

CONVENTION COLLECTIVE No 3

ENTRE

UNIFOR CANADA

ET

VIA RAIL CANADA INC.

REGISSANT

LE PERSONNEL D'ATELIER

2020-2021

PROGRAMME D'ASSISTANCE AUX EMPLOYÉS
1-800-361-5676 (Français)

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM
1-800-387-4765 (English)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE NO.		PAGE
ARTICLE 1	Reconnaissance.....	2
ARTICLE 2	Définitions	2
ARTICLE 3	Retenue des cotisations syndicales	3
ARTICLE 4	Procédure de règlement des griefs	5
ARTICLE 5	Règlement définitif des griefs.....	8
ARTICLE 6	Horaire de travail et pauses repas	12
ARTICLE 7	Quatre (4) jours à raison de dix (10) heures par jour	13
ARTICLE 8	Jours de repos	14
ARTICLE 9	Heures supplémentaires et appels au travail	15
ARTICLE 10	Missions d'urgence	17
ARTICLE 11	Taux de salaire et primes de poste	20
ARTICLE 12	Ancienneté	22
ARTICLE 13	Affichage et attribution des postes	25
ARTICLE 14	Réductions de personnel, déplacements et rappels au travail	28
ARTICLE 15	Réadaptation.....	30
ARTICLE 16	Congé annuel payé	31
ARTICLE 17	Jours fériés	39
ARTICLE 18	Présence à la cour	41
ARTICLE 19	Fonctions de juré.....	41
ARTICLE 20	Congé de deuil.....	42
ARTICLE 21	Absences autorisées et transport gratuit.....	43

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE NO.		PAGE
ARTICLE 22	Descriptions de tâches.....	50
ARTICLE 23	Promotion au poste de Chef d'équipe	57
ARTICLE 24	Programme d'apprentissage	59
ARTICLE 25	Employés à temps partiel.....	68
ARTICLE 26	Travaux confiés à l'entreprise	70
ARTICLE 27	Procédure d'enquêtes	72
ARTICLE 28	Assurance-vie à la retraite	74
ARTICLE 29	Allocation d'assurance-maladie (Applicable aux ex-wagonniers, ex-aide et Nettoyeurs de voitures seulement)	74
ARTICLE 30	Garantie d'emploi et de revenu	75
ARTICLE 31	Avantages sociaux.....	76
ARTICLE 32	Uniformes.....	77
ARTICLE 33	Sécurité.....	78
ARTICLE 34	Considérations générales	79
ARTICLE 35	Révision de la convention	82
ARTICLE 36	Durée de la convention	82
ARTICLE 37	Révision de la traduction.....	82

ANNEXES

ANNEXE NO.		PAGE
ANNEXE I	Règles relatives au drapeau bleu consignes de sécurité Relatives aux travaux de vérification, d'entretien et de Réparation des locomotives et des voitures	85
ANNEXE II	Ligne de conduite en cas de tempêtes de neige VIA RAIL CANADA INC.	88
ANNEXE III	Lettre sur les travaux aux ateliers principaux et le service de secours	90
ANNEXE IV	Lettre concernant les inspecteurs certifiés	92
ANNEXE V	Lettre portant sur les employés à temps partiel	94
ANNEXE VI	Politiques de surtemps.....	96
ANNEXE VII	Travail d'ouvriers spécialisés antérieur	99
ANNEXE VIII	Formulaire De Règlement De Grief (étape 1)	107
ANNEXE VIII	Formulaire De Règlement De Grief (étape 2)	108
ANNEXE IX	Règlement régissant l'application des listes D'ancienneté complémentaire.....	109
ANNEXE X	Orientation Syndicale	110
ANNEXE XI	Accommodement pour femmes enceinte	111
ANNEXE XII	Processus d'accommodement	112
ANNEXE XIII	Ancienneté consolidée	114
ANNEXE XIV	Réunion annuelle des relations de travail.....	115
ANNEXE XV	Apprentis inscrits à un programme provincial.....	117
ANNEXE XVI	Sous-traitance – Sarnia et Kingston.....	118
ANNEXE XVII	Carte des métiers spécialisés Unifor.....	119
ANNEXE XVIII	Programme des intervenantes auprès des femmes.....	121

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE

- 1.1 La Société reconnaît le Syndicat *Unifor Canada* à titre d'agent de négociation pour traiter des salaires, des horaires de travail, des conditions de travail ainsi que des avantages sociaux de tous les employés de VIA Rail Canada Inc. appartenant aux classifications des Électriciens, technicien de wagon de chemin de fer, mécanicien moteur diesel et des ouvriers non spécialisés.
- 1.2 Les chefs mécaniciens ou les superviseurs ne sont pas autorisés à faire le travail des mécaniciens lorsque ces derniers sont disponibles. L'intention du présent paragraphe n'est pas de restreindre le recours aux superviseurs ouvriers dans les lieux de travail secondaires tel que déjà établi par la pratique courante.
- 1.3 La Société a pour politique d'aider par tous les moyens possibles ses employés qui désirent accéder à des postes de cadres. Conséquemment, les employés qui rempliront une demande auprès de leur supérieur ou du responsable régional compétent des Ressources humaines en spécifiant leurs préférences, leurs qualifications et leur expérience auront la priorité d'emploi sur les candidats externes pour tout poste vacant, à condition d'avoir la compétence nécessaire.
- 1.4 L'employé qui est temporairement promu à un poste de cadre est régi par les conditions et modalités s'appliquant à un tel poste.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

- 2.1 Par « semaine de travail », on entend, pour les titulaires réguliers de postes, la semaine qui débute le premier jour de l'affectation de travail telle qu'affichée.
- 2.2 Par « accord national », on entend un engagement écrit entre le président local ou son représentant et le service du directeur des Relations de travail.
- 2.3 Par « accord régional », on entend un engagement écrit entre le vice-président régional ou son représentant et le directeur régional du Centre de maintenance (ou l'équivalent).
- 2.4 Par « accord local », on entend une entente conclue entre le président de grief du Syndicat et le gestionnaire de la Société.

- 2.5 Par « durée de la relation du travail », on entend la période écoulée depuis la dernière date d'entrée en fonction de l'employé au sein de VIA Rail Canada Inc. ou encore d'un autre transporteur ferroviaire, à condition que l'employé ait fait l'objet d'une entente de transfert officiel entre l'unité de négociation et la Société.
- 2.6 Par « rémunération brute » on entend le montant des gains de l'année civile précédent figurant à la case « C » moins le montant figurant à la case « O » du feuillet T-4 de Revenu Canada.
- 2.7 Par « employé » on entend toute personne qui détient de l'ancienneté en vertu de la présente convention. Le mot « employé » qui est utilisé au masculin inclus le féminin dans tous les cas, et cet usage n'a pour but que d'alléger le texte.
- 2.8 Par « Syndicat », on entend *Unifor Canada*.
- 2.9 Les aides en service le 14 juin 1995 sont intégrés à la liste d'ancienneté des ouvriers non spécialisés et reçoivent le taux de salaire protégé prévu de l'aide jusqu'à ce qu'ils quittent la Société ou jusqu'à ce qu'ils soient promus à une classification supérieure.

ARTICLE 3

RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 3.1 Sous réserve des conditions et exceptions prévues aux présentes, la Société déduit, à chaque période de paie, les cotisations syndicales de la paie de chaque employé régi par la présente convention.
- 3.2 La société retiendra un pourcentage fixe du salaire dû et payable à chaque employé relevant de la présente Convention collective. Le pourcentage est fixé à 1.355 % et payable à chaque période de paie, sous réserve des conditions et exceptions énoncées ci-dessous, et ne comprend pas les droits d'adhésion ni les contributions spéciales. Le montant retenu ne peut varier pendant la durée de la convention, sauf si la cotisation réglementaire est modifiée en conformité avec la constitution du Syndicat et les dispositions de l'article 3 s'appliquent dès réception par la Société d'un avis écrit du Syndicat de l'évolution du pourcentage à déduire.
- 3.3 Les employés qui détiennent un poste de supervision ou de nature confidentielle non soumis à toutes les dispositions de la présente convention collective sont exemptés de la retenue des cotisations syndicales.

- 3.4 Est admis à adhérer au Syndicat, tout employé qui remplit les conditions précisées dans la constitution du Syndicat, moyennant paiement des droits d'adhésion ou de réinscription exigés de tous les autres candidats. La Société retient à la source lesdits droits aussitôt qu'elle reçoit l'autorisation en bonne et due forme de les retenir sur la paie.
- 3.5 La retenue des cotisations de tout nouvel employé commence à la première période de paie durant laquelle l'employé est en service.
- 3.6 Si la paie d'un employé est insuffisante pour permettre la retenue du montant complet de la cotisation, la Société ne déduira pas de cotisation sur son salaire cette période de paie. La Société ne pourra différer ni reporter à une période de paie ultérieure une retenue qui n'a pas été faite pour cause d'insuffisance de salaire, sauf si elle reçoit l'autorisation en bonne et due forme d'effectuer lesdites retenues à la source.
- 3.7 L'employé n'a pas à verser plus d'une cotisation syndicale par mois. Si un employé occupe, au cours d'une même période de paie, des postes régis par des conventions collectives différentes, sa cotisation est versée au syndicat dont la convention régit le poste dont la prépondérance sur ce poste durant cette période.
- 3.8 Seules les retenues légalement exigibles, les sommes remboursables à la Société et les cotisations au régime de retraite ont priorité sur les cotisations syndicales.
- 3.9 Le montant des cotisations déduites des salaires ainsi qu'un relevé des retenues doivent être remis par la Société aux représentants attitrés du Syndicat, à la suite d'une entente mutuelle, dans les 40 jours civils qui suivent la période de paie pendant laquelle la retenue a été effectuée.
- 3.10 La Société n'est pas responsable financièrement ni autrement envers le Syndicat ou envers l'employé pour les omissions ou erreurs quant aux retenues pour les cotisations ou quant aux remises au Syndicat. S'il se produit, toutefois, une erreur dans la retenue de la cotisation d'un employé, la Société s'entendra directement avec l'employé pour effectuer le redressement. Dans le cas où la Société ferait une erreur de calcul dans le montant des cotisations remises au Syndicat, elle devra rectifier cette erreur lors d'un versement ultérieur.
- La Société décline toute responsabilité concernant les cotisations retenues en vertu des présentes dispositions, dès que les sommes ont été remises aux représentants attitrés du Syndicat.
- 3.11 Le montant de l'indemnité qui sera versé, le cas échéant, à la Société par le Syndicat pour services rendus aux termes du présent article, reste à déterminer, sous réserve d'une demande écrite avec un préavis de quinze jours de l'une ou l'autre des parties d'en faire l'étude.

3.12 En cas de poursuites judiciaires contre les parties aux présentes, ou contre l'une d'entre elles par suite de retenues ou de déductions à la source déjà effectuées ou devant être effectuées par la Société conformément aux dispositions de l'article 3.1, les parties doivent collaborer à la défense.

Chaque partie assume sa propre part des frais, sauf si le Syndicat désire retenir les services d'un avocat conseil. Dans ce cas, le Syndicat devra lui régler ses honoraires. À l'exception de ce qui précède, le Syndicat doit, indemniser intégralement et exonérer la Société de toutes pertes, dommages, frais, obligations ou dépenses subis à la suite de telles retenues ou déductions.

3.13 La Société doit procéder au cumul annuel (année civile) des cotisations syndicales et assurer l'inscription annuelle des montants correspondant à ces cotisations sur les feuillets T4, sous réserve des conditions suivantes:

- i) Le montant des cotisations syndicales déduites doit correspondre au montant des cotisations syndicales admissibles aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu. En d'autres mots, les cotisations syndicales prélevées à la source ne doivent comprendre aucun montant ne correspondant pas aux cotisations autorisées par la Loi de l'impôt sur le revenu.
- ii) Seules les cotisations syndicales faisant partie des retenues salariales doivent être ainsi inscrites sur les feuillets T4. Le Syndicat doit, quant à lui, comptabiliser et rapporter toute opération concernant les cotisations syndicales non effectuées par la Société, telles que les rectifications intersyndicales ainsi que les versements ou les remboursements directs de cotisations.

ARTICLE 4

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

4.1 Sous réserve des dispositions de l'article 4.3, toute plainte ou grief invoqué par un employé concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente Convention sera traité de la manière décrite ci-dessous. Ceci s'applique aussi à un employé qui croit avoir été traité injustement.

ÉTAPE 1

Un employé peut présenter pour redressement, une plainte à son superviseur immédiat. Si elle n'est pas redressée, l'employé peut en aviser le Président de grief ou son délégué dans les dix (10) jours civils suivant la date de la plainte.

Le Président de grief ou son délégué discutera du grief avec le Chef ou son délégué dans les vingt (20) jours civils suivant la date d'original de la cause du grief. Le formulaire de résolution de grief (Annexe IX) décrivant les circonstances du grief sera remis au Chef ou à son délégué au moins cinq (5) jours civils avant la réunion.

La réunion devrait être tenue en personne ou si une réunion personnelle n'est pas possible, qu'il le soit par appel conférence. Les parties tenteront de régler le grief au cours de la réunion et les résultats de leurs discussions seront consignés sur ledit formulaire. Le Président de grief transmettra une copie du formulaire de résolution de grief au vice-président régional ou son délégué après la réunion.

Les dispositions qui précèdent demeureront en vigueur pour la durée de la présente Convention.

ÉTAPE 2

Dans les vingt (20) jours civils suivant la réunion de l'étape 1, le vice-président régional ou son délégué peut en appeler par écrit de tout non résolu au Directeur Régional du Centre de la Maintenance ou son délégué. Une décision sera rendue dans les vingt (20) jours civils suivant la réception de l'appel à l'étape 2 en utilisant le formulaire soit l'Annexe IX.

La société et le syndicat reconnaissent la nécessité d'examiner tous les détails des divergences, et ce, par le biais de discussions ouvertes et franches. À cette fin, suivant la présentation d'un grief à l'étape 2 de la procédure de griefs, chaque grief sera réexaminé lors d'une conférence conjointe entre le vice-président régional et le responsable désigné de la société. Ladite rencontre entre les représentants mentionnés ci-dessus sera tenue à chaque quarante (40) jours civils ou à moins d'une entente mutuellement convenue. Une décision sera rendue à la Conférence conjointe ou autrement convenue.

Faute d'un règlement satisfaisant, le grief peut alors être soumis à la Médiations/Arbitrages des griefs tel qu'indiqués à l'Annexe VIII ou à la manière prévue à l'Article 5 de la Convention collective.

- 4.2 L'employé régi par la présente convention qui a terminé sa période d'essai peut en appeler de toute mesure disciplinaire prise à son endroit par la Société; les mesures disciplinaires prises au cours de la période d'essai d'un employé et se traduisant par son renvoi peuvent également faire l'objet d'un appel conformément au présent article.
- 4.3 Le Syndicat peut donner suite à un grief portant sur des mesures disciplinaires prises à l'endroit d'un employé à partir de l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs dans les vingt (20) jours civils de la date à laquelle l'employé a été informé de ladite mesure. Sur demande, le président de grief et/ou le vice-président régional du Syndicat doivent être saisis de toute preuve pertinente.
- 4.4 L'employé dont la suspension ou le renvoi est jugé injustifié doit réintégrer son poste et être pleinement rémunéré pour toutes les heures qu'il a perdues. Tout montant gagné par l'employé dans un autre emploi pendant que l'affaire était en délibéré doit être déduit du montant correspondant au total des heures perdues.
- 4.5 Si le Syndicat néglige de poursuivre le cours normal de la procédure dans les délais prescrits pour tout grief qui ne constitue pas une réclamation pour non-paiement de salaire, le différend est considéré comme étant sans objet créer de précédent, le tout sans préjudice pour aucune des parties. Si l'autorité compétente de la Société omet de rendre sa décision dans les délais prescrits pour un tel grief, il sera permis de passer à l'étape suivante.
- 4.6 Si le Syndicat néglige de poursuivre le cours normal de la procédure dans les délais prescrits pour une réclamation pour non-paiement de salaire formulée par écrit, le grief est considéré comme étant sans objet. Si l'autorité compétente de la Société omet de rendre sa décision en temps voulu, la Société doit satisfaire la réclamation. La mise en application de la présente disposition ne constitue pas une interprétation de la Convention collective.
- 4.7 Les délais fixés en vertu des dispositions du présent article peuvent être prolongés d'un commun accord des parties à n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs. De même, les délais établis à l'étape 1 du paragraphe 4.1 seront calculés à partir de la date de retour au travail de l'employé si la date du prétendu grief se situe pendant le congé annuel de l'employé ou pendant un congé dû à une blessure ou à une maladie.
- 4.8 Suite à une demande d'une des parties, telle rencontre devra être tenue dans les délais prescrits.
- 4.9 Toute rencontre entre les superviseurs locaux et le président de grief doit avoir fait l'objet d'une convocation et être tenue durant les heures normales de travail sans que le président de grief ou le délégué d'atelier ne subisse de perte de salaire.

- 4.10 Le président de grief ou le vice-président régional (ou un responsable exerçant des responsabilités équivalentes) qui juge qu'une infraction à l'une des dispositions de la présente convention a été commise, peut amorcer un grief dans les vingt (20) jours civils suivant la date d'origine du grief. Le grief sera logé à l'étape 1 par le président de grief ou encore à l'étape 2 par le vice-président régional.

ARTICLE 5

RÈGLEMENT DÉFINITIF DES GRIEFS

- 5.1 Tout grief fondé sur une interprétation ou une prétendue violation de la présente convention, tout appel interjeté par un employé se croyant injustement victime de mesure disciplinaire ou de renvoi, qui n'est pas réglé par la procédure normale de règlement des griefs, peut être soumis par l'une des parties, la Société ou le Syndicat, à un arbitre unique en vue d'obtenir une sentence définitive et exécutoire, sans interruption de travail.
- 5.2 La partie demandant l'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit dans les quarante (40) jours civils suivant la date de la décision rendue à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs.
- 5.3 Dans les quarante (40) jours civils suivant réception de la demande d'arbitrage, les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il y a entente dans les quarante (40) jours civils, le litige sera enregistré auprès de l'arbitre dans les vingt (20) jours civils suivant la demande d'arbitrage présentée en vertu du paragraphe 5.2. Faute d'entente à cet effet, la partie réclamante peut alors demander au ministre du Travail de désigner un arbitre et en informer l'autre partie. Cette dernière demande doit être présentée dans un délai strict de vingt (20) jours civils, suite aux quarante (40) jours susmentionnés.
- 5.4 Un exposé conjoint des faits et des points en litige et les clauses particulières de la convention collective qui n'auraient pas été respectées, doit être présenté par les deux (2) parties à l'arbitre avant la date de l'audience. Si les deux (2) parties ne s'entendent pas sur cet exposé, chacune d'elles doit soumettre à l'arbitre son propre exposé avant la date de l'audience et en fournir en même temps une copie à l'autre partie.
- 5.5 (a) Dans un délai raisonnable précédent la date prévue de l'arbitrage, normalement pas moins de 7 jours avant, la Société et le Syndicat s'échangeront toute la preuve documentaire et physique, telle que photographies, rubans sonores ou vidéos, qu'elles ont l'intention d'invoquer lors de l'audition de cet arbitrage.

(b) Si la Société ou le Syndicat offre une preuve documentaire ou physique lors de l'audition de cet arbitrage qui n'a pas été fournie à l'autre partie conformément au paragraphe précédent, cette dernière aura le droit à un ajournement d'au moins 30 jours, sur demande à l'arbitre.

5.6 Lors de l'audience en présence de l'arbitre, les arguments peuvent être présentés oralement ou par écrit, et chacune des parties peut appeler les témoins qu'elle juge nécessaire.

5.7 Les litiges portant sur d'éventuelles modifications du taux de salaire, de l'horaire ou des conditions de travail ou sur d'éventuels changements ou ajouts à la présente convention sont formellement exclus de l'autorité de l'arbitre, dont la sentence ne doit rien y ajouter, y retrancher, y modifier ou y annuler et doit tenir compte de chacune de ses dispositions.

L'arbitre rend aux parties, par écrit, sa sentence accompagnée des motifs sur lesquels elle repose dans les trente (30) jours civils suivant la clôture de l'audience, à moins que ce délai ne soit prolongé avec l'accord des deux (2) parties en cause.

5.8 Les deux (2) parties assument leurs frais respectifs engagés dans la présentation du grief à l'arbitre, mais les frais généraux ou communs, y compris la rémunération et les frais de l'arbitre, sont répartis également entre les parties.

5.9 Les délais prévus aux présentes peuvent être prolongés moyennant un accord national.

5.10 Pendant que l'affaire est en délibéré et avant que la sentence finale ne soit rendue par les plus hautes instances désignées dans la présente convention, ni l'employeur, ni les employés ne doivent suspendre le travail.

5.11 **Nonobstant les exigences procédurales de la convention collective, les parties conviennent de soumettre certains griefs non résolus lors de la séance conjointe à une procédure accélérée de médiation/d'arbitrage sur une base semestrielle.**

(a) **L'audience accélérée doit avoir lieu deux fois par an, ou selon d'autres modalités convenues d'un commun accord. Les audiences se tiendront à Montréal. Le Syndicat ou la Société doit soumettre à l'autre partie une liste des griefs à soumettre à la procédure accélérée de médiation/d'arbitrage au plus tard trente (30) jours avant l'audience de la procédure accélérée, sauf accord contraire. Dans la mesure du possible, tous les griefs doivent faire l'objet de la procédure accélérée, sauf dans les cas suivants :**

(i) **les cas de congédiement;**

- (ii) les cas de sous-traitance;
 - (iii) tout autre cas pour lequel il est convenu d'un commun accord qu'il ne sera pas traité dans le cadre de la procédure accélérée.
- (b) Les cas soumis à la procédure accélérée doivent être adressés aux médiateurs-arbitres désignés d'un commun accord et visés au point (J) des présentes.
- (c) Un exposé conjoint des questions en litige renfermant les faits du litige et faisant référence à une ou à des dispositions précises de la convention collective prétendument violées doit être soumis conjointement au médiateur-arbitre avant la date d'audience. Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur un exposé conjoint des questions en litige, chaque partie doit soumettre un exposé ex-parte distinct au médiateur-arbitre au plus tard vingt et un (21) jours avant la date de l'audience et fournir en même temps une copie de cet exposé à l'autre partie.
- (d) Lors de l'audience, les positions des parties doivent être présentées verbalement. Il n'est pas nécessaire d'utiliser des mémoires écrits pour la présentation des cas soumis à la procédure accélérée. Chaque partie dispose d'un total de vingt (20) minutes pour présenter sa position et ses arguments, et de dix (10) minutes supplémentaires pour la réfutation. Le fardeau normal de preuve prévaut. Les parties peuvent soumettre les documents, y compris un résumé de la présentation des parties, des dossiers ou d'autres preuves, qu'elles jugent appropriées, sous réserve des règles normales de recevabilité et du pouvoir discrétionnaire du médiateur-arbitre. Les décisions ne doivent pas créer de précédent ni faire l'objet de renvoi aux fins de cas futurs. Les décisions découlant de la procédure accélérée ne doivent pas être citées ou autrement invoquées lors de la présentation de tout autre cas devant un arbitre et ne doivent pas être communiquées, sauf aux parties. Les motifs écrits de la décision ne doivent être communiqués qu'aux parties au grief et sont numérotés dans l'ordre, uniquement pour faciliter l'identification administrative. Toutefois, la décision du médiateur-arbitre ne doit en aucun cas ajouter, soustraire, modifier, annuler ou ignorer une disposition de la convention collective. Le médiateur-arbitre doit, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ou s'il le juge approprié, rendre une décision immédiate, qui sera suivie d'une confirmation écrite plus détaillée.
- (e) Si, à tout moment au cours du dépôt ou de la présentation d'un cas dans le cadre de cette procédure, il apparaît au médiateur-arbitre, après consultation des parties, que le cas ne se prête pas à une audience et à un règlement appropriés dans le cadre de cette procédure, et qu'il devrait être entendu dans le cadre des procédures d'arbitrage normales, il peut renvoyer le cas aux parties pour qu'il soit

traité conformément à l'application normale des articles 5.1 à 5.10 (procédure d'arbitrage intégrale).

- (f) Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent, d'un commun accord, demander qu'une médiation soit entreprise à tout moment dans le cadre de la procédure accélérée. Le médiateur-arbitre peut, à sa seule discrétion, soumettre le litige à la médiation avant le début de l'audience de la procédure accélérée. Tout règlement par médiation est sans préjudice pour l'une ou l'autre des parties et ne doit pas être interprété comme une reconnaissance de responsabilité de la part de la Société ou du Syndicat.
- (g) Les représentations et les arguments au cours de cette procédure doivent être limités et restreints pour chaque cas à un maximum de deux (2) représentants pour le Syndicat et de deux (2) pour la Société. Les conseillers juridiques ne seront pas autorisés à y assister au nom de l'une ou l'autre des parties. Les témoins ne seront pas appelés à comparaître, mais des affidavits et des déclarations de témoins pourront être présentés comme preuves.
- (h) Chaque décision rendue dans le cadre de cette procédure sera définitive et exécutoire pour la Société, le Syndicat et tout employé concerné. Le médiateur-arbitre restera saisi de chaque cas présenté. Il est clairement entendu et convenu que les décisions ne doivent pas servir à établir un précédent pour les besoins d'un cas futur. À cette fin, les décisions ou règlements de médiation/arbitrage de la procédure accélérée ne doivent pas être cités ou autrement invoqués lors de la présentation de tout autre cas devant un arbitre et ne doivent pas être communiqués, sauf aux parties, à moins que le Code canadien du travail l'exige.
- (i) Les parties conviennent que ces cas peuvent être instructifs et que les résultats devraient aider à interpréter et à traiter des questions similaires qui pourraient se poser dans le milieu de travail.
- (j) Les parties conviennent que les arbitres suivants seront utilisés pour entendre les cas de la procédure accélérée.

Les principaux arbitres seront Tom Hodges, Johanne Cavé et Yves St-André. Ces arbitres doivent être utilisés à tour de rôle. Si aucun des arbitres susmentionnés n'est disponible, les parties s'efforceront de convenir d'un autre arbitre. Si aucun accord n'est convenu, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.
- (k) Tous les frais exigés ou encourus par le médiateur-arbitre doivent être partagés à parts égales entre la Société et le Syndicat.

- (l) **Les parties suivront régulièrement cette autre procédure de médiation/arbitrage accélérée et si des problèmes surviennent, le président de la section locale 100 d'Unifor et la directrice des Relations avec les employés de VIA Rail se rencontreront afin de résoudre le ou les problèmes qui se posent.**

ARTICLE 6

HORAIRE DE TRAVAIL ET PAUSES REPAS

- 6.1 (a) Sous réserve de dispositions contraires prévues aux présentes, la journée de travail est de huit heures.
- (b) Les ouvriers non spécialisés affectés à des lieux de travail éloignés peuvent être tenus de travailler huit (8) heures au cours d'une période de dix (10) heures consécutives. Durant les huit (8) 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 (3) ouvriers non spécialisés.
- 6.2 (a) Dans le travail à trois (3) postes, les heures respectives de présentation au travail sont de 6 h à 8 h, de 14 h à 16 h ainsi que de 22 h à 0 h.
- (b) Les postes du régime de vingt-quatre (24) heures sont désignés comme suit:
- (i) le premier poste est le poste de jour;
 - (ii) le deuxième poste est le poste de l'après-midi;
 - (iii) le troisième poste est le poste d'après-midi nuit.
- (c) Dans le travail à un ou à deux (2) postes au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, les horaires de travail sont les suivants :
- | | | |
|---------------|---|----------------|
| POSTE DE JOUR | - | 07h00 et 17h59 |
| POSTE DE NUIT | - | 18h00 et 06h59 |
- (d) Lorsqu'à un lieu de travail particulier, les horaires de travail prévus aux présentes ne permettent pas de répondre de façon appropriée aux impératifs du service, une équipe normale composée du nombre nécessaire d'employés peut être mise sur pied de façon à répondre aux exigences de ce lieu de travail, moyennant une entente mutuelle conclue entre les représentants des deux parties. Une telle entente mutuelle ne peut être refusée arbitrairement ni retardée indûment.

- 6.3 L'heure de présentation au travail de chaque employé est fixe; tout changement à cet égard doit faire l'objet d'un préavis minimum de vingt-quatre (24) heures.
- 6.4 Dans le travail à un (1), deux (2) ou trois (3) poste, on accorde une pause-repas de trente (30) minutes sans perte de salaire, **commençant et se terminant dans les limites de la cinquième heure de service à chaque quart**. Sous réserve d'une entente locale, la durée de la pause-repas d'un employé peut être portée à une heure, la période dépassant trente (30) minutes n'étant cependant pas rémunérée.

