

CONVENTION COLLECTIVE 10.1

entre

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

et

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 2004**



régissant

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

En vigueur le 1^{er} janvier 2024

Mise à jour et réimprimée en 2024

(English version available on request)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
1 Champ d'application de la convention	1
2 Heures de travail et pause-repas.....	1
3 Heures de repos	4
4 Semaine de travail.....	4
5 Attribution des jours de repos	5
6 Affectations de relève	6
7 Formation.....	6
8 Heures supplémentaires et rappel au travail	9
9 Membres du personnel affectés à des postes mieux ou moins bien rémunérés que ceux qu'ils occupent	11
10 Jours fériés	11
11 Personnel en déplacement ou en attente sur l'ordre de la Compagnie	14
12 Jours de pluie ou de tempête.....	16
13 Mutation provisoire	16
14 Postes non régis par les règles d'avancement.....	16
15 Affichage et attribution des postes	17
16 Rang et listes d'ancienneté	22
17 Compression du personnel, supplantation et rappel au travail	24
18 Mesures disciplinaires et procédure de règlement des griefs	30
19 Règlement définitif des griefs	35
20 Dotation en personnel des nouvelles lignes ou des lignes prolongées	35
21 Congés et transport.....	35

ARTICLE	PAGE
22 Repas et hébergement	37
23 Citation en justice et enquêtes.....	42
24 Maisons et logements de canton	43
25 Congés annuels	43
26 Primes de quart.....	47
27 Salaire applicable aux nouveaux postes ou aux nouvelles catégories d'emplois	47
28 Accidents du travail	47
29 Régime de congé de maternité payé.....	47
30 Congé de deuil.....	47
31 Assurance-vie à la retraite.....	48
32 Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire	48
33 Impartition	49
34 Dispositions générales.....	50
35 Certificat de travail.....	51
36 Comité post-négociations	51
37 Régime de garantie d'emploi et de revenu	51
38 Retenue des cotisations syndicales	51
39 Application de la convention.....	54
40 Compression saisonnière de personnel	54
41 Régime de prévoyance	54
42 Impression des conventions.....	54
43 Durée de la convention	54

ANNEXES

ANNEXE	PAGE
I Lettre d'entente du 26 avril 1982 visant les membres du personnel invalides	58
II Lettre d'entente du 15 février 1984 portant sur la procédure de règlement des griefs	60
III Lettre du 28 avril 1978 émanant de la Compagnie et portant sur les tempêtes de neige	63
IV Lettre du 28 février 1989 émanant de la Compagnie et portant sur du travail normalement attribué à du personnel syndiqué et effectué par des superviseurs	64
V Lettre du 18 avril 2001 émanant de la Compagnie et portant sur l'intégration de l'avenant du 12 mai 1999 relatif au principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens »	65
VI Précisions sur l'application de l'article 33 sur l'impartition	68
VII Crédit de service cumulatif rémunéré (SCR)	70
VIII Affectations à l'extérieur du territoire	71
IX Principes directeurs concernant le logement en lieu reculé	73
X Ententes diverses	75
XI Lettre du 13 mars 1970 émanant de la Compagnie et Portant sur les heures de prise en service	77
XII Lettre du 20 janvier 1982 émanant de la Compagnie et prévoyant la possibilité pour les membres du personnel de prendre leur pause-repas pendant les heures normales de travail ou lorsqu'ils sont appelés à travailler hors de leur lieu de travail habituel	78
XIII Lettre du 26 avril 1982 émanant de la Compagnie et portant sur les mesures disciplinaires	79
XIV Avenant du 17 novembre 1983 relatif au programme de remplacement des rails à l'échelle du réseau	81

ANNEXE	PAGE
XV Lettre du 6 février 1989 émanant de la Compagnie et portant sur es repas et l'hébergement sur les lieux des accidents et des déraillements	85
XVI Lettre du 21 aout 1998 émanant de la Compagnie et portant sur la réduction du nombre de catégories d'emploi utilisées dans la convention 10.1 et sur leur modernisation	86
XVII Lettre du 21 septembre 1988 émanant de la Compagnie et portant sur les effets de la fusion possible avec L'IC sur le réseau transcontinental du CN au nord des Grands Lacs	89
XVIII Lettre du 18 avril 2001 émanant de la Compagnie et portant sur l'intégration de l'avenant du 12 mai 1999 relatif au principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens »	91

INDEX

Accidents du travail	47
Affectations de relève	6
Affichage et attribution des postes	17
Application de la convention	54
Assurance-vie à la retraite.....	48
Attribution des jours de repos.....	5
Certificat de travail	51
Champ d'Application de la convention.....	1
Citation en justice et enquêtes.....	42
Comité post-négociations	51
Compression du personnel, supplantation et rappel au travail	24
Compression saisonnière de personnel.....	54
Congé de deuil	47
Congés annuels	43
Congés et transport.....	35
Dispositions générales.....	50
Dotation en personnel des nouvelles lignes ou des lignes prolongées	35
Durée de la convention	54
Formation.....	6
Heures de repos	4
Heures de travail et pause-repas	1
Heures supplémentaires et rappel au travail	9
Impartition	53
Impression des conventions	58
Jours de pluie ou de tempête.....	16
Jours fériés	11
Maisons et logements de canton	43
Membres du personnel affectés à des postes mieux ou moins bien rémunérés que ceux qu'ils occupent	11
Mesures disciplinaires et procédures de règlement des griefs	30
Mutation provisoire	16
Personnel en déplacement ou en attente sur l'ordre de la Compagnie	14
Postes non régis par les règles d'avancement.....	16
Primes de quart.....	47

Rang et listes d'ancienneté	22
Régime de congé de maternité payé	47
Régime de garantie d'emploi et de revenu	51
Régime de prévoyance	54
Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire	48
Règlement définitif des griefs	35
Repas et hébergement	37
Retenue des cotisations syndicales.....	51
Salaire applicable aux nouveaux postes ou aux nouvelles catégories d'emplois	47
Semaine de travail	4

ARTICLE 1

Champ d'application de la convention

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

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

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

1.4 Les termes utilisés dans le présent document pour désigner un genre visent à inclure toutes les identités de genre.

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

ARTICLE 2

Heures de travail et pause-repas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.9

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

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

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

2.11

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

2.12 Lorsqu'ils sont affectés à un travail et prêts à l'exécuter, les membres du personnel sont rémunérés au taux normal pour le nombre minimal d'heures constituant une journée de travail, au cours desquelles ils peuvent être tenus d'accomplir des tâches chaque jour où ils sont ainsi affectés, à l'exclusion des jours de repos et des jours fériés.

