont exigés pour le transport en chemin de fer et en autocar.

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

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

6.8

a) À partir du 1^{er} avril 2023, sauf dispositions contraires de l'alinéa 6.8 c), un remboursement pouvant aller jusqu'à 14 700 \$ est alloué pour la perte résultant de la vente de la maison que le membre du personnel déplacé occupait en permanence. La perte subie est déterminée par la différence entre la valeur établie au départ plus les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier et les frais juridiques, y compris les frais juridiques relatifs à l'achat d'une maison au nouveau lieu de résidence, ainsi que toute amende pour quittance anticipée de l'hypothèque et la somme établie comme prix de vente par contrat.

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

c) Nonobstant l'alinéa 6.8 (a) :

i) S'il se produit un changement nécessitant le déménagement de membres du personnel de la Compagnie et que, en conséquence, le nombre de

maisons mises en vente par ces membres du personnel représente 15 % ou plus des maisons de la municipalité, on rembourse aux membres du personnel devant déménager le montant total de la perte sur les maisons, perte qui est déterminée conformément au paragraphe 6.2. Le nombre de maisons des membres du personnel de la Compagnie dont il est question ci-dessus pour en arriver au chiffre de 15 % englobe les maisons de tous les membres du personnel de la Compagnie mises en vente par suite et au moment du changement.

ii) À partir du 1^{er} avril 2023, s'il se produit un changement nécessitant le déménagement de membres du personnel de la Compagnie régis par le régime et celui de membres du personnel de la Compagnie régis par des conventions collectives, le remboursement maximal de 14 700 \$ prévu à l'alinéa 6.8 a) est rajusté pour équivaloir à la somme maximale remboursable en vertu de la convention collective applicable en cas de perte à la vente d'une maison.

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

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

6.9 À partir du 1^{er} avril 2023, le membre du personnel est remboursé des frais de déménagement de la maison mobile qu'il occupe en permanence, à condition que leur total ne dépasse pas 7 350 \$. Il doit obtenir au préalable l'autorisation de la Compagnie quant au choix du déménageur et au montant des frais de déménagement, et doit présenter des reçus à l'appui.

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

6.10 À partir du 1^{er} avril 2023, si le membre du personnel admissible aux frais de déménagement ne désire pas transporter ses effets mobiliers à son nouveau lieu de travail, il peut opter pour une indemnité mensuelle de 236,50 \$ qui lui sera versée durant une période ne dépassant pas 12 mois à compter de la date de sa mutation à cet endroit. S'il change de lieu de travail durant la période de 12 mois qui suit sa mutation, il continue de recevoir l'indemnité mensuelle sous réserve de la limite précitée de 12 mois. Le membre du personnel qui décide de faire transporter ses effets mobiliers à son nouveau lieu de travail au cours de la période de 12 mois suivant sa mutation initiale n'a droit qu'une seule fois aux frais de déménagement prévus au présent paragraphe, et le paiement de l'indemnité mensuelle susmentionnée cesse à la date du déménagement.

6.11

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

Méthode d'évaluation

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

- a)** En informant l'autorité compétente de la Compagnie de son désir de vendre sa maison, le membre du personnel doit fournir tous les renseignements demandés à l'alinéa 6.12 i), y compris ce qu'il estime être la juste valeur marchande de sa maison.
- b)** Par juste valeur marchande de la maison, on entend le prix déterminé à une date suffisamment antérieure à la date du changement pour que la juste valeur n'en soit pas affectée.
- c)** Dans les 15 jours ouvrables qui suivent la date de réception de l'avis par lequel le membre du personnel exprime son désir de présenter une demande d'indemnisation, l'autorité compétente de la Compagnie fait savoir au membre du personnel si la juste valeur marchande proposée est satisfaisante et, si elle l'est, que le prix demandé constitue la juste valeur marchande au sens de l'alinéa 6.8 a).
- d)** Toutefois, si l'autorité compétente en question n'est pas convaincue que le prix demandé par le membre du personnel constitue la juste valeur marchande, on s'efforce de résoudre la question dans des pourparlers entre l'autorité compétente en question et le membre du personnel, et la représentante ou le représentant du Syndicat, si le membre du personnel le désire; ces pourparlers doivent avoir lieu dans les cinq jours ouvrables de la date de l'avis donné au membre du personnel, comme il est prévu à l'alinéa du présent paragraphe.
- e)** Si, par ces pourparlers, la question n'est pas réglée dans les cinq jours de la date de la rencontre finale, des dispositions sont prises en vue d'une évaluation impartiale qui doit être effectuée le plus tôt possible par une évaluatrice ou un évaluateur d'immeubles indépendant. Le juste prix marchand établi par cette évaluatrice ou cet évaluateur devient la juste valeur marchande aux termes du présent régime et c'est le prix que doivent accepter les deux parties.

- f)** Le membre du personnel et l'autorité compétente de la Compagnie doivent s'efforcer de s'entendre sur le choix de l'évaluateur indépendant dont il est question à l'alinéa e) ci-dessus. S'ils n'y parviennent pas, la ou le ministre du Travail est prié d'en désigner un.
- g)** La vente de la maison ne doit pas être confiée à l'évaluateur qui est nommé en conformité du présent paragraphe, ni à l'un des membres de son personnel, de ses collègues ou de ses associés.
- h)** Les honoraires et frais de l'évaluatrice ou de l'évaluateur désigné aux termes de l'alinéa e) ou f) ci-dessus doivent être payés par la Compagnie.

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

i) Renseignements sur la maison à vendre

Nom du propriétaire _____

Adresse _____
numéro rue ville ou village

Type de maison : cottage _____ plain-pied _____ à mi-étages _____

Année de construction _____

Nombre de pièces _____, de salles de bain _____

Genre de construction (brique, parement, stuc, planches à clins)

Sous-sol fini ? Oui _____ Non _____

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

Garage? Oui _____ Non _____

Dimensions du terrain _____

Juste valeur marchande _____ \$

Autres renseignements _____

Date _____

Signature _____

ARTICLE 7
**GARANTIE D'EMPLOI, PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE
AMÉLIORÉES ET OPTIONS DE RECHANGE**
(VOIR L'ANNEXE L)

SECTION A) GARANTIE D'EMPLOI

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

- a)** exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa catégorie d'emploi, à son lieu de travail; s'il ne peut occuper un poste,
- b)** exercer tous ses droits d'ancienneté, y compris ses droits d'ancienneté unifiés, dans son unité de négociation, à son lieu de travail; s'il ne peut occuper un poste,

- c) exercer tous ses droits d'ancienneté, y compris ses droits d'ancienneté unifiés, dans son unité de négociation, dans son territoire d'ancienneté de base; s'il ne peut occuper un poste,
- d) exercer tous ses droits d'ancienneté, y compris ses droits d'ancienneté unifiés, dans son unité de négociation, dans sa région; s'il ne peut occuper un poste,
- e) accepter, à l'extérieur du CN, un poste à son lieu de travail déterminé par le Comité; s'il ne peut occuper un poste,
- f) exercer tous ses droits d'ancienneté, y compris ses droits d'ancienneté unifiés, dans son unité de négociation, à l'intérieur du réseau; s'il ne peut occuper un poste,
- g) combler un poste permanent vacant dans une autre unité de négociation, ou un poste syndiqué ou de cadre à son lieu de travail, dans sa région ou dans le réseau.

NOTE : Selon les principes du paragraphe 7.1, après avoir exercé ses droits d'ancienneté unifiés dans son unité de négociation, mais avant de les faire valoir dans son territoire d'ancienneté de base, le membre du personnel peut accepter, à son lieu de travail, un poste permanent vacant dans d'autres unités de négociation, un poste de cadre ou non syndiqué, ou un poste à l'extérieur du CN déterminé par le Comité.

Le membre du personnel qui a exercé ses droits de supplantation dans la région ou dans le réseau détient les mêmes droits à son nouveau lieu de travail après avoir fait valoir ses droits d'ancienneté unifiés dans son unité de négociation au sein de sa région et du réseau.

Le membre du personnel peut exercer ses droits d'ancienneté unifiés au sein de son unité de négociation à son lieu de travail, dans son territoire d'ancienneté de base, sa région ou le réseau avant d'être tenu d'accepter un poste à l'extérieur du CN ou de son unité de négociation. Toutefois, il est obligé de l'accepter si aucun poste n'est disponible dans son unité de négociation dans le réseau.