ARTICLE 7

QUATRE (4) JOURS À RAISON DE DIX (10) HEURES PAR JOUR

- 7.1 (a) Nonobstant toute disposition contraire de la présente convention, des affectations normales constituées de quatre (4) jours à raison de dix (10) heures par jour peuvent être établies avec un accord local préalable. Ces affectations sont soumises aux modalités de la convention collective, à l'exception des spécifications suivantes :
- (b) Chaque jour de dix (10) heures est considéré comme un jour et quart (1¼) aux fins du service rémunéré cumulatif.
- (c) Les employés ont droit à trois (3) jours de repos consécutifs par semaine de travail. Les pauses-repas sont accordées selon l'article 6.

NOTA : Si la planification opérationnelle ne permet pas d'établir trois (3) jours de repos consécutifs, le vice-président régional du syndicat et le chef principal de la société se rencontreront pour explorer des options alternatives dans un objectif de répondre aux exigences opérationnelles. Cette réunion ne peut être refusée arbitrairement ni retardée indûment.

- 7.2 (a) Les employés ont le droit d'être rémunérés au taux normal majoré de moitié pour les heures de travail effectuées en plus des dix (10) heures par jour ou des quarante (40) heures **de leur semaine de travail, conformément à l'article 2.1**
- (b) Les modalités de l'article 7 s'appliquent lorsque les employés sont tenus de travailler en vertu du présent article. Si un employé doit travailler selon un autre mode que celui prévu à l'article 7, l'article 9 s'applique alors.
- (c) **Les employés qui passent d'un quart de dix (10) heures à un quart de huit (8) ou dix (10) heures et qui commencent à**

travailler dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'heure de début initiale seront payés au taux des heures supplémentaires pour le premier quart à chaque changement. Les employés travaillant deux (2) quarts ou plus à un nouveau quart sont considérés comme étant transférés. Cependant, cela ne signifie pas le paiement de taux d'heures supplémentaires aux employés qui changent de quart lorsque les employés travaillent en alternance sur des quarts de travail déterminés, aux employés qui changent de quart dans le cadre de l'exercice de leurs droits d'ancienneté, ou aux employés en service de relève régulier.

- 7.3 (a) Les employés ont droit à un congé annuel payé sur la base de dix (10) heures par jour, quatre (4) jours par semaine, selon les modalités de l'article 16.
- (b) Les employés qui passent à ou de la semaine normale de cinq (5) jours ont droit à leur congé annuel payé selon les articles applicables à l'affectation détenue immédiatement avant le début de leur congé annuel ou d'une partie de celui-ci.
- 7.4 (a) Les employés affectés à de tels postes sont rémunérés pour les jours fériés sur la base de dix (10) heures par jour, selon les modalités de l'article 17.

ARTICLE 8

JOURS DE REPOS

- 8.1 L'employé a droit à deux (2) jours de repos consécutifs par période de sept (7) jours. Compte tenu des exigences dictées par l'exploitation et les horaires des trains, ces jours de repos doivent être accordés de préférence le samedi et le dimanche, puis le dimanche et le lundi.
- 8.2 On procédera à l'établissement des affectations normales de relève, comprenant cinq (5) jours de travail par semaine suivis de deux (2) jours de repos consécutifs, de façon que soit assuré le service de relève nécessaire ou que soient assurés à certains jours un service de relève indispensable et aux autres jours l'exécution d'autres travaux.
- 8.3 Lorsque les circonstances ne permettent pas l'établissement d'affectations de relève conformément au paragraphe précédent, d'autres mesures propres à assurer la relève peuvent être fixées par accord national. L'autorisation de pareilles dérogations ne doit pas être refusée arbitrairement.

- 8.4 L'heure de présentation au travail, la tâche et le lieu de travail des employés de relève peuvent être différents chaque jour, à condition qu'ils correspondent à ceux des employés remplacés.

ARTICLE 9

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET APPELS AU TRAVAIL

- 9.1 (a) Il convient d'éviter de recourir au travail supplémentaire; toutefois, quand les circonstances l'exigent, les employés pourront être autorisés à faire des heures supplémentaires. On tiendra à jour un registre des heures supplémentaires et des appels de chaque employé, de façon à assurer une répartition équitable des occasions de travailler des heures supplémentaires entre les employés.
- (b) Les listes de temps supplémentaire doivent être mises à jour aux deux semaines et affichées sur tous les babillards; une copie doit être envoyée au président.
- 9.2 (a) La même heure supplémentaire ne peut être majorée plus d'une fois. Les heures supplémentaires rémunérées, à l'exception des heures ne dépassant pas huit (8) heures qui sont payées les jours fériés ou lors d'un changement de postes, ne peuvent être comptées dans les quarante heures de la semaine de travail. Les heures rémunérées au moyen de paiements forfaitaires et d'indemnités spéciales, pour des motifs comme la présence à la Cour, les déplacements haut-le-pied, les voyages en service, etc., ne peuvent non plus être comptées à cette fin, sauf lorsqu'elles tombent pendant les heures de travail normales et que leur paiement est accordé à titre de compensation de ces heures ou quand elles sont visées par un article de la présente convention prévoyant le calcul des heures pouvant être majorées.
- (b) **Les employés qui passent d'un quart à un autre et qui commencent à travailler dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'heure de début initiale seront payés au taux des heures supplémentaires pour le premier quart à chaque changement. Les employés travaillant deux (2) quarts ou plus à un nouveau quart sont considérés comme étant transférés. Cependant, cela ne signifie pas le paiement de taux d'heures supplémentaires aux employés qui changent de quart lorsque les employés travaillent en alternance sur des quarts de travail déterminés, aux employés qui changent de quart dans le cadre de l'exercice de leurs droits d'ancienneté, ou aux employés en service de relève régulier.**
- 9.3 Les employés tenus à effectuer des heures supplémentaires ne peuvent être mis en inactivité au cours de leur horaire habituel, pour compenser.

- 9.4 Aux lieux de travail où l'effectif est suffisant, les employés ne doivent pas travailler pendant deux (2) jours de repos consécutifs (les jours fériés étant considérés comme jours de repos.)
- 9.5 (a) Toutes les heures travaillées les jours de repos, les jours fériés et en dehors des heures normales d'affectation doivent être rémunérées au taux normal majoré de moitié, en fonction du temps réellement travaillé, à l'exception des heures excédant seize heures consécutives de travail exécutées au cours d'une même période de vingt-quatre (24) heures et calculées à compter du moment où l'employé a effectivement commencé à travailler, ces heures étant rémunérées au taux double.
- (b) Les heures de travail effectuées en prolongement de l'horaire établi, avant ou après les heures normales d'affectation sont rémunérées au taux normal majoré de moitié à raison d'au moins :
- | | | |
|-------|---|----------------------------------|
| Avant | - | Une heure et vingt (20) minutes. |
| Après | - | Quarante (40) minutes. |
- (c) Le paragraphe ci-dessus ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées par un employé muté d'un poste à un autre ou par un employé en situation de licenciement.
- (d) Les employés qui sont appelés en service ou tenus de se présenter au travail en dehors de leurs heures normales d'affectation et qui s'y présentent effectivement reçoivent, même s'il ne leur est commandé aucun travail, un salaire correspondant à au moins trois (3) heures au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.
- 9.6 (a) Informés du travail à effectuer au moment de leur appel, ces employés ne sont tenus d'effectuer que le travail pour lequel ils ont été appelés ou un autre travail urgent devenu nécessaire depuis l'appel, qui ne pouvait être effectué assez rapidement par les équipes normales pour éviter des retards dans le mouvement des trains.
- (b) Tout employé a formellement droit à une pause repas dès qu'il a effectué une heure de travail en sus de son poste habituel.
- (c) Les employés effectuant des heures supplémentaires à qui l'on demande de travailler pendant la pause repas normale doivent se voir accorder une pause repas de vingt (20) minutes rémunérées au taux normal majoré de moitié, pause qui doit leur être accordée le plus tôt possible et avant la fin de leur tour de service.
- (d) L'employé qui effectue des heures supplémentaires en vertu du paragraphe 9.6 a droit à une pause repas après deux (2) heures de travail réel.

(e) Les employés qui sont appelés à faire des heures supplémentaires ne suivant ni ne précédant immédiatement leurs heures normales, mais au sein d'une équipe en affectation normale, doivent prendre leur pause repas en même temps que l'équipe.

9.7 Les employés dont la pause repas dépasse trente (30) minutes en vertu du paragraphe 6.4 et qui sont tenus de travailler durant cette pause-repas sont alors rémunérés au taux normal majoré de moitié calculé en fonction des minutes travaillées; ils doivent cependant disposer par la suite du temps nécessaire (non rémunéré) pour prendre leur repas.

9.8 Dans la mesure du possible, lorsque des ouvriers spécialisés sont disponibles, on ne doit pas affecter temporairement des ouvriers non spécialisés à des tâches d'ouvriers spécialisés, ni les muter temporairement pour effectuer de telles tâches dans le but d'éviter de payer des heures supplémentaires.

9.9 Sous réserve des dispositions des paragraphes 9.5 et 9.6 (a), les ouvriers spécialisés et les ouvriers non spécialisés qui accomplissent des heures supplémentaires pour effectuer l'inspection, le nettoyage, l'approvisionnement en glace et en eau ainsi que le ravitaillement des trains de voyageurs à l'horaire ou d'une partie de ceux-ci, reçoivent un salaire correspondant à au moins deux (2) heures de travail rémunéré au taux normal.

ARTICLE 10

MISSIONS D'URGENCE

10.1 Lorsqu'une situation d'urgence commande le déplacement d'une équipe hors de son point d'attache, ou de points satellites, les employés qui constituent cette équipe seront payés conformément aux dispositions ci-dessous.

10.2 Les employés appelés en mission d'urgence pendant leurs heures normales de travail sont payés à partir du moment de leur départ de leur point d'attache jusqu'au moment de leur retour à ce même point. S'ils sont appelés en mission d'urgence pendant qu'ils effectuent des heures supplémentaires, leur mission d'urgence débute à partir du moment où ils sont appelés, à moins qu'ils ne soient avisés de se présenter à une heure particulière, auquel cas on leur paie une heure de temps préparatoire.

- 10.3 Les employés de retour d'une mission d'urgence ayant commencé à travailler avant les huit heures précédant immédiatement l'heure à laquelle ils se présentent normalement au travail à leur point d'attache, et qui en raison de cette mission d'urgence n'ont pu bénéficier d'un repos de cinq (5) heures immédiatement avant le début de leur service normal ont droit à un repos d'au moins cinq (5) heures sans perte de salaire avant de se présenter au travail dans le cadre de leurs fonctions normales à leur point d'attache. Cette période de cinq (5) heures débute au moment où les employés sont relevés de leur service à leur point d'attache.
- 10.4 Les employés doivent être appelés le plus tôt possible avant leur départ de leur terminal et doivent, au retour, rapporter leurs outils aux endroits convenus.
- 10.5 Les employés appelés en mission d'urgence sont payés au taux normal pour tout le temps passé au travail, en attente ou en déplacement pendant les heures correspondant à leurs heures d'affectation normales à leur terminal et sont payés au taux normal majoré de moitié pendant leurs heures supplémentaires, sous réserve des dispositions du paragraphe 9.5. S'ils sont autorisés à interrompre leur service entre 21 h et 7 h pour prendre un repos de cinq (5) heures ou plus, ils ne sont pas payés pendant cette période pourvu que des installations pour dormir soient disponibles à bord de nos trains ou ailleurs et qu'ils ne soient pas dérangés pendant cette période de cinq (5) heures ou plus par du travail d'urgence. Le Chef de service est la seule personne qui peut exiger d'un employé en période de repos l'exécution d'un travail d'urgence.
- 10.6 Les employés, appelés 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 équivalente à quatre (4) heures au taux normal de salaire.
- 10.7 Les employés appelés en mission d'urgence qui sont ainsi empêchés d'accomplir leur horaire habituel de travail à leur point d'attache sont payés pour au moins l'équivalent de huit heures au taux normal de leur salaire pour chaque journée normale de travail. Cette disposition s'applique aussi lors de jours de repos, étant entendu que si les employés sont retenus pendant ces jours de repos et ne sont pas appelés à travailler, ils sont payés un minimum de huit heures au taux normal de leur salaire pour chaque journée de repos pendant laquelle ils sont ainsi retenus.
- 10.8 Les employés appelés en mission d'urgence, où les repas et le logement ne sont pas fournis, ont droit au remboursement des dépenses nécessaires réellement engagées. Ils ne sont tenus de présenter des pièces justificatives pour leurs dépenses nécessaires réelles que si ces dernières dépassent 4,50 \$ pour le déjeuner, 5 \$ pour le dîner et 7 \$ pour le souper.
- 10.9 Les modes de paiement prévus au présent article s'appliquent sous réserve des dispositions particulières concernant le travail effectué les jours fériés.

10.10

a) Les moniteurs de train qui sont affectés aux trains sur une base régulière ou occasionnelle à surveiller et effectuer des réparations immédiates en cours de route, sous la direction des équipages d'exploitation, seront rémunérés conformément à cette règle.

b) Les positions secondaires de « moniteurs de train » seront affichées annuellement au mois de septembre/octobre dans chaque endroit, et ce, par classifications. Ce poste n'affectera pas les jours de repos normal, le taux de salaire ou le quart de travail des candidats ayant réussi les essais avec succès.

c) Les « moniteurs de train » seront tenus de posséder la qualification d'« inspecteur locomotive qualifié » ou « inspecteur certifié de voiture » propre à leurs métiers.

d) Préalablement à l'obtention d'un poste de moniteur de train, la société fournira les instructions et la formation spécifiques afin d'exercer les fonctions d'un moniteur de train, et ce, à l'intérieur de (30) jours civils. Le candidat doit passer le test de qualification propre à leurs métiers et démontrer les compétences nécessaires afin d'effectuer en toute sécurité les tâches affectées à l'obtention d'un résultat concluant.

e) L'affectation des moniteurs de trains se fait à même la classification dont la prépondérance du travail est celle qui est prévue pour cette fonction. Toute heure supplémentaire effectuée par un Moniteur de trains est comptée comme heure supplémentaire aux fins de la répartition équitable d'heure supplémentaire à l'annexe 6 de la Convention collective.

f) La société se réserve le droit d'affecter un technicien ou un gestionnaire de mener en Route l'analyse et la résolution de problèmes de trains ou d'équipements individuels, assisté par les équipages d'exploitation.

ARTICLE 11
TAUX DE SALAIRE ET PRIMES DE POSTE

11.1 (a)

TAUX DE SALAIRE ET PRIMES DE POSTE		
Classifications	1 jan. 2020	1 jan. 2021
Électricien	35,29\$	36.00\$
Chef d'équipe Électricien	36,54\$	37.25\$
Technicien de voiture ferroviaire	35,29\$	36.00\$
Chef d'équipe – Technicien de <i>wagon chemin de</i>	36,54\$	37.25\$
Mécanicien de moteur diesel	35,29\$	36.00\$
Chef d'équipe – Mécanicien de moteur diesel	36,54\$	37.25\$
Aide à salaire protégé	29,00\$	29.58\$
Ouvrier non spécialisé	28,37\$	28.94\$
Chef d'équipe – Ouvrier non spécialisé	29,62\$	30.19\$
Apprenti Les apprentis seront rémunérés conformément à l'article 24.3(c) de la présente convention collective.		

- (b) Effectif le 1 septembre 2004, les employés qui agissent comme Chef d'équipe conformément à l'article 23 toucheront un supplément de 1,25 \$ l'heure pour la durée de cette fonction. Les taux horaires sont les suivants :
- (c) Les employés qui agissent comme pré-inspecteurs, conformément à l'article 22.2e), recevront 1,00 \$ l'heure de plus.

- (d) Les employés détenant une position d'entraîneurs de formation recevront un supplément de 1,25 \$ l'heure pour la durée de cette fonction. Cette augmentation est incluse dans le salaire.
- (e) Un employé de métier détenant un certificat provincial valide, ou un certificat de Qualification, ou un certificat d'apprentissage reconnu ou l'équivalent, ou une carte de compagnon Unifor, ou quelqu'un qui a obtenu la reconnaissance des acquis dans un métier comme technicien de wagon chemin de fer, mécanicien de moteur diesel, électricien, technicien de laboratoire électronique, soudeur, réfrigération mécanique, technicien d'usinage, et autres, approuvé par le Comité consultatif des métiers et qui est capable de travailler comme telle sera éligible à une rémunération de qualification horaire de 1,00 \$ pour les métiers mentionnés ci-dessus.

- 11.2
- (a) Les ouvriers non spécialisés affectés à la conduite de tracteurs, monte-personnes (JFG) et de grues roulantes sont payés au taux de salaire protégé prévu de l'aide pour la durée de cette fonction.
 - (b) Les ouvriers non spécialisés assignés à laver ou souffler les condenseurs HVAC et brancher ou débrancher les câblots 480 volts à la prise de quai seront payés au taux établis d'aide à salaire protégée pour le temps réellement travaillé.

11.3 L'employé affecté temporairement à un poste de niveau supérieur visé par la présente convention est payé au taux de salaire correspondant à ce poste; l'employé affecté temporairement à un poste de niveau inférieur continue d'être payé au taux de salaire correspondant à son poste habituel.

11.4 Les employés affectés normalement à des postes de travail qui commencent entre 14 h et 21 h 59 ainsi que ceux entre 22 h et 5 h 59 reçoivent une prime de poste telle que prévue ci-dessous :

QUARTS DE TRAVAIL	1 jan. 2013	1 jan. 2014	1 jan. 2015
14:00 – 21:59	0.75	0,75	0,75
22:00 – 05:59	1.00	1,00	1,00

La prime de poste n'est pas majorée pour les heures supplémentaires et elle n'est pas versée lors des congés rémunérés tels que le congé annuel payé, les jours fériés, etc.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

- 12.1 Un nouvel employé n'est considéré comme permanent qu'après avoir effectué soixante-cinq (65) jours de travail réel. La direction peut prolonger cette période d'essai jusqu'à un maximum de 130 jours avec l'accord écrit du président local de loge. Entretemps, à moins que la Société ne le congédie pour cause, l'ancienneté de l'employé court à partir de la date où il entre en service dans la classification visée par la présente convention.
- 12.2 Sauf dispositions contraires énoncées aux présentes, l'ancienneté des employés régis par la présente convention est assujettie aux limites du terminal d'ancienneté où ils travaillent ainsi qu'à la date de leur entrée en fonction dans leurs classifications respectives. Ces classifications sont les suivantes :
- Électricien
 - Technicien de wagon chemin de fer
 - Mécanicien de moteur diesel
 - Apprenti
 - Ouvrier non spécialisé
- 12.3 Si deux (2) employés ou plus sont entrés en service le même jour dans la même classification, leur rang d'ancienneté sur la liste est établi comme suit :
- (i) L'employé le plus ancien est celui qui compte le plus grand nombre d'années de service dans son métier au sein de la Société;
 - (ii) Si au terme du paragraphe (i) le nombre d'années d'ancienneté est le même, l'employé le plus ancien est celui qui compte le plus grand nombre d'années de service dans la Société;
 - (iii) Si au terme du paragraphe (ii) le nombre d'années d'ancienneté est le même, l'employé le plus ancien est celui qui a transmis électroniquement, le premier, son formulaire d'application à la Société; et
 - (iv) Si au terme du paragraphe (iii) le nombre d'années d'ancienneté est le même, les noms des employés sont inscrits sur la liste d'ancienneté dans l'ordre convenu par accord régional.

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

12.4 Les listes d'ancienneté du terminal (et/ou de la région) sont établies et affichées chaque année en décembre, et on peut y proposer des rectifications pendant les soixante jours civils suivant la date de leur affichage. Toute contestation ou demande de rectification doit être adressée par écrit au supérieur immédiat compétent, des copies devant être envoyées au président de loge ainsi qu'au vice-président régional dans les soixante jours civils prévus. Si aucune contestation n'est présentée dans ce délai, les dates figurant sur la liste sont considérées exactes et ne peuvent être changées ultérieurement, sauf accord régional contraire ou en cas de fautes typographiques.

Les listes d'ancienneté peuvent être consultées, et la Société doit en fournir des exemplaires au président de loge ainsi qu'au vice-président régional.

12.5 À compter du 1er janvier 2001, un employé qui n'a pas à son crédit de service rémunéré au sens de cette convention pendant une période de 24 mois, perd son ancienneté, son nom est rayé de la liste d'ancienneté et son emploi est terminé. La période de 24 mois ci-dessus sera prolongée jusqu'à ce que cessent les indemnités hebdomadaires de mise à pied. À la fin de cette période de 24 mois, l'employé(e) affecté(e) qui désire maintenir son ancienneté doit en aviser par écrit le directeur du Centre d'entretien ou son délégué(e).

Cette demande doit être renouvelée annuellement et être livrée avant le 15 janvier de chaque année. Un congé autorisé autrement que pour mise à pied, tel que pour maladie, blessure, congé syndical, accidents du travail ou absence autorisée à la demande de l'employé(e), est considéré comme un service rémunéré au sens de la présente convention. Une copie de la liste des employés dont les noms seront rayés de la liste d'ancienneté par suite de la présente disposition sera remise au président de loge désigné. La Société fera de son mieux pour aviser les employés mentionnés ci-dessus.

12.6 **Superviseur permanent**

Un employé qui détient de l'ancienneté dans le cadre de la présente convention collective et qui occupe présentement ou qui pourrait à l'avenir être promu au sein de la Société à un poste qui n'est pas couvert par la présente convention collective ou toute autre convention collective continuera d'apparaître sur la liste d'ancienneté de son groupe, à son point d'attache; il conservera ses droits d'ancienneté et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant qu'il occupe son nouveau poste, pour une période de six (6) mois cumulatifs. Le vice-président régional doit être informé de toutes promotions.

À l'échéance de ce délai, cet employé cessera d'accumuler de l'ancienneté jusqu'à ce qu'il réintègre un poste au sein de l'unité de négociation. On avisera le vice-président régional lorsque la promotion sera définitive. Ledit délai de six (6) mois cumulatifs pourra être prorogé par le biais d'un accord régional.

Dans les trente (30) jours civils suivant la fin de son service à un poste-cadre permanent ou à un poste exclu de la convention, cet employé doit déplacer l'employé détenant le moins d'ancienneté de sa classification à son terminal d'ancienneté, ou bien exercer ses droits à l'égard d'un poste vacant ou nouvellement créé dans son terminal d'ancienneté, à défaut de quoi son nom sera rayé de la liste d'ancienneté. Le vice-président régional doit être informé, immédiatement, de la date de fin de service et sera consulté pour discuter de la nature d'un poste nouvellement créé avant le processus d'affichage.

Superviseur de relève/temporaire

Un employé qui a de l'ancienneté dans le cadre de la présente convention collective et qui occupe actuellement ou qui pourrait à l'avenir occuper au sein de la Société un poste temporaire qui n'est pas couvert par la présente convention collective ou toute autre convention collective continuera d'apparaître sur la liste d'ancienneté de son groupe, à son point d'attache; il conservera ses droits d'ancienneté et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant qu'il occupe son nouveau poste, pour une période de douze (12) mois cumulatifs. Le responsable compétent de la Société doit informer le président de grief et le vice-président régional d'une telle promotion et de sa durée prévue. Ledit délai de douze (12) mois cumulatifs pourra être prolongé par le biais d'un accord régional.

Lorsque les douze (12) mois cumulatifs ont été atteints, un employé doit travailler au moins deux (2) semaines à son poste syndiqué précédent avant qu'il soit réaffecté à un poste de relève/temporaire.

L'employé temporairement promu à un poste cadre ou exclu de la convention doit, dans les sept (7) jours civils suivant la fin de son affectation temporaire, réintégrer le poste permanent qu'il détenait avant d'être promu si ce poste a été pourvu conformément à l'article 13. Si le poste permanent en cause a été aboli ou n'a pas été pourvu conformément à l'article 13, l'employé doit exercer ses droits d'ancienneté conformément à l'article 14.

Poste de non-supervision

- (a) Un employé qui a de l'ancienneté dans le cadre de la présente convention collective et qui, **avant le 1^{er} janvier 2020, occupe** au sein de la Société **un poste temporaire** de non-supervision qui n'est pas couvert par la présente convention collective continuera d'apparaître sur la liste d'ancienneté de son groupe, à son point d'attache, **devra, à compter du 1^{er} avril 2021, payer des cotisations syndicales pour conserver** ses droits d'ancienneté et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant qu'il occupe son nouveau poste.

- (b) **Un employé qui a de l'ancienneté dans le cadre de la présente convention collective et qui occupe ou qui pourrait à l'avenir occuper au sein de la Société un poste temporaire de non-supervision qui n'est pas couvert par la présente convention collective continuera d'apparaître sur la liste**

d'ancienneté de son groupe, à son point d'attache, et continuera de payer des cotisations syndicales pour conserver ses droits d'ancienneté et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant qu'il occupe son nouveau poste.

La société informera le président de grief de cette promotion, y compris l'objectif de l'affectation et la durée prévue.

L'employé temporairement promu à un poste de cadre ou exclu de non supervision de la convention collective doit, dans les sept (7) jours civils suivant la fin de son affectation temporaire, réintégrer le poste permanent qu'il détenait avant d'être promu si ce poste a été pourvu conformément à l'article 13. Si le poste permanent en cause a été aboli ou n'a pas été pourvu conformément à l'article 13, l'employé doit exercer ses droits d'ancienneté conformément à l'article 14. Le responsable compétent de la Société doit informer le président de grief le moment que l'employé retournera au sein de l'unité syndicale.

NOTA : Voir l'annexe IX

- 12.7 Dans le cas d'un employé licencié, en congé autorisé, en congé annuel ou en congé pour cause de maladie ou d'accident au moment de l'affichage, le délai de soixante (60) jours prescrit dans le présent article 14.4 court à partir de la date de retour au travail de l'employé.
- 12.8 À VIA Rail Canada Inc., les territoires régionaux d'ancienneté sont les suivants : VIA Ouest, VIA Ontario, VIA Québec (y compris Ottawa) et VIA Atlantique (y compris Gaspé).
- 12.9 Les délimitations territoriales qui régissent actuellement l'ancienneté ne peuvent être changées que par accord national.

ARTICLE 13

AFFICHAGE ET ATTRIBUTION DES POSTES

- 13.1 En cas de postes vacants ou nouveaux à combler ou de nécessité d'augmenter le personnel dans une classification pour une période estimée à quatre-vingt-dix (90) jours civils ou plus, ces postes doivent être affichés pendant au moins sept (7) jours civils à l'intention des employés de ladite classification dans le terminal d'ancienneté dont ces postes relèvent, et ils seront attribués d'après l'ancienneté, sous réserve du paragraphe 13.6. Le président de grief sera consulté.

NOTA : Aux termes du paragraphe 13.1, les employés n'ayant occupé que des postes temporaires ou des postes temporairement vacants, ne pourront accéder à des postes permanents que dans leur classification d'emploi et selon leur ancienneté régionale, conformément au paragraphe 13.3.

13.2 En cas de postes vacants ou nouveaux à combler ou de nécessité d'augmenter le personnel dans une classification pour une période estimée à moins de quatre-vingt-dix (90) jours civils, ces postes peuvent être sollicités par les employés compétents détenant le plus d'ancienneté au point de travail concerné dans le terminal d'ancienneté. Le président de grief sera consulté.

L'employé 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. Les postes vacants par suite de congés annuels, de congés autorisés, de congés pour cause de maladie ou d'accident ou pour tout autre motif, sont assujettis aux dispositions du présent paragraphe.

NOTA : Aux termes des paragraphes 13.1 et 13.2, l'employé sera autorisé à occuper le poste qui lui a été accordé dans son terminal d'ancienneté dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la date de clôture du bulletin. Le nom des postulants retenus doit être affiché dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de clôture.

13.3 (a) En cas de postes vacants ou nouveaux pour une durée estimée à au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils nécessitant du personnel supplémentaire, si ce poste n'est pas comblé par un employé de la même classification dans un terminal d'ancienneté, il est affiché pendant au moins sept (7) jours civils à l'intention des employés détenant de l'ancienneté dans cette classification dans la région. À qualifications égales, l'ancienneté prime. Le président de loge local et le vice-président régional doivent recevoir copie des bulletins de postes à combler.