ARTICLE 3
Heures de repos

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

ARTICLE 4
Semaine de travail

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

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

4.3

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

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

ARTICLE 5

Attribution des jours de repos

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

Jours de repos non consécutifs

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 6
Affectations de relève

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

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

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

ARTICLE 7
Formation

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

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

7.3 Le membre du personnel permanent détenant de l'ancienneté dans une catégorie d'emploi plus élevée, qui ne se qualifie pas dans cette catégorie, conserve son ancienneté dans ladite catégorie jusqu'à ce qu'il y renonce conformément aux dispositions de la convention en cause.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Frais engagés et taux de salaire pendant la période de formation

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

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

Jours de repos et temps accumulé

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

Congé annuel

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

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

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

Formation

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

7.22 Les membres du personnel qui parviennent à obtenir un permis spécial exigé par la Compagnie pour faire fonctionner le matériel ont droit au remboursement des frais inhérents à l'obtention et au renouvellement de ce permis. Les permis spéciaux ne comprennent pas le permis de conduire standard. Les membres du personnel qui se voient attribuer un poste par voie d'affichage et qui sont tenus d'obtenir un permis spécial doivent obtenir les permis nécessaires pour se former et se qualifier pour le poste dans un délai de quatre mois à compter de la date à laquelle iels se voient attribuer ce poste, faute de quoi iels retourneront à leur ancien poste et perdront toute ancienneté acquise dans le cadre de ce poste.

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

ARTICLE 8

Heures supplémentaires et rappel au travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) un membre du personnel est déjà affecté au travail nécessitant des heures supplémentaires;
- b) un membre du personnel possède la qualification voulue pour exécuter le travail en cause;
- c) un membre du personnel en service est immédiatement disponible pour exécuter le travail supplémentaire.

Si les besoins de l'exploitation de la Compagnie sont respectés en tout temps, l'attribution des heures supplémentaires se fait selon le principe " choix pour les plus anciens—obligation pour les moins anciens ", sous réserve que les membres du personnel aient la qualification voulue pour l'affectation en question.

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

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

ARTICLE 9

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

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

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

ARTICLE 10

Jours fériés

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

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

Dans toutes les provinces :

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

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

- Lundi de Pâques
- Jour du Souvenir

Nouveau-Brunswick :

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

Québec :

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

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

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

Terre-Neuve :

Jour du Souvenir
Jour de la Découverte (Discovery Day)

Nota : Si le gouvernement fédéral déclare la « Journée du patrimoine » ou un autre jour comme jour férié, le jour ainsi désigné par le gouvernement sera remplacé par l'un des jours susmentionnés d'un commun accord.

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

10.3 Si dans une province ou dans une de ses régions une fête est plus généralement observée que l'un des jours fériés énumérés ci-dessus, les parties signataires de la convention-cadre du 24 mai 1974 conviennent de lui substituer cette fête. Si elles ne parviennent pas à s'entendre sur la question, celle-ci est soumise à un ou une arbitre dont la décision est sans appel.

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

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

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

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

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

Nota: Si un membre du personnel est disponible pour travailler un jour férié, les absences aux quarts ou tours de service prévus en raison d'une blessure, d'une hospitalisation ou d'une maladie légitime pour lesquelles iel a droit à des indemnités hebdomadaires, ou d'un congé de maternité/paternité ou parental, entrent en ligne de compte dans la détermination des 12 quarts de travail ou tours de service mentionnés au présent article 10.4 c).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 11

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

11.1

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

Déplacement durant la semaine de travail

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

Déplacement les jours de repos et les jours fériés

11.3

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

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

- a) pendant les heures normales de travail, ou
- b) entre 0 h01 et 6 h, si les membres du personnel doivent travailler le même jour, ou
- c) entre 6 h et 22 h un jour de repos assigné ou un jour férié. Dans tous les cas qui précèdent, la rémunération est calculée au taux normal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 12

Jours de pluie ou de tempête

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

ARTICLE 13

Mutation provisoire

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

ARTICLE 14

Postes non régis par les règles d'avancement

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

(Voir l'annexe I)

14.2 Les surveillantes et surveillants affectés à chaque endroit ont la priorité pour ce qui est du choix du poste de travail, compte tenu de leur ancienneté à ce titre et à condition qu'une entente soit conclue entre les comités de la section locale et les représentantes et représentants de la Compagnie au sujet de l'alternance des postes.

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

ARTICLE 15

Affichage et attribution des postes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Attribution des postes – Généralités :

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

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

Attribution des postes permanents :

15.11

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

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

15.13

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

à la suite d'un affichage, un poste permanent ou temporaire dans la catégorie supérieure.

- c) Les membres du personnel qui occupent un poste temporaire et qui sollicitent un poste permanent dans une catégorie inférieure à la leur (afin d'obtenir un poste permanent ou de changer de poste permanent) devront occuper leur poste temporaire jusqu'à la fin de la période prévue. À la fin de l'affectation temporaire, ils pourront supplanter le ou la titulaire de n'importe quel poste temporaire dans la catégorie supérieure ou revenir à leur nouveau poste permanent.

Attribution des postes temporaires :

15.14

- a) Si aucun membre du personnel qualifié ne pose sa candidature à un poste, celui-ci est offert, en fonction de l'ancienneté, aux membres du personnel mis à pied qui sont qualifiés et qui ont de l'ancienneté dans la région. (Voir les paragraphes 17.23 et 17.24.)
- b) Si le poste n'est pas comblé, l'employé qualifié mis à pied le moins ancien sur les lieux, selon l'ordre d'ancienneté inverse, est tenu d'occuper le poste. (Voir le paragraphe 15.15.)
- c) Si le poste n'est pas comblé, l'employé qualifié mis à pied le moins ancien dans la région, selon l'ordre d'ancienneté inverse, est tenu d'occuper le poste. (Voir le paragraphe 15.15.)
- d) Si le poste n'est pas comblé, l'employé qualifié le moins ancien, selon l'ordre d'ancienneté inverse, qui a de l'ancienneté dans cette catégorie et qui travaille dans une catégorie inférieure régie par la même convention complémentaire dans la région est tenu d'occuper le poste. (Voir le paragraphe 15.15.)

Si le poste n'est toujours pas comblé à la suite des démarches susmentionnées, il est attribué au membre du personnel le plus ancien qui pose sa candidature pour acquérir de l'ancienneté dans la catégorie en question, à condition que ce membre du personnel possède les compétences de base pour l'emploi et qu'il soit en mesure de suivre une formation pour occuper le poste.

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

Dispositions particulières :

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

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

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

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

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

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

15.20

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

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

formé en vue de pourvoir ou d'occuper le poste, le paragraphe 7.21 s'applique.

ARTICLE 16

Rang et listes d'ancienneté

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

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

16.2

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

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

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

Personnel en période d'essai

- c) **Les membres du personnel en période d'essai** (nouvellement embauchés ou mutés d'une autre unité de négociation) ne sont pas autorisés à

exercer leurs droits d'ancienneté pour occuper un poste avant la fin de leur période d'essai.

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

16.4

- a) Les listes d'ancienneté doivent être mises à jour et affichées au principal lieu de travail de tout le personnel concerné au plus tard le 31 janvier de chaque année. Les représentantes et représentants syndicaux du personnel doivent également disposer d'un exemplaire des listes.
- b) Des corrections peuvent être apportées aux listes pendant 180 jours civils si le membre du personnel ou son représentant ou sa représentante fournit par écrit une preuve de l'erreur au ou à la chef hiérarchique du membre du personnel.
- c) Une fois que la liste a été affichée pendant les 60 jours civils suivant la date de publication sans qu'aucune objection n'ait été soulevée par écrit, le rang d'ancienneté est établi et ne peut être modifié que moyennant commun accord entre le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée et l'autorité compétente de la Compagnie.
- d) Après examen et établissement de la liste d'ancienneté, la Compagnie fournit au Syndicat la liste électronique à jour des membres du personnel de l'unité de négociation, sur laquelle figurent leur adresse et leur numéro de téléphone.