7.2

- a) Avant qu'un membre du personnel soit obligé de combler un poste permanent vacant en dehors de sa région ou d'y supplanter quelqu'un conformément au paragraphe 7.1, le comité se réunit et examine les solutions de rechange possibles.
- b) S'il exerce ses droits de supplantation à l'extérieur de sa région, le membre du personnel doit supplanter le membre du personnel le moins ancien détenant un poste permanent à un lieu de travail et occuper le poste au lieu de travail en cause (annexe J).
- c) Les indemnités de déménagement ne sont payées que lorsque le membre du personnel pourvoit un poste permanent vacant ou supplante quelqu'un occupant un poste permanent.

- d)** Le membre du personnel ne peut exercer ses droits d'ancienneté unifiés (première date d'entrée au sein de l'unité de négociation), conformément aux alinéas 7.1 b), c), d) et f), que dans les cas de supplantation, notamment pour éviter d'être supplanté. Il ne peut faire valoir ses droits d'ancienneté unifiés pour solliciter un poste. Une nouvelle date d'ancienneté est établie sur la liste d'ancienneté régionale au moment de la mutation ou de la supplantation (annexe J).
- e)** Le membre du personnel conserve ses droits d'ancienneté et continue d'en acquérir sur la liste du lieu de travail d'où a eu lieu la supplantation ou la mutation.
- f)** Le membre du personnel qui se prévaut des dispositions du paragraphe 7.4 doit accepter un poste temporairement vacant dans son territoire d'ancienneté de base et sa région conformément aux dispositions en vigueur de sa convention collective, notamment celles relatives aux frais, le cas échéant.
- g)** Tout salaire extérieur qu'un membre du personnel touchait avant la date de l'avis d'abolition d'un poste permanent n'est pas déduit des avantages dont il bénéficie en vertu du présent article. Dans tous les autres cas, le salaire extérieur est déduit.

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

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

Six années à 90 % du salaire du dernier poste permanent occupé.

Les membres du personnel sont payés à la quinzaine au moyen du système de virements automatiques, de la même façon que s'ils travaillaient. Ils ont droit à tous les avantages applicables et accumulent des droits à pension. Les indemnités versées au titre de la garantie d'emploi sont assujetties aux relèvements de salaire subséquents et font l'objet de retenues applicables (cotisations syndicales, de retraite, d'assurance-emploi, etc.), de la même façon que s'ils travaillaient.

7.5 Si un membre du personnel bénéficiant de la garantie d'emploi doit pourvoir un poste permanent conformément aux dispositions ci-dessus, ses droits aux avantages de la garantie d'emploi sont rétablis, sans réduction des avantages dont il s'est déjà prévalu.

7.6 Les membres du personnel qui doivent déménager, c'est-à-dire qui sont obligés de parcourir 25 milles de plus à partir de leur lieu de résidence principal pour se rendre à leur nouveau lieu de travail, conformément à la section A) de l'article 7, et qui déménagent, ont droit aux indemnités de déménagement prévues à l'article 6 ou ils peuvent opter pour une indemnité de déménagement forfaitaire établie comme suit :

	Propriétaire	Non-propriétaire (annexe K)
Dans la région	25 000 \$	14 000 \$
Hors de la région	50 000 \$	29 000 \$

NOTE 1 : Les indemnités forfaitaires sont imposables.

NOTE 2 : Le membre du personnel doit rembourser la moitié de l'indemnité de déménagement forfaitaire s'il choisit volontairement de mettre fin à son emploi à la Compagnie dans les deux ans qui suivent le versement de l'indemnité.

7.7 Les membres du personnel qui choisissent de se prévaloir des avantages prévus à la section A) de l'article 7 mais qui n'exercent pas tous leurs droits d'ancienneté dans leur territoire d'ancienneté de base, comme le définit l'annexe B, perdent irrémédiablement leurs droits d'ancienneté et les avantages prévus dans les présentes.

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

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

7.10 Les membres du personnel touchés par un changement visé au paragraphe 8.1 doivent décider, avant la date d'application du changement, s'ils veulent être assujettis aux droits et obligations prévus à la section A) ou à la section B) de l'article 7.

7.11 LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC.

7.12 Les membres du personnel admissibles à la retraite anticipée n'ont pas droit aux avantages prévus à la section A) de l'article 7, mais ils ont toutefois droit aux indemnités de déménagement prévues à l'article 6 s'ils doivent déménager pour occuper un poste permanent.

SECTION B) PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE AMÉLIORÉES ET OPTIONS DE RECHANGE

7.13 Le membre du personnel comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré, entré en service avant le 1^{er} janvier 1994 et touché par un changement visé par le paragraphe 8.1, qui choisit de ne pas remplir les obligations prévues à la section A) de l'article 7 est tenu de se conformer aux dispositions qui suivent pour devenir et rester admissible aux avantages prévus dans la présente section B).

- a) exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa catégorie d'emploi, à son lieu de travail; s'il ne peut occuper un poste,

- b) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation, à son lieu de travail; s'il ne peut occuper un poste,
- c) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation, dans son territoire d'ancienneté de base; s'il ne peut occuper un poste,

NOTE 1 : Les indemnités de déménagement ne sont payées que lorsque le membre du personnel pourvoit un poste permanent vacant ou supprime quelqu'un occupant un poste permanent.

NOTE 2 : Tout membre du personnel peut choisir l'option 1, 2 ou 3 avant d'accepter de travailler dans une autre unité de négociation.

- d) pourvoir les postes permanents vacants dans d'autres unités de négociation ou les postes syndiqués ou de cadres à leur lieu de résidence; s'il ne peut occuper un poste,

NOTE : Tout membre du personnel peut choisir l'option 1, 2, 3 ou 4 avant d'accepter un travail à l'extérieur du CN.

- e) accepter, à l'extérieur du CN, un poste à son lieu de résidence déterminé par le Comité; s'il ne peut occuper un poste,
- f) après avoir épuisé les possibilités a) à e), le membre du personnel qui ne peut pas ou ne veut pas exercer son ancienneté dans la région doit choisir une des options décrites ci-après.

7.14

a) **Option 1 (Indemnité améliorée de départ à la retraite anticipée)**

Les membres du personnel qui sont admissibles à la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN et qui ont les 85 points nécessaires peuvent s'en prévaloir et toucher une indemnité de départ calculée selon la formule de VIA (avec maintien de l'assurance-vie de groupe et de l'assurance-maladie complémentaire et soins de la vue jusqu'à la retraite normale). Au moment de la retraite normale, ils bénéficient d'une assurance-vie de 6 000 \$ payée par la Compagnie. Les membres du personnel prenant leur retraite après le 1^{er} janvier 2003 bénéficient d'une prestation de décès de 7 000 \$ dont la prime est payée par la Compagnie.

Les membres du personnel touchent une indemnité de départ mensuelle jusqu'à l'âge de 65 ans qui, ajoutée à la pension versée par la Compagnie, leur assure un montant égal à un certain pourcentage de la moyenne de salaire de leurs cinq années les mieux rémunérées (« salaire moyen »), moyenne établie conformément au Régime de retraite de 1959 et selon la formule ci-dessous :

Nombre d'années de service au moment du départ à la retraite	Pourcentage du salaire moyen défini ci-dessus
---	--

35 ou plus	80
34	78
33	76
32	74
31	72
30	70
29	68
28	66
27	64
26	62
25 ou moins	60

Le versement de l'indemnité de départ prend fin au moment du décès du membre du personnel.

Les membres du personnel admissibles à une indemnité de départ mensuelle définie ci-dessus peuvent choisir de recevoir, à la place de l'indemnité susmentionnée, une somme forfaitaire égale à la valeur courante de l'indemnité de départ, calculée en fonction d'un taux de réduction de dix pour cent par année.