(b) L'ancienneté d'un employé muté en vertu du paragraphe 13.3 est transférée à son nouveau terminal d'ancienneté et ses droits à son terminal d'origine cesseront après quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant sa mutation. Toutefois, un employé licencié dans sa classification à son terminal d'ancienneté peut exercer ses droits en vertu du présent paragraphe sans perdre son ancienneté à son terminal d'origine. Le président de grief et le vice-président régional doivent recevoir copie des bulletins de postes à combler.

NOTA : Voir article 25 : préalablement à l'embauche d'un nouvel employé, les employés à temps partiel auront le droit d'appliquer sur un poste vacant dans leur classification une fois les dispositions du règlement 13.2 et 13,3 ont été épuisées.

13.4 En l'absence de postulants répondant aux exigences définies aux paragraphes 13.1, 13.2 et 13.3 et si le programme de formation normal des ouvriers ne peut fournir suffisamment d'employés pour accomplir le travail exigé, les postes d'ouvrier peuvent être comblés par des ouvriers non

spécialisés jusqu'à ce que des électriciens, mécanicien de moteur diesel, ou technicien de voiture chemin de fer compétents soient disponibles à cette fin.

13.5 Si le recours décrit au paragraphe 13.4 ne permet pas de combler suffisamment de postes d'ouvrier pour répondre aux exigences, d'autres ouvriers spécialisés régis par la présente convention peuvent être mutés ou embauchés, prenant en considération leur expérience et en autant qu'ils aient la capacité de réussir l'examen d'aptitude de la Société et la capacité de démontrer les compétences requises pour exécuter les tâches assignées de manière sécuritaire et avec succès.

13.6 Lorsqu'un employé pose sa candidature pour un poste en vertu de son ancienneté et que la Société est d'avis qu'il ne possède pas les aptitudes requises pour se qualifier dans un délai de trente (30) jours civils ou moins, la direction ne peut lui refuser le poste en question sans avoir consulté au préalable le président de grief.

Lorsqu'un employé exerce ses droits d'ancienneté et que la Société est d'avis qu'il peut posséder les qualifications requises pour un poste, ce dernier bénéficiera d'une période d'essai de trente (30) jours civils et pourra être prolongée jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours civils. Le président de grief doit être consulté et telle demande ne peut être refusée arbitrairement ni retardée indûment.

Au cours de cette période d'essai, la société doit fournir la formation pertinente aux tâches à accomplir. Cette formation peut être clôturée si l'employé n'a pas démontré suffisamment de progrès ou d'aptitude à réussir la formation.

Si un employé n'obtient pas un poste pour lequel il a posé sa candidature en vertu de son ancienneté, ou s'il ne se qualifie pas pendant les périodes d'essai, cet employé et son président de grief ont le droit à une explication écrite du responsable compétent de la Société, exposant les raisons de la décision, lesquelles peuvent être contestées conformément à la procédure de règlement des griefs.

Si un employé est jugé inapte à occuper un poste pendant la période d'essai mentionnée, il est réaffecté à son ancien poste, sans qu'il ne soit nécessaire d'émettre un bulletin supplémentaire.

13.7 Lorsque l'on doit transférer certains travaux d'un terminal d'ancienneté ou d'une région à un autre terminal d'ancienneté ou à une autre région, seul le nombre suffisant d'employés pour exécuter ces travaux ne doivent, en vertu de leur ancienneté, se voir accorder la possibilité d'être mutés tout en préservant leur droit d'ancienneté déjà acquis et les voyant transférés à leur nouveau terminal d'ancienneté. Le président de la section local du réseau ainsi que le responsable compétent de la Société doivent déterminer conjointement le nombre d'employés devant faire l'objet d'une telle mutation.

Les employés mutés en vertu du présent paragraphe perdent, après quatre-vingt-dix (90) jours civils, l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans leur terminal original d'ancienneté.

- 13.8 Les employés temporairement mutés ou affectés à des terminaux extérieurs pour combler temporairement des postes vacants sont payés au taux normal depuis le moment de l'ordre de départ jusqu'au moment où ils 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, ils bénéficient, avant de prendre leur service, d'un repos de cinq (5) heures ou plus, cette période n'est pas payée.

À ce lieu de travail, leur salaire est calculé d'après l'horaire établi à ce terminal, et on leur garantit un salaire d'au moins huit (8) heures par jour.

Si les repas et le logement ne sont pas fournis par la Société, celle-ci prend à sa charge les frais encourus et nécessaires.

Pour le voyage de retour, le temps passé en attente ou en déplacement est payé au taux normal jusqu'au moment du retour à leur terminal.

Les employés qui doivent quitter leur terminal pendant des heures supplémentaires bénéficient d'une heure de préparation au taux normal.

- 13.9 Les délais précisés dans le présent article commencent à courir à compter de la date de retour au travail en ce qui concerne les employés en congé autorisé, en congé annuel ou encore en congé pour cause de maladie ou d'accident.

ARTICLE 14

RÉDUCTIONS DE PERSONNEL, DÉPLACEMENTS ET RAPPELS AU TRAVAIL

- 14.1 L'exercice des droits d'ancienneté à l'intérieur d'un terminal d'ancienneté ayant pour effet de déplacer un employé comptant moins d'ancienneté 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.

L'employé ainsi déplacé a le droit de déplacer à son tour l'employé détenant le moins d'ancienneté dans le secteur de travail désigné de son choix, ayant le poste, les jours de repos, l'horaire de travail et le taux de salaire qui lui conviennent.

Aux fins du présent paragraphe, le secteur de travail désigné correspond à celui qui définit le paragraphe 13.1.

L'employé initialement déplacé doit en être informé pendant son service aussitôt que possible et au moins vingt-quatre (24) heures d'avance. Il doit

faire connaître ses intentions par écrit à son supérieur dans les quarante huit heures qui suivent l'avis reçu, et ne doit pas différer indûment tout déplacement ultérieur. À défaut de procéder de cette façon, l'employé touché est affecté au poste occupé par l'employé comptant le moins d'ancienneté ou tout autre poste vacant dans sa classification d'emploi, au terminal que sa qualification lui permet d'intégrer. Le président de loge doit être consulté à cet effet.

14.2 Lorsque des licenciements s'imposent, pour quelque raison que ce soit, la réduction de l'effectif doit se faire en sens inverse de l'ordre d'ancienneté défini au paragraphe 12.2, et les employés en formation en tant qu'électricien, mécanicien de machinerie lourde ou mécanicien spécialisé seront licenciés selon l'ordre inverse de leur date d'admission dans leur classification respective.

14.3 Lorsqu'une réduction du personnel s'impose dans un terminal d'ancienneté, un préavis d'au moins quatre (4) jours ouvrables est donné aux employés touchés par cette mesure, et la liste en est fournie au président de loge ainsi qu'au vice-président régional. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés embauchés pour moins de soixante-cinq (65) jours de travail réel en raison de circonstances spéciales.

Si une grève ou un arrêt de travail est déclenché dans l'industrie ferroviaire avec un préavis de moins de quatre (4) jours, un préavis moindre est alors autorisé.

14.4 L'employé licencié de son terminal d'ancienneté peut :

(a) déplacer, dans les trente (30) jours civils qui suivent, l'employé le moins ancien de sa classification au terminal d'ancienneté le plus près dans sa région à ce moment-là. Cet employé conserve ses droits dans son terminal d'ancienneté d'origine et jouit d'un droit de rappel d'après l'ordre d'ancienneté en cas de poste vacant pour une durée estimée à quatre-vingt-dix (90) jours civils ou plus.

L'employé qui accepte son rappel dans les sept (7) jours civils réintègre son terminal d'ancienneté d'origine dans les quinze jours civils suivant son acceptation et perd alors les droits d'ancienneté qu'il détenait dans son terminal d'ancienneté précédent.

L'employé qui n'accepte pas cette réintégration dans les sept (7) jours civils suivant le rappel perd ses droits d'ancienneté dans son terminal d'ancienneté d'origine, et il n'en détient plus que dans son nouveau terminal d'ancienneté; ou

NOTA : En vertu de l'alinéa 14.4 (a), lorsque plus qu'un employé choisit de procéder à un déplacement au sein du même terminal, ils ont le droit, par ordre d'ancienneté, de

déplacer les employés touchés qui comptent moins d'ancienneté qu'eux.

- (b) choisir de demeurer licencié à son terminal d'origine, sous réserve de rappel dans ce terminal.
- (c) l'ancienneté d'un employé muté en vertu du paragraphe 14.4 ne peut être reconnue qu'à deux (2) terminaux d'ancienneté dans sa région, soit son terminal d'origine et le dernier terminal où il a été muté.

14.5 L'application des paragraphes 14.1 et 14.4 doit se faire en conformité avec les dispositions du paragraphe 13.6.

14.6 En cas de rétablissement de l'effectif, les employés licenciés ont priorité de réemploi par ordre d'ancienneté. Ils sont avisés par courrier recommandé à leur dernière adresse connue et réintègrent la classification dans laquelle ils détiennent de l'ancienneté à leur terminal d'origine. En cas d'insuffisance d'ouvriers en électricité, mécaniciens de machinerie lourde, et de mécaniciens spécialisés licenciés, les employés qui étaient en formation seront requis, par ordre d'ancienneté, de réintégrer cette classification. La liste des employés devant faire l'objet d'un tel rappel doit être communiqué au président de grief.

L'employé licencié qui n'a pas effectué de déplacement aux termes de l'alinéa 14.4 (a) conserve ses droits d'ancienneté dans sa classification, à son terminal d'ancienneté d'origine et y jouit d'un droit de rappel par ordre d'ancienneté. S'il est rappelé lors d'une vacance de poste estimée à quatre-vingt-dix (90) jours civils ou plus à son terminal d'ancienneté d'origine, il doit, à moins de présenter un refus justifié, accepter sa réintégration dans les sept (7) jours civils suivant le rappel, faute de quoi il perd ses droits d'ancienneté dans sa classification, à son terminal d'ancienneté d'origine.

14.7 Il revient à l'employé licencié ou à l'employé qui en déplace un autre dans sa région, conformément au paragraphe 14.4, d'informer de son adresse courante le responsable compétent de son terminal d'ancienneté d'origine.

14.8 Sauf disposition contraire du paragraphe 14.6, les délais prescrits dans le présent article courent à partir de la date de retour au travail dans le cas des employés en congé autorisé, en congé annuel ou en congé pour cause de maladie ou d'accident.

ARTICLE 15

RÉADAPTATION

15.1 Lorsqu'un employé devient physiquement inapte et qu'il se révèle incapable d'accomplir les fonctions qui lui sont normalement dévolues dans le cadre du poste qu'il occupe et ne peut exercer ses droits d'ancienneté à son terminal

pour un poste dont il est en mesure d'exécuter les fonctions, le vice-président régional et l'Officier, Relations de travail ou leurs délégués doivent se rencontrer dans le but de lui trouver une affectation au sein de l'effectif existant.

- 15.2 Après accord régional, les parties peuvent décider d'affecter l'employé physiquement inapte à un poste que sa compétence et ses aptitudes lui permettent d'occuper, même s'il faut pour cela déplacer un employé en bonne condition physique. L'employé ainsi déplacé peut exercer ses droits d'ancienneté pour détenir un poste que sa compétence et ses aptitudes lui permettent d'occuper.
- 15.3 L'employé réadapté ne peut être déplacé de son nouveau poste par un employé en bonne condition physique aussi longtemps qu'il occupe ce poste, à moins qu'un employé plus ancien que lui ne puisse autrement conserver un emploi dans son terminal d'ancienneté.
- 15.4 Si l'employé parvient à se rétablir, il peut être déplacé et, en l'occurrence, il se prévaut de ses droits d'ancienneté.
- 15.5 Lorsqu'un employé plus ancien et en bonne condition physique est d'avis que l'application des dispositions du présent article lui feront subir un préjudice, le vice-président régional peut soumettre son cas au directeur régional de la Société.
- 15.6 Aux fins de réadaptation des employés, les considérations relatives aux années de service à la Société constituent le critère déterminant en ce qui a trait au poste de travail ou à l'emploi occupé.
- 15.7 Lorsqu'il n'existe aucun employé en réadaptation pour occuper les postes qui leur sont réservés, ces derniers peuvent être attribués aux employés ayant à leur crédit de nombreuses années de loyaux services à la Société qui éprouvent des difficultés à fournir un effort musculaire soutenu (compte tenu des limites d'âge prévues pour la retraite).
- 15.8 L'employé muté en vertu de l'article 15 (Réadaptation) et moyennant un accord régional, d'un terminal à l'autre au sein de sa région en vue de faire l'objet d'une mutation permanente perd, après quatre-vingt-dix (90) jours civils, son ancienneté au terminal qu'il vient de quitter et transfère ses droits d'ancienneté au terminal où il vient d'être muté.

ARTICLE 16 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

- 16.1 L'employé qui, au début de l'année civile, ne remplit pas les conditions du paragraphe 16.2 ci-dessous, a droit à un jour ouvrable de congé annuel payé par période de vingt-cinq (25) jours de travail cumulatif rémunéré, ou la

majeure partie de cette période, effectuée l'année précédente, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, aussi longtemps qu'il n'a pas droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 16.2.

- 16.2 Sous réserve des dispositions précisées en (1) ci-dessous, l'employé qui, au début de l'année civile, compte au moins trois (3) ans de service continu et a rempli des fonctions cumulatives rémunérées pendant au moins 750 jours a droit à un jour ouvrable de congé payé par période de seize et deux tiers jours de travail cumulatif rémunéré, ou la majeure partie de cette période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de quinze jours ouvrables. La même règle s'applique les années suivantes aussi longtemps que l'employé ne bénéficie pas d'un congé annuel plus long en vertu du paragraphe 16.3.

NOTA (1): L'employé visé au paragraphe 16.2 a droit à un congé annuel payé aux conditions qui y sont précisées si, à la date de son quatrième anniversaire de service ou d'un anniversaire suivant, il compte 1 000 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi il est régi par les conditions prévues au paragraphe 16.1. Les jours de congé annuels payés dont il avait profité sans y avoir droit sont soustraits de son congé annuel payé de l'année civile suivante. S'il quitte la Société avant le prochain congé annuel payé, pour quelque motif que ce soit, les rajustements nécessaires sont faits au moment de son départ.

- 16.3 Sous réserve des dispositions précisées en (2) ci-dessous, l'employé qui, au début de l'année civile, compte au moins neuf (9) ans de service continu et a effectué au moins 2 250 jours de travail cumulatif rémunéré a droit à un jour de congé payé par période de douze et un demi (12 1/2) jours de service cumulatif rémunéré, ou la majeure partie de cette période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables. La même règle s'applique les années suivantes aussi longtemps que l'employé ne bénéficie pas d'un congé plus long en vertu du paragraphe 16.4.

NOTA (2): L'employé visé au paragraphe 16.3 a droit à un congé annuel payé aux conditions prévues si, à la date de son dixième anniversaire de service ou d'un anniversaire suivant, il compte 2 500 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi il est régi par les dispositions précisées au paragraphe 16.2. Les jours de congé annuel payés dont il aurait profité sans y avoir droit sont soustraits de son congé annuel payé de l'année suivante. S'il quitte la Société avant le prochain congé annuel payé, pour quelque motif que ce soit, les rajustements nécessaires sont faits au moment de son départ.

- 16.4 Sous réserve des dispositions précisées en (3) ci-dessous, l'employé qui compte, au début de l'année civile, au moins dix-huit (18) ans de service continu et a exercé des fonctions cumulatives rémunérées pendant au moins 4 500 jours, a droit à un jour ouvrable de congé payé par période de dix (10) jours de service cumulatif rémunéré, ou la majeure partie de cette période,

effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de vingt cinq (25) jours ouvrables. La même règle s'applique les années suivantes aussi longtemps que l'employé ne bénéficie pas d'un congé plus long en vertu du paragraphe 16.5.

NOTA (3): L'employé visé au paragraphe 16.4 a droit à un congé annuel payé aux conditions prévues si, à la date de son dix-neuvième anniversaire de service ou d'un anniversaire suivant, il compte 4 750 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi il est régi par les dispositions précisées au paragraphe 16.3. Les jours de congé annuel payé dont il aurait profité sans y avoir droit sont soustraits de son congé annuel payé de l'année suivante. S'il quitte la Société avant le prochain congé annuel payé, pour quelque motif que ce soit, les rajustements nécessaires sont faits au moment de son départ.

16.5 Sous réserve des dispositions précisées en (4) ci-dessous, l'employé qui, au début de l'année civile, compte au moins vingt six (26) ans de service continu et a effectué au moins 6 500 jours de travail cumulatif rémunéré a droit à un jour de congé payé par période de huit et un tiers jours de service cumulatif rémunéré, ou la majeure partie de cette période, effectuée l'année civile précédente jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables.

NOTA (4): L'employé visé au paragraphe 16.5 a droit à un congé annuel payé aux conditions prévues si, à la date de son vingt-septième (27) anniversaire de service ou d'un anniversaire suivant, il compte 6 750 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi il est régi par les dispositions précisées au paragraphe 16.4. Les jours de congé annuel payé dont il aurait profité sans y avoir droit sont soustraits de son congé annuel payé l'année suivante. S'il quitte la Société avant le prochain congé annuel payé, pour quelque motif que ce soit, les rajustements nécessaires sont faits au moment de son départ.

16.6 L'année de travail comprend 250 jours de service cumulatif.

16.7 Aux fins du calcul des jours de service cumulatif prévus aux paragraphes 16.1, 16.2, 16.3, 16.4 et 16.5, les jours de travail effectués dans d'autres postes régis par un accord semblable sur les congés annuels ouvrent droit aux congés annuels payés en vertu de la présente convention.

16.8 Pourvu qu'un employé ait effectué un travail rémunéré au cours de l'année civile, l'absence du service en raison d'une maladie confirmée par un certificat médical, d'accident, de participation à des réunions de comités, de convocation à la cour comme témoin ou comme juré non rémunéré, qui ne dépasse pas un total de 150 jours dans une année civile, sera comptabilisé pour les fins du calcul du service aux fins du congé annuel payé.

- (a) **Le congé de maternité ou parental autorisé que prend un employé conformément aux modalités de la Partie III du Code canadien du travail doit être comptabilisé pour les fins du calcul du service aux fins du congé annuel.**

16.9 L'employé qui a droit à un congé annuel doit le prendre pendant la période qui lui est attribuée. Si la Société se voit dans l'obligation de déplacer le congé annuel de l'employé, elle doit le prévenir au moins quinze jours ouvrables à l'avance. L'employé est alors rémunéré au taux correspondant aux heures supplémentaires pour tout travail alors effectué et pourra prendre le congé annuel payé qui lui revient à une date ultérieure.

NOTA: Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'un employé qui se prévaut de ses droits d'ancienneté pour occuper un poste auquel un autre calendrier de congés annuels s'applique ni dans le cas d'un stagiaire affecté à un nouveau poste auquel s'applique un autre calendrier de congés annuels.

16.10 Si, au cours de son congé annuel payé, l'employé tombe malade ou subit des blessures, il peut interrompre (temporairement) son congé et toucher l'indemnité hebdomadaire prévu à cette fin. Dès que sa santé lui permet de reprendre le travail, l'employé doit en informer le responsable compétent de la Société et peut alors continuer son congé si la période qui lui a été attribuée n'est pas encore écoulée. Dans le cas contraire, de nouvelles dates de congé seront attribuées par l'entremise d'un accord local.

16.11 L'employé qui, par suite de maladie ou d'accident, ne peut prendre ou terminer son congé annuel dans le courant de l'année peut, s'il le désire, le reporter à l'année suivante.

16.12 Pendant son congé annuel, l'employé est rémunéré au taux horaire auquel il aurait été payé s'il avait travaillé pendant cette période.

16.13 (a) L'employé qui doit quitter son emploi pour une raison ou une autre a droit de prendre tous les jours de congé annuel accumulés au cours de l'année pendant laquelle il quitte son emploi, comme le prévoient les paragraphes 16.1, 16.2, 16.3, 16.4 et 16.5; si ce congé ne lui est pas accordé, il a droit au salaire équivalent à titre de remplacement. Il est entendu qu'aux jours de congé annuel dont il vient d'être fait mention s'ajoutent tous les jours de congés annuels payés inutilisés accumulés par l'employé au cours de l'année civile précédente.

(b) L'employé qui prend sa retraite peut, à son gré, prendre le congé annuel qui lui revient avant le dernier jour du mois de son départ ou encore travailler jusqu'au dernier jour de ce mois et recevoir alors un montant forfaitaire équivalent au congé annuel qui lui est dû. Le cas échéant, ce montant forfaitaire compensatoire ne sera pas intégré aux revenus cotisables dans le cadre du régime de retraite de VIA.

- 16.14 Les employés licenciés sont rémunérés pour les jours de congé annuel non utilisés qui leurs étaient dus au début de l'année civile en cours et, s'ils ne sont pas rappelés au service au cours de cette année, un salaire équivalent leur est accordé, sur demande, en remplacement de tous les jours de congés annuels qui leur reviennent au début de l'année civile suivante.
- 16.15 Les employés qui : (a) démissionnent de leur propre gré, ou (b) sont l'objet d'un renvoi motivé et ne sont pas réintégrés dans leur rang d'ancienneté dans les deux (2) ans qui suivent ce renvoi doivent, s'ils reprennent leur emploi, acquérir de nouveaux jours de congés annuels payés comme le prévoient les paragraphes 16.1, 16.2, 16.3, 1.4 et 16.5.
- 16.16 Les employés qui ont droit à un congé annuel payé doivent pouvoir le prendre dans la période de douze (12) mois suivant immédiatement la fin de l'année civile pendant laquelle ils ont acquis ce congé.
- 16.17 La période de congé annuel normale s'étend de février à novembre inclusivement. Moyennant un accord local, les employés peuvent néanmoins prendre leur congé annuel en dehors de cette période. Lorsque cette période de congé normale doit être prolongée en raison d'un besoin accru de remplaçants ou pour répondre aux impératifs du service, le superviseur et le président de loge doivent parvenir à un accord qui tient compte des contraintes ainsi imposées.
- 16.18 Les demandes de congé annuel reçues entre le 15 décembre de l'année précédente et le 31 janvier doivent, dans la mesure du possible, être autorisées par ordre d'ancienneté des employés qui les ont présentées. Ces employés se verront accorder la préférence par rapport à ceux qui présenteront leur demande à une date ultérieure. Ils sont avisés de la date de leur congé annuel en février et, à moins d'un accord local contraire, doivent prendre leur congé à la date fixée. Les avis concernant les périodes de congé annuel doivent être affichés avant le 15 décembre. Les dates susmentionnées peuvent être modifiées sous réserve de la conclusion d'un accord local à cet effet.
- NOTA :** Les employés qui demandent des vacances pour le mois de février doivent déposer leurs demandes avant le 30 novembre de l'année précédente pour être approuvé avant le 15 janvier.
- 16.19 En vertu des dispositions du paragraphe 16.18 :
- (a) les employés ayant droit à deux (2) semaines de congé annuel ou moins sont autorisés à fractionner leur congé annuel sur la base d'une semaine/une semaine;

- (b) les employés dont le congé annuel est de trois (3) semaines ou moins mais de plus de deux (2) semaines peuvent fractionner leur congé annuel en deux (2) parties, soit deux (2) semaines/une (1) semaine (ou portion de cette dernière);
- (c) les employés dont le congé annuel est de quatre (4) semaines ou moins mais de plus de trois (3) semaines peuvent fractionner leur congé annuel en deux (2) parties, soit deux (2) semaines/deux (2) semaines ou trois (3) semaines/une semaine (ou portion de cette dernière);
- (d) les employés dont le congé annuel est de cinq (5) semaines ou moins mais de plus de quatre (4) semaines peuvent fractionner leur congé annuel en trois (3) parties, soit deux (2) semaines/deux (2) semaines/une semaine (ou portion de cette dernière) ou une autre combinaison de ces périodes;
- (e) les employés ayant droit à plus de cinq (5) semaines de congé annuel peuvent fractionner leur congé annuel en trois (3) parties, soit deux (2) semaines/deux (2) semaines/deux (2) semaines, trois (3) semaines/deux (2) semaines/une semaine (ou portion de cette dernière) ou une autre combinaison de ces périodes; la Société conserve cependant l'option :
 - (i) d'accorder cinq (5) semaines de congé annuel et de payer la sixième semaine au taux de salaire normal; ou
 - (ii) de fractionner le congé annuel en deux (2) parties, soit cinq (5) semaines et une semaine.

16.20

Dans le cas du fractionnement du congé annuel d'un employé en vertu du paragraphe 16.19.

- la première partie du congé annuel est accordée au choix de l'employé, compte tenu de son ancienneté, à n'importe quel moment de la période de congé annuel normale, comme le stipule le paragraphe 16.18;
- les deuxième et troisième parties de ce congé ne doivent pas lui être accordées avant que tous les autres employés détenant moins d'ancienneté que lui 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 16.18.

16.21

- (a) Au Centre de maintenance de Montréal, l'employeur se réserve le droit d'interrompre durant les congés annuels les activités qui n'ont pas d'incidence sur l'exploitation quotidienne des trains. La direction doit informer le représentant local du Syndicat, avant le 15 janvier de chaque année, de son intention d'interrompre ses activités dans certains services durant les congés annuels. La Société et le Syndicat conviennent mutuellement des dates de la période de fermeture. Si les parties ne s'entendent pas avant le 15 janvier de chaque année, la période de congé annuel pour la fermeture estivale est formée des deux (2) dernières semaines de juillet et des deux (2) premières semaines d'août.
- (b) La période de fermeture estivale pour les congés annuels est d'une durée maximale de quatre semaines consécutives. Cette période s'étend chaque année du 24 juin à la fête du Travail.
- (c) La période de fermeture hivernale pour les congés annuels est d'une durée maximale de cinq jours ouvrables, à l'exclusion des jours fériés. Cette période s'étend chaque année du 20 décembre au 31 décembre.
- (d) Principes
- Il est présumé que les employés du département prendront leur congé annuel pendant la fermeture.
 - Ceux qui veulent prendre du congé annuel en dehors de la période de fermeture doivent avoir droit à un minimum de 4 semaines de congé annuel pour être considérés.
 - Les employés ayant droit à trois (3) semaines et moins doivent prendre leur congé pendant la fermeture estivale.
 - Les employés ayant droit quatre 4 semaines de congé annuel peuvent avoir un maximum d'une semaine de congé annuel en dehors de la fermeture estivale.
 - Les employés ayant droit à cinq (5) semaines de congé annuel peuvent avoir un maximum de deux (2) semaines de congé annuel en dehors de la fermeture estivale.
 - Les employés ayant droit à six (6) semaines de congé annuel peuvent avoir un maximum de trois (3) semaines de congé annuel en dehors de la fermeture estivale.
 - Le Chef principal des projets et président de grief approuveront les vacances hors période de fermeture selon les besoins des projets et de l'ancienneté.

Procédure

- Ceux qui veulent prendre du congé annuel en dehors de la période de fermeture en aviseront leur superviseur par écrit entre le 15 décembre de l'année précédente et le 31 janvier.

- Les membres du département de l'entretien courant postuleront leur congé annuel selon la convention collective.
- Tous les membres du département de l'entretien courant qui auront postulé leurs congés annuels pour la période de fermeture mais n'y sont pas autorisés, seront inscrits sur une liste.
- Ceux qui font parties du programme de révisions générales et modifications (projets) et qui désirent prendre leurs congés annuels en dehors de la période de fermeture se feront offrir, par ordre d'ancienneté, les postes inscrits sur la liste.
- Pour pouvoir prendre un poste pendant la période de fermeture, ils doivent être qualifiés pour exécuter le travail du dit poste.
- En retour, ils prendront leurs congés annuels en dehors de la période de fermeture, tel que demandé.
- Des exceptions à ce qui précède peuvent être faites seulement par une entente locale.

- 16.22 Sauf accord local contraire, les employés dont la demande n'est pas présentée avant le 1er février doivent prendre leur congé annuel à une date fixée par la Société.
- 16.23 Les employés qui, après s'être vu attribuer leur date de congé annuel, se prévalent de leur droit d'ancienneté pour changer de groupe, doivent prendre leur congé aux dates qui leur sont fixées après accord local.
- 16.24 Les employés qui désirent une avance sur leur paie de congé annuel doivent en faire la demande au moins cinq (5) semaines avant le début de leur congé. Le montant de cette avance est de 4 % du salaire gagné par l'employé l'année précédente moins un montant égal à environ 30 % de ce salaire pour couvrir les retenues habituelles.
- 16.25 Le responsable compétent et le président de loge doivent, dans la mesure du possible, s'entendre sur les mesures à prendre pour faire exécuter le travail pendant le congé annuel des employés, de façon à éviter des frais supplémentaires à la Société. Si une telle chose se révèle impossible, les employés engagés ou promus temporairement d'un poste à un autre pour assurer la relève pendant un congé annuel, reçoivent s'ils sont effectivement désignés à des postes supérieurs, le salaire normal qui y est applicable.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

17.1 Sauf dispositions contraires à la présente convention, les dispositions énoncées au présent article régissent les droits aux jours fériés.