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

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

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

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

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

Transfert du travail

16.10 Lorsque des circonstances exceptionnelles imposent le transfert de certaines tâches à une autre division ou à une autre région, les offres de mutation avec transfert de l'ancienneté sont faites en fonction de l'ancienneté à un nombre suffisant de membres du personnel pour effectuer ces tâches, nombre que déterminent d'un commun accord l'autorité compétente de la Compagnie et le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée.

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

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

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

ARTICLE 17

Compression du personnel, supplantation et rappel au travail

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

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

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

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

17.4

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

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

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

17.5

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

17.6 Sauf disposition contraire du paragraphe 15.7 ou 17.3, le membre du personnel supplanté ou touché par une réduction de personnel doit immédiatement supplanter un membre du personnel moins ancien occupant un poste permanent ou un poste plus près de son lieu de résidence, qui est attente d'affichage, à moins qu'il ne soit empêché de le faire par la maladie ou pour une autre cause pour laquelle il a obtenu un congé en bonne et due forme. S'il ne se prévaut pas immédiatement de ses droits, à moins qu'il ne soit empêché de le faire par la maladie ou pour une autre cause, il perd l'ancienneté qu'il détenait au titre de la présente convention.

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

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

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

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

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

17.10

- a) Les membres du personnel qui abandonnent volontairement un poste permanent pour en solliciter un autre régi par leur convention complémentaire ne peuvent pas exercer leurs droits de supplantation pour occuper un poste permanent régi

par une autre convention complémentaire au titre de laquelle iels détiennent de l'ancienneté avant d'avoir obtenu, par sollicitation à la suite d'un affichage, un poste permanent relevant de cette autre convention complémentaire.

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

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

Ordre de supplantation dans le cadre d'une convention complémentaire

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

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

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

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

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

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

Rappel au travail

17.16

- a) **Personnel des Ponts et charpentes et personnel régi par la convention complémentaire applicable au personnel de la Voie** : En cas d'augmentation du personnel ou lorsqu'il se produit des vacances de 45 jours ou plus, on rappelle les membres du personnel mis à pied par ordre d'ancienneté dans leurs catégories respectives.
- b) **Personnel des Ponts métalliques, personnel de la Maçonnerie et personnel régi par la convention complémentaire applicable au personnel du Matériel de travaux** : En plus d'être visés par l'alinéa 17.16 a), les membres du personnel des catégories précitées sont rappelés par ordre d'ancienneté s'ils ont la qualification voulue.

Le premier rappel au travail dont il est question aux alinéas 17.16 a) et b) est effectué par téléphone. Si un membre du personnel ne répond pas à l'appel téléphonique, une lettre recommandée lui est envoyée. Si un employé ne répond pas au rappel dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle l'avis lui a été envoyé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, il est mis fin à son emploi, à moins qu'il ne puisse invoquer une raison valable. (Voir le processus de rappel au travail à l'annexe V).

17.17

- a) Les postes ou les vacances temporaires de moins de 45 jours sont comblés par des membres du personnel mis à pied ayant la qualification voulue et qui habitent au lieu de travail ou à proximité de ce dernier, à condition qu'ils soient immédiatement disponibles. Les membres du personnel mis à pied ne sont pas

tenus d'accepter les rappels au travail pour combler des vacances de moins de 45 jours alors qu'ils ont un emploi stable ailleurs. Les membres du personnel affectés à des postes conformément au présent article ne sont pas autorisés à solliciter des postes ou à exercer leurs droits de supplantation pendant la durée de leur affectation et retrouvent, au terme de celle-ci, le même statut qu'avant.

- b) Pour l'application des alinéas 17.16 a) et b), la Compagnie peut combler les postes en attendant le retour des personnes rappelées au travail conformément à l'alinéa 17.17 a).

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

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

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

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

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

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

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

l'article 4 du RGER. Ils conservent toutefois leur ancienneté dans la catégorie pour laquelle ils ont été rappelés. Cependant, ils ne peuvent pas exercer leurs droits d'ancienneté pour occuper un poste permanent avant d'avoir obtenu un poste permanent sollicité à la suite d'un affichage. Dans tous les cas, le membre du

personnel le moins ancien qui détient de l'ancienneté dans la catégorie en question est tenu d'accepter le poste.

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

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

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

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

ARTICLE 18

Mesures disciplinaires et procédure de règlement des griefs

(Voir l'annexe II)

Enquête non officielle

18.1

- a) Sous réserve du sous-alinéa 18.2 a) ii), les incidents sans gravité sont réglés sans qu'il y ait lieu d'instituer d'enquête officielle.
- b) Une ou plusieurs autorités compétentes de la Compagnie font sans retard une enquête sur les incidents en cause et en poursuivent plus tard l'examen avec le ou les membres du personnel visés.
- c) Dans le cas où la prise de mesures disciplinaires s'impose, le membre du personnel doit en être avisé par écrit dans les 28 jours qui suivent l'examen de

l'incident fait en sa présence, à moins qu'il n'en soit décidé autrement d'un commun accord. Le membre du personnel reçoit l'imprimé de déclaration en même temps qu'on lui remet l'imprimé 780. Copies du rapport de l'incident et de l'imprimé 780 sont envoyées au président ou à la présidente du syndicat des Métallos, local 2004 ou la personne désignée.

- d) Lorsqu'un membre du personnel est avisé des résultats de l'enquête et des mesures disciplinaires que la Compagnie a prises à son égard, iel doit, s'iel ne les trouve pas acceptables, opter pour une des procédures suivantes :
 - i) s'iel n'accepte pas les conclusions de l'enquête faite par la Compagnie, iel doit, dans les 20 jours qui suivent la réception de l'avis, en aviser l'autorité compétente de la Compagnie et demander la tenue d'une enquête officielle selon la procédure établie au paragraphe 18.2 des présentes; ou
 - ii) s'iel accepte les conclusions de l'enquête faite par la Compagnie, mais qu'iel ne soit pas d'accord au sujet des mesures disciplinaires prises à son égard, iel peut en appeler de ces dernières, conformément à la procédure de règlement des griefs que prévoit la convention collective appropriée. L'appel s'instruit à partir du stade II de la procédure.

Enquête officielle

18.2

- a) Une enquête officielle est instituée dans les cas suivants :
 - i) lorsqu'un membre du personnel est soupçonné d'avoir commis une infraction entraînant le renvoi;
 - ii) lorsqu'un membre du personnel est soupçonné d'avoir commis une infraction mineure susceptible de donner lieu à la prise de mesures disciplinaires qui, ajoutées à celles qui figurent déjà à son dossier, risquent d'entraîner son renvoi du fait de l'accumulation de mauvais points;
 - iii) lorsqu'un membre du personnel est soupçonné d'avoir été impliqué dans un incident grave;
 - iv) lorsqu'un membre du personnel est impliqué dans un incident nécessitant la fourniture de renseignements et de documents pertinents, conformément aux dispositions d'une ordonnance ou d'un règlement, ou aux exigences de la Compagnie.
- b) Lorsqu'un membre du personnel est tenu d'assister à une enquête officielle, iel doit recevoir un préavis écrit d'au moins 48 heures précisant la date, l'heure, le lieu et l'objet de l'audience.
- c) Lorsqu'un membre du personnel souhaite se faire accompagner à l'audience par une représentante ou un représentant accrédité* et qu'on n'en trouve aucune ou aucun de disponible pour l'heure à laquelle l'audience doit avoir lieu, iel peut demander lui-même, ou par l'intermédiaire d'une représentante ou

d'un représentant accrédité, un délai pour permettre au syndicat de trouver un représentante ou un représentant accrédité disponible. L'autorité compétente de la Compagnie ne refusera pas d'accorder un délai sans raison valable. L'application de la présente disposition ne nécessite pas l'envoi d'un second préavis comme il est stipulé à l'alinéa b) ci-dessus.