Dans tous les cas, cette indemnité est calculée, aux fins de la retraite, comme si les membres du personnel avaient participé au Régime de retraite de 1959 du CN pendant toute leur carrière.

b) Option 2 (raccordement)

Les membres du personnel âgés d'au moins 50 ans qui seront admissibles à la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN dans les cinq ans peuvent opter pour des prestations de raccordement égales à 65 % de leur salaire hebdomadaire de base avec maintien des avantages du régime de prévoyance (soins dentaires, assurance-maladie complémentaire, soins de la vue et assurance-vie de groupe) jusqu'à ce qu'il soit admissible à la retraite anticipée, date à laquelle il toucheront l'indemnité de départ établie conformément à l'option 1 ci-dessus.

Les membres du personnel âgés d'au moins 48 ans qui seront admissibles à la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN d'ici six ou sept ans peuvent opter pour des prestations de raccordement égales à 65 % de leur salaire hebdomadaire de base avec maintien des avantages du régime de prévoyance jusqu'à leur départ à la retraite, date à laquelle ils toucheront l'indemnité de départ établie conformément à la formule exposée au sous-alinéa 3.2 a) iii). (Soins dentaires maintenus jusqu'au départ à la retraite anticipée; assurance-maladie complémentaire, soins de la vue et assurance-vie de groupe maintenus jusqu'à la date de retraite normale.)

Les prestations de raccordement sont assujetties aux retenues normalement applicables au personnel. Les membres du personnel sont payés au moyen du système de virements automatiques, de la même façon que s'ils travaillaient. Le versement des prestations de raccordement donne lieu à l'accumulation de droits à pension. Toutefois, comme ces personnes ne font plus partie du personnel actif de la Compagnie, ils n'ont pas droit aux relèvements de salaire subséquents.

c) Option 3 (indemnité de cessation d'emploi)

Les membres du personnel peuvent opter pour une indemnité de cessation d'emploi forfaitaire de 65 000 \$. Pendant un an, aux frais de la Compagnie, ils ont droit au maintien de leur assurance-vie de groupe et de leur assurance-maladie complémentaire et soins de la vue. Les membres du personnel admissibles à l'option 1 en vertu du présent paragraphe 7.14 n'ont pas le droit de choisir l'indemnité de cessation d'emploi en vertu de l'option 3.

d) Option 4 (congé d'études)

Les membres du personnel ont droit pendant au plus trois ans à un congé d'études payé. Le programme d'études auquel ils sont inscrits doit être approuvé par le Comité. Ils peuvent s'attendre à être appelés au travail pendant qu'ils ne suivent pas de cours. Tout salaire extérieur qu'ils touchent durant le congé d'études est déduit de la rémunération que leur verse la Compagnie. À la fin de leur congé, les membres du personnel doivent démissionner de la Compagnie à moins qu'ils ne soient retenus pour un poste permanent disponible pour lequel ils sont qualifiés. Ils perdent tous droits ultérieurs aux avantages prévus aux sections A) et B) de l'article 7.

Ces membres du personnel sont alors considérés comme nouvellement embauchés aux fins du régime et perdent tous leurs droits d'ancienneté. Cependant, leurs services antérieurs sont reconnus en ce qui concerne leurs droits à pension et à congé annuel.

e) Option 5 (prestations supplémentaires de chômage améliorées)

Les membres du personnel peuvent opter pour les prestations supplémentaires de chômage améliorées ci-dessous à condition d'avoir exercé tous leurs droits d'ancienneté dans leur territoire d'ancienneté de base :

8 ans ou plus, mais moins de 23 ans de SCR	3 ans
23 ans ou plus, mais moins de 30 ans de SCR	4 ans
30 ans ou plus de SCR	5 ans

NIVEAU DES PRESTATIONS

1 ^{re} année	90 % du salaire du dernier poste permanent occupé
2 ^e année	85 % du salaire du dernier poste permanent occupé
3 ^e année	80 % du salaire du dernier poste permanent occupé
4 ^e année	80 % du salaire du dernier poste permanent occupé
5 ^e année	80 % du salaire du dernier poste permanent occupé

Les membres du personnel qui exercent l'option 5 peuvent choisir, en même temps, de maintenir en vigueur à leurs frais leurs avantages actuels (soins dentaires, assurance-maladie complémentaire et soins de la vue et/ou assurance-vie de groupe). Ils doivent alors verser leurs primes directement à l'assureur.

7.15 Les membres du personnel qui doivent déménager conformément à l'alinéa 7.13 c) et qui déménagent effectivement ont droit aux indemnités de déménagement prévues à l'article 6 ou à une indemnité forfaitaire de déménagement de 25 000 \$ dans le cas des propriétaires ou de 14 000 \$ dans le cas des non-propriétaires.

NOTE : Le membre du personnel doit rembourser la moitié de l'indemnité de déménagement forfaitaire s'il choisit volontairement de mettre fin à son emploi à la Compagnie dans les deux ans qui suivent le versement de l'indemnité.

7.16 Lorsqu'un membre du personnel comptant plus de huit années de service cumulatif rémunéré et étant entré en service avant le 1^{er} janvier 1994 est touché par un changement visé par le paragraphe 8.1 et doit de ce fait déménager, les indemnités forfaitaires de déménagement prévues aux paragraphes 7.6 et 7.15 sont offertes une fois dans la région et une fois dans l'ensemble du réseau. Les déménagements postérieurs à ce déménagement sont régis par l'article 6.

Transfert des droits

7.17 Si un membre du personnel, comptant au moins huit ans de SCR, entré en service avant le 1^{er} janvier 1994 et touché par un changement prévu au paragraphe 8.1, est incapable d'occuper un poste permanent dans son unité de négociation à son lieu de travail et doit déménager pour pouvoir obtenir un poste permanent dans son unité de négociation, les options 1, 2 et 3 prévues au paragraphe 7.14 sont offertes, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel les plus anciens de son unité de négociation qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté du lieu de travail où le membre du personnel touché se trouve.

7.18 Si un des membres du personnel plus anciens mentionnés au paragraphe 7.17 décide de ne pas exercer l'une des options 1, 2 ou 3 prévues au paragraphe 7.14, celles-ci sont offertes, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel les plus anciens de l'unité de négociation qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté du territoire d'ancienneté de base où le membre du personnel touché supplante quelqu'un, à condition que la dernière personne supplantée et incapable d'occuper un poste compte au moins huit ans de SCR et soit entrée en service avant le 1^{er} janvier 1994.

7.19 Si un des membres du personnel plus anciens mentionnés au paragraphe 7.18 décide de ne pas exercer l'une des options 1, 2 ou 3 prévues au paragraphe 7.14, celles-ci sont offertes, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel les plus anciens de l'unité de négociation qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté du lieu de travail de la région où le membre du personnel touché supprime quelqu'un, à condition que la dernière personne supplantée et incapable d'occuper un poste compte au moins huit ans de SCR et soit entrée en service avant le 1^{er} janvier 1994.

7.20 Si un des membres du personnel plus anciens mentionnés au paragraphe 7.19 décide de ne pas exercer l'option 1, 2 ou 3 prévue au paragraphe 7.14, la personne supplantée n'est pas tenue d'exercer ses droits de supplantation ailleurs que dans la région, si cet exercice empêche un membre du personnel moins ancien comptant huit ans ou plus de SCR et entré en service avant le 1^{er} janvier 1994 d'occuper un poste permanent. Toutefois, si le membre du personnel décide d'exercer ses droits de supplantation, il doit supplanter une personne de l'unité de négociation au lieu de travail où le membre du personnel le moins ancien de l'unité de négociation se trouve. Les options 1, 2 et 3 susmentionnées sont alors offertes, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel les plus anciens de l'unité de négociation qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté visée du lieu de travail, dans le réseau, où le membre du personnel touché supprime une personne conformément à l'alinéa 7.1 f), à condition que la dernière personne supplantée et incapable d'occuper un poste compte au moins huit ans de SCR et soit entrée en service avant le 1^{er} janvier 1994.