17.2 Tout employé qui remplit les conditions énoncées au paragraphe 17.4 a droit à un congé payé pour chacun des jours fériés ci-dessous. Si le jour férié tombe un jour de repos de l'employé, le congé est reporté au jour normal de travail qui suit immédiatement son jour de repos.

Jour férié	Atlantique	Québec	Ontario	Ouest	Alberta
Jour de l'An	X	X	X	X	X
Lendemain du jour de l'An		X			
Fête de la Famille			X	X	X
Vendredi saint	X	X	X	X	X
Lundi de Pâques	X				
Fête de la Reine	X	X	X	X	X
Fête de la Saint-Jean-Baptiste		X			
Fête du Canada	X	X	X	X	X
Congé civique	X	X	X	X	X
Fête du Travail	X	X	X	X	X
Action de grâce	X	X	X	X	X
Jour du Souvenir	X		X	X	X
Noël	X	X	X	X	X
Lendemain de Noël	X	X	X	X	X

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 du Jour du Souvenir.

17.3 Si, dans une province ou dans l'une de ces régions, un jour férié est reconnu plus généralement que l'un des jours fériés énumérés ci-dessus, ledit jour pourra être substitué par accord national. Si les parties ne peuvent s'entendre sur la question, la question en litige sera soumise à un arbitre, dont la décision sera sans appel.

- 17.4 Pour bénéficier d'un congé payé l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 17.2, l'employé doit :
- (a) avoir été au service de la Société et disponible pour le travail pendant au moins trente (30) jours civils. La présente disposition ne s'applique pas à un employé obligé de travailler le jour férié;
 - (b) être disponible pour le service le jour férié s'il tombe l'un des jours où l'employé doit travailler, sauf pendant son congé annuel. La présente disposition ne s'applique pas à l'employé licencié temporairement, souffrant de blessures authentiques, hospitalisé le jour férié ou qui y est admissible par la suite. La rémunération du jour férié aux employés qui reçoivent des indemnités hebdomadaires de maladie est considérée comme comprise dans celles-ci. L'employé en affectation normale qui est appelé à travailler un jour férié reçoit un préavis de quatre (4) jours civils, sauf en cas d'exigences imprévisibles du service. Dans ce cas, il en sera informé au plus tard à la fin de son poste de travail ou tour de service précédant immédiatement ledit jour; et
 - (c) avoir été en service rémunéré pendant au moins douze (12) des trente (30) jours civils précédant immédiatement le jour férié. La présente disposition ne s'applique pas à l'employé qui doit travailler pendant un jour férié.
- NOTA :** Si l'employé est disponible pour travailler un jour férié, les absences aux postes ou aux tours de service prévus en raison d'une blessure authentique, d'une hospitalisation ou d'une maladie justifiées pour lesquelles il a droit à des indemnités hebdomadaires, ou en raison d'un congé de maternité ou d'un congé autorisé pour fonctions syndicales, sont comprises dans les douze (12) jours civils mentionnés à l'alinéa (c) du paragraphe 17.4.
- 17.5 L'employé admissible dont le congé annuel coïncide avec l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 17.2 a droit au salaire correspondant à une journée supplémentaire de congé payé en plus du salaire auquel il a droit pour ledit jour férié, à moins d'un accord local contraire.
- 17.6 L'employé qui est admissible en vertu du paragraphe 17.4 et qui n'est pas tenu de travailler un jour férié est rémunéré pour huit heures au taux normal de son affectation.
- 17.7 L'employé obligé de travailler un jour férié reçoit, en plus de la rémunération prévue au paragraphe 17.6, le salaire équivalent à son poste, majoré de moitié pour toutes les heures de travail effectuées pendant ce jour férié, avec un minimum de trois (3) heures pour lesquelles la durée équivalente de service peut être exigée; toutefois, un employé appelé à une tâche précise n'est pas tenu d'effectuer des tâches coutumières pour établir l'équivalence.

17.8 Le jour férié comprend les heures suivantes :

- a) dans le cas de la division d'une journée de travail en trois (3) postes, le jour férié est constitué conformément aux dispositions du paragraphe 6.3 (b), quelle que soit l'heure où débute le premier poste;
- b) dans tous les autres cas que ceux qui sont prévus à l'alinéa a) ci-dessus, les postes ou tours de service commençant entre 0 h 1 min et 23 h 59 inclusivement, le jour férié, sont considérés comme services le jour férié en question, sauf accord régional contraire à cet effet.

ARTICLE 18 PRÉSENCE À LA COUR

18.1 Lorsqu'un employé comparaît en cour comme témoin de la Société ou à une enquête du coroner intéressant la Société, il est payé pour les heures perdues à son terminal à raison d'au moins huit (8) heures pour chaque jour de service et d'au moins huit (8) heures au taux normal majoré de moitié pour chaque jour de repos, qu'il soit à son terminal ou à l'extérieur. Pour les jours fériés énumérés à l'article 17, il reçoit le salaire d'au moins huit (8) heures au taux approprié. Lorsque l'employé ne peut obtenir de place dans une voiture lits, le temps passé en déplacement en dehors de ses heures normales est payé au taux normal majoré de moitié. La Société prend à sa charge les frais réels engagés hors du terminal et les frais nécessaires engagés au terminal même. La Société assure le transport au besoin et a droit aux certificats d'indemnités de comparution dans tous les cas.

ARTICLE 19 FONCTIONS DE JURÉ

19.1 L'employé appelé à faire partie d'un jury et qui doit s'absenter de son travail pour remplir cette fonction, est rémunéré pour ses heures d'absence jusqu'à concurrence d'un jour de salaire normal pour chaque journée au taux horaire normal de son poste, déduction faite du montant qui lui est versé quotidiennement comme juré, les frais de repas, de logement et de transport payés par la cour n'étant pas compris, sous réserve des conditions et des limites suivantes :

- (a) l'employé doit fournir à la Société un document de la cour indiquant les montants versés et les jours où il a servi comme juré;
- (b) le nombre de jours ouvrables pendant lesquels un salaire est payé pour remplir les fonctions de juré ne doit pas dépasser quatre-vingt-dix (90) jours dans une année civile;

- (c) l'employé ne reçoit pas de rémunération à titre de juré les jours de congés annuels et les jours fériés pour lesquels il est payé. Toutefois, l'employé dont le congé annuel a déjà été fixé, peut, à sa demande, en faire changer les dates s'il est appelé à remplir des fonctions de juré pendant le congé initialement fixé.

ARTICLE 20

CONGÉ DE DEUIL

20.1 Pourvu qu'il compte au moins trois (3) mois de service cumulatif rémunéré, un employé aura **droit à un congé payé pour deuil**, comme suit:

- (a) **un congé de cinq (5) jours de huit (8) heures ou quatre (4) jours de dix (10) heures par semaine advenant le décès d'un parent, d'un enfant (y compris un enfant mort-né) ou de son conjoint ou conjoint de fait qui peut être pris pendant la période qui commence le jour du décès et se termine six (6) semaines après le dernier jour au cours duquel les funérailles, l'enterrement ou le service commémoratif de ce membre de la famille immédiate a lieu;**
- (b) **trois (3) jours au décès d'un membre de la famille immédiate qui peut être pris pendant la période qui commence le jour du décès et se termine six (6) semaines après le dernier jour au cours duquel les funérailles, l'enterrement ou le service commémoratif de ce membre de la famille immédiate ont lieu. De plus, l'employé a droit à deux (2) jours supplémentaires sans rémunération pour cette même perte.**

Aux fins de l'alinéa (b), les termes *famille immédiate* signifie, à l'égard d'un employé :

- (a) **le conjoint ou conjoint de fait du père ou de la mère de l'employé;**
- (b) **les enfants du conjoint ou conjoint de fait de l'employé;**
- (c) **les petits-enfants de l'employé;**
- (d) **les frères et sœurs de l'employé;**
- (e) **le grand-père et la grand-mère de l'employé;**
- (f) **le père et la mère du conjoint ou conjoint de fait de l'employé et le conjoint ou conjoint de fait du père ou de la mère;**
- (g) **tout membre de la famille de l'employé qui réside de façon permanente avec l'employé ou avec qui l'employé réside de façon permanente;**

(h) le beau-frère ou la belle-sœur de l'employé.

À la demande de l'employé, l'employeur peut prolonger, par écrit, la période pendant laquelle le congé peut être pris.

Le congé peut être pris en une (1) ou deux (2) périodes. L'employeur peut exiger que toute période de congé ne soit pas de moins d'un (1) jour.

Un employé qui prend un congé doit, dès que possible, fournir à l'employeur un avis écrit de la date de début du congé et de la durée du congé.

NOTA : Aux fins du présent article, le terme « conjoint » signifie la personne mariée à l'employé devant la loi et qui cohabite avec lui ou est à sa charge; en l'absence de conjoint légalement marié, le terme « conjoint de fait » signifie une personne qui cohabite avec une personne avec qui elle est en relation conjugale depuis au moins un (1) an, ou qui cohabitait avec une personne depuis au moins un (1) an immédiatement avant son décès.

20.3 Si un employé a un congé pour deuil durant son congé annuel, les jours du congé annuel ainsi déplacés seront fixés à une date ultérieure par accord local.

ARTICLE 21

ABSENCES AUTORISÉES ET TRANSPORT GRATUIT

21.1 Lorsque les impératifs du service le permettent, un congé non rémunéré peut être accordé pour affaires personnelles, éducation, aide humanitaire Canadienne ou Internationale, etc., jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours civils, ledit congé pouvant être prolongé moyennant un accord régional.

21.2 L'employé qui subit une blessure au travail n'est pas tenu de remplir une déclaration d'accident avant d'avoir subi un examen médical éventuel, mais doit, le cas échéant, le faire le plus tôt possible par la suite. Il doit subir un examen médical sans délai.

21.3 L'employé qui ne peut terminer son poste de travail en raison d'une blessure authentique subie sur les lieux du travail est rémunéré pour la totalité de son poste au taux normal de salaire, à moins qu'il n'ait droit à des prestations au titre des accidents de travail couvrant la journée où il s'est blessé, auquel cas il reçoit la différence entre le montant de ses prestations et son salaire pour la totalité du poste.

- 21.4 Est rayé des cadres tout employé en congé autorisé qui se trouve un autre emploi, sauf tel que convenu par l'entremise d'un accord régional.
- 21.5 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 maladies ou d'affaires d'importance pour l'employé sont des pratiques à proscrire et à considérer comme traitement injuste aux termes de la présente convention.
- 21.6 L'employé qui de bonne foi est empêché de faire son travail ne peut faire l'objet de discrimination. L'employé qui ne peut s'acquitter de ses fonctions pour cause de maladie ou pour toute autre raison valable doit, dans la mesure du possible, en informer son supérieur suffisamment à l'avance pour permettre à ce dernier d'assurer son remplacement et ne doit jamais quitter son travail avant la fin de son tour de service avant de s'être préalablement entendu à cet égard avec son supérieur.
- 21.7 La Société doit s'abstenir d'exercer toute discrimination à l'endroit d'un employé qui, à titre de président de loge, doit, à l'occasion, faire office de représentant d'autres employés, et doit lui accorder des congés pour lui permettre de s'acquitter de ces fonctions.
- Une demande écrite doit être présentée par le président du local au directeur des ressources humaines et relations de travail pour un congé d'absence en raison d'une convention syndicale ou d'une réunion à laquelle est requise la présence de plus d'un représentant syndical à l'intérieur du même département. La demande doit être présentée quatorze (14) jours avant le congé d'absence.
- 21.8 L'employé élu ou nommé Représentant salarié national ou régional à plein temps payé par le Syndicat a droit, sur demande, à une absence autorisée sans solde ou au statut de salarié prêté sans solde pendant qu'il occupe ce poste. Cet employé sera considéré comme ayant accumulé du service rémunéré selon la présente convention pour fins de congé annuel.
- 21.9
- (a) Les employés régis par la présente convention ainsi que les personnes à leur charge bénéficient du transport gratuit conformément au règlement de la Société sur les laissez-passer.
 - (b) L'employé comptant moins de cinq (5) années de service qui est licencié et à qui la Société offre un emploi à l'extérieur de son terminal, doit bénéficier d'un laissez-passer d'affaires pour voyager à son nouveau lieu d'affectation.
 - (c) Les employés en situation de mise à pied et les personnes à leur charge auront droit à des laissez-passer conformément au règlement de la Société au cours de la période pendant laquelle ils demeurent à l'emploi de la société.

21.10 Les responsables du Syndicat bénéficient du transport gratuit conformément au règlement de la Société sur les laissez-passer, lorsqu'ils doivent représenter les employés régis par la présente convention.

21.11 **Congés personnels**

Pourvu qu'un employé ait trois (3) mois consécutifs de service continu, il a droit à cinq (5) jours de congé personnel, y compris trois (3) jours de congé payés et deux (2) jours de congé non payés par année civile. Un employé qui n'a pas effectué trois (3) mois de service continu a droit à cinq (5) jours de congé non payé.

Les employés ont droit à ce congé aux fins suivantes :

- **traiter une blessure ou une maladie;**
- **s'acquitter d'obligations en matière de santé pour un membre de leur famille ou en prendre soin;**
- **s'acquitter d'obligations liées à l'éducation d'un membre de la famille âgé de moins de 18 ans;**
- **gérer toute situation urgente qui les concerne ou qui concerne un membre de leur famille;**
- **assister à leur cérémonie de citoyenneté en vertu de la *Loi sur la citoyenneté*;**
- **gérer toute autre situation prescrite par règlement.**

Le congé peut être pris en une (1) ou plusieurs périodes, mais la Société peut exiger que chaque période soit d'au moins un (1) jour. Les employés peuvent être tenus de fournir des documents justificatifs concernant les motifs du congé. Les employés doivent fournir ces documents seulement s'il est raisonnablement possible pour eux de les obtenir et de les fournir.

21.12 **Congé pour victimes de violence familiale**

Pourvu qu'un employé ait trois (3) mois consécutifs de service continu, il a droit à un maximum de dix (10) jours, y compris cinq (5) jours de congé payés et cinq (5) jours de congé non payés par année civile pour participer à certaines activités liées à la violence familiale pour lui-même ou son enfant, notamment :

- **obtenir des soins médicaux pour lui-même ou son enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité physique ou psychologique;**
- **consulter un organisme offrant des services aux victimes de violence familiale;**
- **obtenir des services de conseil psychologique ou d'autres services professionnels;**
- **déménager de façon temporaire ou permanente;**

- obtenir des services d'aide juridique ou d'application de la loi ou se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles ou y participer;
- prendre toute mesure prescrite par règlement.

Le congé peut être pris sur plus d'une (1) période, mais la Société peut exiger que chaque période soit d'au moins un (1) jour. Les employés peuvent être tenus de fournir des documents justificatifs concernant les motifs du congé. Les employés doivent fournir ces documents seulement s'il est raisonnablement possible pour eux de les obtenir et de les fournir.

Un employé qui n'a pas effectué trois (3) mois de service continu a droit à dix (10) jours de congé non payé.

21.13 Congés pour pratiques autochtones

Pourvu qu'un employé autochtone (Indien, Inuit ou Métis) ait trois (3) mois consécutifs de service continu, il a droit à cinq (5) jours de congé non payés par année civile pour participer à des pratiques autochtones traditionnelles, notamment :

- la pêche;
- la chasse;
- la récolte;
- toute autre pratique prescrite par règlement.

Le congé peut être pris sur plus d'une (1) période, mais la Société peut exiger que chaque période soit d'au moins un (1) jour. Les employés peuvent être tenus de fournir des documents justificatifs concernant les motifs du congé. Les employés doivent fournir ces documents seulement s'il est raisonnablement possible pour eux de les obtenir et de les fournir.

21.14 Congé de soignant

Un employé peut prendre jusqu'à vingt-huit (28) semaines de congé de soignant non payé au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines pour s'occuper d'un membre de sa famille (conformément à la définition du Code canadien du travail) qui est gravement malade et qui risque de mourir.

Le congé commence pendant l'une des semaines suivantes, selon la première éventualité :

- la semaine où le professionnel de la santé signe le certificat médical;

- la semaine où le professionnel de la santé examine le membre de la famille gravement malade;
- la semaine où le membre de la famille devient gravement malade, si le professionnel de la santé peut déterminer cette date (par exemple, la date du résultat des tests).

Le congé cesse lorsque :

- la période de vingt-huit (28) semaines du congé de soignant est écoulée;
- la personne gravement malade décède ou ne requiert plus de soins ou de soutien;
- la période de cinquante-deux (52) semaines prend fin.

Deux (2) employés ou plus peuvent partager un congé de soignant lorsqu'ils s'occupent du même membre de la famille. Toutefois, la durée totale du congé que peuvent prendre les deux employés ne peut pas dépasser vingt-huit (28) semaines au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines.

Un employé peut prendre consécutivement un congé de maladie grave pour prendre soin de la même personne, s'il est admissible. Toutefois, il ne peut pas prendre de congé de soignant si un (1) ou plusieurs employés prennent le congé en cas de maladie grave pour la même personne.

L'employé doit informer la Société par écrit, dès que possible, de la ou des raisons de son congé et de la durée prévue du congé. Si le congé pris est de plus de quatre (4) semaines et que l'employé souhaite en modifier la durée, il doit donner à la Société un préavis de quatre (4) semaines, à moins qu'il ait une raison valable de ne pas pouvoir le faire.

Si la Société le demande par écrit, l'employé doit fournir un certificat d'un professionnel de la santé dans les quinze (15) jours suivant son retour au travail. Ce certificat doit indiquer que le membre de la famille est dans un état grave et que, par conséquent, il y a eu un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines.

21.15 Congé en cas de maladie grave

Un employé dont un enfant ou un adulte membre de sa famille (conformément à la définition énoncée dans le Code canadien du travail) est gravement malade peut prendre :

- jusqu'à trente-sept (37) semaines de congé non payé au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines pour fournir des soins ou du soutien à l'enfant de moins de 18 ans;

- jusqu'à dix-sept (17) semaines de congé non payé au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines pour fournir des soins ou du soutien à l'adulte.

Le congé commence au cours de l'une des semaines suivantes, selon la première occurrence :

- le premier jour de la semaine au cours de laquelle le certificat médical est délivré;
- le jour à compter duquel le professionnel de la santé atteste que l'enfant ou l'adulte est gravement malade.

Si l'enfant ou l'adulte décède pendant que l'employé est en congé, le congé prend fin le dernier jour de cette semaine.

Si deux (2) enfants ou plus sont gravement malades, l'employé est admissible à des congés distincts de trente-sept (37) semaines pour chaque enfant malade.

L'employé doit informer la Société par écrit, dès que possible, de la ou des raisons de son congé et de la durée prévue du congé. Si le congé pris est de plus de quatre (4) semaines et que l'employé souhaite en modifier la durée, il doit donner à la Société un préavis de quatre (4) semaines, à moins qu'il ait une raison valable de ne pas pouvoir le faire.

L'employé doit aussi fournir à la Société un certificat d'un professionnel de la santé. Le certificat doit indiquer que l'enfant ou l'adulte est gravement malade ou blessé et nécessite les soins ou le soutien d'un (1) membre de la famille ou plus.

21.16 Congé lié au décès ou à la disparition d'un enfant

Un employé dont l'enfant est âgé de moins de dix-huit (18) ans et a disparu ou est décédé à la suite d'un crime probable en vertu du Code criminel peut prendre :

- un congé d'au plus cinquante-deux (52) semaines de congé non payé dans le cas d'un enfant disparu, à compter du jour où la disparition survient;
- un congé d'au plus cent quatre (104) semaines de congé non payé si l'enfant décède, à compter du jour où le décès survient.

Pour prendre ce congé, l'employé doit être :

- le parent légal;
- le parent adoptif;
- une personne avec laquelle l'enfant a été placé en vue de son adoption;

- une personne ayant la garde légale ou la tutelle de l'enfant décédé ou disparu.

Un employé n'est pas admissible à ce congé s'il est accusé du crime ou, s'il est probable, en raison des circonstances, que l'enfant ait pris part au crime.

Pour obtenir ce congé, l'employé doit informer la Société par écrit, dès que possible, du ou des motifs du congé et de la durée prévue du congé. Il doit informer la Société par écrit dès que possible de tout changement de la durée du congé.

Si le congé dure plus de quatre (4) semaines, l'employé doit donner à la Société un préavis d'au moins quatre (4) semaines de tout changement de la durée du congé, à moins qu'il ait une raison valable de ne pas pouvoir le faire. Si le congé concerne un enfant disparu qui décède, l'employé peut modifier le type de congé en informant la Société par écrit dès que possible.

La Société peut demander à l'employé de fournir une preuve d'admissibilité au congé, comme un rapport de police.

21.17 Congé de maternité

Une employée enceinte a droit à un congé de maternité de dix-sept (17) semaines. Elle peut prendre ce congé en tout temps pendant la période qui :

- commence treize (13) semaines avant la date prévue de l'accouchement;
- prend fin dix-sept (17) semaines après la date réelle de l'accouchement.

L'employée doit fournir à son superviseur un certificat d'un professionnel de la santé confirmant qu'elle est enceinte. Elle doit informer la Société par écrit au moins quatre (4) semaines avant le début du congé. Cet avis doit préciser la durée du congé.

Si l'accouchement n'a pas lieu pendant la période de congé de dix-sept (17) semaines, le congé de maternité est prolongé jusqu'au jour de la naissance de l'enfant.

Une employée enceinte n'est pas tenue de prendre un congé de maternité, à moins que la Société puisse démontrer qu'elle est incapable d'accomplir une fonction essentielle de son travail.

21.18 Congé parental

Les parents naturels et adoptifs sont admissibles à un congé parental non payé d'un maximum de soixante-trois (63) semaines. Les parents qui travaillent tous les deux pour la Société peuvent partager le congé

parental afin d'avoir droit à huit (8) semaines de congé supplémentaires. Les parents qui partagent le congé parental ont droit à un congé parental non payé de soixante et onze (71) semaines. L'employé peut prendre ce congé en tout temps :

- pendant la période de soixante-dix-huit (78) semaines commençant le jour de la naissance de l'enfant;
- à compter du jour où l'enfant lui est confié.

L'employé doit aussi informer la Société par écrit au moins quatre (4) semaines avant le début du congé. Cet avis doit informer la Société de la durée du congé.

21.19 Congé des réservistes

Pour soutenir les réservistes qui travaillent pour VIA Rail et inviter des membres de la Force de réserve à se joindre à VIA Rail, VIA Rail bonifie les normes minimales énoncées dans le Code canadien du travail pour nos employés comme suit :

- (a) congé pour entraînement militaire, paiement de la prestation complémentaire : 100 % du salaire de base (différence entre le salaire brut de l'employé et la rémunération reçue par la Force de réserve). Un (1) congé par année pour un maximum de quinze (15) jours ouvrables par année;
- (b) assurance collective – Toutes les protections sont maintenues; (Remarque : Aucune prestation n'est versée si les dépenses, réclamations ou invalidités découlent d'une guerre ou d'une insurrection.)
- (c) régime de retraite – L'employé peut choisir de maintenir sa participation. (Remarque : Les employés doivent payer leurs cotisations.)

ARTICLE 22

QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS DE TÂCHES

Classification d'ouvrier non- spécialisé

- 22.1 Un ouvrier non spécialisé doit être capable de parler, de lire et d'écrire dans l'une des langues officielles du Canada et doit être en mesure de réussir l'examen d'admission de la société, y compris un examen d'aptitude en mécanique.

Travail de l'ouvrier non spécialisé

Le travail de l'ouvrier non spécialisé comprend toutes les tâches reliées au nettoyage de voitures de voyageurs, le sablage, le remplissage de systèmes d'eau potable de voitures de voyageurs, le remplacement des filtres à air sec et toute autre tâche généralement assimilée au travail de l'ouvrier non spécialisé.

Classification de métiers qualifiée :

22.2 Lorsqu'il est requis par la société d'embaucher un compagnon pour effectuer le travail de métiers, seuls les compagnons ou apprentis seront embauchés conformément à la présente convention collective.

Le calendrier du processus de travail et la formation connexe sera établi par le Comité consultatif des métiers pour les métiers suivants : technicien de voiture ferroviaire, électricien et mécanicien de moteur diesel.

Le Comité consultatif des métiers établit également les processus de travail et la formation connexe pour d'autres métiers lequel la société peut ensuite décider d'employer des apprentis ou compagnons. La société avisera le Comité lorsqu'il est disposé à envisager d'apprentissage supplémentaire des métiers.

Tous les employés d'atelier feront partie des classifications suivantes : électricien, mécanicien de moteur diesel, technicien de *wagon chemin de fer* et ouvrier non spécialisé. Cette réorganisation ne servira pas à exclure un employé actuel. Tous les employés actuels conserveront leurs droits acquis. Les machinistes feront partie de la classification des mécaniciens de moteur diesel.

(a) Travail des électriciens

Le travail des électriciens comprend l'installation de fils, l'entretien, la réfection, la réparation, l'inspection et l'installation de tous genres de génératrices, tableaux de distribution, moteurs, appareils de mesure et de contrôle, moteurs générateurs, magnétos, allumeurs, machines à souder électriques, phares électriques et leurs génératrices, batteries d'accumulateurs, dispositifs d'éclairage aux essieux, système de chauffage et réfrigération HVAC sur les voitures passagers et locomotives et soudage lors de tâche interne relative aux installations de sonorisation, aux installations téléphoniques d'intercommunication, aux systèmes d'alarme d'incendie, aux systèmes électriques d'enregistrement, au matériel radio, aux horloges électriques et aux appareils d'éclairage électrique, l'installation des fils électriques intérieurs et extérieurs et des canalisations connexes dans les ateliers et les bâtiments, dans les triages et sur les structures, y compris les locomotives à vapeur, les trains de voyageurs, les tracteurs électriques et camions et autobus; la réparation des fils de tout dispositif d'allumage des moteurs à combustion interne et tous genres de

contrôles électriques, magnétiques, électroniques ou autres. Est inclus le travail des épisseurs de câbles électriques, des conducteurs de grues électriques de quarante tonnes et plus; est également comprise toute autre tâche généralement assimilée au travail de l'électricien.

(b) Travail de mécanicien de moteur diesel

Le travail des mécaniciens de moteur diesel comprend le traçage, l'assemblage, l'ajustage, l'emboutissage, le forage, le rainurage, le fraisage et le meulage de toute pièce métallique employée dans la fabrication, l'assemblage, l'entretien, le démontage et le montage de locomotives et de moteurs, de pompes, grues, treuils, élévateurs, outils et machines pneumatiques et hydrauliques; la fabrication de bascules, le montage et l'entretien d'arbres de transmission et de machines d'ateliers; le perçage et l'alésage de précision, comme des encliquetages; l'affûtage d'outils et le meulage à la machine; le redressage d'essieux, le tournage de roues, l'inspection des moteurs; toute tâche relative aux conduites d'air comprimé et aux injecteurs; le soudage à l'oxy-acétylène et à l'arc électrique lors de tâches généralement assimilées au travail des mécaniciens de moteur diesel ; la conduite de toute machine en rapport avec de telles tâches, y compris la conduite de perceuses à colonne et de fileteuses de boulons, en faisant usage de têtes à dresser, à forer, à tourner ou à fraiser; la conduite de "lassiter" et de machine à roder, l'assemblage de camions à moteur, la construction et la réparation de bogies de tenders élingueurs de grues d'une capacité de 100 tonnes et plus dans les ateliers de locomotives et tout autre tâche généralement assimilée au travail des mécaniciens de moteur diesel.

(c) Travail de technicien de wagon chemin de fer

Le travail du technicien de *wagon chemin de fer* comprend toutes les tâches reliées aux travaux effectués sur les locomotives, les voitures de voyageurs et autres travaux reliés à la classification. Il comprend également les tâches du poste décrites dans les anciennes conventions collectives no. 3, 5,6 et 8, et toute autre tâche généralement assimilée au travail du technicien de *wagon chemin de fer*.

(d) Pré inspecteur

Le travail de pré inspection de trains se limite à l'entretien courant et la maintenance seulement. Le pré inspecteur sera chargé d'inspecter le train, en consiste, dans leur intégralité si les délais le permettent.

Le pré inspecteur sera responsable d'inspecter et de répertorier toutes les tâches à effectuer dans leur classification et leur département spécifique.