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

- le président ou la présidente du syndicat des Métallos, local 2004
- le vice-président ou la vice-présidente du syndicat des Métallos, local 2004
- le délégué ou la déléguée en chef,
- le président ou la présidente de la section locale appropriée, et
- les représentantes (griefs) et représentants (griefs)

- d) Le membre du personnel peut demander qu'une représentante ou qu'un représentant accrédité compare avec lui à l'audience. Avant l'ouverture de celle-ci, le membre du personnel reçoit une copie des dépositions écrites et verbales enregistrées qui ont une portée sur sa responsabilité. Le membre du personnel et sa représentante ou son représentant accrédité ont le droit d'entendre tous les éléments de preuve qui sont présentés. En outre, le président ou la présidente à l'audience doit leur donner l'occasion d'interroger tout témoin (y compris un ou une cadre de la Compagnie au besoin) dont la déposition peut avoir une portée sur la responsabilité du membre du personnel. Les questions et les réponses sont enregistrées et l'on remet au membre du personnel et à sa représentante ou son représentant accrédité une copie des déclarations.
- e) S'il y a lieu de prendre des mesures disciplinaires contre un membre du personnel, celui-ci est notifié par écrit de la décision dans les 28 jours qui suivent la date de la fin de l'enquête, sauf s'il en est convenu autrement d'un commun accord. Cette notification est remise au membre du personnel lors de son entrevue avec l'autorité compétente de la Compagnie ou par la suite, à moins que le membre du personnel ne soit pas disponible pour semblable entrevue dans le délai prescrit.
- f) Le membre du personnel ne doit pas être suspendu de son service en attendant la tenue d'une enquête sauf :
- i) si les circonstances entourant l'incident faisant l'objet d'une enquête donnent lieu de croire que le maintien du membre du personnel à son poste peut constituer un danger pour lui-même, pour les autres ou pour l'exploitation;
 - ii) si l'infraction est considérée suffisamment grave pour justifier une telle mesure;
 - iii) si cette mesure est indispensable pour la tenue de l'enquête.

- g) Sauf s'il en est convenu autrement entre les parties, la personne menant l'enquête doit être celle qui est le mieux en mesure d'établir les faits pertinents et que l'incident ne touche pas de près.
- h) Le président ou la présidente de la section locale ou le représentant ou la représentante - Griefs est rémunéré pour toute perte de salaire subie pendant sa participation à une enquête, au taux normal de son salaire, jusqu'à concurrence de huit heures par jour.

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

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

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

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

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

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

Griefs

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

Étape I

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

Étape II

Dans les 28 jours qui suivent la notification de la décision rendue au stade I, le vice-président ou la vice-présidente de division du syndicat ou sa personne désignée peut interjeter appel en écrivant à l'autorité compétente de la Compagnie. Une décision doit être rendue par écrit dans les 28 jours qui suivent la notification de l'appel.

Étape III

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

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

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

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

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

18.9 Si, dans le cas d'un grief portant sur une réclamation de salaire, l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas la décision dans les délais prescrits,

conformément au paragraphe 18.6, le salaire réclamé doit être payé. L'application du présent paragraphe ne doit pas être considérée comme une interprétation de la convention collective.

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

ARTICLE 19

Règlement définitif des griefs

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

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

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

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

ARTICLE 20

Dotation en personnel des nouvelles lignes ou des lignes prolongées

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

ARTICLE 21

Congés et transport

Congés pour fonctions syndicales

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

sont crédités d'un service rémunéré pour le temps passé au poste syndical auquel iels ont été élus. Les laissez-passer sont attribués conformément à la ligne de conduite de la Compagnie.

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

Congés pour raisons diverses

21.2 Un membre du personnel peut, si la Compagnie n'y voit pas d'inconvénient, obtenir un congé ne dépassant pas trois mois, moyennant autorisation écrite. À la date d'expiration du congé ou avant, iel doit se présenter au travail sauf s'iel en est empêché par la maladie ou un autre motif ayant donné lieu à une prolongation de congé, à défaut de quoi iel est remercié de ses services. Pour obtenir une prolongation de congé, le membre du personnel doit présenter une demande écrite à l'autorité compétente assez tôt pour qu'iel puisse recevoir l'autorisation voulue ou retourner au travail à l'expiration du congé. Lorsque le membre du personnel ne peut pas reprendre son service à l'expiration de son congé en raison d'une maladie justifiée, iel doit fournir une preuve indéniable de son incapacité.

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

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

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

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

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

21.8

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

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

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

21.11 Le premier jour du mois suivant la ratification, l'indemnité de déplacement hebdomadaire de 0,33 \$ sera augmentée à 0,40 \$, à 0,45 \$ le 1er janvier 2025 et à 0,49 \$ le 1er janvier 2026 \$, là où elle s'applique. L'indemnité s'applique également lorsque la Compagnie demande l'utilisation de l'automobile personnelle dans les cas suivants :

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

ARTICLE 22

Repas et hébergement

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

- a) La Compagnie fournit les repas conformément aux paragraphes 22.6 et 22. 7 ou l'indemnité de repas suivante :

À partir du 1 ^{er} Mars 2024	48.00 \$.
À partir du 1er janvier 2025	51.00 \$
À partir du 1er janvier 2026	53.00 \$

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

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

À partir du 1er mars 2024	124.00 \$
À partir du 1er janvier 2025	127.00 \$
À partir du 1er janvier 2026	130.00 \$

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

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

- c) Remboursement des frais raisonnables réellement engagés.

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

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

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

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

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

*Aux fins du présent paragraphe, la distance de « 70 kilomètres » doit être parcourue sur la voie publique accessible la plus directe. L'indemnité journalière prévue à l'alinéa 22.1 b) annule et remplace toute forme d'indemnité de séjour, de repas et (ou) de transport prévue par la Compagnie. Toutefois, l'aide fournie en vertu des paragraphes 22.13 à 22.17 de la convention 10.1 (Aide aux membres du personnel devant se

déplacer les fins de semaine) sera étendue aux membres du personnel qui ont droit à l'indemnité journalière prévue à l'alinéa 22.1 b).

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

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

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

ou dans un cas de supplantation :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indemnisation de déplacement de fin de semaine

22.13 Aide aux employés devant se déplacer

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

22.14 Types d'aide

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

- a) le train ;
- b) les véhicules de la Compagnie ;
- c) À compter du premier jour du mois suivant la ratification, l'indemnité de déplacement de fin de semaine de 0,29 \$ sera augmentée à 0,33 \$, à 0,38 \$ le 1er janvier 2025 et à 0,44 \$ le 1er janvier 2026.
- d) tout autre moyen répondant aux exigences stipulées au premier paragraphe de la présente lettre ; ou
- e) toute combinaison de a, b, c et d ci-dessus.