ARTICLE 8
CHANGEMENTS D'ORDRE TECHNOLOGIQUE OU TOUCHANT L'EXPLOITATION
OU L'ORGANISATION

8.1

- a) La Compagnie n'apporte aucun changement permanent d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation qui puisse avoir des effets défavorables permanents pour les membres du personnel détenant un poste permanent, sans donner un préavis suffisant à la présidente ou au président de la section locale 100 ou à toute autre personne désignée par le Syndicat pour recevoir de tels avis. Le préavis ne doit jamais être inférieur à 120 jours et doit comprendre une description détaillée des changements envisagés et de leurs répercussions sur les conditions de travail, de même que le nombre prévu de membres du personnel touchés.
- b) Avant d'apporter tout autre changement permanent d'une durée d'au moins un an, qui aura des effets défavorables pour le personnel permanent, la Compagnie doit en aviser le Syndicat le plus longtemps possible à l'avance. L'avis doit comprendre une description du changement et indiquer le nombre prévu de personnes touchées.
- c) Si des superviseurs et des membres du personnel occupant des postes cadres ou non syndiqués réintègrent l'unité de négociation et supplantent un membre du personnel syndiqué occupant un poste permanent, la personne supplantée a droit, si elle y est admissible, aux mêmes avantages que le personnel visé par les alinéas a) et b) ci-dessous.

NOTE :L'expiration d'une vacance temporaire ne constitue pas un changement en vertu du paragraphe 8.1.

8.2 Lorsqu'un avis est donné par la Compagnie en vertu du paragraphe 8.1 et que celle-ci apprend que le changement est retardé pour des motifs indépendants de sa volonté, elle doit en donner avis à la présidente ou au président de la section locale 100 ou à toute autre personne pouvant être désignée par le Syndicat ainsi qu'aux membres du personnel en cause, leur expliquant la situation et leur communiquant les nouvelles dates de changement. Lorsque l'entrée en vigueur d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation est retardée ou sur le point de l'être de plus de 30 jours, à la demande de la Compagnie, celle-ci doit donner un nouvel avis à cet égard.

8.3 Advenant une grève ou un lock-out légal au CN, tous les avantages et indemnités prévus dans le régime sont suspendus, sauf dans le cas des personnes qui bénéficient déjà des avantages associés aux options 1, 2 ou 4 du paragraphe 7.14 au moment du déclenchement de la grève ou du lock-out légal au CN.

8.4 Sur demande, les parties doivent entamer des négociations au sujet de certaines mesures non prévues dans le présent régime afin de réduire davantage les effets défavorables des changements pour les membres du personnel. Ces mesures peuvent, par exemple, avoir trait à l'exercice des droits d'ancienneté ou à toutes autres dispositions pouvant être dictées par les circonstances, mais elles ne doivent porter sur aucune question déjà prévue dans le présent régime.

8.5 Si les négociations précitées n'aboutissent pas à une entente dans les 30 jours civils qui suivent, ou dans tout autre délai fixé par les parties, les questions en litige peuvent être soumises pour médiation à un conseil de révision se composant d'un nombre égal de cadres supérieurs de la Compagnie et de dirigeantes et dirigeants syndicaux.

8.6 Si le conseil de révision est incapable de régler le différend dans le délai fixé au début des séances, ou à une date ultérieure dont sont convenues les parties, les questions en litige peuvent être soumises à une ou un arbitre conformément au paragraphe 2.6, dont la décision est exécutoire et sans appel. L'arbitre ne doit se prononcer que sur les questions non prévues au présent régime et n'ayant aucune incidence sur le droit de la Compagnie d'effectuer des changements, droit que le Syndicat lui reconnaît.

8.7 Le terme « changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation » ne comprend pas les changements attribuables à une réaffectation normale des tâches imputables à la nature des travaux confiés au membre du personnel, à des fluctuations du trafic ou à la réorganisation saisonnière normale de l'effectif. Toute cessation permanente ou cessation partielle permanente d'activités ou toute fermeture permanente ou fermeture partielle permanente d'installations est considérée comme un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation. À l'exception des changements attribuables à la conjoncture économique, tout changement permanent introduit par la Compagnie, qui découle de la réduction ou de l'élimination d'installations excédentaires, est aussi considéré comme un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation.

8.8 En plus de tous les autres avantages prévus au présent régime et qui s'appliquent à tous les membres du personnel admissibles, les avantages supplémentaires précisés au paragraphe 8.9 sont offerts à ceux que les changements visés au paragraphe 8.1 défavorisent au point de vue matériel.

Maintien des salaires de base

8.9 Le membre du personnel dont le salaire est réduit de 11 \$ ou plus par semaine parce qu'il a été supplanté à cause d'un changement visé au paragraphe 8.1 continue de recevoir le salaire horaire ou hebdomadaire de base s'appliquant au poste qu'il occupait de façon permanente au moment du changement, à condition qu'au moment d'exercer son ancienneté :

- a) il accepte d'abord le poste le mieux rémunéré à son terminal d'ancienneté, auquel son ancienneté et sa qualification lui donnent droit; ou
- b) si aucun poste n'est libre à son terminal d'ancienneté, il accepte le poste le mieux rémunéré dans son territoire d'ancienneté de base, auquel son ancienneté et sa qualification lui donnent droit.

Le maintien du salaire de base et la garantie de quatre semaines, s'il y a lieu, continuent de s'appliquer jusqu'à ce que :

- i) la marge de compensation salariale en deçà du taux du poste occupé actuellement ait été maintenue pendant trois ans, et par la suite, jusqu'à ce

que les relèvements de salaire subséquents calculés sur le taux de base du poste qu'il occupe annulent la marge de compensation salariale; ou

- ii) le membre du personnel néglige de poser sa candidature à un poste dont le taux de base est plus élevé de 11 \$ ou plus par semaine que le taux de base de celui qu'il occupe et pour lequel il possède la qualification voulue à son lieu de travail;
- iii) son service prenne fin par congédiement, démission, décès ou départ à la retraite.

Pour l'application du sous-alinéa ii) ci-dessus, le membre du personnel qui néglige de poser sa candidature à un poste mieux rémunéré pour lequel il possède la qualification voulue est considéré comme titulaire de ce poste, et sa marge de compensation salariale est réduite en conséquence. Dans le cas d'une vacance temporaire, la marge de compensation salariale n'est réduite que pour la durée de la vacance.

Exemple d'application du sous-alinéa 8.9 b) i) :

<u>Date</u>	<u>Taux de base</u>	<u>Taux de compensation</u>
1 ^{er} octobre 1988	500,00 \$	550,00\$
1 ^{er} janvier 1989 (4,5 %)	522,50 \$	572,50\$
1 ^{er} janvier 1990 (4 %)	543,40 \$	593,40\$
1 ^{er} janvier 1991 (4,5 %)	567,85 \$	617,85\$
1 ^{er} janvier 1992 (3 %)	584,89 \$	617,85\$
1 ^{er} janvier 1993 (3 %)	602,44 \$	617,85\$
1 ^{er} janvier 1994 (3 %)	620,51 \$	Marge de compensation annulée

Pour l'application du paragraphe 8.9, le salaire de base comportant une garantie de quatre semaines est remplacé par le salaire de base d'une semaine de 40 heures.

Exemple – Garantie de quatre semaines

Le salaire de base d'un membre du personnel à qui l'on garantit 179,3 heures par période de quatre semaines, constituées de 160 heures au taux normal et de 19,3 heures au taux majoré de 50 %, soit l'équivalent de 189 heures au taux normal, est de 10 \$ l'heure. Puisque cette garantie représente 1 890 \$ par période de quatre semaines, le salaire hebdomadaire de base du membre du personnel est de 472,50 \$ et son salaire horaire de base, de 11,81 \$.

ARTICLE 9 PROGRAMME D'AIDE GOUVERNEMENTALE

9.1 Toutes les indemnités payables en vertu du présent régime sont réduites en tout ou en partie, dans chaque cas, de toute somme versée aux mêmes fins en vertu d'un programme d'aide gouvernementale.

ARTICLE 10
MEMBRES DU PERSONNEL SAISONNIERS

10.1 Les membres du personnel saisonniers sont ceux qui sont employés régulièrement par la Compagnie mais qui normalement ne le sont qu'à certaines époques de l'année. Les articles 4 et 8 s'appliquent à ces membres du personnel, sauf que les indemnités ne peuvent faire l'objet d'une demande de la part d'aucun membre du personnel saisonnier pour une période ou une partie de période de mise à pied qui coïncide avec la période reconnue de mise à pied saisonnière de son groupe. En ce qui concerne les membres du personnel saisonniers mis à pied durant la période reconnue d'activité saisonnière, le délai de carence de sept jours prévus au sous-alinéa 4.4 a) ii) s'applique, sauf que, dans le cas d'un membre du personnel saisonnier qui n'est pas rappelé au travail au début de la période reconnue d'activité saisonnière, ce délai coïncide avec le début de cette période. Les membres du personnel saisonniers et les périodes reconnues d'activité saisonnière sont définis dans les avenants signés par la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 11
MEMBRES DU PERSONNEL OCCASIONNELS OU À TEMPS PARTIEL

11.1 Les membres du personnel occasionnels ou à temps partiel sont ceux qui travaillent à l'occasion, selon les besoins du jour, y compris ceux qui travaillent une partie seulement de la journée. Ils appartiennent à une catégorie distincte de celle des membres du personnel qui travaillent à des postes réguliers ou à des postes saisonniers réguliers.