En plus de cette inspection de train, le pré inspecteur exécutera aussi les travaux de son métier propre à leur classification respective tel qu'établi dans sa description de tâches.

Conformément à l'article 13.1, le poste va être affiché et les candidats admis recevront une formation appropriée dans un délai de trente (30) jours civils de l'obtention du poste.

Les candidats admis devront avoir une bonne compréhension des procédures d'entretien de travail de leurs classifications respectives et dans leur département déterminé.

À l'issue de la formation, l'employé qualifié qui aura complété avec succès sera attribué le poste de pré-inspecteur par ordre d'ancienneté, au sein de leur département spécifique.

La création de poste de pré inspecteur n'entraînera pas la perte de poste régulier dans la classification respective, ni de cesser la formation, de la part de la Société, pour les employés dans les métiers de technicien de *wagon chemin de fer* comme « inspecteur de voiture certifié » et mécanicien de moteur diesel comme « inspecteur locomotive qualifié ».

VIA Rail ne sera pas tenue de former ou de certifier les employés qui ont refusé antérieurement la formation d'« inspecteur de voiture certifié » ou « inspecteur locomotive qualifié ».

Processus de reconnaissance des acquis permettant l'obtention du certificat de Qualification Provincial :

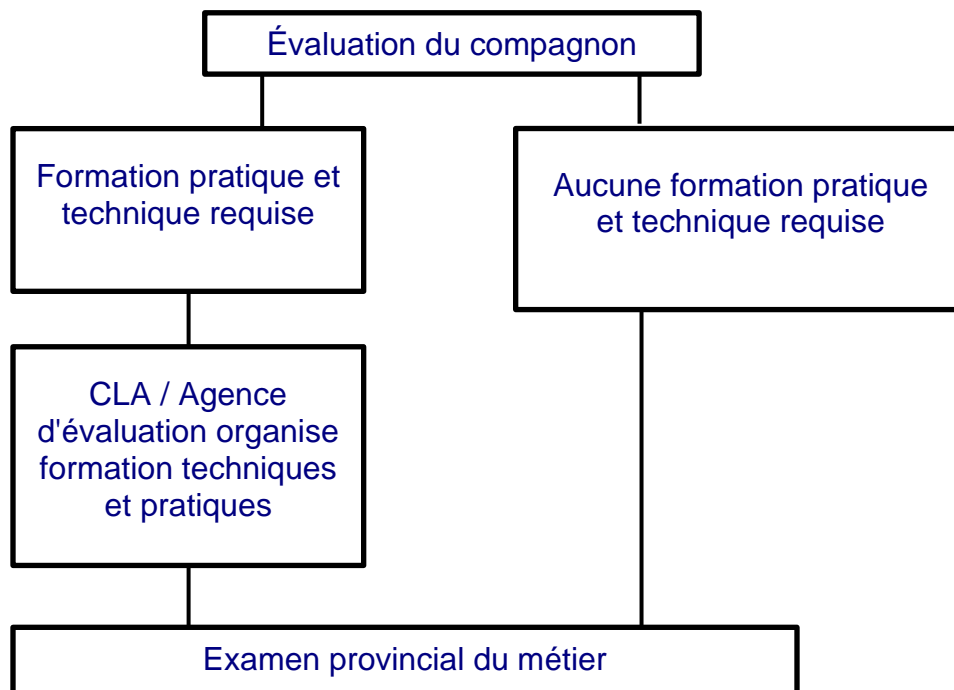
22.3 La société permettra à un compagnon l'occasion d'obtenir un certificat de Qualification provincial dans un métier reconnu soit électricien, mécanicien de moteur Diesel et des wagons techniciens.

Un avis sera affiché annuellement soit au mois de septembre ou octobre pendant une période de quatorze (14) jours. L'avis contiendra tous les renseignements pertinents concernant le programme de reconnaissance des acquis. Les candidats seront sélectionnés par ancienneté, telle que déterminée par le Comité Local d'apprentissage.

Les frais d'évaluation et d'examen seront supportés par la société.

Après évaluation menée, le compagnon aura les cheminements suivants pour l'obtention du certificat de qualification professionnelle :

- s'il n'y a aucune formation requise, le CLA fera le nécessaire pour que le compagnon conteste l'examen provincial.
- Si une formation est requise à la suite de l'évaluation, le CLA assistera à la formation pratique en milieu de travail. Le Comité Local d'apprentissage s'assurera que le compagnon est assigné à des travaux sous la supervision d'un compagnon entièrement qualifié, d'un Coach ou formateur ou d'un superviseur afin d'obtenir la reconnaissance de cette formation professionnelle spécifiques.
- L'Agence d'évaluation peut aider avec la technique ou dans la classe de formation, afin de garantir la connaissance du métier pour obtenir un certificat de Qualification professionnelle dans un métier Provincial reconnu.



Temps alloué pour l'évaluation et de formation sera à toutes fins, considérées comme du temps de travail.

L'Ozone Depleting Substances/prévention (SACO/ODP) formation des électriciens

- 22.4 (a) La Société fournira aux électriciens la certification et la formation provinciale (SACO/ODP). Les électriciens actuels seront formés et certifiés d'ici le 30 juin 2014.

Dans la situation que la société devrait embaucher des électriciens aux points satellites, ils recevront la certification et la formation provinciale (SACO/ODP), dans les quatre-vingt-dix 90 jours de l'embauche.

Le CLA aidera à la coordination de la certification et la formation provinciale (SACO/ODP) pour les électriciens.

À la suite de la réussite de la formation, les électriciens recevront un certificat valide. Le temps passé durant la formation (ODS/ODP) provinciale est considérée comme du temps de travail à toutes fins.

- (b) les apprentis électricien reçoivent la formation et certification dans le cadre de leur apprentissage.

Formation aux procédures de HVAC à VIA Rail Canada

22.5 Les électriciens qui détiennent un certificat valide (SACO/ODP) recevront la formation aux procédures de HVAC de la manière suivante :

- avis de formation seront affichés pendant une période de pas moins de 14 jours. L'avis contiendra toutes les informations pertinentes telles que les heures, lieu et durée de la formation.
- Les candidats seront sélectionnés par ancienneté, telle que déterminée par le Comité Local d'apprentissage.
- Les candidats recevront formation sur base de l'ancienneté. Temps passé en formation à toutes fins sont considéré comme temps de travail.
- Dans la vie de cette convention collective tous les électriciens employés actuellement sont formés.
- Tous les apprentis électricien recevront formation et certification dans le cadre de leur apprentissage.

Formation pour la certification du BCS

22.6 (a) Dans les centres de Maintenance, où le soudage nécessitant un certificat du BCS est requis, la Société fournira la formation nécessaire à des techniciens de voiture ferroviaire pour les certifiés au BCS.

Des avis de formation seront affichés pendant au moins 14 jours. L'avis comprendra les renseignements pertinents tels que les temps et lieux, les différents processus d'accréditation et durées de la formation.

Les candidats retenus recevront la formation par ordre d'ancienneté. Le temps de formation sera considéré à tous égards comme du temps travaillé.

- (b) Un employé qui a complété la certification des processus avec succès doit postuler sur les postes de soudeur exigeant la certification du BCS pour le type de travail pour lequel il a été formé pour une période d'un an, selon le principe que le plus ancien peut mais que le moins ancien doit. Ils demeureront en poste pour une période de 220 quarts effectivement travaillés
- (c) Le coordonnateur de la formation dans les métiers spécialisés VIA Rail-Unifor vérifiera l'intention de l'employé, trois (3) mois préalablement de sa ré-certification qui est prévue, à tous les deux (2) ans. Toute la formation se déroulera simultanément dans le délai de trois 3 mois.
- (d) Si l'intention de l'employé est de se retirer du poste de soudeur ou il/elle échoue la ré-certification, l'article 14.1 s'appliquera dans la période de l'avis de trois (3) mois.

NOTA : Reportez-vous à la règle 11.1 (d) pour un employé occupant un poste de soudeur.

22.7

Règles du travail occasionnel

- (a) Sauf ce qui est permis par la présente règle, le travail continue d'être exécuté par les employés des classifications auxquelles ce travail est couramment confié. Nonobstant toutes dispositions contraires, afin de compléter efficacement une affectation intégrant en tout ou en partie les tâches de deux classifications ou plus, l'employé d'une classification peut être requis d'effectuer le travail d'une autre classification pour de courtes périodes, pourvu qu'il y soit qualifié. Le travail qui peut être requis en vertu des présentes peut inclure l'opération de tout équipement ou de toute machinerie nécessaire à l'exécution du travail intégré attribué.
- (b) La période de temps maximale d'affectation d'un employé d'une (1) classification au travail d'une autre classification selon le paragraphe (a) des présentes sera limitée à quarante-cinq (45) minutes par cas d'affectation de tâches intégrées.
- (c) Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, la Société avisera le vice-président approprié du Syndicat des affectations de travail intégré selon les présentes dispositions qui seront requises au cours de chaque année. La Société avisera par écrit le Vice-président du Local 100 de toute modification subséquente aux affectations de tâches intégrées. Les parties se rencontrent dans

les trente (30) jours de cet avis pour considérer les changements proposés. Si les parties ne peuvent s'entendre sur les changements proposés, l'une ou l'autre partie peut demander la médiation/arbitrage après cette rencontre ou à l'expiration de cette période de trente (30) jours.

- (d) Aucun employé ne sera mis à pied par suite de l'application des présentes règles.

22.8 Attribution du travail

- (a) Dans le cas des centres d'entretien de Montréal et de Toronto seulement, l'entretien prévu des locomotives et des voitures à voyageurs sera attribué distinctement aux mécaniciens de moteur diesel et aux techniciens de wagon chemin de fer. Les mécaniciens de moteur diesel et les techniciens de wagon chemin de fer affectés à l'entretien prévu des locomotives ou des voitures peuvent être tenus d'exécuter d'autres travaux appropriés à leurs compétences lorsqu'il n'y a pas de tâches habituelles à exécuter.
- (b) Les employés visés par la présente convention ne seront pas assignés à des travaux ne convenant pas à leurs compétences, à leur formation et à leur expérience particulière.

ARTICLE 23

PROMOTION AU POSTE DE CHEF D'ÉQUIPE

- 23.1 (a) Lorsqu'une vacance de plus de 90 jours a lieu dans le poste d'un chef d'équipe, le poste sera affiché. **La Société doit fournir des instructions précises aux candidats afin d'expliquer le processus de sélection**, et attribué à l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté en tenant compte des considérations qui suivent :

- (i) qu'il démontre une familiarité avec les procédures de travail
- (ii) qu'il possède les compétences de base en informatique
- (iii) qu'il passe une série de tests de qualification pour déterminer son aptitude; le vice-président régional sera avisé des résultats

REMARQUE : Pendant le processus de détermination de la qualification du candidat, le président de la section locale ou son représentant désigné assiste aux tests. Le vice-président régional respectif est informé du résultat.

- (iv) qu'il est un inspecteur qualifié de locomotive et/ou un inspecteur certifié de voiture, selon les besoins du poste

- (b) Tous les employés promus au poste de chef d'équipe le ou avant le 1er juin 2016, seront retenus pour le poste de Chef d'équipe.
- (c) Dans les (30) jours d'acquiescer une position de chef d'équipe, la société remettra des instructions spécifiques et la formation afin d'exercer les fonctions de chef d'équipe.

23.2

Les fonctions d'un chef d'équipe sont les suivantes :

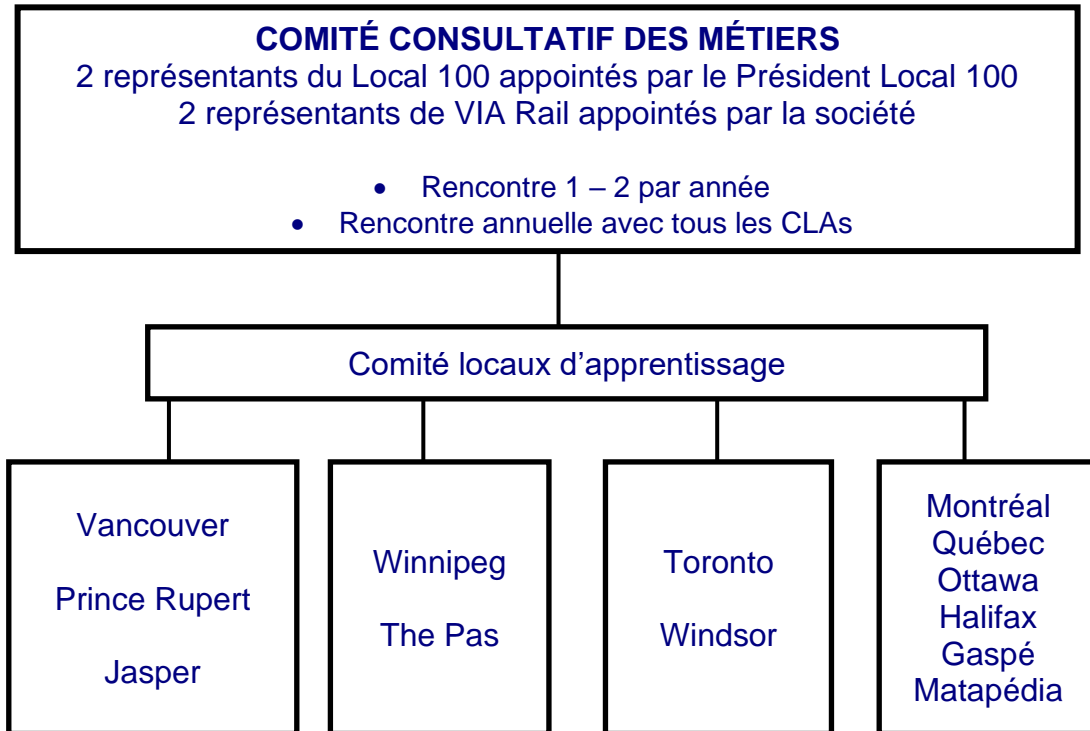
- (a) Aider le superviseur dans l'affectation du travail et exécuter les instructions de son superviseur immédiat sur le travail à exécuter telles que livrer les affectations de travail;
- (b) Travailler de manière efficace avec les membres de l'équipe pour élaborer des solutions selon les besoins et effectuer les tâches techniques lorsque nécessaire. Il est attendu du titulaire qu'il prenne des décisions motivées en s'appuyant sur son expérience de travail et son jugement;
- (c) **Gérer** les outils et autres équipements pour le groupe placé sous sa responsabilité et exploiter les systèmes informatiques et les logiciels tels que Microsoft Office et Oracle;
- (d) Aider le superviseur immédiat à commander le matériel et à s'assurer qu'il est disponible pour le travail à accomplir; il déclenche les demandes d'approvisionnement (MSR), au besoin;
- (e) Fournir du soutien dans le cadre des activités quotidiennes, **communiquer avec les membres de l'équipe**, ses collègues et/ou ses pairs, **travailler avec des formateurs**, et reconnaître les compétences des autres et encourager activement le partage de ces connaissances;
- (f) Diriger l'équipe, en la présence ou en l'absence du superviseur correspondant, et communiquer efficacement l'information à ses collègues au besoin;
- (g) Aider à des tâches administratives tel que :
 - Préparer et suivre sur tous les documents connexes, comme le registre d'assiduité, pour l'approbation du superviseur;
 - Tenir un journal de bord de boîte à outils pour chaque employé;
 - **Préparer la liste des choses à faire et ce qui reste pour le prochain quart de travail**

En d'autres mots, la responsabilité d'un premier mécanicien est celle d'un chef d'équipe, même en l'absence de son superviseur et non d'un agent de supervision en charge ni aura-il un rôle dans l'application de la discipline.

ARTICLE 24

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

- 24.1
- (a) Les employés 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 (2) langues officielles du Canada. Ils doivent posséder un Diplôme de niveau 12 ou un Diplôme de niveau équivalent et être en mesure de passer avec succès l'évaluation des compétences de la Société, y compris un test d'aptitude. Ils doivent ensuite s'inscrire à l'un des programmes d'apprentissage provinciaux reconnus indiqués dans les présentes.
 - (b) L'embauchage d'employés dûment qualifiés, conformément à l'alinéa 24.4 (c), doit se limiter aux endroits où il y a un manque de personnel et d'installations de formation ou d'employés qui n'ont pas les compétences nécessaires pour recevoir une formation en vertu du paragraphe 24.1. Dans ce cas, les employés dûment qualifiés qui sont embauchés n'ont pas droit à l'ancienneté de la classification inférieure.
 - (c) Il est convenu qu'un employé formé ou qui a reçu un crédit pour la réduction de la période de formation est tenu de s'acquitter de toutes les obligations relatives à l'application de ces compétences dans l'accomplissement de ses diverses tâches à l'avenir. Dans ce cas, les dispositions de la convention collective en matière d'ancienneté s'appliquent.
- 24.2
- (a) Sauf dispositions contraires, le programme d'apprentissage normal dure quatre (4) ans et s'échelonne sur quatre (4) périodes de 1 920 heures chacune, pour un total de 7 680 heures. Les heures normales de travail et de surtemps seront considérées des heures d'apprentissage. Les vacances et les jours fériés chômés ne seront pas ajoutés aux heures d'apprentissage accumulées à titre d'heures travaillées.
 - (b) On entend par apprenti, une personne engagée dans l'apprentissage pour acquérir les compétences nécessaires et qui aide à effectuer des tâches d'un métier sous la supervision ou en ayant l'accès à un superviseur, formateur ou coach, un Électricien, technicien de wagon chemin de fer ou mécanicien de moteur diesel.



24.3 (a) Comité consultatif des métiers

La Société doit s'assurer que tous les employés reçoivent une formation appropriée pour obtenir le statut d'ouvrier pour leur métier et permettre à ces employés d'accomplir leurs affectations de façon sécuritaire et efficace. Un perfectionnement des compétences en cours d'emploi, une formation en classe et les modules d'e-Formation sont pourvus afin de permettre aux employés d'améliorer continuellement leurs connaissances et leurs compétences dans leur classification. Tenant compte de ceci, La Société et le Syndicat créeront le Comité consultatif des métiers. Toute exception qui n'est pas couverte par l'article 24 sera dirigée vers le Comité consultatif.

Le responsable compétent de la Société et le responsable compétent du syndicat, ou leurs représentants désignés par le président de la section locale 100, réviseront les programmes d'apprentissage sur une base trimestrielle et soumettront leurs recommandations pour améliorer lesdits programmes aux fins d'utilisation au sein de la Société. Cette révision portera également sur l'évolution des métiers spécialisés soumis à l'apprentissage, y compris sur le temps nécessaire pour atteindre le titre d'ouvrier qualifié

Le Groupe consultatif des métiers rencontrera tous les comités locaux d'apprentissage au moins une fois par an pour faire le point sur le progrès des éléments suivants :

- Le progrès de l'apprentissage
- L'examen des processus de formation interne
- La formation scolaire externe
- Certification des métiers
- La réception des rapports semestriels
- Les meilleures pratiques et les succès de la formation

Afin de faciliter la rotation des apprentis à travers les différentes activités de formation incluses dans le programme d'apprentissage, la société identifiera un nombre approprié et un mélange de poste qui sera comblé par les apprentis.

On doit prévoir la possibilité pour l'apprenti de garantir une parfaite connaissance du métier conformément à l'entente sur un programme d'apprentissage

Les apprentis seront affectés à ces postes tel que nécessaire pour compléter leur formation d'apprenti. Ces postes ne seront pas soumis aux dispositions de l'article 13. En outre, les parties coopèreront pour assurer que les apprentis ne sont pas affectés à des activités pour lesquelles ils ne sont pas suffisamment qualifiés. Un apprenti ne pourra être assigné à un poste de chef d'équipe.

(b)

Comité local d'apprentissage

Le Syndicat et la Société établiront des comités locaux d'apprentissage à Vancouver, à Winnipeg, à Toronto et à Montréal et dans les endroits où des apprentis sont employés, afin de les aider pour toutes les questions liées à la formation de l'apprenti et la planification des horaires.

Les comités locaux d'apprentissage, tels qu'ils sont identifiés, disposeront d'un temps garanti, adéquat et suffisant pour s'acquitter des responsabilités nécessaires. La Société continuera à payer le salaire, les avantages sociaux et les dépenses nécessaires des employés membres.

Les comités locaux d'apprentissage seront composés de deux représentants locaux des TCA, de deux membres du personnel-cadre local au CMM, d'un représentant local des TCA et d'un membre du personnel-cadre local à tous les autres emplacements.

L'apprenti doit, tout au long de sa formation, manifester la volonté et les aptitudes voulues pour apprendre son métier, sous peine d'être remercié de ses services à titre d'apprenti.

Le comité local d'apprentissage peut recommander des mesures disciplinaires ou l'annulation de la convention d'apprentissage de l'apprenti, ou les deux, en tout temps, pour des raisons telles que :

- l'incapacité à apprendre;
- le manque de fiabilité;
- le travail insatisfaisant;
- le manque d'intérêt dans son travail ou sa formation;
- la conduite répréhensible;
- le défaut de se présenter régulièrement en classe.

Le comité local d'apprentissage se réunira quatre fois par an, ou aussi souvent que nécessaire :

- Examiner la planification, les affectations et les tâches des apprentis pour la période de trois mois qui suivra.
- S'assurer que les apprentis sont dûment évalués en ce qui concerne leur performance scolaire et en milieu de travail et examiner chaque évaluation qui ne répond pas aux exigences requises.
- En général, assumer la responsabilité de la réussite de la mise en œuvre des exigences d'apprentissage au sein des installations et la réussite de l'apprenti en ce qui concerne l'achèvement de son apprentissage, conformément à ces exigences.
- Offrir un certificat d'apprentissage à chaque apprenti qui a réussi à satisfaire aux « Exigences de l'Apprentissage ».
- Modifier les processus ou les politiques établis par le comité local d'apprentissage, sous réserve de l'approbation finale du Groupe consultatif des métiers.

(c) EXIGENCES D'APPRENTISSAGE

Période d'essai

Les 500 premières heures travaillées de chaque apprenti constitueront une période d'essai afin de déterminer ses aptitudes à apprendre le métier. Au cours de cette période d'essai, la convention d'apprentissage conclue avec l'apprenti peut uniquement être annulée par la société ou l'apprenti, à la suite d'une consultation avec le comité local d'apprentissage. Les agences d'inscription seront informées de telles annulations. L'apprenti fera alors valoir son ancienneté dans la catégorie où il a été promu.

Crédits pour l'expérience antérieure

Selon les critères établis par le comité local d'apprentissage (ou le comité consultatif), on pourra accorder des crédits pour l'expérience scolaire ou professionnelle relative au métier pertinent, à la suite d'une évaluation et uniquement après l'achèvement de la période d'essai, pour un maximum d'un (1) an.

Les apprentis inscrits auprès d'employeurs externes peuvent être embauchés par la Société, dans l'année et le mois de son apprentissage, pour le même métier indiqué, sous réserve de l'approbation du comité.

Les candidats qui ont terminé avec succès des cours de formation dans des écoles ou des établissements reconnus, ou qui ont suivi des cours en dehors de leurs heures de travail dans le cadre d'autres programmes de formation pendant leur apprentissage, peuvent bénéficier d'une réduction de ce dernier si la formation reçue équivaut à la formation transmise dans le cadre du programme d'apprentissage de la Société.

L'apprenti crédité d'une formation technique en vertu des dispositions du présent article doit avoir son salaire et les modalités adaptés selon le crédit accordé pour ce type de formation à l'extérieur.

N.B. : Tous les crédits recommandés doivent être approuvés par le vice-président régional de la section locale 100 et le gestionnaire de la société.

Formation scolaire

À titre de condition d'apprentissage, les apprentis doivent recevoir et suivre une formation en classe et autoriser la divulgation, si nécessaire, des dossiers scolaires au comité local d'apprentissage. La planification des méthodes de travail et les directives connexes sont jointes à ce plan d'apprentissage. Le comité peut apporter des modifications à la planification, sous réserve de l'approbation finale de la Société. Des crédits pour le temps de formation en classe sont accordés dans le cadre du calcul des heures d'apprentissage effectuées et on en tient compte dans le total de la période.

Les apprentis (Électricien, technicien de *wagon chemin de fer* et mécanicien de moteur diesel) admis au programme d'apprentissage de quatre (4) ans sont rémunérés comme suit :

TAUX DE REMUNERATION POUR APPRENTIS				
Niveau	Heures complétées	Taux de l'employé spécialisé	1 jan. 2020	1 jan. 2021
1 ^{ère}	1 - 1920	82,90%	29.24\$	29.84\$
2 ^{ième}	1921-3840	87,00%	30.70\$	31.32\$
3 ^{ième}	3841-5760	91,00%	32.09\$	32.76\$
4 ^{ième}	5761-7680	95,00%	33.51\$	34.20\$

Ouvriers non spécialisés admis au programme d'apprentissage

- 24.4 (a) Les ouvriers non- spécialisés de la convention collective no. 3 auront préséance lors de l'inscription à un programme d'apprentissage. Dans l'éventualité qu'il n'y a pas assez d'applicant de la convention no. 3, les employés des conventions collectives nos. 1 et 2 seront considérées.

Dans le cas qu'un ouvrier non spécialisé est promu ou qu'un nouvel employé embauché dont les qualifications leur permettent de réduire la durée de leur formation en vertu des dispositions du paragraphe 24.3, tel employé doit être placé sur la liste d'ancienneté d'apprenti, la date d'ancienneté indiquant la dernière date d'embauchage.

- (b) L'ouvrier non spécialisé admis au programme d'apprentissage aura son ancienneté protégée dans la classification dans laquelle qu'il /elle a été promu durant toute la durée du programme d'apprentissage. Toutefois, il/elle ne pourra être autorisé(e) à réintégrer sa classification initiale, sauf en cas de réduction de personnel ou s'il s'avère inapte au programme d'apprentissage, en accord des dispositions du paragraphe 24.3 (b). L'apprenti qui doit réintégrer son ancienne classification d'emploi en raison d'une réduction de personnel doit reprendre sa formation lorsque l'effectif le permettra. L'ouvrier non spécialisé qui refuse de reprendre son apprentissage sera remercié du programme d'apprentissage ses services, à moins d'une entente mutuelle.
- (c) Les ouvriers non spécialisés admis au programme d'apprentissage sont rémunérés aux taux de salaire établis au paragraphe 24.3.

- 24.5 Après que les Électriciens, techniciens de voiture ferroviaire ou les mécaniciens de moteur diesel ont terminé avec succès leur apprentissage, les employés touchent le salaire de base des

électriciens, techniciens de wagon chemin de fer ou les mécaniciens de moteur diesel dûment qualifiés. Le directeur général régional ou le chef principal et le représentant du Syndicat du comité local d'apprentissage prépareront un certificat d'achèvement de l'apprentissage. Le certificat de chaque apprenti comprendra la signature de chacun des employés ci-dessus et du président de la section locale 100.

- 24.6
- (a) À la fin de leur programme d'apprentissage, les employés embauchés sont inscrits sur la liste régionale d'électricien, techniciens de voiture ferroviaire ou mécaniciens de moteur diesel, où ils ont entrepris leur programme d'apprentissage, et on leur accorde l'ancienneté accumulée depuis leur date d'admission au programme d'apprentissage.
 - (b) À la fin de leur programme d'apprentissage, les apprentis sont autorisés à faire valoir leur ancienneté dans leur terminal.
 - (c) Lorsque la Société doit embaucher un compagnon pour effectuer les tâches relatives aux métiers, seuls les compagnons et les apprentis seront embauchés, conformément à cette convention collective.
 - (d) On entend par compagnon, pour ce qui a trait à tout métier désigné, une personne :
 - i. qui a effectué un véritable apprentissage de quatre ans, soit 7680 heures et qui possède la preuve d'avoir effectué un tel apprentissage, ou
 - ii. qui détient une carte de compagnon reconnue dans le métier pour lequel il veut être reconnu et qui est acceptable pour le comité d'apprentissage, ou
 - iii. qui possède six années d'expérience pratique et générale qui couvrent toutes les phases décrites dans le programme d'apprentissage qui s'applique au métier pour lequel il prétend avoir le statut de compagnon et possède des preuves amplement suffisantes d'une telle expérience.
 - (e) L'accès aux métiers sera réservé aux personnes :
 - i. qui sont admissibles à titre de compagnon, selon les dispositions de cette convention,
 - ii. qui sont admissibles au statut de compagnon à travers n'importe lequel des programmes d'apprentissage indiqués à l'Article 24 ou

- iii. qui fournissent au comité d'apprentissage, avant la date d'embauche, des documents qui prouvent qu'ils possèdent le statut de compagnon.