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

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

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

Quant aux employés qui ont droit à une indemnité de déplacement selon un barème milliaire, le montant qui leur sera versé sera calculé sur une distance maximale de 3 500 milles (5,631 KM) par mois civil. Toutefois, en certaines circonstances, après discussions

entre le Président ou la Présidente du syndicat des Métallus, local 2004 et l'Ingénieur régional en chef, ce dernier pourra augmenter ce maximum.

Indemnisation

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

ARTICLE 23

Citation en justice et enquêtes

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

Fonctions de juré

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

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

ARTICLE 24

Maisons et logements de canton

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

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

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

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

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

ARTICLE 25

Congés annuels

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

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

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

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

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

25.4 Sous réserve du nota 3 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins 19 années de service continu et a exercé des fonctions rémunérées pendant au moins 4 750 jours, a droit à un jour ouvrable de congé payé par période de 10 jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée l'année civile précédente jusqu'à concurrence de 25 jours ouvrables jusqu'à ce qu'il ait droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 25.5.

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

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

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

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

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

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

À partir du 1er janvier 2025, tous les membres du personnel ayant 3 semaines de vacances ou plus seront autorisés à fractionner et à prendre leurs vacances par tranches d'une semaine, sauf si ce fractionnement nuit à un cycle de travail de deux semaines. Dans un tel cas, le membre du personnel devra prendre un cycle de travail entier lorsqu'il a suffisamment de vacances ou reçoit l'approbation préalable de son chef hiérarchique.

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

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

25.9 À condition que le membre du personnel ait effectué un travail rémunéré au cours d'une année civile, les congés pour cause de maladie justifiée, d'accident, de maternité, de participation aux réunions de comité, de présence au tribunal comme témoin ou comme juré sans rémunération comptent, dans la mesure où ils n'excèdent pas un total de 150 jours par année civile, dans le calcul du service donnant droit au congé annuel.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 26
Primes de quart

26.1 Les membres du personnel dont les quarts de travail réguliers d'affectation commencent entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de quart de 1,00 \$ l'heure, et à compter du 1^{er} janvier 2025, les personnes régulièrement affectées à des quarts de travail qui commencent entre 22h et 4 h 59 reçoivent une prime d'un dollar et cinquante cents (1,50\$) l'heure.

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

ARTICLE 27
**Salaire applicable aux nouveaux postes ou aux nouvelles
catégories d'emploi**

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

ARTICLE 28
Accidents du travail

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

ARTICLE 29
Régime de congé de maternité payé

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

ARTICLE 30
Congé de deuil

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

30.2 Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de service cumulatif rémunéré a droit, au décès d'un frère, d'une sœur, de son beau-père (par remariage) ou de sa belle-mère (par remariage), du père ou de la mère de son conjoint ou de sa conjointe, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un petit-enfant, d'un grand-parent, à trois jours ouvrables de congé de deuil sans perte de salaire et à sept jours ouvrables de congé de deuil non rémunérés.

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

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

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

30.4 Le congé personnel peut être pris en une ou deux périodes. La durée de chaque période de congé ne peut être inférieure à un jour.

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

Définition de conjoint ou de conjointe admissible

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

ARTICLE 31

Assurance-vie à la retraite

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

ARTICLE 32

Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire

32.1 Le Régime de soins dentaires est celui qui a été établi en vertu de l'Entente sur les soins dentaires du 25 juillet 1986, dans sa version modifiée ou remplacée par

toute autre entente signée par les parties aux présentes.

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

ARTICLE 33

Impartition

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

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

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

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

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

33.5 Cet avis doit contenir une description des travaux à impartir, la durée prévue, les raisons de procéder ainsi et, si possible, la date d'entrée en vigueur du contrat. Si le

président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou la personne désignée demande une rencontre pour discuter des travaux impartis mentionnés dans l'avis précité, l'autorité compétente de la Compagnie se rend promptement à sa requête.

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

33.7 Si le Syndicat soutient que la Compagnie a impartit des travaux sans respecter les conditions susmentionnées, le président ou la présidente des Métallos, local 2004 ou

la personne désignée peut présenter un grief à partir de la vice-présidence régionale (ou l'équivalent). La dirigeante ou le dirigeant syndical doit exposer les faits sur lesquels se fonde le Syndicat. Tout grief de ce genre doit être présenté dans les 30 jours de la présumée infraction.

ARTICLE 34

Dispositions générales

Nettoyage des toilettes

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

Poêles dans les remises à outils

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

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

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

Manipulation des bâches des chasse-neige

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

Paiements au personnel

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

Formation

34.6 Les membres du personnel qui ont demandé à recevoir et qui ont réussi une formation de trois jours ou plus payée par la Compagnie, peuvent être

tenus d'occuper pendant une saison de travail des postes pour lesquels ils ont été formés.

ARTICLE 35 **Certificat de travail**

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

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

ARTICLE 36 **Comité post-négociations**

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

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

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

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

ARTICLE 37 **Régime de garantie d'emploi et de revenu**

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

ARTICLE 38 **Retenue des cotisations syndicales**

38.1 La Compagnie prélèvera des cotisations syndicales qu'elle fera

parvenir au syndicat des Métallos en conformité avec les statuts et règlements du syndicat des Métallos.

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

réintègrent leur poste syndiqué. Une promotion temporaire à un poste de cadre ou non syndiqué au sein de la Compagnie prend fin après un an, date à laquelle la promotion devient permanente, à moins d'un accord mutuel. Les demandes de prolongation ne doivent pas être refusées sans raison.

Les membres du personnel occupant un poste permanent de cadre ou non syndiqué à la fin de la présente ronde de négociations nationales disposeront de 90 jours à compter de la date de ratification pour exercer leur option unique de payer la cotisation syndicale. Les membres du personnel promus de façon permanente à un tel poste auront l'option unique de reprendre le paiement de la cotisation syndicale. Les membres du personnel qui choisissent de poursuivre le paiement de la cotisation syndicale continueront d'accumuler de l'ancienneté dans le groupe d'où ils sont mutés. Les membres du personnel qui choisissent de ne pas payer la cotisation syndicale perdront toute leur ancienneté acquise. La cotisation syndicale mentionnée ci-dessus ne dépasse pas les cotisations syndicales payées par les membres du personnel représentés par le Syndicat des Métallos.

En ce qui concerne les modifications apportées aux paragraphes 38.1(c) à 5 de l'article 38 ci-dessus, les parties conviennent de se rencontrer pour revoir et rajuster les dates d'ancienneté de tous les membres du personnel de supervision actuels et anciens qui ont choisi de ne pas payer la cotisation syndicale du 1er janvier 2019 à aujourd'hui. Ces membres du personnel, s'ils choisissent de payer la cotisation syndicale conformément au paragraphe 38.1(c), verront leur ancienneté réduite pour tenir compte du fait qu'ils n'ont pas payé de cotisations au cours de cette période.