11.2 Les dispositions du présent régime ne s'appliquent pas aux membres du personnel occasionnels ou à temps partiel.

ARTICLE 12
**NON-APPLICABILITÉ DES ARTICLES 52, 54 ET 55,
PARTIE 1, ET DES ARTICLES 214 À 226, PARTIE III,
DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL**

12.1 Les dispositions du présent régime ont pour but d'aider les employés touchés par un changement d'ordre technologique à s'adapter aux effets d'un tel changement. Les articles 52, 54 et 55 de la partie I du Code canadien du travail ne s'appliquent pas.

12.2 Les dispositions du présent régime ont pour but d'atténuer l'effet que pourrait avoir la cessation d'emploi sur les membres du personnel représentés par le Syndicat signataire des présentes et de les aider à trouver un autre emploi. Les articles 214 à 226 de la partie III du Code canadien du travail ne s'appliquent pas.

ARTICLE 13
INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

13.1 Chaque année de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de celle-ci donne droit à un crédit de semaines d'indemnisation calculées comme suit :

Membres du personnel comptant moins de huit années de service cumulatif rémunéré : - une semaine au taux du salaire hebdomadaire de base pour chaque année de service cumulatif rémunéré

Membres du personnel comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré : - deux semaines et quart au taux du salaire hebdomadaire de base pour chaque année de service cumulatif rémunéré

13.2 Le membre du personnel admissible à l'indemnité de cessation d'emploi, qui donne sa démission et qui, par la suite, est admissible à la retraite anticipée prévue par le ou les régimes de retraite de la Compagnie, a le droit de recevoir la moins élevée des sommes suivantes :

- a) l'indemnité de cessation d'emploi prévue par le présent régime; ou
- b) une somme forfaitaire égale au salaire de base qu'il aurait touché s'il avait travaillé jusqu'à la date de son admissibilité à la retraite anticipée, ce salaire étant calculé en fonction du taux de salaire hebdomadaire de base en vigueur au moment de sa démission.

13.3 En cas de réductions permanentes du personnel, le membre du personnel qui compte au moins deux années de service continu au début de l'année civile dans laquelle se produit la réduction permanente peut, après avoir présenté sa démission officielle à la Compagnie, demander une indemnité de cessation d'emploi dont le montant, établi conformément aux dispositions ci-dessus, ne doit en aucun cas être supérieur à l'équivalent d'un an et demi de salaire au taux hebdomadaire de base afférent au poste qu'il occupait avant sa supplantation ou l'abolition de son poste. (L'année civile va du 1^{er} janvier au 31 décembre.)

13.4 Le membre du personnel dispose de 14 jours civils à partir de la date de sa mise à pied pour décider s'il demande l'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article.

13.5 Nonobstant toute autre disposition du présent régime, si, à la date d'entrée en vigueur de sa démission, le membre du personnel est admissible à la retraite anticipée, il n'est pas admissible à l'indemnité de cessation d'emploi prévue par le présent article.

ARTICLE 14 MODIFICATIONS

14.1 Les parties aux présentes peuvent, n'importe quand pendant la durée du régime, modifier d'un commun accord n'importe laquelle de ses dispositions.

ARTICLE 15
ENTRÉE EN VIGUEUR

15.1 Le paiement d'indemnités en vertu du présent régime commence le 14 juin 1995.

ARTICLE 16
DURÉE

16.1 Pour le syndicat signataire des présentes indiqué à l'annexe A, le régime remplace les régimes de garantie d'emploi et de revenu instaurés par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Syndicat signataire des présentes le 25 août 1989 et le 28 juillet 1992.

16.2 Le présent régime demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié de la manière et au moment prévus pour la modification de la convention collective.

Fait à Montréal (Québec), le 1^{er} mars 2002.

POUR LA COMPAGNIE :

POUR LE PERSONNEL :

(signé) Alain Y. DeMontigny
Pour le vice-président
Relations de travail et
législation sur l'emploi

(signé) J. Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et travailleuses
du Canada (TCA – Canada)

ANNEXES

ANNEXE A

CONVENTIONS COLLECTIVES VISÉES PAR LE RÉGIME

SYNDICAT	CONV.	CATÉGORIE DE PERSONNEL	LIEU
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA – Canada)	12	Mécaniciens – Matériel lourd Mécaniciens – matériel remorqué Électriciens Apprentis Aides Nettoyeurs de voitures.	CN
	12.90	Personnel d'entretien des gares et des bureaux du CN	CN Montréal

ANNEXE B

TERRITOIRES VISÉS PAR LE RÉGIME

Les territoires de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada que vise le présent régime pour l'application des articles 4, 7B et 13 (Indemnités hebdomadaires de mise à pied, Prestations supplémentaires de chômage améliorées et Indemnités de cessation d'emploi) et du paragraphe 8.9 de ce dernier (Maintien des salaires de base) sont indiqués ci-dessous.

1. Toutes les lignes à l'est de Grand Falls, dans la province de Terre-Neuve, y compris Grand Falls.
2. Toutes les lignes à l'ouest de Grand Falls, dans la province de Terre-Neuve.
3. De Sydney à Truro, de St. Peters Jct. à St. Peters, de Port Hastings Jct. à Inverness, de Stellarton à Oxford Jct., de Truro à Amherst, y compris Amherst.
4. Toutes les lignes au sud de Truro et d'Upper Musquodoboit, dans la province de Nouvelle-Écosse, y compris Truro et Upper Musquodoboit.
5. Toutes les lignes dans la province de l'Île-du-Prince-Édouard, d'Amherst à St. John, de Sackville à Cap Tourmentin, de Painsec Jct. à Pointe-du-Chêne, de Salisbury à Hillsboro, d'Odlum à Pacific Jct., de St. John à McGivney, de Valley à Centreville.

NOTA : Ce district englobe également le territoire du district n° 6.

6. Moncton ainsi que le territoire compris entre Fundy, Odlum et Humphrey, y compris ces trois gares.
7. De Pacific Jct. à Diamond, de Pacific Jct. à Mont-Joli, de McGivney à Derby Jct., de Nelson Jct. à Loggieville, de Kent Jct. à Richibucto, de Bartibog à Heath Steels, de Gloucester Jct. à Tracadie, de Nepisiguit à Brunswick Mines, de Dalhousie Jct. à Dalhousie, d'I.N.R. Jct. à Tide Head, de Matapédia à Gaspé, de Fraser Jct. à Rivière-du-Loup, y compris Pacific Jct. et McGivney.
8. De Matane à Chaudière, de Clermont à Joffre, de Saint-Charles à West Jct. via Joffre, de Québec à Rivière-à-Pierre, de Garneau à Chicoutimi, de Chambord à Dolbeau, de Cap-Rouge à Sanmaur, y compris Matane, Rivière-du-Loup, Diamond, Triquet et Garneau.
9. De Sanmaur à Cochrane, de Senneterre à Taschereau via Noranda, de Triquet à Barraute, de Faribault à Chibougamau, de Franquet à Matagami, y compris Sanmaur.
10. De Chaudière à Cape (Montréal) via Richmond, de Chaudière à Montbec Jct., de Dixville à Richmond, d'Aston Jct. à Bruno Jct., de Saint-Hyacinthe à Bellevue Jct., de Waterloo à Castle Gardens, de Claugh à Farnham, de Rouses Point à Cannon, de Cantic à Coteau, de Brossard à Sainte-Agnès, des Cèdres à Coteau West, y

compris Coteau et Chaudière et à l'exclusion du territoire de la Communauté urbaine de Montréal.