- 24.7
- (a) Sauf dispositions contraires des présentes, l'ancienneté des apprentis se limite à leur terminal et commence à courir à compter de la date où ils ont été pour la dernière fois admis dans la classification des apprentis.
 - (b) Les noms des apprentis de chaque classification doivent figurer sur des listes d'ancienneté distinctes.

24.8 NOUVELLES TECHNOLOGIES

Les parties conviennent qu'avec l'introduction de nouvelles techniques et technologies, il est important d'effectuer une planification préalable en vue d'anticiper les compétences, les besoins et la formation nécessaires. **A cette fin, la Société informera le Syndicat en temps opportun de son intention d'introduire une nouvelle technologie.**

La Société assumera le coût de la formation **ou du recyclage** « en cours d'emploi **ou en dehors du travail** » pour recruter des employés de l'unité de négociation qui auront les connaissances et les capacités de base pour être formés afin de rester au fait des **changements** restructurés en matière de **technologie**, de **techniques**, de **machines**, de **contrôles**, de **matériaux**, de **procédures**, de **changements** modernisés des métiers, des nouveaux outils et des nouvelles méthodes, machines et technologies qui ont une incidence sur le travail qui leur est attribué.

Les anciens employés qui sont affectés à des tâches qui nécessitent une formation en matière de nouvelle technologie auront la priorité, en fonction des exigences opérationnelles, en vertu de cette disposition.

24.9 Responsabilités des entraîneurs de formation

Les entraîneurs de formation travailleront avec des apprentis afin de faciliter le processus d'apprentissage, d'évaluer les progrès des apprentis dans le cadre du programme, et de transférer efficacement leurs connaissances aux apprentis.

REMARQUE : Voir le livret d'apprentissage de VIA Rail pour de plus amples renseignements.

APPRENTISSAGE – COORDONNATEUR DES MÉTIERS QUALIFIÉS

Le 12 juin 2016

Ken Hiatt
Président, section locale 100
Unifor Canada

Monsieur,

La présente lettre donne suite à nos discussions et à notre entente quant à notre désir mutuel de nous engager à améliorer la formation d'apprenti et la formation dans les métiers spécialisés qui mènent à l'obtention d'un certificat d'école de métiers reconnu par les provinces.

Le syndicat désignera un des représentants de VIA Rail qui devra aider à la mise en œuvre et au succès continu de la formation d'apprenti et de la formation dans les métiers spécialisés à VIA Rail.

Les points suivants ont été acceptés :

1. Pour aider au succès continu de la formation d'apprenti et de la formation dans les métiers spécialisés, le président de la section locale 100 désignera un représentant de VIA Rail qui aura pour responsabilité d'agir auprès du représentant de la Société et des organismes de réglementation et consultatifs provinciaux et fédéraux au nom d'Unifor Local 100. Le coordonnateur de la formation dans les métiers spécialisés du Local 100 se verra allouer au minimum 16 heures par semaine pour remplir ses fonctions, à compter du 1^{er} octobre 2016.
2. Le coordonnateur de la formation dans les métiers spécialisés VIA Rail-Unifor aura également la responsabilité, sur demande, d'aider la personne de métier actuelle à élaborer et à mettre en œuvre son plan de formation menant à l'obtention d'un certificat reconnu par les provinces.
3. La personne nommée par le Syndicat sera reconnue par la Société comme assumant ce rôle. L'entreprise doit continuer de payer son salaire au coordonnateur de la formation dans les métiers spécialisés et lui rembourser toutes les dépenses raisonnables pré approuvées effectuées dans l'exercice de ses fonctions, sur présentation des reçus.
4. Le Syndicat et la Société, par l'entremise du coordonnateur de la formation dans les métiers spécialisés Unifor nommé dans le cadre de l'Entente, continueront de surveiller et d'évaluer le progrès et le taux de réussite de la partie théorique de la formation et du programme de formation en milieu de travail pour s'assurer que la formation satisfait au plan de formation de chaque corps de métier énoncé dans l'Entente.

5. Le coordonnateur de la formation dans les métiers spécialisés Unifor en collaboration avec les comités d'apprentissage locaux, peut formuler de temps à autre des recommandations sur la formation interne et la formation scolaire externe au comité consultatif sur les métiers.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

(original signed by M. Martens)

Melanie Martens
Conseillère principale, Relations avec les employés
VIA Rail Canada

ARTICLE 25

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

- 25.1 Les affectations et les remplacements normaux sont établis conformément aux dispositions de la présente convention.
- 25.2 Après avoir satisfait aux exigences du paragraphe 25.1, la Société peut affecter des employés à temps partiel à des tâches nécessitant moins de huit (8) heures par jour ou moins de quarante heures par semaine.
- (a) Un minimum de 20 heures par semaine est garanti aux employés à temps partiel.**
- 25.3 Les employés choisissant de travailler à temps partiel ou engagés à cette fin figurent sur une liste d'ancienneté d'employés à temps partiel de leur terminal, établie par classification d'emplois. La date d'ancienneté des nouveaux employés à temps partiel est le premier jour de leur affectation à titre d'employés à temps partiel, sous réserve des dispositions du paragraphe 12.1. Les employés à temps plein licenciés qui choisissent, au moment de leur licenciement de prendre une affectation à temps partiel conservent, sur la liste d'ancienneté des employés à temps partiel, la date et le rang d'ancienneté qu'ils détenaient sur la liste d'ancienneté des employés à temps plein.
- 25.4 Nonobstant toute disposition contraire, les employés à temps plein licenciés qui choisissent d'être affectés à un poste à temps partiel au moment de leur licenciement sont reconnus comme étant plus anciens que tout employé qui a toujours été affecté à un poste à temps partiel.
- 25.5 Conformément à un accord local à cet effet, l'affectation des employés à temps partiel se fait en fonction de leur position sur la liste d'ancienneté des employés à temps partiel.

25.6 Les employés à temps partiel ont droit à une rémunération au taux normal correspondant à au moins quatre (4) heures pour chaque tour de service. Cependant, s'ils sont affectés à un poste normal, ils sont rémunérés conformément à l'article 6.

25.7 Les employés affectés à des postes à temps partiel sont régis par les dispositions de la présente convention sous réserve des conditions suivantes :

- (a) Si, aux termes de l'article 17, ils ont le droit de bénéficier d'un jour férié, leur rémunération est établie en fonction du total des heures effectuées au cours des deux (2) périodes de paie précédentes, total qui est divisé par vingt (20) et ne peut dépasser huit (8) heures; le nombre d'heures ainsi établi est rémunéré au taux normal.
- (b) Tel que spécifié aux paragraphes 16.1 à 16.5, l'employé recevra 2 p. 100 d'indemnité compensatrice (de congé payé) par semaine de vacances auxquelles son service lui donne droit calculée sur son salaire brut gagné au cours de l'année civile précédente au service de la Société.
- (c) Ils ne sont payés au tarif correspondant aux heures supplémentaires qu'après avoir accumulé plus de huit (8) heures de travail dans une même journée ou plus de quarante heures de travail dans une même semaine civile ou en fonction des dispositions de l'article 8, s'ils sont affectés à titre de remplaçant d'un employé à temps plein.
- (d) Les employés permanents à temps plein pouvant se prévaloir des prestations hebdomadaires de licenciement en vertu du Régime de garantie d'emploi et de revenu et qui, au moment de leur licenciement, choisissent d'être affectés au travail à temps partiel conformément aux dispositions du présent article, peuvent toucher ces prestations. Aux fins de calcul de ces prestations, tout revenu correspondant à une durée de travail excédant huit (8) heures au cours d'une semaine admissible, est considéré comme revenu de source extérieure.
- (e) Sauf dispositions contraires du présent article, les employés figurant sur la liste d'ancienneté des employés à temps partiel sont soustraits aux dispositions des articles suivants :

Article 6	Horaire de travail et pauses repas
Article 8	Jours de repos
Article 9	Heures supplémentaires et appels au travail
Article 12	Ancienneté
Article 13	Affichage et attribution des postes
<u>NOTA :</u>	Préalablement à l'embauche un nouvel employé, les employés à temps partiel auront

	le droit d'appliquer sur un poste vacant dans leur classification une fois les dispositions du règlement 13.2 et 13,3 ont été épuisées.
Articles 14.3 & 14.4	Réductions de personnel déplacements et Rappels au travail
Article 16	Congé annuel payé
Article 17	Jours fériés
Article 23	Promotion au poste de chef d'équipe
Article 29	Allocation d'assurance maladie
Article 30	Entente sur la garantie d'emploi et de revenu

- 25.8 Le président de loge, le vice-président régional et le gestionnaire de la Maintenance du terminal doivent se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre des parties pour assurer un contrôle de l'affectation des employés à temps partiel, en conformité avec les dispositions du présent article.
- 25.9 L'affectation d'employés à temps partiel n'a pas pour objet de supprimer les postes de titulaires réguliers. S'il arrivait que l'affectation d'un employé à temps partiel entraîne la suppression d'un poste doté d'un titulaire régulier, le Syndicat recevrait alors un avis préalable d'au moins trois (3) mois, et l'employé ainsi touché continuerait de bénéficier du même taux de base et d'une semaine de travail minimale de quarante (40) heures, en vertu des dispositions de maintien du salaire prévues dans l'Entente relative à la garantie d'emploi et du revenu.
- 25.10 Moyennant un accord national, de nouvelles dispositions ou de nouvelles procédures en matière d'affectation des employés à temps partiel peuvent être établies.

ARTICLE 26

TRAVAUX CONFIS À L'ENTREPRISE

- 26.1 Le travail actuellement et normalement effectué par les employés représentés par le Syndicat signataire des présentes, ne sera pas confié à l'entreprise, sauf si :
- 1) la Société ne dispose pas du personnel technique ou administratif compétent; ou si
 - 2) le personnel compétent n'est pas disponible en nombre suffisant parmi les employés en service ou licenciés; ou si
 - 3) l'équipement ou les installations indispensables ne sont pas disponibles et ne peuvent être fournis par la Société à l'endroit et à la date précisés; ou si

- 4) la nature ou le volume du travail ne justifie pas les capitaux ou les frais d'exploitation prévus; ou si
- 5) les compétences, le personnel ou l'équipement disponibles sur les lieux ne permettent pas de respecter les délais; ou si
- 6) la nature et le volume du travail sont tels qu'il en résulterait automatiquement des fluctuations indésirables de l'emploi.

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

26.2 Il est entendu que les travaux considérés comme des « travaux de base » ne seront pas confiés à l'entreprise, **et que la location d'équipement n'entraînera pas la sous-traitance du travail**, sauf en cas d'urgence; dans cette éventualité, les travaux seront rapatriés par les membres de l'unité de négociation dans les meilleurs délais.

26.3 Sans nier les exigences obligatoires de la règle 26.4; la société et le syndicat sont d'accord de revoir les contrats projetés avec les objectifs d'économiser des coûts opérationnels, améliorer la productivité et l'efficacité énergétique et de gaz à effet de serre. Toutes les possibilités vont être compilées afin d'assurer un suivi efficace par les parties. Ces derniers conviennent que ces réunions se tiendront en même temps que les réunions de conférences conjointes sous la procédure de grief.

Le président de la section locale 100, les vice-présidents de la section locale 100, le représentant national d'Unifor (ou ses délégués) et les gestionnaires désignés de la Société (mécaniciens en chef ou ses désignés) se réuniront tous les six (6) mois ou à un autre moment convenu par les parties, à une heure convenue d'un commun accord, pour discuter des projets de la Société quant aux travaux à confier en sous-traitance pour les prochains mois. L'impossibilité pour les représentants syndicaux d'assister à ces réunions ne retardera pas la mise en œuvre des projets de la Société quant aux travaux à confier en sous-traitance pour l'année.

26.4 La Société avisera par écrit les représentants du Syndicat, le plus longtemps possible à l'avance, de son intention de confier à l'entreprise du travail susceptible d'avoir des répercussions sensibles et négatives sur les employés. Sauf dans des situations d'urgence, le préavis doit être d'au moins trente (30) jours.

Cet avis devra contenir une description du travail à confier à l'entreprise, la durée prévue, les raisons de procéder ainsi et, si la chose est possible, la date d'entrée en vigueur du contrat. Si le président local demande une rencontre pour discuter des travaux à confier à l'entreprise mentionnés dans l'avis, le représentant compétent de la Société accédera promptement à sa demande,

dans le but d'étudier les possibilités de faire exécuter le travail au sein d'unités de négociations d'atelier, à VIA Rail, dans le but d'étudier les possibilités de faire exécuter le travail au sein des unités de négociation d'atelier à VIA Rail.

- 26.5 Un grief portant sur l'application ou la prétendue violation de l'article 26 peut être porté à l'étape 2 de la procédure de règlement de griefs.

ARTICLE 27

PROCÉDURE D'ENQUÊTES

- 27.1 Sauf dispositions contraires énoncées aux présentes, aucun employé n'a à subir de sanctions ou ne peut être renvoyé tant que sa culpabilité n'est pas établie par une enquête approfondie et impartiale. Lorsqu'un employé est suspendu temporairement pendant la durée d'une telle enquête, (maximum trois (3) jours de travail), celle-ci ne doit pas être prolongée indûment.
- a) Lorsqu'un employé est réputé avoir violé l'une des dispositions des présentes ou encore avoir commis une infraction mineure (dix (10) points de pénalisation ou moins) passible de mesures disciplinaires, ces dernières peuvent être imposées sans enquête officielle préalable.
 - b) Un responsable de la Société doit procéder à l'examen de telles fautes sans délai. Les résultats de cet examen sont discutés avec l'employé intéressé, en présence d'un représentant dûment autorisé de son syndicat. Le cas échéant, les mesures disciplinaires devront être communiquées par écrit à l'employé dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de la rencontre, à moins d'un accord local contraire.
 - c) Dans les soixante-douze (72) heures suivant réception du compte rendu de la rencontre prévue en b) ci-dessus, l'employé peut demander que le responsable compétent de la Société fasse procéder à une enquête conformément aux dispositions ci-dessous, enquête qui doit alors être tenue dans les quatorze (14) jours civils suivant la présentation de la demande à cet effet. Le cas échéant, les mesures disciplinaires imposées seront annulées.
 - d) Le recours à la procédure susmentionnée n'empêche pas l'employé de recourir à la procédure de règlement des griefs définie à l'article 4.
- 27.2 Sauf dispositions contraires du présent article, l'employé doit être informé au moins quatre-huit (48) heures à l'avance de la tenue d'une enquête (excluant les samedis, dimanches et jours fériés) ainsi que de l'heure où il doit se présenter, du lieu et des motifs; une copie conforme de l'avis étant acheminée au président de loge. Ceci ne signifie aucunement que le responsable de la Société qui se trouve sur place au moment de l'incident qui a déclenché l'enquête soit empêché de l'entreprendre immédiatement.

- 27.3 Lorsqu'on exige d'un employé qu'il fasse une déclaration sur des questions relatives à la convention collective, aux règlements de la Société ou à la rémunération, un représentant dûment autorisé de l'employé doit être présent. Dans le cas où un employé est appelé à faire une déclaration ne portant pas sur ces questions, il peut se faire accompagner par un compagnon de travail ou par un représentant dûment autorisé du Syndicat.
- 27.4
- (a) Si la Société entend soumettre une preuve documentaire ou physique au cours de l'enquête, cette preuve sera mise à la disposition de l'employé(e) et de son (sa) représentant(e) autorisé(e) vingt-quatre heures préalablement à l'enquête pour prendre connaissance de la preuve soumise par la Société. L'employé et le représentant autorisé auront le droit d'entendre toute la preuve présentée et auront une occasion par l'intermédiaire de l'officier enquêteur à interroger des témoins dont le témoignage peut avoir une incidence sur leur participation. Lorsque les témoins ne peuvent être présents, des dispositions seront prises pour qu'ils puissent être remis en cause à la demande, lorsque cela est possible. Les questions et les réponses seront enregistrées et l'employé et le mandataire seront fournis avec une copie des déclarations et tous les autres éléments de preuve pris.
 - (b) Des copies des déclarations, des rapports sténographiés et de toutes les dépositions recueillies au cours de l'enquête doivent être fournis sur demande à l'employé et à son représentant autorisé, s'il est présent.
 - (c) Dans l'éventualité qu'il y ait de nouveaux éléments de preuve découverts après l'enquête, la société peut mener une enquête complémentaire et cette dernière doit être soumise aux mêmes conditions que l'enquête initiale.
- 27.5 L'employé ne doit pas être suspendu temporairement et inutilement en attendant le prononcé de la sentence, laquelle doit être rendue aussitôt que possible, mais au plus tard vingt-et-un (21) jours civils après la tenue de l'enquête. Si la décision donne lieu au renvoi de l'employé, il faut remettre au président local un exemplaire de la formule « Mesure disciplinaire » dans les meilleurs délais. Les parties peuvent convenir de prolonger le délai prévu aux présentes.
- 27.6
- (a) Lorsqu'une sanction disciplinaire est prononcée contre un employé, celui-ci doit en être avisé par écrit, et un exemplaire de la formule « Mesure disciplinaire » doit être envoyé au président local ou son représentant désigné. S'il considère cette sentence injuste, il peut interjeter appel conformément aux dispositions du paragraphe 4.3.
 - (b) Lorsque c'est l'intention de la compagnie de congédier un employé pour l'accumulation de points d'inaptitude de soixante 60 ou toute autre raison, la société convoquera d'abord une réunion entre le directeur général régional ou le chef principal et le vice-président régional Local 100 pas plus

tard que cinq 5 jours à compter de la date de l'enquête. **L'employé sera suspendu avec solde jusqu'à ce que l'issue de la réunion soit déterminée.**

Un grief étape 2 doit être déposé, dans **les vingt (20) jours** de la réunion de la rencontre de congédiement, pour protester contre l'intention de la compagnie de congédier l'employé.

A la suite du grief étape 2, une conférence conjointe impliquant le vice-président régional Local 100 et le gestionnaire désigné de la compagnie sera convoquée dès que possible et dans les délais spécifiés.

- 27.7 Les employés ne sont tenus de se présenter à une enquête en dehors de leurs heures de travail que lorsque les impératifs du service ne leur permettent pas de faire leur déclaration pendant les heures de travail normales.
- 27.8 Aucun employé n'est renvoyé de la Société pour motif d'absence justifiée s'il n'a pas reçu, avant l'incident donnant lieu au renvoi, un préavis écrit selon lequel son emploi serait compromis.

ARTICLE 28

ASSURANCE-VIE À LA RETRAITE

- 28.1 L'employé âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus, qui compte au moins dix (10) années de service rémunéré cumulatif à la Société, a droit, lors de son départ à la retraite après le 1er octobre 2001 à un montant de 8 000 \$, payable à sa succession après son décès.

ARTICLE 29

ALLOCATION D'ASSURANCE-MALADIE **(APPLICABLE AUX EX-WAGONNIERS, EX-AIDE ET** **NETTOYEURS DE VOITURES SEULEMENT)**

- 29.1 Toute allocation mensuelle applicable au paiement des cotisations à un régime public d'assurance maladie est versée de la façon suivante :
- (a) L'allocation s'élève à 10 \$ par mois pour les employés participants résidant au Québec, quel que soit leur état civil.
 - (b) Pour les employés participants ne résidant pas au Québec, l'allocation est de 5,50 \$ par mois pour un célibataire et de 11,50 \$ par mois pour une personne mariée.
 - (c) Le montant de l'allocation sert en premier lieu au règlement de toute somme que la Société doit ou devra verser, le cas échéant, pour les

soins médicaux et chirurgicaux prévus dans tout régime public d'assurance maladie.

- (d) S'il n'y a pas de montant à verser mensuellement ou si les mensualités que l'employé seul ou de concert avec la Société doit ou devra verser, le cas échéant, pour assurer les soins médicaux et chirurgicaux, sont inférieures à l'allocation considérée, la différence est versée à l'employé avec sa paie. Si les mensualités sont supérieures à l'allocation, la différence est retenue sur le salaire de l'employé.
- (e) Sous réserve des dispositions des alinéas précédents, l'allocation est accordée à chaque employé participant représenté par le Syndicat, pourvu qu'il effectue un travail rémunéré durant le mois auquel l'allocation s'applique.
- (f) Nonobstant les dispositions de l'alinéa e), l'employé participant qui ne travaille pas durant un mois civil donné et qui touche l'indemnité hebdomadaire prévue au Régime d'avantages sociaux des employés est régi par la réglementation suivante :
 - (i) s'il réside dans une province où existe un régime d'assurance maladie, il a droit, pour régler la prime ou la taxe y afférente, à un montant pouvant atteindre le maximum prévu à l'alinéa b), ou à un montant moindre, nécessaire pour acquitter ladite prime ou taxe dans la province considérée;
 - (ii) s'il réside dans une province où il n'y a pas de régime d'assurance maladie, il n'a droit à aucun paiement de cette nature.

NOTA : L'expression « employé participant » est entendue ci-dessus dans le même sens que dans l'avenant du Régime d'avantages sociaux des employés du 1^{er} janvier 1975.

ARTICLE 30

GARANTIE D'EMPLOI ET DE REVENU

- 30.1 Les dispositions de l'Entente sur la garantie d'emploi et de revenu actuellement en vigueur et dont les parties sont signataires s'appliquent aux employés régis par la présente convention.

ARTICLE 31 AVANTAGES SOCIAUX

31.1 Le Régime d'avantages sociaux est celui qui est établi en vertu de l'Entente sur les avantages sociaux actuellement en vigueur et à laquelle les parties aux présentes sont signataires.

31.2 Le Régime d'assurance maladie complémentaire est celui qui est établi par l'Entente sur l'assurance maladie complémentaire actuellement en vigueur et à laquelle les parties aux présentes sont signataires.

NOTA : La Société paiera au salarié une indemnité hebdomadaire égale à 70% de son salaire, jusqu'à concurrence de l'indemnité hebdomadaire maximale en vigueur et jusqu'à ce que les indemnités de la Régime d'Assurance Automobile du Québec (« RAAQ ») ou de plans d'assurance provinciales similaires ne soient accordées.

Par la suite, les indemnités hebdomadaires n'excéderont pas, en combinaison avec les paiements de la RAAQ ou d'une autre assurance provinciale similaire, 100% du salaire net de l'employé, toutes déductions faites.

31.3 Le Régime de soins dentaires est celui qui est établi par l'Entente sur les soins dentaires actuellement en vigueur et à laquelle les parties aux présentes sont signataires.

31.4 (a) Au cours de son congé de maternité, l'employée a droit à des prestations de congé de maternité égales à 85% de son salaire hebdomadaire de base pour une période maximale de 20 semaines. Si au cours de cette période, l'employée a droit à d'autres prestations, telles que les prestations de congé de maternité de l'assurance emploi, le montant de ces prestations réduira d'autant la contribution de la Société.

(b) Le congé de maternité et le congé **parental** combinés ne peuvent dépasser **soixante-dix-huit (78)** semaines. Ces congés n'affectent pas l'ancienneté des employés. Les employés doivent racheter leur pension pour cette **période**.

(c) L'employé a droit à une journée de congé payé à la naissance d'un enfant dont il est le père.

(d) **Employés du Québec seulement : Les nouveaux pères en congé parental ont droit au Régime québécois d'assurance parentale.**

ARTICLE 32

UNIFORMES

32.1 L'employé qui travaille dans une gare ou à un endroit où il peut entrer en contact avec les clients de VIA est tenu de porter la salopette ou l'uniforme fourni par la Société.

L'employé affecté à l'un de ces endroits reçoit gratuitement son uniforme.

32.2 L'employé a la responsabilité de faire tous les efforts raisonnables pour s'assurer que son uniforme reste propre et présentable, compte tenu des tâches qui lui sont assignées.

L'uniforme appartient à VIA Rail Canada Inc. et est remis pour être porté au travail.

L'employé qui quitte son emploi doit remettre son uniforme à la Société.

32.3 L'employé affecté à un travail dans un atelier ou un lieu de travail où il n'entre normalement pas en contact avec les clients de VIA, qui était au service de la Société au début de l'année civile, qui a effectué du service rémunéré au cours de l'année et qui est toujours considéré comme un employé de la Société, a droit à une allocation de 120 \$ pour les salopettes, payable à la période de paye numéro 20 de chaque année.

32.4 Si, à la suite d'un événement fortuit, les vêtements de travail de l'employé deviennent sales et peuvent compromettre sa santé ou sa sécurité, la Société, après vérification d'usage, veille au nettoyage de ces vêtements.

32.5 Les employés qui ont des assignations permanentes les obligeant régulièrement à travailler à l'extérieur pendant les mois d'hiver, seront fournis de vêtements d'extérieur appropriés dans les 12 mois de la signature et tous les quatre (4) ans par la suite. Ceux à qui ces postes seront attribués à l'avenir se feront fournir les vêtements d'extérieurs appropriés le plus tôt possible.

Ces vêtements d'extérieur consisteront soit d'un parka et pantalons, soit d'un vêtement d'hiver d'une pièce soit de vêtements de pluie, selon l'endroit du travail.

À la discrétion de la Société, celle-ci pourra, dans des circonstances exceptionnelles, remplacer un vêtement d'extérieur avant quatre (4) ans détruit par une usure ordinaire.

ARTICLE 33

SÉCURITÉ

- 33.1 En matière de santé et de sécurité, la protection des employés est assurée par les lois, leurs règlements, etc. Conformément à la législation en vigueur, on a mis et on mettra sur pied des comités d'hygiène et de sécurité sur les lieux du travail pour veiller à la sûreté des installations et du matériel utilisé. On fera par ailleurs la promotion de programmes de sensibilisation aux questions d'hygiène, de sûreté et de sécurité. Constitués d'employés, de responsables désignés du Syndicat ainsi que des cadres désignés de la Société, ces comités auront pour mandat de coordonner l'application des programmes à cet effet et d'aider à trouver des solutions aux problèmes quotidiens ayant trait, entre autres, à la prévention des accidents.
- 33.2 (a) Un employé qui est requis par la Société de porter des chaussures de sécurité, était en service au début de l'année civile et a rendu des services compensés au cours de l'année et a maintenu son emploi aura droit à une allocation de chaussures de sécurité de 250,00 \$ dollars payables lors de la 20e période de paie toutes les deux (2) années.
- (b) Après avoir acheté de nouvelles chaussures de sécurité, l'employé doit présenter ces dernières à son supérieur hiérarchique afin d'attester qu'elles sont conformes aux règlements canadiens sur la santé et la sécurité du travail (et qu'elles sont approuvées par l'ACNOR).
- 33.3 Les lieux de travail doivent disposer d'eau potable ainsi que de glace et de fontaines au besoin. Les fosses et les planchers, les armoires et les toilettes doivent être maintenus propres et au sec.
- 33.4 Lorsque les mécaniciens doivent procéder à la réparation de moteurs, de chaudières et de réservoirs, ces derniers lorsque possible doivent d'abord être nettoyés sinon des survêtements de protections leurs seront fournis avant que ne soient effectués les travaux nécessaires. La même exigence ne s'applique pas aux voitures nécessitant des réparations majeures. Les réservoirs doivent être purgés lorsque les règlements l'exigent.
- 33.5 Les employés ne doivent pas être tenus de s'exposer directement aux machines à jet de sable et aux séchoirs à peinture. Les employés utilisant ces appareils doivent porter des masques et des lunettes de protection.
- 33.6 Les employés effectuant des soudures ou des coupures à l'acétylène ou à l'arc électrique doivent être protégés par un écran approprié.
- 33.7 Les roues, tours rouleaux d'émeris et les meules à aiguiser installées dans les ateliers doivent être maintenues en bon état de fonctionnement.

- 33.8 Les employés affectés à la manipulation de batteries d'accumulateurs et d'électrolyte 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 à la lessive de soude.
- 33.9 Lorsqu'il est nécessaire de travailler sur des fils ou des appareils sous tension de plus de 300 volts, l'électricien ne travaille pas seul. Si possible, deux ouvriers en électricité qualifiés travaillent ensemble. Ils sont pourvus de gants de caoutchouc, de capots de protection, de tapis isolants et de perches isolantes.
- 33.10 Aucun employé ne sera obligé de travailler sur une locomotive ou une voiture sans être protégé par les signaux appropriés. Lorsque la nature du travail l'exige, les locomotives ou les voitures seront placées au-dessus d'une fosse, si possible.