- d) Les membres du personnel qui occupent un poste permanent de direction ou non syndiqué à la fin de la présente ronde de négociations nationales et ceux qui sont promus de façon permanente à un tel poste ont la possibilité de payer ou de ne pas payer leurs cotisations syndicales. Ceux qui choisissent de les payer continuent d'acquérir de l'ancienneté dans les groupes d'où ils ont été promus. Ceux qui choisissent de ne pas les payer cessent d'acquérir de

l'ancienneté mais conservent les droits d'ancienneté qu'ils ont acquis jusqu'à la date à laquelle ils ont choisi de ne plus payer leurs cotisations syndicales. Ce montant de cotisation en référence n'excèdera pas le montant des cotisations payées par les membres représentés par le syndicat des Métallos.

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

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

ARTICLE 39

Application de la convention

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

ARTICLE 40

Compression saisonnière de personnel

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

ARTICLE 41

Régime de prévoyance

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

ARTICLE 42

Impression des conventions

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

ARTICLE 43

Durée de la convention

43.1 La présente convention, dans sa forme modifiée et mise à jour, demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026 et, par la suite, jusqu'à ce qu'elle soit révisée, amendée ou résiliée sur préavis écrit de quatre mois (120 jours) de la part de l'une ou l'autre des parties. Sauf indication contraire aux présentes, ce préavis pourra être donné en tout temps après le 1er septembre 2026.

Fait à Montréal, Québec le 19 février, 2024.

POUR LA COMPAGNIE :

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

Tom Bourgonje
Vice-président adjoint Ingénierie (réseau)

François Daignault
Directeur Relations de travail

Sylvie Grou
Directrice principale
Relations de travail

Miguel Ouellette
Chef adjoint Ingénierie

John Robinson
Chef adjoint Ingénierie

POUR LE SYNDICAT :

Jean-François Migneault
Président section locale 2004
des Métallos

Troy Lundblad
Représentant du personnel

Randy Gatzka
Représentant du personnel

Grant Colli
Délégué en chef

Jamie Desjardins
Délégué en chef

Claude Arguin
Délégué en chef

Rene Demers
Délégué en chef

Guio Jacinto
Représentant du personnel

ANNEXES

ANNEXES

2019

Sujet à finaliser avec syndicat

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

ANNEXE I

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

Montréal, Québec

Le 13 août, 2008

M. Dinnery

Président,

Section locale 2004 des Métallos

234 Eglinton est, Suite 507

Toronto, ON

À l'attention de la personne responsable,

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

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

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

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

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

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

Veuillez agréer, nos salutations distinguées.

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

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

(signé) W.H. Morin

(LU ET APPROUVÉ :

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

(signé) A. Passaretti

ANNEXE II

Montréal (Québec)
Le 15 février 1984

P.A. Legros Président général de la Fédération (réseau) Lignes CN de l'Est	A.F. Currie Président général de la Fédération (réseau) Lignes CN de l'Ouest
---	---

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

À l'attention des personnes responsables,

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

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

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

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

Le nouveau système comprend deux procédures complètement distinctes. La première procédure, dite non officielle, s'applique à la majorité des incidents considérés comme mineurs, qui consistent en des infractions pouvant entraîner l'imposition, à l'employé responsable, d'un maximum de 15 mauvais points. La seconde procédure, dite officielle, s'applique aux cas graves, ceux qu'on pourrait qualifier de majeurs.

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

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

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

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

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

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

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

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

portée et des objectifs qu'il vise.

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

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

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

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

Veuillez agréer, nos salutations distinguées.

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

Le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

LU ET APPROUVÉ :

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

(signé) Paul A. Legros

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

(signé) A.F. Currie

ANNEXE III

Montréal, Québec
Le 13 août, 2008

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

À l'attention de la personne responsable,

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

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

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

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

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

Kim Madigan

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE IV

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

À l'attention de la personne responsable,

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

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

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

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

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

Le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

Annexe V

Processus de rappel au travail
Annexe « A »
de
l'avenant « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins
anciens »
signé le 12 mai 1999

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

Le processus :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) selon l'ordre d'ancienneté inverse, en commençant par les membres du personnel qualifiés mis à pied les moins anciens, y compris ceux bénéficiant de la garantie d'emploi et touchant des indemnités à ce titre, sur les lieux; si des postes restent non comblés :

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

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

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

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

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

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

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE VI

Le 14 janvier 2005

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

À l'attention de la personne responsable,

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

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

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

Veuillez agréer, mes sincères salutations.

(signé) Dwight Tays
Ingénieur en chef

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

PROTOCOLE D'IMPARTITION

Dispositions générales

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

a. Premier palier

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

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

b. Deuxième palier

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

c. Troisième palier

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

Convention collective

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

ANNEXE VII

Le 14 janvier 2005

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

À l'attention de la personne responsable,

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

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

Veuillez agréer, mes sincères salutations.

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

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

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

**ANNEXE VIII
(ADDITION 2015)**

AFFECTATIONS À L'EXTÉRIEUR DU TERRITOIRE

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

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

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

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

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

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

Un membre du personnel affecté à un autre territoire d'ancienneté aura droit au remboursement des frais de transport prévus au paragraphe 21.11 de la convention

10.1, pour un aller-retour entre son lieu de résidence et son lieu de travail par cycle de travail. Lorsque cela est économique, la Compagnie peut, à sa discrétion, fournir le transport en avion plutôt que d'accorder une indemnité de déplacement selon un barème milliaire.

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

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

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

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

Fait à Montréal, le 6 décembre 2014.

Pour la Compagnie :

Kim Madigan
Vice-présidente
Ressources humaines

Pour le Syndicat :

Randy Koch
Président, section locale 2004
des Métallos,

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE IX

Le 14 août, 2008

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

À l'attention de la personne responsable,

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

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

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

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

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

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

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

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

En pareils cas, le responsable de la Compagnie, si on lui en fait la demande, discutera de la question avec le délégué de la Fraternité concerné. Qu'il soit néanmoins entendu

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

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

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

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

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE X
ENTENTES DIVERSES (Auparavant Annexe I des Archives)

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

No 1 - PARAGRAPHE 2.1

Question :

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

Réponse :

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

No 2 - PARAGRAPHE 11.2

Question :

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

Réponse :

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

No 3 - PARAGRAPHE 14.3

Question :

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

Réponse :

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

No 4 - PARAGRAPHE 17.1

Question :

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

Réponse :

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

Nº 5 - PARAGRAPHE 18.2**Question :**

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

Réponse :

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

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

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE XI

(Auparavant Annexe II des Archives)

ASSOCIATION DES CHEMINS DE FER DU CANADA

Montréal (Québec)

Le 13 mars 1970

C. Smith

Vice-président de la

Fraternité des préposés à l'entretien des voies

15 Donald Street

Winnipeg (Manitoba)

À l'attention de la personne responsable,

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

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

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

Veuillez agréer, nos meilleures salutations.