11. Territoire de la Communauté urbaine de Montréal.
12. De Sainte-Dorothée à Saint-Jérôme, de Fresnière à Grenville, de Saint-Paul-l'Ermitage à Garneau.

NOTE : Ce district englobe également le territoire du district n° 11.

13. De Coteau à Whitney, de Glen Robertson à Hawkesbury, de Federal à Smith Falls, y compris Nepean, Ottawa et Smith Falls.
14. De Couteau West à Napanee West, du point milliaire 36,0 de la subdivision de Smith Falls à Napanee West, y compris Napanee West.
15. De Napanee West à Oshawa East, de Picton à Maynooth, de Belleville à Haliburton, de Lindsay à Stouffville, y compris Stouffville.
16. Le Toronto métropolitain, le triage MacMillan, le centre de wagons complets Malport, le Terminal intermodal de Brampton.
17. Toronto ainsi que le territoire compris entre Oshawa East, Stouffville, le point milliaire 22,5 de la subdivision de Bala, le point milliaire 43,0 de la subdivision de Newmarket, Silver, le point milliaire 5,9 de la subdivision de Dundas, le point milliaire 6,0 de la subdivision de Hagersville et le point milliaire 34,5 de la subdivision de Grimsby, y compris Oshawa East et Silver.

NOTE : Ce district englobe également le territoire du district n° 16.

18. Du point milliaire 34,5 de la subdivision de Grimsby à Suspension Bridge, du point milliaire 6,0 de la subdivision de Hagersville à Nanticoke, de Clifton à Black Rock, de Yager à Nickel, de Robins à Windsor Yard, de Feeder West à Thorold, de Port Robinson à Merriton, de Fort Erie Yard à Simpson, du point milliaire 5,9 de la subdivision de Dundas à Port Huron, de Brant Jct. à Tillsonburg Jct., de Port Stanley à London, de Komoka à Glencoe, y compris Sarnia Jct., London, Hyde Park, Paris Jct. et Lynden.
19. De Silver à London Jct. via Stratford, de St. Mary's Jct. à Sarnia Jct., de Paris Jct. à Goderich, de Lynden à Owen Sound, de Hyde Park à Clinton Jct., de Stratford à Palmerston Jct., de Listowel à Kincardine, de Harriston Jct. à Southampton.
20. De Brent à Capreol, du point milliaire 22,5 de la subdivision de Bala à Capreol, du point milliaire 43,0 de la subdivision de Newmarket à Nipissing, d'Orillia à Midland, de Barrie à Meaford, de Colwell à Penetang, de Falconbridge à CN Jct. (subdivision de Sudbury Terminal), y compris Capreol.
21. De Capreol à Armstrong, de Geco à Hillsport, de Cochrane à Nakina, y compris Armstrong et Cochrane.

- 22. D'Armstrong à Transcona, de la jonction avec la subdivision de Redditt jusqu'à Bruce Lake, de Longlac Jct. à Navin (Winnipeg via Thunder Bay), de Conmee à Superior Jct., y compris South Jct.
- 23. De South Jct. à Portage Jct. via Emerson; de Morris à Somerset, de Beach Jct. à Pine Falls, de St. James Jct. à Gypsumville, de Steep Rock Jct. à Steep Rock, de Grosse Isle à Fisher Branch, y compris Morris.

NOTE : Ce district englobe également le territoire du district n° 24.

- 24. Winnipeg ainsi que le territoire compris entre Transcona, Navin et Pacific Jct., y compris Transcona, Beach Jct., Navin, Portage Jct., St. James Jct. et Pacific Jct.
- 25. De Pacific Jct. (Winnipeg) à Melville, de Carman Jct. (Winnipeg) à Virden via Belmont, de Greenway à Neelin, de Notre-Dame Jct. à Notre-Dame-de-Lourdes, de Portage-la-Prairie à Kipling, de Brandon à Hartney Jct., de Maryfield à Estevan, de Brandon Jct. à Carberry Jct., de Muir à Neepawa Jct., de Portage-la-Prairie à Dauphin, de Delta Jct. à Amaranth, d'Ochre River à Rorketon, de la jonction avec la subdivision de Neepawa jusqu'à Beulah, de Rossburn Jct. à Parkerview via Russell, de Wroxton à Ross Jct., de Melville à Rivers et Rorketon, de Melville à la jonction avec la subdivision de Margo, y compris Melville, Lampman, Somerset et Minard Jct.
- 26. De Dauphin à Humboldt Jct., de North Jct. à Hudson Bay via Swan River, de Swan River à Kelvington, de Sifton Jct. à Winnipegosis, de Canora à Flin Flon Jct., y compris Hudson Bay, la jonction avec la subdivision de Margo, Ross Jct., Dauphin et Reserve.
- 27. De Flin Flon Jct. à Churchill, de Thompson Jct. à Thompson, de Flin Flon Jct. à Flin Flon et Lynn Lake, d'Optic Lake à Osborne Lake.
- 28. De Melville à Roskin Jct., de Young Jct. à Prince Albert, de Saskatoon à Paddockwood, de Humboldt Jct. à St. Walburg, de Spruce Lake Jct. à Paradise Hill, de Cut Knife Jct. à Rosemound, de Speers Jct. à Turtleford Jct., de Denholm à Prince Albert, d'Amiens Jct. à England, de Big River Jct. à Big River, de Dalmeny à Carlton, de Humboldt Jct. à Thatch, de Naisberry Jct. à Carrot River, de Crane à Arborfield, de Reserve à Crooked River, de Hudson Bay à Prince Albert, y compris Young Jct., Humboldt Jct., North Battleford, Cut Knife Jct. et Newcross.
- 29. De Melville à Regina, de Kipling à McCallum, de Peebles à Corning, de North Regina à Minard Jct., de North Gate à Lampman, de Talmage à Radville, de Goodwater à Moose Jaw Jct., de Bengough Jct. à Willowbunch, de Gravelbourg Jct. à Mossbank, de Regina à Riverhurst, de Regina à Newcross, de Roskin Jct. à Biggar, de Roskin Jct. à Kindersley, de Camrose Jct. à Beechy, de Conquest Jct. à Elrose Jct., de Matador Jct. à Kyle, d'Eston Jct. à Lacadena, y compris Glidden, Kindersley, Roskin Jct. et Kipling.
- 30. De Biggar à Clover Bar, d'Unity à Bodo, d'Oban Jct. à la fin de la voie en exploitation dans la subdivision de Porter, de Battleford à Battleford Jct., de Biggar à Hemaruka, de North Battleford à North Edmonton, de St. Paul Jct. à Heinsburg et Grand Centre, de Strathcona à Mirror, de Ryley à Alliance (via Camrose), de

Vegreville à la fin de la voie en exploitation dans la subdivision de Haight, y compris Biggar et Ferlow Jct.

31. Edmonton ainsi que le territoire compris entre Clover Bar, Strathcona et Bissell, y compris Clover Bar, Strathcona, North Edmonton, Union Jct. et Bissell.
32. De Dunvegan Jct. à Smith, de Smith à McLellan, de McLellan à Spirit River, de Rycroft à Dawson Creek, de Winagami à Hines Creek et à la jonction avec Winagami, de Carley Jct. à Barrhead, de Banks Jct. à Lac LaBiche et à la jonction avec Banks Jct., de Lac LaBiche à Waterways.
33. De Roma Jct. à Hay River, y compris Pine Point.
34. De Bissell à Jasper, d'Union Jct. à Kaybob, de Morin Jct. à Athabasca, de Bickerdike à Foothills et Mountain Park, de Swan Landing à Grande-Prairie, y compris Jasper.

NOTE : Ce district englobe également le territoire du district n° 31.

35. De Ferlow Jct. à Dinosaur, d'Alix Jct. à Brazeau, de Mirror à Calgary, de Calgary à Kindersley, de Glidden à Alsask et Acadia Valley, de Batter Jct. à Wardlow, d'Endiang Jct. à Nevis, y compris Elrose Jct. et Mirror.
36. De Jasper à Boston Bar, y compris Boston Bar; de Red Pass Jct. à McBride, de Kamloops à Kelowna et Lumby.
37. De McBride à Prince Rupert, de Terrace à Kitimat, y compris McBride.
38. Les installations terminales de l'agglomération de Vancouver, y compris Port Mann et Lulu Island.
39. De Vancouver à Boston Bar, de Hydro à Livingston, toutes les lignes de l'île de Vancouver.