ARTICLE 34

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

- 34.1 L'employé qui en fait la demande à son superviseur immédiat avec un préavis raisonnable est autorisé à voir son dossier personnel en présence de ce dernier. Le président de grief ou la personne attitrée du comité peut aussi être présente, à la demande de l'employé.
- 34.2 Si la Société vend, loue, fusionne, amalgame ou transfère (ou conclut une entente en vue de vendre, louer, fusionner, amalgamer ou transférer) son entreprise ou l'exploitation de cette dernière (ou encore toute partie de l'une ou de l'autre), la Société ou l'acheteur, le locataire ou la partie recevant le transfert (ou une certaine combinaison de ces parties) sera tenu de respecter la convention collective et les ententes existantes (ou la convention collective et les ententes subséquentes) conclues avec l'agent de négociation représentant les employés concernés par la vente, la location, la fusion, l'amalgamation, le transfert ou le contrat.
- La Convention collective demeure en vigueur et lie les parties aux modalités mentionnées précédemment.
- 34.3 En cas de liquidation du régime de pension des employés, le fonds de pension doit servir uniquement à verser des prestations aux cotisants et à leurs survivants. Si tous les cotisants au Régime de pension atteignent le maximum de la pension fixé par Revenu Canada, tout surplus dans le fonds de pension doit être remis à la Société.
- 34.4 La Société paiera mensuellement au Syndicat 0,13 \$ par heure payée pour chaque employé de l'unité de négociation afin de rembourser les représentants syndicaux pour le temps de travail perdu pour s'acquitter de

fonctions syndicales au nom des employés des unités de négociation chez VIA représentées par le Syndicat.

- 34.5 La Société s'engage à traduire en temps opportun la présente convention et à prendre à sa charge les frais y afférents, y compris ceux des mises à jour.

Les parties acceptent une fois que la vérification linguistique et traduction ont été accomplies, la société incorporera immédiatement, la convention collective no 3, lettres de compréhension, les régimes d'avantages sociaux, l'entente sur la santé et sécurité, LTD, ESIMA, etc. sur son site intranet (iVIA).

Les parties conviennent une fois que la vérification linguistique et traduction ont été accomplies, la société transmettra, immédiatement, au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours, la convention collective no.3, lettres de compréhension, régimes d'avantages sociaux, entente sur la santé et sécurité, LTD, ESIMA, etc. aux employés actifs et futurs une copie à jour, et d'autres documents connexes sur un bâton de mémoire électronique identifié « VIA Rail Canada et Unifor Canada, Local 100. »

Les parties conviennent une fois que la vérification linguistique et traduction ont été accomplies, la société transmettra immédiatement, une copie électronique révisée de la convention collective no.3, lettres de compréhension, régimes d'avantages sociaux, entente sur la santé et sécurité, LTD, ESIMA, etc et les suffisamment de livrets imprimés de format (8,5 x 11) au Président Local 100 et milieu de travail.

- 34.6 Au mois de septembre de chaque année, sur requête écrite du syndicat, la Société remettra au représentant syndical désigné la liste des employés gouvernés par cette convention collective. La liste doit inclure l'adresse et numéro de téléphone de chaque employé.

- 34.7 Dans la présente convention, la terminologie utilisée désigne tant le féminin que le masculin.

- 34.8 Lorsque le versement d'une indemnité de kilométrage en automobile est prévu, cette indemnité est de 30 cents le kilomètre.

- 34.9 Les employés reçoivent leur paie toutes les deux (2) semaines par virement automatique à l'institution financière de leur choix.

- 34.10 L'employé dont le chèque de paie accuse un écart négatif correspondant au salaire d'au moins une demi-journée, un dépôt direct sera effectué dans le compte bancaire personnel de l'employé à l'intérieur de trois (3) jours ouvrables. Le délai prévu aux présentes exclut le samedi, le dimanche ainsi que les jours fériés.

Nota : Dans l'éventualité que le dépôt direct ne puisse être effectué, un bon sera émis à l'employé dans les trois (3) jours ouvrables suivant sa demande de correction pour couvrir le manquement.

- 34.11 Les employés qui quittent la Société recevront par dépôt direct dans leur compte bancaire personnel toutes les sommes dues à l'intérieur de deux (2) périodes de paie. Les délais prévus aux présentes excluent le samedi, le dimanche ainsi que les jours fériés.
- 34.12 Toutes les heures supplémentaires rémunérées au tarif prévu doivent être inscrites à part sur la fiche de paie remise à chaque employé.
- 34.13 Toutes les installations de maintenance doivent disposer d'un endroit où les comités peuvent afficher les avis intéressant directement les employés.
- 34.14 a) Il est convenu que chaque fois que la Société envisage la fermeture d'un atelier, d'une installation ou d'un bureau qui sont ouverts et où travaillent des employés visés par la présente convention, la Société devra donner au Syndicat un préavis écrit d'au moins 90 jours de son intention. En outre, la Société doit rencontrer le Syndicat dans les cinq jours de la réception d'un avis écrit du Syndicat demandant une rencontre sur les questions suivantes :
- (i) des solutions de rechange à la fermeture;
 - (ii) des plans pour l'avenir des employés visés.
- b) Si la Société ne consulte pas le syndicat de la manière décrite ci-dessus, l'avis écrit sera jugé nul et la fermeture ne pourra avoir lieu.
- 34.15 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination ni aucun harcèlement à l'égard d'un employé de la part du personnel de la Direction ou de la part d'un autre employé fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'état familial, une invalidité ou une condamnation criminelle pour laquelle un pardon a été accordé.

Les motifs de distinction illicite et de harcèlement sont définis et interprétés conformément à Loi canadienne sur les droits de la personne.

Il est de plus convenu que le fait pour un membre du personnel de Direction de donner des directives à un employé d'exécuter des fonctions ou de diriger son travail ne constitue pas une discrimination ou du harcèlement sauf si fondés sur un ou plusieurs des motifs prohibés.

ARTICLE 35

RÉVISION DE LA CONVENTION

- 35.1 Si le Syndicat ou la Société désire réviser certaines dispositions de la présente convention, ils doivent soumettre leurs propositions par écrit et convoquer une réunion à cet effet, qui doit être tenue dans les trente (30) jours suivants.
- 35.2 Si les modifications visées au paragraphe 33.1 ne peuvent être réglées moyennant un accord national pendant la durée de la présente convention, elles pourront être négociées durant la prochaine période ouverte de ladite convention.
- 35.3 Les parties conviennent par les présentes que toute modification proposée dans la présente convention pour la classification du travail l'est uniquement à des fins de clarification et d'établissement des taux, et ne doit pas être interprétée comme portant atteinte de quelque manière que ce soit à la compréhension des compétences et aux pratiques qui existent maintenant entre le Syndicat et d'autres syndicats de métier.

ARTICLE 36

RÉVISION DE LA TRADUCTION

Immédiatement après la ratification, les parties effectueront conjointement une révision de la traduction française de la convention collective pour en vérifier l'exactitude et l'intégralité.

ARTICLE 37

DURÉE DE LA CONVENTION

- 37.1 Sous réserve de toute disposition contraire stipulée aux présentes, la présente convention demeure en vigueur jusqu'au **31 décembre 2021** et par la suite, chacune des parties se réservant le droit de la réviser, de la modifier ou de l'annuler moyennant un préavis écrit de quatre (4) mois pouvant être signifié à n'importe quel moment après le **31 août 2021**.

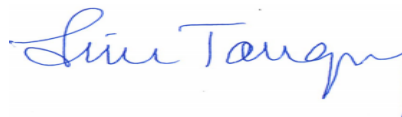
Fait et signé à Montréal (Québec) le 30 janvier 2021.

POUR UNIFOR CANADA



Zoltan Czipfel
Président, Local 100
Unifor Canada

POUR VIA RAIL CANADA INC.



Line Tanguay
Directrice, Relations Employés
VIA Rail Canada Inc.

ANNEXES

ANNEXE I
RÈGLES RELATIVES AU DRAPEAU BLEU
CONSIGNES DE SÉCURITÉ RELATIVES AUX TRAVAUX DE
VÉRIFICATION, D'ENTRETIEN ET DE RÉPARATION
DES LOCOMOTIVES ET DES VOITURES

Voies de réparation

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 extrêmes 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.

Le superviseur ou l'agent responsable doit veiller personnellement à l'application des consignes de sécurité, poser et enlever les cadenas et les signaux bleus, garder les cadenas en sa possession jusqu'à leur prochaine utilisation. Dans le cas où les cadenas doivent être enlevés afin de permettre des manœuvres au cours des travaux, l'agent responsable devra s'assurer que toute l'équipe a été prévenue et se trouve en sécurité au moment où il retire les cadenas et les signaux. Ceux-ci devront être remplacés immédiatement après les manœuvres et avant la reprise du travail.

Les voies d'accès et de sortie des ateliers 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. Les équipes d'ouvriers et les responsables désignés par le superviseur compétent doivent poser leurs propres signaux bleus et sont seuls autorisés à les retirer. Le personnel procédant à une vérification ou effectuant de petites réparations sur des voitures ou des locomotives ou nettoyant des voitures, 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 d'ouvriers et les responsables désignés par le superviseur compétent 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 ouvriers de leur classification, 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 lui-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 contremaître d'aiguillage ou au chef de triage. Une fois les réparations terminées, le personnel devra retirer les cadenas et les signaux et avertir personnellement le contremaître d'aiguillage ou le chef de triage, suivant le cas, de l'achèvement des travaux et de la libération de la voie.

Embranchements et autres voies en dehors des terminus

3. Le personnel affecté à la réparation des voitures, des locomotives ou d'autre matériel ou d'équipement de travail sur un embranchement ou une voie située en dehors d'un terminal 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 le régulateur et être certain que les consignes adéquates ont été transmises. Après exécution du travail, les signaux bleus devront être retirés et l'agent, ou le régulateur, prévenu de la fin des travaux.

Travail de nuit

4. 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

5. 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 les employés 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 portée immédiatement à la connaissance de l'agent responsable.

ANNEXE II
LIGNE DE CONDUITE EN CAS DE TEMPÊTES DE NEIGE
VIA RAIL CANADA INC.

Montréal (Québec)
Le 5 mars 1987

Monsieur L. Roy
Vice-président
Division canadienne de la
Fraternité des wagonniers de chemins
de fer des États-Unis et du Canada
1729, rue Bank, bureau 307
Ottawa (Ontario)
K1V 7Z5

Monsieur,

Nous vous communiquons par la présente la lettre que nous enverrons aux supérieurs hiérarchiques :

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

Les employés sont censés prendre tous les moyens pour arriver au travail à l'heure en dépit de la neige ou de la tempête. En cas de grosse tempête, toutefois, il est convenu que les employés sont payés une journée entière s'ils arrivent en retard avant que la moitié des heures de travail ne soient écoulées quand le retard est directement attribuable à la tempête. Ceux qui arrivent après la mi-temps sont payés une demi-journée de travail.

Les employés que la tempête empêche de se rendre au travail ou qui arrivent après la mi-temps pourront avoir l'avantage, 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 elles 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.

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

Le vice-président,
Ressources humaines,

(signé) Roy Arnold

ANNEXE III

LETTRE SUR LES TRAVAUX AUX ATELIERS PRINCIPAUX ET LE SERVICE DE SECOURS

Montréal (Québec)
Le 8 décembre 1992

Monsieur T. Wood
Président général du réseau,
Syndicat national des travailleurs et
travailleuses de l'automobile, de
l'aérospatiale et de l'outillage
agricole du Canada
218 - 96, avenue Norwood
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 6L9

Monsieur,

La présente fait suite à nos échanges dans le cadre de la négociation d'une nouvelle convention collective, concernant l'atelier principal ou l'atelier de révision, ou le service de casse.

Les dirigeants de la Société conviennent d'informer le Syndicat dans l'éventualité où VIA Rail Canada Inc. jugerait nécessaire de procéder à l'ouverture d'un atelier principal ou de se doter d'un service de casse. La communication d'un tel avis aurait pour but de préparer les rencontres ou les pourparlers nécessaires à l'intégration, dans la convention collective conclue entre l'agent négociateur et VIA Rail Canada Inc., des dispositions appropriées y afférentes.

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

Le directeur de service,
Relations du travail

(signé C.C. Muggeridge)

LU ET APPROUVÉ :

Président général du réseau

(signé T. Wood)

ANNEXE IV

LETTRE CONCERNANT LES INSPECTEURS CERTIFIÉS

Montréal (Québec)
Le 8 décembre 1992

Monsieur T. Wood
Président général du réseau,
Syndicat national des travailleurs et
travailleuses de l'automobile, de
l'aérospatiale et de l'outillage
agricole du Canada
218 - 96, avenue Norwood
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 6L9

Monsieur,

La présente fait suite aux entretiens que nous avons eus au cours des négociations préalables à la signature de la première convention collective entre la division canadienne de la Fraternité des wagonniers de chemins de fer des États-Unis et du Canada et VIA Rail Canada Inc. Les responsables de la Fraternité nous ont demandé une lettre dans laquelle seraient précisés les endroits d'affectation des inspecteurs autorisés des voitures, lettre qui pourrait s'inspirer de celle qui figure à l'annexe XVII de la convention collective 12.35 conclue avec le CN.

Comme nous vous en avons fait part au cours de ces entretiens, l'annexe XVII de la convention collective 12.35 est basée sur l'ordonnance R-38352, laquelle porte sur le transport ferroviaire des marchandises. En outre, VIA Rail Canada Inc. et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada n'ont pas encore terminé le processus de transfert des employés dans un certain nombre d'emplacements au Canada, et ce tant du point de vue administratif que du point de vue opérationnel. En conséquence, il nous est pour l'instant impossible de procéder à l'établissement d'une liste de ces endroits et de prendre l'engagement que la Fraternité nous demande.

A ce jour, les modalités du transfert des employés ont été mises au point en ce qui concerne Moncton, Gaspé, Québec, Montréal, Ottawa, Toronto, Windsor, Winnipeg, Edmonton et Vancouver, où sont actuellement affectés des inspecteurs autorisés. Nous avons l'intention d'affecter des inspecteurs autorisés aux autres emplacements au fur et à mesure de leur transfert, conformément à l'ordonnance R-38352.

S'il s'avère nécessaire de procéder à des changements en ce qui concerne les emplacements susmentionnés, la Société signifiera un avis à cet effet, conformément à l'article 8 de l'Entente sur la garantie d'emploi et de revenu.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir signifier votre acceptation de ce qui précède en apposant votre signature à l'endroit prévu et vous prions d'agréer l'assurance de notre considération distinguée.

Le directeur de service,
Relations du travail

(signé C.C. Muggerridge)

LU ET APPROUVÉ :

Président général du réseau

(signé T. Wood)

ANNEXE V

LETTRE PORTANT SUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Jeudi 24 juin 2010

Monsieur John Burns
Président, section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport
et des autres travailleurs et travailleuses du Canada
(TCA-Canada)
214-2026 Fraser Highway
Langley, B.C
V3A 4E6

Monsieur,

Au cours des négociations, certaines préoccupations ont été exprimées relativement à l'application et à l'interprétation de l'article 25, Employés à temps partiel.

La Société a donné au Syndicat l'assurance que le but visé par l'article est de permettre à la Société d'employer des employés à temps partiel lorsque l'horaire des trains, les circonstances du service ou la charge de travail rendent impraticable l'établissement d'un poste de huit (8) heures par jour, quarante (40) heures par semaine.

Voici certains exemples de lieux de travail où des employés à temps partiel peuvent être utilisés à juste titre :

- a) Endroits où les trains arrivent et quittent en peu de temps (p. ex., Jasper).
- b) Endroits où les trains ne circulent pas quotidiennement (p. ex., Prince Rupert).

Une autre préoccupation a été soulevée relativement au recours d'employés à temps partiel au lieu d'employés à temps plein qui travaillent huit (8) heures par jour, quarante (40) heures par semaine. La Société a donné au Syndicat l'assurance qu'aucun changement majeur ne serait apporté à la politique. Toutefois, si, à des points satellites, le volume de travail ne justifie pas le recours à des employés à temps plein, un avis de d'un mois sera donné au Syndicat, conformément à l'article 25, avant l'utilisation d'employés à temps partiel.

L'assurance a également été donnée au Syndicat que tous les postes à temps plein permanents actuels des Centres de maintenance de Montréal, Toronto, Halifax, Winnipeg ou Vancouver seront protégés et ne seront pas remplacés par des postes à temps partiel, à moins d'une entente mutuelle au moyen d'un accord régional. De plus, des employés à temps partiel n'effectueront pas du travail dans une installation où des employés permanents sont engagés, à moins d'une entente mutuelle au moyen d'un accord régional.

Recevez, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Gilbert Sarazin
Conseiller principal, relation de travail
Via Rail Canada Inc.

Lu et approuvé

Jonh Burns
Président, section locale 100
CAW/TCA Canada

ANNEXE VI

POLITIQUES DE SURTEMPS

Ceci a référence à nos discussions tenues au cours de la ronde de négociation 2012, en ce qui concerne la règle 9 "heures supplémentaires et appels".

Au cours de ces discussions, le syndicat craignait que dans des situations où la société appelle l'employé à tort pour les heures supplémentaires générales, la résolution de grief que la société offre soit la « compensation concrète ».

Il est convenu de confirmer l'interprétation de la « compensation concrète », pour qu'aucun malentendu ne survienne dans le futur. Donc, une « compensation concrète » est la situation où l'employé aurait dû recevoir initialement l'appel d'heures supplémentaires est maintenant admissible à un quart de travail supplémentaire de travail à sa convenance dans une période de temps

Aux fins de la présente convention, toute combinaison d'heures supplémentaires effectuées en vertu de l'alinéa 9.5b) ou deux (2) appels en vertu de l'alinéa 9.5c), ou tout travail supplémentaire qui équivaut à six (6) heures supplémentaires ou plus, seront considérés comme équivalant à huit (8) heures supplémentaires aux fins du registre des heures supplémentaires.

La période de répartition équitable est du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. Tous les employés reviennent à zéro (0) heure supplémentaire le 1^{er} janvier de chaque année; les employés qui choisissent d'effectuer des heures supplémentaires sont inscrits dans le registre des heures supplémentaires par ordre d'ancienneté.

Les employés sont appelés par ordre d'ancienneté et, par la suite, les employés comptant le moins d'heures supplémentaires sont appelés en premier.

Lorsqu'un registre des heures supplémentaires est affiché, toute inscription peut être contestée durant la période d'affichage. Si aucune contestation n'est faite, le registre affiché est considéré comme exact et ne peut faire l'objet d'aucune autre contestation.

Si une exception est prise à la liste affichée et lorsqu'il est mutuellement convenu entre le superviseur immédiat et le représentant syndical local de faire des ajustements aux réclamations d'heures supplémentaires, une « compensation concrète » représentant l'équivalent des possibilités d'heures supplémentaires manquées (jours de repos, quart de travail) sera offerte à cet employé dans les trente 30 jours suivants la date de ladite entente. Nonobstant cette échéance de trente (30) jours visés, la « compensation concrète » doit être appliquée durant la période convenue de péréquation des heures supplémentaires.

Il est entendu que lorsqu'un employé a droit à une « compensation concrète », il doit y avoir un délai convenu entre les parties à exercer ce droit.

Si l'employé ne parvient pas à se prévaloir de cette possibilité dans l'échéance prescrite, tout grief qui fut déposé serait considéré comme résolu.

Ce qui précède s'applique également aux circonstances où il est convenu que l'employé a été incorrectement omis pour une occasion supplémentaire en vertu de l'article 10, comme décrit dans le présent accord les employés seront assignés à titre de moniteur de train dans la période prescrite de trente 30 jours.

Si la répartition équitable des heures supplémentaires n'est pas corrigée en appliquant la «compensation concrète» dans trente 30 jours, l'employé visé sera rémunéré en conséquence.

Une fois que l'occasion des heures supplémentaires a été appelée, le gestionnaire communique les renseignements au représentant syndical local 100 pour vérification et correction si nécessaire, afin de réduire au minimum le paiement d'heures supplémentaires.

Les employés ne seront pas sollicités pour travailler lors d'un congé férié puisque ceux normalement en devoir seront tenus de travailler. Toutefois, le temps travaillé en surtemps sera considéré comme une opportunité d'effectuer du temps supplémentaire, dans le registre des heures supplémentaire.

Le présent accord national s'applique à moins qu'un accord local soit conclu au sujet de l'article 9, afin de tenir compte de conditions locales.

Aux fins de la procédure d'appel pour les heures supplémentaires, la seule exception pour laquelle un employé ne sera pas pénalisé pour ces heures supplémentaires est lorsque le poste d'heures supplémentaire coïncide avec le poste habituel de l'employé. Les raisons tel que la CSST, congé de deuil, maladie, vacances, etc. ne pas seront considérés comme une occasion d'heures supplémentaires sur le registre.

POUR LES TCA

POUR VIA RAIL CANADA INC.

K. Hiatt
Président, local 100
CAW/TCA Canada

G. Sarazin
Conseiller principal, Relations du travail
VIA Rail Canada

ANNEXE VII

TRAVAIL D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS ANTÉRIEUR

Définition du wagonnier

- 22.1 Est considéré comme wagonnier qualifié et est admis à figurer sur la liste permanente d'ancienneté du métier des wagonniers, tout employé qui a terminé avec succès l'apprentissage des wagonniers ou qui justifie de trois (3) ans en service de formation dans le métier et qui peut démontrer qu'il a la compétence voulue, avec l'aide d'outils ou avec ou sans l'aide de dessins, pour faire des traçages, réaliser des montages et mener à bien les tâches comprises dans ce métier. Les employés affectés aux travaux d'inspection doivent avoir une connaissance suffisante des règles de l'A.A.R. et des règlements en matière de dispositifs de sécurité.

Travail des wagonniers (ainsi que des apprentis wagonniers)

- 22.2 Le travail des wagonniers comprend la construction, l'entretien, le démontage, la peinture, le rembourrage, le carrelage, le coupage du verre, le biseautage, le repoussage et l'inspection des voitures de voyageurs et des autorails; le travail dans la fabrication des modèles et des châssis de moules et toute autre tâche de menuiserie; les tâches relevant de la compétence des wagonniers dans le montage et la réparation des lorries et des remorques de quai; la construction, la réparation, la pose et la dépose des cabines, chasse-pierres, tabliers, marchepieds et supports de phares des locomotives;

L'accouplement des boyaux d'accouplement, l'ajustage des poêles, la réparation et l'assemblage des clapets de frein à air comprimé des voitures de voyageurs; la conduite de poinçons et cisailles, l'emboutissage et le formage; toute tâche reliée au travail des wagonniers exécutée à l'aide de forges mobiles et de chalumeaux; la peinture, le vernissage, le surfaçage, la décoration, le lettrage; le découpage de pochoirs et le décapage de surfaces peintes (étant exclus le décapage à jet de sable et le décapage par immersion); toute autre tâche généralement assimilée au travail du peintre et effectuée sous la direction du service de la Maintenance; les inspecteurs responsables de l'inspection conjointe du matériel remorqué, les inspecteurs du matériel remorqué, les réparateurs des dispositifs de sécurité et du matériel de train. Sont compris également le soudage à l'oxyacétilène et le soudage à l'arc électrique lors de l'exécution de tâches généralement assimilées au travail des wagonniers, ainsi que toute autre tâche généralement assimilée au travail des wagonniers.

Aides wagonniers

- 22.3 Sont compris les employés normalement affectés à l'aide des wagonniers et des apprentis wagonniers, les employés affectés aux tâches ci-dessous, étant entendu que ces affectations ne doivent pas être interprétées comme une restriction empêchant les wagonniers d'accomplir des tâches d'aide au besoin: les préposés au lavage et au récurage de l'intérieur et de l'extérieur du matériel roulant affecté aux services voyageurs aux fins de peinture et de décapage des surfaces peintes; les opérateurs de chauffe rivets, de perceuses à colonne, les opérateurs de poinçons, les aides peintres, les préposés au nettoyage des freins à air, les sableurs à jet, les nettoyeurs affectés aux peintres, les préposés à la stérilisation des réservoirs d'eau potable, les employés affectés au dégivrage ainsi que ceux qui emploient la vapeur vive ailleurs que sur les bogies et aux structures sous-jacentes, les porteurs de fournitures courantes et de matériel s'ils ont à en faire la sélection, les aides aux machines à bois, les préposés au chauffage du matériel remorqué et les approvisionneurs en glace, les approvisionneurs en gaz, les préposés aux resserres à outils, à la tenue en place des rivets, à l'utilisation d'enclumes et de marteaux à frapper pour aider les wagonniers à redresser les pièces métalliques du matériel remorqué, des boyaux à vapeur et à l'air ainsi qu'à l'aide aux wagonniers dans le montage d'échafaudages, les élingueurs de grues, les préposés à l'accouplement et au désaccouplement des boyaux et à toute autre tâche généralement assimilée au travail des aides wagonniers.

Définition du tuyauteur

- 21.1 Est considéré comme tuyauteur tout employé qui a accompli l'apprentissage ou qui justifie au moins quatre (4) ans d'expérience dans le métier de tuyauteur, qui est qualifié et capable d'exécuter une tâche connexe à la tuyauterie sur les bâtiments, les machines, les locomotives à vapeur ou diesels, le matériel remorqué et qui peut cintrer, ajuster et braser des tuyaux.

Travail des tuyauteurs (ainsi que des apprentis tuyauteurs)

- 21.2 Le travail des tuyauteurs comprend l'installation de tuyauterie dans les ateliers, les triages et les bâtiments, les stations génératrices, les locomotives et moteurs tenders, les autorails, les voitures et le matériel de travaux de toutes classifications, et l'installation de toutes canalisations, souterraines ou non, de vapeur, d'air, d'huile, de gaz, d'eau ou de tout autre fluide; le coupage, le filetage, le soudage, le brasage, le cintrage, le bordage, le branchement et le débranchement de toutes pièces de tuyauterie par n'importe quel procédé, ainsi que toute tâche assimilée au travail des tuyauteurs.

Travail des aides tuyauteurs

- 21.3 Le travail des aides tuyauteurs comprend l'aide aux tuyauteurs et apprentis tuyauteurs.

Soudage électrique et oxyacétylénique

- 21.4 Les travaux de soudage électrique et oxyacétylénique qui étaient effectués par les tuyauteurs, selon les anciennes méthodes, continuent d'être faits par ces mêmes personnes. Les tuyauteurs exerceront les activités propres à leur domaine, lorsqu'il y aura suffisamment de travail pour les tenir occupés. Dans le cas où il n'y aurait pas suffisamment de travail pour faire appel à un tuyauteur, le superviseur fera effectuer le travail de soudage par un employé des métiers de métallurgie.

Définition du travailleur du métal en feuille

- 21.1 Est considéré comme travailleur du métal en feuille tout employé qui a accompli l'apprentissage ou qui justifie d'au moins quatre ans d'expérience dans les différents domaines du métier, qui est qualifié et capable d'exécuter une tâche connexe au travail du métal en feuille sur les bâtiments, les machines, les locomotives, le matériel remorqué, etc., que la matière à travailler soit de l'étain, de la tôle de fer ou du cuivre en feuille.

Travail des travailleurs du métal en feuille (ainsi que des apprentis travailleurs du métal en feuille)

- 21.2 Le travail des travailleurs du métal en feuille comprend l'étamage, le cuivrage, dans les bâtiments, sur les voitures et locomotives de toutes sortes, y compris le plombage; la fabrication, le montage, l'assemblage, la poste, la dépose (aux fins de réparation seulement) et l'entretien de pièces faites à partir de feuilles de cuivre, de laiton, d'étain, de zinc, de métal antifricition, de plomb, de tôles de fer noir, de fer décapé et de fer galvanisé, de feuilles d'aluminium d'épaisseur 10 et moins y compris le brasage, le soudage, l'étamage, le plombage (sauf des coussinets de paliers des voitures); le soudage à l'oxyacétilène et à l'arc électrique lors de tâches généralement assimilées au travail des travailleurs du métal en feuille, et toute autre tâche généralement assimilée au travail des travailleurs du métal en feuille.

Travail des aides-travailleurs du métal en feuille

- 21.3 Les employés normalement employés comme aides-travailleurs du métal en feuille assistent les travailleurs du métal en feuille et les apprentis travailleurs du métal en feuille pour accomplir les tâches ci-dessous; cependant, l'affectation aux aides des tâches décrites dans le présent paragraphe ne doit pas être interprétée comme une restriction empêchant les travailleurs du métal en feuille d'accomplir des tâches d'aide au besoin; démontage des radiateurs, chaufferettes de cabine, enlèvement de la grille, nettoyage des éléments du radiateur, de ceux que la chaufferette de cabine et de ceux du réfrigérant d'huile lubrifiante.
- 21.4 Les travaux de soudage électrique et oxyacétylénique qui étaient effectués par les travailleurs du métal en feuille, selon les anciennes méthodes, continuent d'être faits par ces mêmes personnes. Les travailleurs du métal en feuille exerceront les activités propres à leur domaine, lorsqu'il y aura suffisamment de travail pour les tenir occupés. Dans le cas où il n'y aurait pas suffisamment de travail pour faire appel à un travailleur de métal en feuille, le superviseur fera effectuer le travail de soudage par un employé des métiers de métallurgie.