(signé) D.M. Dunlop

Président - Comité d'exploitation

(signé) K.L. Crump

Secrétaire administratif

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE XII
(Auparavant Annexe III des Archives)

Le 20 janvier 1982

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

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

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

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

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

L'Ingénieur en chef,

(signé) P.R. Richards

c.c. : A. Currie

P. Legros

A Passaretti

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutre dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE XIII

(Auparavant Annexe VII des Archives)

Montréal (Québec) Le 26 avril 1982

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

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

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

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

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

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

(signé) W.H. Morin

c.c. : J.D. Hunter

J.E. Platt
R.C. Smith
A. Passaretti

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE XIV

(Auparavant Annexe X des Archives)

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

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

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

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

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

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

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

3. Le salaire horaire des employés appartenant aux catégories mentionnées au paragraphe 2 ci-dessus, que visent les dispositions du présent avenant, doit être égal au salaire de base prévu dans les conventions collectives dont ils relèvent, majoré de 12 %.
4. Les postes énumérés au paragraphe 2 ci-dessus doivent être affichés dans chacune des cinq Régions du réseau, conformément aux dispositions des conventions applicables, compte tenu de la priorité suivante :
 - a) Les employés qui ont été affectés à l'un des postes figurant au paragraphe 2 durant la saison des travaux précédente ont la priorité d'emploi aux mêmes postes la saison suivante.
 - b) S'il ne se trouve aucun candidat parmi les employés qui ont occupé

ces postes au cours de la saison précédente, on fait appel, dans l'ordre suivant :

- i) aux candidats des Régions de l'Est pour la machine « RCO » n° 1;
- ii) aux candidats des Régions de l'Ouest pour la machine « RCO » n° 2.

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

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

- 5. a) Sauf s'il en est empêché par la maladie ou toute autre cause pour laquelle il a obtenu un congé, l'employé qui ne sollicite pas le poste qu'il a occupé durant la saison des travaux précédente perd ses droits audit poste.
- b) La situation de l'employé qui doit quitter son poste durant la saison des travaux pour un motif valable est déterminée par le président général de la Fédération (réseau) et l'ingénieur (réseau), Production.
- 6. Le poste de conducteur-réparateur est accordé, à condition qu'il ait la qualification voulue, à l'employé possédant le plus d'ancienneté à titre de mécanicien A. Sous les autres postes sont attribués de la manière habituelle. Les droits d'ancienneté régionale d'un employé ne sont aucunement touchés s'il ne sollicite pas l'un desdits postes.
- 7. Un contremaître d'équipe de surnuméraires qui pourrait travailler à ce titre ne perd pas l'ancienneté qu'il détient comme contremaître d'équipe de surnuméraires si, pour des raisons de formation, il sollicite un poste de contremaître adjoint d'équipe de surnuméraires en vertu du présent avenant.
- 8. Si les travaux des deux équipes chargées du remplacement des rails étaient suspendus provisoirement pour un motif quelconque, les employés visés par le présent avenant qui seraient réaffectés temporairement à leur ancien poste continueraient d'être payés selon le taux de salaire figurant au paragraphe 3 ci-dessus.
- 9. Les candidats qui obtiennent des postes conformément aux dispositions du présent avenant peuvent y être affectés avant la date indiquée sur le bulletin d'affichage. Le cas échéant, les employés sont assujettis aux dispositions de la convention 10.1 portant sur la semaine de travail. En outre, ils sont rémunérés au taux normal pendant les heures normales si leurs services ne sont pas exigés la veille du jour où doit commencer le cycle de travail.

10. L'employé occupant, hors de sa Région d'affectation, un poste qui a été affiché ou qui était vacant et qui relève du présent avenant peut se rendre chez lui une fois par cycle de travail et les frais de transport justifiés (comme l'indique la lettre de l'ingénieur en chef portant sur l'allocation de déplacement en fin de semaine), qu'il aura engagés, y compris ceux qui couvrent le voyage en avion par vol régulier, s'il y a lieu, lui seront remboursés par la Compagnie. On doit tenir compte des cas particuliers.
- Il est entendu que la lettre portant sur l'allocation de déplacement en fin de semaine ne couvre pas les frais de repas, de taxi, de chambre de motel ou d'hôtel et tous autres frais accessoires que l'employé peut engager pour se rendre à son domicile ou en revenir pendant ses jours de repos.
11. a) Lorsqu'un des jours fériés énumérés à l'article 10 de la convention 10.1 ne coïncide pas avec les jours de repos d'un employé, on peut, moyennant autorisation du président général en cause, le déplacer et l'intégrer aux jours de repos de l'employé.
- b) Lorsque le jour férié est ainsi déplacé, l'employé est rémunéré au taux de salaire normal pour les heures de travail qu'il exécute le jour initialement désigné comme jour férié. Si l'employé doit travailler le jour qui remplace le jour férié, il est alors payé conformément aux dispositions du paragraphe 10.8 de la convention 10.1.
12. Pour l'application de la procédure de règlement de griefs que prévoient les conventions collectives dont relèvent les employés visés par le présent document, le superviseur du programme est saisi du grief au stade I, l'ingénieur en chef de la Région où s'est produite la présumée violation en est saisi au stade II et l'ingénieur (réseau), Production en est saisi au stade III.
13. Sauf dispositions contraires prévues aux présentes, la convention 10.8 s'applique aux employés occupant des postes de contremaître d'équipe de surnuméraires et de contremaître adjoint d'équipe de surnuméraires; la convention 10.13 s'applique aux employés occupant des postes de préposé aux machines « RCO »; et la convention 10.3 s'applique aux employés des postes de conducteur-réparateur, de mécanicien A et de conducteur de machine.
14. Les dispositions du présent avenant sont assujetties à l'obtention, par les parties en cause, d'un permis délivré par le ministre du Travail en vertu du paragraphe 29.1 (1) du Code canadien du travail, partie III.
15. Le présent avenant prend effet à la date de sa signature et sera, par la suite, reconduit d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties ne le résilie sur préavis écrit de 60 jours, lequel ne peut être signifié qu'entre le 15 octobre

et le 15 novembre de chaque année.

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

POUR LA FRATERNITÉ

POUR LA COMPAGNIE

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

Le Vice-président adjoint
des Relations syndicales,

(signé) A.F. Currie

(signé) D.C. Fraleigh

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

(signé) Paul A. Legros

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE XV

(Auparavant Annexe XIV des Archives)

Le 6 février 1989

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

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

À l'attention des personnes responsables,

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

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

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

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

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

Veuillez agréer, mes sincères salutations.

L'Ingénieur en chef,

(signé) P.R. Richards

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE XVI
(Auparavant Annexe XVII des Archives)

Le 21 août 1998

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

À l'attention des personnes responsables,

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

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

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

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

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

Veuillez agréer, mes sincères salutations.

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

(signé) Normand Dionne

Lu et approuvé :

Le président général de
la Fédération (réseau),
Lignes de l'Est du CN,
(signé) R.A. Bowden

Le président général de
la Fédération (réseau),
Lignes de l'Ouest du CN,
(signé) R.F. Liberty

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

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

Convention complémentaire 10.8

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

Convention complémentaire 10.9

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

Annexe XVII
(Auparavant Annexe XVIII des Archives)

Le 21 septembre 1998

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

À l'attention de la personne responsable,

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

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

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

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

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

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

Veuillez agréer, mes sincères salutations.

Le vice-président exécutif
de l'Exploitation,

(signé) J.T. McBain

c.c. : Richard Dixon

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

Annexe XVIII
(Auparavant Annexe XXI des Archives)

Le 18 avril 2001

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

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

À l'attention des personnes responsables,

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

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

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

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

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

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

Veuillez agréer, mes sincères salutations.