NOTE : Ce district englobe également le territoire du district n° 38.

ANNEXE C

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

**Objet : Lettre d'entente relative au choix de la date
d'application d'un changement d'ordre technologique
ou touchant l'exploitation ou l'organisation**

Monsieur,

Si la Compagnie donne préavis d'un changement conformément aux dispositions du paragraphe 8.1 du régime, les représentants du Syndicat ainsi avisé et dont les membres seront vraisemblablement touchés par le changement peuvent se réunir avec les autorités compétentes de la Compagnie pour discuter de sa date d'application.

Il est entendu que si la date du changement devait être modifiée, la Compagnie chercherait à éviter aux membres du personnel, dans la mesure du possible, les difficultés sérieuses qui pourraient en résulter et qu'elle tiendrait également compte d'autres éléments pertinents. Il est également entendu que rien dans la présente lettre ne restreint le droit de la Compagnie d'effectuer le changement susmentionné à la date prévue dans l'avis original ou à toute autre date ultérieure qu'elle pourrait juger bon de choisir.

Si un tel changement devrait entraîner des difficultés financières sérieuses pour un membre du personnel, le Syndicat pourrait soumettre le cas au Comité de réaménagement de l'effectif pour savoir s'il constitue un cas particulier relevant de l'article 3 du régime.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

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

ANNEXE D

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Application des décisions de l'Office national des transports

Monsieur,

Si, conformément à l'article 8 du régime, la Compagnie donne un préavis portant sur un changement devant être approuvé au préalable par l'Office national des transports et si la date du changement doit être reportée par suite d'un retard occasionné par l'Office, les représentants syndicaux en cause peuvent s'entendre avec les autorités compétentes de la Compagnie pour fixer une nouvelle date s'ils jugent que le changement de date peut occasionner des effets défavorables aux membres du personnel visés.

Au cas où les parties ne parviendraient pas à s'entendre sur le choix de la date, le différend est soumis à la décision du Comité de réaménagement de l'effectif, mais les dispositions que le régime prévoit relativement à l'arbitrage ne s'appliquent pas.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

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

ANNEXE E

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

L'entente intervenue entre le CN et votre Syndicat prévoit des modifications majeures à l'actuel Régime de garantie d'emploi et de revenu. Étant donné la nature des négociations en cours, la rédaction de l'entente a dû être faite dans des délais très serrés. Les parties ont fait tout leur possible pour s'assurer que le nouveau libellé reflète fidèlement les modifications convenues; toutefois, elles reconnaissent que des divergences d'opinions justifiées peuvent survenir dans l'application des nouvelles dispositions.

Par conséquent, les parties conviennent de soumettre toute divergence au Comité de réaménagement de l'effectif mis sur pied dans le cadre du Régime de garantie d'emploi et de revenu.

Il est entendu que les parties étudieront tous les moyens possibles de régler ces éventuels différends avant de recourir à l'arbitrage. Dans les cas où l'arbitrage est inévitable, celui-ci sera accéléré.

Si ce qui précède reflète fidèlement le résultat de nos discussions, veuillez signifier votre accord en signant dans l'espace ci-dessous prévu à cette fin.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

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

LU ET APPROUVÉ :

John Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)

ANNEXE F

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

Au cours des négociations au sujet du Régime de garantie d'emploi et de revenu, il a été question des maisons mobiles qui ne peuvent être déménagées et du montant de l'indemnité de déménagement payable.

Il est convenu que les dispositions actuelles continueront de s'appliquer. Par conséquent, si une évaluatrice ou un évaluateur indépendant juge que la maison mobile ne peut être déménagée, les dispositions concernant les propriétaires d'une maison s'appliqueront.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

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

ANNEXE G

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

Au cours des négociations portant sur le nouveau Régime de garantie d'emploi et de revenu, le Syndicat a fait part de ses inquiétudes au sujet de la durée de l'admissibilité à la garantie d'emploi, en vertu du paragraphe 7.4, des membres du personnel admissibles qui acceptent, à l'extérieur de la Compagnie, un travail déterminé par le Comité de réaménagement de l'effectif.

Il est entendu que les membres du personnel dont le travail à l'extérieur de la Compagnie rapporte des gains inférieurs à ceux des personnes bénéficiant de la garantie d'emploi recevront une indemnité complémentaire qui, ajoutée à ces gains, équivaldra à 90 % de leur salaire hebdomadaire de base. Il est également convenu que la période d'admissibilité de la personne à la garantie d'emploi ne sera pas réduite du nombre de semaines pendant lesquelles elle reçoit une indemnité complémentaire.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

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

ANNEXE H

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

Lors de la négociation des occasions d'emploi étendues pour le personnel défavorisé par les changements faisant l'objet d'un avis donné en vertu du paragraphe 8.1 du Régime de garantie d'emploi et de revenu (le « régime »), des questions ont été soulevées relativement à la protection qui sera accordée aux membres du personnel tenus d'accepter n'importe quelle occasion d'emploi étendue.

Les membres du personnel tenus de déménager à l'extérieur du territoire d'ancienneté de base conformément à l'article 7 du régime, qui sont mis à pied pour quelque raison que ce soit dans l'année qui suit le déménagement, bénéficient à nouveau des avantages prévus à l'article 7 et ne sont pas obligés de redéménager pendant deux ans. Avant de demander aux membres du personnel d'accepter les postes conformément à l'article 7, le Comité de réaménagement de l'effectif évaluera, dans la mesure du possible, la stabilité de ces postes.

Les membres du personnel qui ont déménagé à l'extérieur du territoire d'ancienneté de base et qui sont touchés par un changement permanent dans les deux ans qui suivent ne sont pas considérés comme ayant mis fin volontairement à leur relation d'emploi avec la Compagnie, conformément aux paragraphes 7.6 et 7.15.

Les membres du personnel tenus d'accepter des postes au sein de leur groupe et dont le revenu est irrégulier auront droit à un rajustement de salaire à tous les trois mois.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

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

ANNEXE I

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

Au cours des négociations portant sur le Régime de garantie d'emploi et de revenu, le Syndicat a fait part de ses inquiétudes au sujet de l'insertion du terme « permanent » à l'alinéa 8.1 a) du régime et de l'ajout des dispositions relatives aux changements qui ne sont pas d'ordre technologique ou qui ne touchent pas l'exploitation ni l'organisation

En fait, le Syndicat craint que cette modification du libellé ait une incidence sur le type d'avis qui pourrait être donné à l'avenir. La Compagnie a précisé que cette modification avait uniquement pour but de clarifier l'intention des parties et l'entente intervenue entre elles depuis longtemps. L'émission des nouveaux avis continuera donc à se faire selon la pratique établie et la jurisprudence en matière d'arbitrage.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

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

ANNEXE J

Le 23 août 1996

Monsieur J. Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues relativement à l'interprétation et à la mise en application du principe « d'ancienneté unifiée », au sens du Régime de garantie d'emploi et du revenu (le « régime ») modifié par la commission Adams, et plus spécialement à la proposition que vous avez soumise à l'examen du Comité de réaménagement de l'effectif.

En premier lieu, je vous prierais de ne pas tenir compte de ma lettre du 19 août dernier; celle-ci ne prenait pas en considération vos plus récentes propositions et vous a été envoyée par erreur.

Par ailleurs, nous avons examiné vos propositions et sommes d'avis qu'elles sont fort pertinentes, puisqu'elles simplifieraient la mise en application des dispositions visées, réduiraient au minimum les supplantations et élimineraient les perturbations imposées inutilement aux membres du personnel et à leurs proches.

Par suite de notre rencontre à Vancouver, de nouvelles questions ont été soulevées qui nous ont amenés à modifier la version provisoire. Nous vous présentons ci-après le texte que nous vous proposons d'incorporer dans la version définitive du régime.

Les clauses correspondantes dans l'entente intervenue entre le CP et les CCFC sont les alinéas 3.2 b) et 3.2 d). Toutefois, quand nous en serons rendus à régler les derniers détails du régime, peut-être devrions-nous envisager de nous en tenir à la présentation actuelle et d'intégrer ces clauses à l'article 7.