Définition du chaudronnier et du forgeron

- 21.1 Est considéré comme chaudronnier ou forgeron tout employé qui a accompli l'apprentissage ou qui justifie au moins quatre ans d'expérience dans un de ces métiers, et qui peut, avec l'aide d'outils et avec ou sans l'aide de dessins, tracer, construire ou réparer a) des réservoirs, des tambours, etc., en tout ou en partie, ou b) qui peut mener à bien une tâche relevant de son métier à l'aide de machines dans le délai convenable.

Travail des chaudronniers et des forgerons (ainsi que des apprentis chaudronniers et des apprentis forgerons)

- 21.2 Le travail des chaudronniers et des forgerons comprend le traçage, le découpage, la fabrication et la réparation de chaudières, réservoirs et tambours; l'inspection, le rapiéçage, le rivetage, l'ébarbage, le matage et le bordage; la fabrication, la réparation, la dépose et la pose des tabliers et cabines métalliques; le traçage et l'assemblage de tôles d'acier ou de fer d'épaisseur 16 ou plus; y compris des avant-corps et des postes, sauf celles confiées à d'autres métiers; y compris des armatures en acier, la dépose et la pose des réservoirs et des tambours; la conduite de moutons ou de marteaux pneumatiques; de riveteuses; toute tâche assimilée au travail des chaudronniers ou des forgerons en rapport avec la fabrication et la réparation de flèches;

Toute tâche relative aux fers en I, fers en U, fers en L et fers en T; toute opération du perçage, de découpage, de taraudage et de roulage de tôle connexes au travail des chaudronniers et des forgerons; le soudage à l'oxyacétilène et à l'arc électrique lors des tâches généralement assimilées au travail des chaudronniers et des forgerons, le soudage, le forgeage, le chauffage, l'emboutissage et le cintrage des métaux; le dressage et la trempe des outils, la fabrication, la trempe et la réparation des ressorts, le cémentation au potassium, le recuit, la cémentation en boîte et la cémentation à base de chlorure; la conduite des machines à forger, des machines à estamper, des machines à frapper les boulons; est inclus le travail des ébarbeurs, des lamineurs, des boulonniers et des écrouitiers, des conducteurs de cintreuses, des réparateurs de timoneries de frein du matériel remorqué. Sont compris également la conduite de poinçons et de cisailles, l'emboutissage et le formage en rapport avec le travail des chaudronniers et des forgerons, ainsi que toute autre tâche généralement assimilée au travail des chaudronniers et des forgerons.

Travail des aides-chaudronniers et des aides-forgerons

21.3 Sont compris les employés affectés à l'aide des chaudronniers et des forgerons et de leurs apprentis; ils accompliront les tâches énumérées ci-dessous; cependant, l'attribution aux aides des tâches décrites ci-dessous ne doit pas être interprétée comme une restriction empêchant les chaudronniers et les forgerons d'accomplir des tâches d'aide au besoin; les conducteurs de perceuses à colonnes et de coupe-boulons, les préposés au coupage de barres et de ferraille.

Lorsqu'un poste de préposé à la resserre à outils existe dans les ateliers de chaudières, ce poste est confié à un aide-chaudronnier ou à un aide-forgeron régulier. Le travail des aides-chaudronniers et des aides-forgerons comprend en outre la tenue en place des boulons et des rivets, la frappe des ciseaux à froid et des chasse-rivets, le détartrage des chaudières et le chauffage des rivets (sauf lorsque cette tâche est confiée aux apprentis) la dépose des capots, des tabliers et des escaliers, la conduite de poinçons et de cisailles, toutes les tâches de meulage et de polissage à la main ainsi que toute autre tâche généralement assimilée au travail des aides-chaudronniers et des aides-forgerons.

Soudage électrique et oxyacétylénique

21.4 Les travaux de soudage électrique et oxyacétylénique qui étaient effectués par les chaudronniers et des forgerons, selon les anciennes méthodes, continuent d'être faits par ces mêmes personnes. Les chaudronniers ou forgerons exerceront les activités propres à leur domaine, lorsqu'il y aura suffisamment de travail pour les tenir occupés. Dans le cas où il n'y aurait pas suffisamment de travail pour faire appel à un chaudronnier ou forgeron, le superviseur fera effectuer le travail de soudage par un employé des métiers de métallurgie.

Définition de l'électricien

- 21.1 Est considéré comme ouvrier électricien tout employé qui présente des documents certifiant qu'il a complété l'apprentissage en électricité ou qu'il a acquis, en service ou ailleurs, une formation de cinq (5) ans équivalent à celle d'un électricien, et qui est capable de mener une tâche à bien.

Travail des électriciens (incluant les apprentis électriciens)

- 21.2 Le travail des électriciens comprend l'installation de fils, l'entretien, la réfection, la réparation, l'inspection et l'installation de tous genres de génératrices, tableaux de distribution, moteurs, appareils de mesure et de contrôle, moteurs-générateurs, magnétos, allumeurs, machines à souder électriques, phares électriques et leurs génératrices, batteries d'accumulateurs, dispositifs d'éclairage aux essieux, et soudage lors de tâche interne relative aux installations de sonorisation, aux installations téléphoniques d'intercommunication, aux systèmes d'alarme d'incendie, aux systèmes électriques d'enregistrement, au matériel radio, aux horloges électriques et aux appareils d'éclairage électriques, l'installation des fils électriques intérieurs et extérieurs et des canalisations connexes dans les ateliers et les bâtiments, dans les triages et sur les structures, y compris les camions et autobus ; la réparation des fils de tout dispositif d'allumage des moteurs à combustion interne et tous genres de contrôles électriques, magnétiques, électroniques ou autres. Est inclus le travail des épisseurs de câbles électriques, des conducteurs de grues électriques de quarante tonnes et plus; est également comprise toute autre tâche généralement assimilée au travail de l'électricien.

Travail des aide-électriciens

- 21.3 Les employés dont les fonctions habituelles sont d'assister les ouvriers en électricité et leurs apprentis, effectueront les tâches énumérées ici-bas, toutefois, l'attribution aux aides des tâches décrites dans le présent alinéa ne doit pas être interprétée comme une restriction empêchant les ouvriers en électricité d'accomplir des tâches d'aides au besoin : Déconnexion des câbles entre les différents éléments : génératrice principale, régulateur de vitesse, pompes à l'huile et à carburant, moteurs de traction ; enlèvement des panneaux, contacteurs, grilles. Démontage des éléments suivants : moteurs de traction, moteurs auxiliaires, moteurs de chaufferettes de cabine et moteurs de pompes à carburant. Entretien, déconnexion, enlèvement et mise en place des accumulateurs sur tout le matériel de traction et remorqué, ainsi que d'autres tâches ayant trait aux accumulateurs. Nettoyage des appareils électriques et remplacement des ampoules et tubes électriques. Ainsi que le travail des élingueurs de grues et de transbordeurs et les conducteurs de grues électriques de moins de quarante tonnes.

Définition du machiniste

- 21.1 Est considéré comme machiniste tout employé qui a accompli l'apprentissage ou qui justifie au moins quatre (4) ans d'expérience dans le métier de machiniste et qui peut, grâce à son habileté et à son expérience, effectuer le traçage et l'assemblage des pièces métalliques de toute machine ou locomotive, avec ou sans l'aide de dessins, ainsi que le calibrage, le meulage, la finition ou l'ajustage des pièces métalliques de toute machine ou locomotive.

Travail des machinistes (ainsi que des apprentis machinistes)

- 21.2 Le travail des machinistes comprend le traçage, l'assemblage, l'ajustage, l'emboutissage, le forage, le rainurage, le fraisage et le meulage de toute pièce métallique employée dans la fabrication, l'assemblage, l'entretien, le démontage et le montage de locomotives et de moteurs, de pompes, grues, treuils, élévateurs, outils et machines pneumatiques et hydrauliques; la fabrication de bascules, le montage et l'entretien d'arbres de transmission et de machines d'ateliers; le perçage et l'alésage de précision, comme des encliquetages; l'affûtage d'outils et le meulage à la machine; le redressage d'essieux, le tournage de roues, l'inspection des moteurs; toute tâche relative aux conduites d'air comprimé et aux injecteurs; le soudage à l'oxyacétilène et à l'arc électrique lors de tâches généralement assimilées au travail des machinistes; la conduite de toute machine en rapport avec de telles tâches, y compris la conduite de perceuses à colonne et de fileteuses de boulons, en faisant usage de têtes à dresser, à forer, à tourner ou à fraiser; la conduite de « lassiter » et de machine à roder, l'assemblage de camions à moteur, la construction et la réparation de bogies de tenders élingueurs de grues d'une capacité de 100 tonnes et plus dans les ateliers de locomotives et toute autre tâche généralement assimilée au travail des machinistes.

Travail des aides-machinistes

- 21.3 Le travail des aides-machinistes comprend l'aide aux machinistes et apprentis-machinistes; cependant, l'attribution aux aides des tâches décrites ci-dessous ne doit pas être interprétée d'aide au besoin; la conduite des perceuses à colonne et fileteuses de boulons sans utiliser de têtes à dresser, à forer, à tourner ou à fraiser; est inclus le travail des aides-grutiers pour des tâches aux locomotives et au matériel remorqué sauf celles énumérées au paragraphe 22.2; la garde des resserres à outils, le graissage des transmissions et des machines; le graissage des locomotives; le garnissage des boîtes d'essieux; l'aide au démontage des locomotives et moteurs.

Est inclus le travail des préposés aux courroies; des conducteurs de camions; des porteurs de matériaux; des calorifugeurs (travaillant avec un matériau autre que le bois). Est comprise également toute autre tâche généralement assimilée au travail des aides-machinistes.

21.4

Les travaux de soudage électrique et oxyacétylénique qui étaient effectués par les machinistes, selon les anciennes méthodes, continuent d'être faits par ces mêmes personnes. Les machinistes exerceront les activités propres à leurs domaines, lorsqu'il y aurait suffisamment de travail pour les tenir occupés. Dans le cas où il n'y aurait pas suffisamment de travail pour faire appel à un machiniste, le superviseur fera effectuer le travail de soudage par un employé des métiers de métallurgie.

**ANNEXE VIII
FORMULAIRE DE RÈGLEMENT DE GRIEF (ÉTAPE 1)**

**ENTRE
VIA RAIL CANADA INC.
&
CAW - TCA CANADA**

SANS PRÉJUDICE

Étape 1 – Procédure de grief

Nom de l'employé: _____ NIP: _____

Date du grief: _____

Type de grief: Individuel Principe Groupe

Endroit: _____

Identification du grief et article(s) concernées:

Signature d'employé: _____

Date: _____

Règlement atteint: Oui Non

Date: _____

Gestionnaire ou désigné
VIA Rail Canada Inc.

Président de grief ou désigné
CAW / TCA Canada

**ANNEXE VIII
FORMULAIRE DE RÈGLEMENT DE GRIEF (ÉTAPE 2)**

ENTRE

VIA RAIL CANADA INC.

&

CAW - TCA CANADA

SANS PRÉJUDICE

Étape 2 – Procédure de grief

Nom de l'employé: _____ NIP: _____

Date du grief: _____

Type de grief: Individuel Principe Groupe

Endroit: _____

Identification du grief et article(s) concernées:

Signature d'employé: _____

Date: _____

Règlement atteint: Oui Non

Date: _____

Directeur ou désigné
VIA Rail Canada Inc.

Président de grief ou désigné
CAW / TCA Canada

ANNEXE IX

RÈGLEMENT RÉGISSANT L'APPLICATION DES LISTES D'ANCIENNETÉ COMPLÉMENTAIRE

APPLICABLE LE 15 SEPTEMBRE 2010

Une liste d'ancienneté complémentaire est établie dans chaque région pour les employés promus le 14 juin 1995 ou ultérieurement à un poste non syndiqué permanent ou temporaire, exclu ou de cadre au sein de la Société.

Comme le prévoit le paragraphe 12.6 de la présente convention :

L'employé promu à un poste de superviseur permanent, continue d'accumuler de l'ancienneté pour une période de six (6) mois cumulatifs à partir de la date de sa promotion.

L'employé promu à un poste de superviseur de relève ou temporaire, continue d'accumuler de l'ancienneté pour une période de douze (12) mois cumulatifs à partir de la date de sa promotion.

L'employé qui occupe actuellement ou qui pourrait à l'avenir occuper au sein de la Société un poste temporaire de non-supervision continuera d'apparaître sur la liste d'ancienneté de son groupe, à son point d'attache; il conservera ses droits d'ancienneté et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant qu'il occupe son nouveau poste.

ANNEXE X

ORIENTATION SYNDICALE

La Société avise tous les nouveaux employés, de même que les employés régis par une autre convention collective qui sont mutés à un emploi régi par la présente convention collective, du fait qu'une convention collective est en vigueur. Elle remet un exemplaire de cette convention collective et de l'Entente supplémentaire à tous les employés.

Dans la mesure du possible, la Société rencontre le nouvel employé au cours des dix (10) premiers jours ouvrables pour lui expliquer les conditions d'emploi, la convention collective et les programmes d'avantages sociaux.

Le Président des griefs ou désigné pourra consacrer un temps opportun pour réviser la politique de Sécurité, santé et Environnementale et la Convention Collective pour le compte du Syndicat.

ANNEXE XI

Accommodement des employées enceintes

Le 25 mars, 2010
Mr. John Burns
Président, section locale 100
CAW/TCA Canada

Cher Monsieur Burns,

La présente fait suite aux discussions tenues lors des négociations pour le renouvellement du contrat 2010 relativement à l'accommodement des employées enceintes représentées par la convention collective no.3.

Cette lettre confirme notre compréhension que, dans de telles circonstances, le gestionnaire responsable de la société et le vice-président régional de la section locale 100 TCA respectif ou son désigné se réuniront pour entreprendre des dispositions afin de fournir un accommodement à l'employée concernée.

Les deux parties doivent s'assurer que l'accommodement respecte les limites et les restrictions de l'employée et ajuster la condition de travail selon les besoins.

Si cela reflète exactement notre discussion, veuillez signer à l'endroit prévu.

Recevez mes salutations distinguées,

Gilbert Sarazin
Conseiller principal, Relation de travail
Via Rail Canada Inc.

John Burns
Président, section locale 100
CAW/TCA Canada

ANNEXE XII

Processus d'Accommodement

Jeudi le 25 juin 2010

Monsieur John Burns
Président, section locale 100
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport
et des autres travailleurs et travailleuses du Canada
(TCA-Canada)
214-2026 Fraser Highway
Langley, B.C
V3A 4E6

Cher M. Burns,

Au cours des négociations, le processus d'accommodement a été discuté et aux fins de clarification, une fois qu'un employé a présenté les formulaires médicaux appropriés, ci-dessous sont les étapes à suivre par toutes les parties :

1. La société fera tous les efforts raisonnables pour fournir, avec le syndicat et l'employé, un emploi convenable modifié ou alternatif en milieu de travail qui respecte les restrictions de l'employé permanentes/temporaires;
2. Les parties peuvent accommoder l'employé sur son propre poste et dans la même classification;
3. Les parties peuvent accueillir l'employé sur son propre poste avec rajustement du travail pour répondre aux restrictions et même classification;
- 4 Les parties peuvent accueillir l'employé dans sa propre classification par exercice d'ancienneté
5. Les parties accommodent l'employé en dehors de son terminal d'ancienneté et dispositions;
6. Les parties peuvent accueillir l'employé sur une position dans un autre classement dans le même accord, à l'aide de l'ancienneté consolidée;

7. La société accommodera l'employé d'une autre unité de négociation à son terminal d'ancienneté. La société, le vice-président régional et le représentant de l'unité de négociation concernée se réuniront pour traiter le processus d'accommodement.

En outre, si la société entrevoit l'accommodement d'un employé d'une autre unité de négociation dans la convention collective n 3, le vice-président régional fera partie du processus d'accommodement pour assurer sa cohérence.

À la fin du processus, un *protocole d'accommodement* sera signé par toutes les parties pour confirmer l'accommodement.

Recevez mes salutations distinguées,

Gilbert Sarazin
Conseiller principal, Relation de travail
Via Rail Canada Inc.

Ken Hiatt
Président, local 100
CAW/TCA Canada

ANNEXE XIII

Ancienneté consolidée

Tous les salariés actifs et les employés nouvellement embauchés établiront une date d'ancienneté consolidée coïncidant avec la dernière date d'entrée dans l'unité de négociation.

Un employé à temps plein affecté par un avis de réduction permanente, soit un article 8, et qui n'a pas suffisamment d'ancienneté pour déplacer un employé junior dans sa propre classification à son terminal d'ancienneté pourra déplacer l'employé junior dans l'unité de négociation au terminal d'ancienneté à l'aide de l'ancienneté consolidée. L'employé affecté doit fournir ses intentions à son superviseur par écrit dans les quarante-huit 48 heures de notification.

Un employé dans l'exercice d'ancienneté consolider doit raisonnablement s'attendre à se qualifier afin d'exercer les fonctions requises dans un délai raisonnable.

Remarque : Il est entendu que l'employé ne peut utiliser l'ancienneté consolidée pour déplacer un employé dans sa propre classification ou appliqué sur les bulletins.

Toutes les options admissibles de l'ESIMA doivent être offertes dans l'ordre d'ancienneté aux employés admissibles de la classification avant de permettre l'exercice d'ancienneté consolidée.

Advenant qu'il n'y ait aucun employé admissible dans la classification concernée, toutes les options admissibles de l'ESIMA sont offertes à tous les employés admissibles dans la nouvelle classification touchée.

Les employés exerçant l'ancienneté consolidée déplaceront l'employé junior sur la liste d'ancienneté consolidée.

Les employés qui exercent l'ancienneté consolidée conservent les droits de rappel à leur classification antérieure.

Gilbert Sarazin
Conseiller principal, relations de travail,
Via Rail Canada Inc.

Ken Hiatt
Président, section locale 100
CAW/TCA Canada

ANNEXE XIV

Revue Annuelle Relations de travail

Le 12 juin 2016

M. Ken Hiatt
Président, Local 100
Unifor Canada

Cher M. Hiatt

À la suite de discussions au cours des négociations de **2016**, la société et le syndicat ont convenu de mettre en place une réunion annuelle qui aura lieu **au mois de septembre** de chaque année de la Convention Collective. L'objectif de cette réunion est d'examiner les sujets des Relations de travail avec le but d'améliorer la communication et de normaliser les processus entre tous les centres de maintenance et les points de la ligne.

Le comité de la société se compose du conseiller principal, relations du travail et les chefs principaux de chaque centres de Maintenance. Le comité du syndicat se compose du Président, Représentant national de la sécurité-santé et les Vice-Présidents Régionaux du Local 100, **Unifor** Canada.

Les principaux thèmes abordés seront :

- Examen des performances opérationnelles et projets d'immobilisations.
- Programmes de formation et d'apprentissage
- Mobilisation des employés
- Analyse et tendance des griefs
- Plaintes de Harcèlement et la violence dans le milieu de travail
- Étude comparative d'entreprise
- Sécurité

Un résumé de nos discussions et le plan d'action, si nécessaire, proviendra de la société au syndicat dans les trente 30 jours de réunion.

Je vous prie d'agréer mes sentiments distingués

(original signed by **M. Martens**)

Melanie Martens
Conseillère, principale, Relations de travail
VIA Rail Canada

ANNEXE XV
Apprentis inscrits à un programme provincial

Le 20 octobre 2020

Mr. Zoltan Czippel
Président Unifor, section locale 100

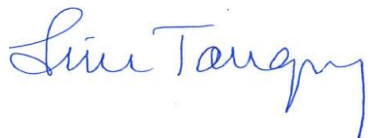
Monsieur,

Lors de la ronde de négociations collectives de 2020, vous avez demandé des éclaircissements sur les intentions de la Société en ce qui concerne les apprentis inscrits aux programmes d'apprentissage provinciaux.

Cette lettre confirme que VIA Rail assurera le maintien de la rémunération et des avantages sociaux des apprentis inscrits dans les programmes provinciaux lorsqu'ils suivront une formation prescrite par la province.

Les parties s'engagent à faire tout leur possible pour assurer le maintien de la productivité de VIA Rail. Les parties s'engagent aussi collectivement à veiller à ce que le coût de l'inscription et de la formation des apprentis soit contenu dans la mesure du possible en faisant une demande au programme de subvention incitative aux apprentis, ou à tout autre programme et opportunité disponibles.

Sincèrement,



Line Tanguay
Directrice spécialiste, Relations avec les employés

ANNEXE XVI
Sous-traitance – Sarnia et Kingston

Le 20 octobre 2020

M. Zoltan Czippel
Président Unifor, section locale 100

Monsieur,

Au cours de la ronde actuelle de négociations, le Syndicat a demandé la confirmation de l'utilisation par la Société d'entrepreneurs tiers à Senneterre et Jonquière (Québec), Sarnia et Kingston (Ontario).

Il s'agit de confirmer qu'à Senneterre et à Jonquière, VIA dispose depuis environ 20 ans d'entrepreneurs chargés de nettoyer les trains et de brancher et débrancher les câbles de 480 volts au courant de quai. Ce travail représente environ 6 heures par semaine à chaque endroit.

Dans ces endroits, la Société a déterminé qu'il n'est pas possible d'envisager de rapatrier ce travail à l'unité de négociation.

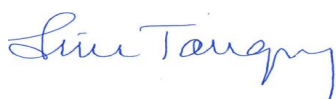
En faisant des recherches à Sarnia, nous pouvons dire que VIA Rail a un entrepreneur en place depuis environ 8 ans pour nettoyer et brancher et débrancher les câbles de 480 volts au courant de quai. Ce travail représente environ 25 heures par semaine.

La Société est prête à entreprendre un examen conjoint avec le Syndicat de son recours à des entrepreneurs à Sarnia et à Kingston, en vue de rapatrier le travail à l'unité de négociation s'il est déterminé qu'il s'agit d'une approche réalisable.

Pour être clair, il s'agit d'un engagement à mener un examen conjoint; ce n'est pas une garantie de rapatrier le travail à l'unité de négociation.

Nous espérons que cette approche répond à vos demandes et à l'application possible de l'article 25 à Sarnia et Kingston, Ontario.

Sincèrement,



Line Tanguay
Directrice spécialiste, Relations avec les employés
VIA Rail Canada Inc.

ANNEXE XVII

Carte des métiers spécialisés d'Unifor

Le 20 octobre 2020

Line Tanguay
Directrice spécialiste, Relations avec les employés

Objet: Carte des métiers spécialisés d'Unifor

Madame Tanguay,

Cette lettre fait référence aux discussions qui ont eu lieu lors des négociations de 2020 concernant la carte des métiers spécialisés d'Unifor.

Le Syndicat confirme que les cartes des métiers spécialisés et les cartes associées ne seront délivrées que lorsque le membre demandeur remplit l'une (1) des conditions suivantes:

- L'employé est actuellement titulaire d'un certificat d'apprentissage et d'un certificat de qualification professionnelle et en fournit la preuve; ou**
- L'employé fournit un certificat de qualification professionnelle délivré par la province, dans un métier;**
- L'employé a suivi un véritable apprentissage de quatre (4) ans et huit mille (8000) heures ou de cinq (5) ans et neuf mille (9000) heures et possède un certificat et/ou des pièces justificatives qui justifient ces affirmations;**
- L'employé qui remplit les conditions requises pour obtenir le statut de compagnon dans le cadre du programme d'apprentissage négocié entre Unifor et VIA Rail et qui a effectivement travaillé le nombre d'heures requis dans le cadre de cet apprentissage, conformément à l'article 24.2(a) de la convention collective n° 3;**
- L'employé qui n'a pas suivi un apprentissage doit démontrer, par la présentation de documents originaux signés par son ou ses employeurs précédents, l'attestation de son expérience professionnelle, accumulant huit (8) années de travail dans le métier dans lequel il est actuellement employé à VIA Rail.**

Toutes les pièces justificatives doivent être jointes à toute demande adressée au Conseil régional des métiers spécialisés, qui est examiné par le syndicat national. Tous les documents de travail soumis, qui montrent huit (8) ans de travail dans le métier, doivent être sur le papier à en-tête de la compagnie et non sur une photocopie.

Les dossiers de travail de tout lieu de travail syndiqué ou représenté doivent être vérifiés par le représentant du syndicat ou de la section locale de ce lieu, attestant de l'authenticité du dossier de travail et doivent inclure le calendrier du processus de travail (rotation du travail) et tout dossier de formation technique.

Les dossiers de travail de tout lieu de travail non représenté par Unifor doivent être certifiés par un notaire.

Il est à noter que la carte de compagnon délivrée est la propriété du syndicat national Unifor et peut être révoquée pour une raison valable et suffisante.

J'espère que cela répond à vos préoccupations,



**Bruce Snow
Directeur national du secteur des transports d'Unifor**

c.c. Zoltan Czippel, président Unifor, section locale 100; vice-présidents régionaux Unifor, section locale 100

ANNEXE XVIII

Programme des intervenantes auprès des femmes

Montréal, le 11 novembre 2020

M. Zoltan Czippel
Président Unifor, section locale 100

Programme des intervenantes auprès des femmes chez VIA Rail pour la section locale 100

Monsieur,

La présente fait référence à nos récentes discussions à la table des négociations concernant les situations uniques auxquelles sont confrontées les femmes sur le lieu de travail.

Les parties reconnaissent que les employées peuvent parfois avoir besoin de discuter avec une autre femme, de questions telles que la violence ou les abus à la maison ou le harcèlement au travail. Elles peuvent également avoir besoin de se renseigner sur les ressources spécialisées de la communauté, notamment sur les personnes conseillères ou sur les foyers d'accueil pour femmes, pour les aider à traiter ces questions et d'autres encore.

Par conséquent, en plus des ressources actuelles telles que le Programme d'aide aux employés parrainé par la Société, la Société et le Syndicat conviennent de mettre en œuvre le programme des intervenantes auprès des femmes chez VIA Rail, sous réserve des conditions suivantes:

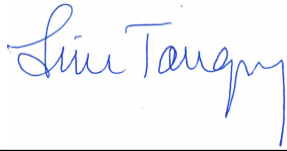
- 1. La Société accepte (2) deux intervenantes auprès des femmes, (1) un poste permanent et (1) un poste suppléant. Il est préférable que les deux intervenantes auprès des femmes soient bilingues, mais si le poste permanent n'est pas occupé par une candidate bilingue, le poste de suppléante doit être occupé par une candidate qui est bilingue en français et en anglais.**
- 2. Les intervenantes auprès des femmes seront sélectionnées conjointement par la Société et le Syndicat parmi un groupe de femmes salariées désignées par le Syndicat.**
- 3. La ou les candidates retenues accepteront d'exercer la fonction d'intervenante auprès des femmes pendant la durée de la convention collective.**

4. Les intervenantes auprès des femmes disposeront de deux (2) heures par semaine pour s'acquitter de leurs fonctions. Ce temps sera convenu à l'avance entre l'intervenante auprès des femmes et son directeur. Ce temps sera planifié de manière à ce qu'il ait le moins d'impact possible sur les opérations.
5. La Société s'engage à fournir à l'intervenante auprès des femmes l'accès à une ligne téléphonique confidentielle qui sera utilisée exclusivement pour les fonctions de l'intervenante auprès des femmes. Lorsqu'une femme membre demande à rencontrer en personne une intervenante auprès des femmes dans une installation de VIA, la Société fera tout son possible pour lui donner accès à un bureau privé afin que la confidentialité puisse être maintenue lorsqu'une employée rencontre une intervenante.
6. La Société et le Syndicat mettront en place des moyens de communication appropriés pour informer les employées du rôle des intervenantes auprès des femmes et fournir le numéro de la ligne téléphonique confidentielle.
7. L'intervenante auprès des femmes participera à un programme de formation initial de quarante (40) heures, organisé par le Syndicat et, chaque année, à un programme de formation de trois (3) jours, temps de déplacement compris. La Société peut choisir une représentante de la Société pour participer à la formation susmentionnée (cela se fait séparément pour les représentantes de l'employeur).
8. Les intervenantes auprès des femmes peuvent être appelées à participer à d'autres programmes de l'entreprise, notamment en matière de santé mentale et de bien-être.
9. Ce programme est mis en œuvre pour la durée de la convention collective actuelle.

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

Accord signé le 11 novembre 2020

POUR VIA RAIL CANADA INC.:



Line Tanguay
Directrice spécialiste,
Relations avec les employés

POUR UNIFOR:



M. Zoltan Czippel
Président Unifor, section locale 100