ANCIENNETÉ UNIFIÉE

Le membre du personnel qui, afin de maintenir sa garantie d'emploi aux termes de l'option A [alinéa 3.1 f) du projet de règlement entre le CP et les CCFC], exerce ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation au-delà des limites de sa région est tenu d'accepter tout poste permanent vacant avant de supplanter un membre du personnel moins ancien. S'il n'y a pas de poste permanent vacant dans l'unité de négociation à l'échelle du réseau, le membre du personnel doit alors supplanter le membre du personnel le moins ancien de son unité de négociation qui occupe un poste permanent en affectation régulière, dans la catégorie d'emploi de ce dernier, et à l'endroit du réseau où il travaille. S'il n'a pas

suffisamment d'ancienneté dans cette catégorie d'emploi pour supplanter le membre du personnel le moins ancien à l'endroit où il travaille, le membre du personnel doit supplanter le membre du personnel le moins ancien de sa propre catégorie d'emploi, peu importe l'endroit où ce dernier travaille. Si le membre du personnel n'est pas en mesure de supplanter un collègue de sa catégorie d'emploi, il doit alors exercer les droits d'ancienneté unifiée pour supplanter l'employé le moins ancien de son unité de négociation, à l'échelle du réseau.

Le point de départ de l'ancienneté unifiée correspond à la dernière date d'entrée en service dans l'unité de négociation.

Lorsqu'un membre du personnel exerce ses droits d'ancienneté dans sa catégorie d'emploi au-delà des limites de sa région afin de maintenir sa garantie d'emploi, son ancienneté au sein de cette catégorie d'emploi est intégrée à la liste d'ancienneté correspondante dans la nouvelle région. Si le membre du personnel exerce ses droits d'ancienneté dans une autre catégorie d'emploi, le point de départ de son ancienneté dans sa nouvelle catégorie d'emploi correspondra à sa première journée de travail dans cette catégorie à son nouveau lieu de travail.

Lorsqu'un membre du personnel exerce les droits d'ancienneté unifiée et établit un nouveau point de départ de l'ancienneté dans une nouvelle catégorie d'emploi, c'est de son ancienneté unifiée que l'on tiendra ensuite compte pour déterminer s'il peut ou non être supplanté. Cela signifie que si un autre membre du personnel ayant plus d'ancienneté unifiée que lui exerce ses droits de supplantation, celle-ci sera autorisée, qu'il ait plus d'ancienneté ou non dans la catégorie d'emploi en question.

Nota : Il est convenu qu'un membre du personnel ne peut exercer ses droits d'ancienneté unifiée pour supplanter un collègue moins ancien de la même catégorie d'emploi que lui.

Si vous jugez que ce qui précède correspond à notre entente relativement à la mise en application des dispositions sur l'exercice des droits d'ancienneté au-delà des limites des régions en vertu des modifications apportées au régime, veuillez apposer votre signature à l'endroit prévu sur l'un des exemplaires de la présente, et nous le retourner pour que nous le versions en dossier.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

D. S. Fisher
Premier directeur Relations de travail

J. Moore-Gough
Président, section locale 100
TCA – Canada

ANNEXE K

Le 22 mars 1996

N/Ref. : 8312-35-050-002

Monsieur J. Moore-Gough
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de
l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

La présente fait suite à la discussion qui a eu lieu lors de la réunion du Comité de réaménagement de l'effectif tenue le 7 mars 1996 au sujet de l'admissibilité du personnel à l'indemnité de déménagement forfaitaire prévue à l'article 7 du Régime de garantie d'emploi et de revenu (le « régime »). La Compagnie et le Syndicat ont convenu que les conditions ci-dessous régiraient l'admissibilité des **propriétaires** à cette indemnité.

1. Le membre du personnel est propriétaire du logement; et
2. Le membre du personnel change de lieu de résidence principal, tel qu'il est défini dans la sentence arbitrale BACFC 1977; et
3. Si le membre du personnel vend sa maison à son ancien lieu de résidence ou en achète une à son nouveau lieu de résidence, il reçoit le plein montant de l'indemnité de déménagement forfaitaire accordée aux propriétaires, conformément à l'article 7 du régime (la personne doit être propriétaire de son logement, comme il est précisé au paragraphe 1 ci-dessus; si elle est locataire, elle n'a pas droit à l'indemnité forfaitaire pour propriétaires du fait qu'elle achète une maison à son nouveau lieu de résidence); ou
4. Si le membre du personnel est incapable de vendre sa maison avant ou immédiatement après avoir déménagé à son nouveau lieu de résidence, il doit faire un effort raisonnable pour vendre sa maison dans les 12 mois qui suivent son déménagement. On entend par « effort raisonnable » les mesures suivantes :
 - Faire établir la juste valeur marchande de la maison, conformément au paragraphe 6.12 du régime.
 - Mettre la maison en vente.
 - Transmettre toute offre d'achat reçue à l'autorité compétente de la Compagnie qui l'examinera et avisera le Comité de réaménagement de l'effectif de tout refus injustifié de la part du membre du personnel. Le Comité se réunira et examinera l'offre pour déterminer s'il était injustifié de la rejeter. Si les membres

du Comité ne peuvent se mettre d'accord, la question peut être soumise pour règlement à une tierce partie, conformément aux paragraphes 2.6 et 2.7 du régime. Le fait que le Comité considère le refus comme injustifié n'oblige aucunement le membre du personnel à accepter l'offre. Toutefois, celui-ci cessera alors d'être régi par le présent paragraphe et n'aura plus droit aux versements trimestriels prévus au paragraphe 5 ci-dessous.

5. Dans le cadre du paragraphe 4 ci-dessus, les dispositions suivantes s'appliquent : dès son déménagement, le membre du personnel reçoit l'indemnité de déménagement forfaitaire pour locataires, conformément à l'article 7 du régime. La différence entre le montant de l'indemnité forfaitaire pour locataires et celui de l'indemnité pour propriétaires est payée au membre du personnel en quatre versements trimestriels égaux, au cours des 12 mois qui suivent son déménagement, à condition que la personne continue à faire un effort raisonnable pour vendre sa maison, conformément au paragraphe 4. Si, au cours de la période de 12 mois, le membre du personnel vend sa maison à son ancien lieu de résidence ou en achète une à son nouveau lieu de résidence, on lui versera le solde de la différence entre le montant de l'indemnité forfaitaire pour locataires et celui de l'indemnité pour propriétaires.

En outre, il est convenu que les personnes optant pour l'indemnité de déménagement forfaitaire prévue à l'article 7 du régime (pour propriétaires ou locataires) peuvent choisir d'étaler le versement du montant initial ou des montants trimestriels sur une période de 13 mois à partir de la date du déménagement. Il est à noter qu'aucun intérêt n'est versé sur le ou les montants ainsi reportés. Les parties conviennent également que les personnes optant pour l'indemnité de déménagement forfaitaire n'ont pas droit à l'indemnité de transport quotidien prévue à l'article 6 du régime.

La présente interprétation des conditions de versement de l'indemnité de déménagement forfaitaire ne remplace pas les dispositions des articles 6 et 7 du régime, mais vise plutôt à les clarifier.

Si vous êtes d'accord sur ce qui précède, nous vous saurions gré de signer l'exemplaire ci-joint de la présente lettre et de nous le retourner.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

Mark M. Boyle
Premier directeur Relations de travail

J. R. Moore-Gough
Président de la section locale 100 des TCA

ANNEXE L

Le 14 janvier 2007

Monsieur Bryon De Baets
Président de la section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA – Canada)
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

Nous confirmons par la présente notre entente du 14 janvier 2007 selon laquelle les dispositions de l'article 7 du Régime de garantie d'emploi et de revenu relatives aux avantages de la garantie d'emploi et au transfert de ces avantages seront suspendues pendant tout le temps que la protection de l'emploi décrite à l'annexe XIX de la convention 12 seront en vigueur. Les dispositions du paragraphe 7.6 relatives au relogement du personnel demeureront en vigueur pour les membres du personnel admissibles qui pourront être tenus de déménager à l'intérieur des limites de certains endroits où ils seraient obligés de parcourir 25 milles entre leur lieu de résidence principal et leur nouveau lieu de travail situé dans la région métropolitaine considérée, sous réserve qu'ils soient obligés de changer de lieu de résidence.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Relations de travail

Bryon De Baets
Président
Section locale 100