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

(signé) R. Dixon

Lu et approuvé :

**Le président général de la Fédération (réseau),
Lignes de l'Est du CN,
(signé) R.A. Bowden**

**Le président général de la Fédération (réseau),
Lignes de l'Ouest du CN,
(signé) R.F. Liberty**

Note : les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres dans cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

CONVENTION COLLECTIVE 10.3

entre

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

e t

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 2004**

régissant

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

Complément à la convention collective 10.1

En vigueur le 1^{er} janvier 2024

Mise à jour et réimprimée en 2024

(English version available on request)

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
1 Champ d'application et définition du terme « membre du personnel »	1
2 Rang et listes d'ancienneté	1
3 Affichage et attribution des postes	4
4 Compression du personnel et rappel au travail	5
5 Barème des salaires.....	6
6 Procédure de règlement des griefs	7
7 Programme de formation des mécaniciens et des mécaniciennes.....	7
8 Programme de formation des conducteurs et des conductrices de machines	10

ANNEXES

Annexe	Page
A Groupes de machines.....	15
B Outils nécessaires aux mécaniciens B.....	20
C Lettre d’entente du 26 février 1998 portant sur le processus d’évaluation du matériel de travaux	21
D Lettre de la Compagnie du 13 octobre 1981 portant sur la rémunération d’un mécanicien A travaillant en dehors de l’atelier	22
E Avenant du 13 avril 1988 portant sur l’établissement de l’ancienneté dans une catégorie d’emploi au moyen du programme de formation.....	24
F Avenant du 15 décembre 2011 portant sur l’établissement de la catégorie d’emploi de préposé itinérant à l’entretien principal	26
G Avenant du 15 décembre 2011 portant sur l’établissement de postes (réseau) de conducteurs et de conducteurs/réparateurs pour les machines suivantes : dégarnisseuse et bourreuse Dyna-Cat et régaleuse, et machines de pose de semelles et de butées isolantes	28

INDEX

A

Affichage et attribution des postes..... 4

B

Barème des salaires 6

C

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

Compression du personnel et Rappel au travail 5

P

Procédure de règlement des griefs 7

Programme de formation des mécaniciens et des mécaniciennes 7

Programme de formation des conducteurs et des conductrices de machines 10

R

Rang et listes d'ancienneté 1

ARTICLE 1

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

Laissé intentionnellement en blanc.

ARTICLE 2

Rang et listes d'ancienneté

2.1 Sous réserve du paragraphe 2.11, pour être considéré comme permanent, un nouveau membre du personnel doit avoir été au service de la Compagnie durant 90 jours ouvrables. Au cours de cette période, il peut être congédié sans enquête pour tout motif qui, de l'avis de la Compagnie, le rend indésirable pour le poste qu'il occupe. Si le membre du personnel est confirmé dans ses fonctions, son ancienneté comme membre du personnel du Matériel de travaux est établie à partir de la date de son entrée en service dans une catégorie d'emploi régie par la présente convention.

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

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

2.3

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

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

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

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

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

(Voir annexe D)

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

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

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

2.8 La date d'ancienneté de la mécanicienne B ou du mécanicien B comme mécanicienne A ou mécanicien A est avancée de 48 mois par rapport à la date à laquelle iel a terminé sa formation comme mécanicienne B ou mécanicien B. Toutefois, sa date d'ancienneté comme mécanicienne A ou mécanicien A ne doit jamais être antérieure à la date à laquelle on l'a autorisé à faire son stage de mécanicienne B ou mécanicien B.

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

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

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

2.12 Après avoir terminé avec succès le programme de formation des mécaniciens et mécaniciennes, la mécanicienne B ou le mécanicien B est tenu d'exercer ses droits de supplantation (à condition d'avoir l'ancienneté suffisante) envers la mécanicienne A ou le

mécanicien A, dans l'atelier du Matériel de travaux de son choix, ou sinon de solliciter un poste permanent de mécanicien A, qui est vacant. S'il néglige de le faire dans les 10 jours qui suivent la fin de sa formation, il perd son ancienneté et il est mis fin à son emploi.

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

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

2.15 La conduite des machines des groupes I et II peut être confiée temporairement à des manœuvres d'équipes de surnuméraires ou à d'autres membres du personnel s'il n'y en a pas de conducteurs ou conductrices de disponibles. Le membre du personnel affecté temporairement à la conduite d'une de ces machines n'acquiert pas d'ancienneté comme conductrice ou conducteur et il est rémunéré conformément au barème prévu à la présente convention. Les parties conviennent que dans le cadre du processus de formation et de qualification relatif à une pièce d'équipement, les membres du personnel non qualifiés peuvent être amenés à utiliser cet équipement, sous la supervision d'un formateur ou d'une formatrice qualifié/e.

Division de l'Est seulement : Les conducteurs de machines touchés par une réduction de personnel devront, s'ils sont qualifiés, exercer leurs droits de déplacement conformément au principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens » et, avant d'être mis à pied, pourront exercer leur droit à une classification supérieure dans le cadre de la présente convention supplémentaire.

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

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

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

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

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

2.21 Divisions de l'Est seulement

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

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

ARTICLE 3

Affichage et attribution des postes

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

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

3.2 Laissé intentionnellement en blanc.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 4

Compression du personnel et rappel au travail

Laissé intentionnellement en blanc

ARTICLE 5
Barème des salaires

5.1

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
Préposé itinérant à l'entretien principal (Annexe F)	46.25	47.64	49.07	50.54	52.06
Préposé itinérant à l'entretien	42.64	43.91	45.73	47.10	48.51
Chef d'équipe - Matériel de travaux	42.73	44.01	45.83	47.20	48.62
Mécanicien A	41.82	43.07	44.86	46.21	47.60
Mécanicien B					
De 1 à 12 mois de service	35.25	36.31	37.40	38.52	39.68
De 13 à 24 mois de service	35.64	36.71	37.81	38.94	40.11
De 25 à 36 mois de service	36.10	37.18	38.30	39.45	40.63
De 37 à 48 mois de service	37.14	38.25	39.40	40.58	41.80
Conducteur de machine					
Groupe spécial	39.16	40.33	41.54	42.79	44.07
Groupe I	37.52	38.65	39.81	41.00	42.23
Groupe II	35.64	36.71	37.81	38.94	40.11
Aide-graisseur*	32.28	33.25	34.25	35.28	36.34
Aide	31.91	32.87	33.86	34.88	35.93
Conducteur et réparateur	42.28	43.55	44.86	46.21	47.60
Conducteur et réparateur adjoint	37.52	38.65	39.81	41.00	42.23

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

5.2.1 Des postes de Préposés itinérants à l'entretien principaux seront établis lorsque requis en fonction des dispositions énoncées à l'Annexe F.

5.2.2 On peut, au besoin, créer des postes de chef d'équipe, Matériel de travaux. Toute vacance temporaire de moins de 30 jours, qui doit être comblée, est attribuée au membre du personnel le plus qualifié immédiatement

disponible. Les vacances de 30 jours ou plus doivent être affichées. On attribue ce genre de poste au membre du personnel le plus qualifié. À qualification égale, le poste est attribué à l'ancienneté dans la catégorie d'emploi la mieux rémunérée.

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

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

5.4 Laissé intentionnellement en blanc.

5.5 Des postes (réseau) de conducteurs et de conducteurs/réparateurs pour les machines suivantes : dégarnisseuse et bourreuse Dyna-Cat et régaleuse, et machines de pose de semelles et de butées isolantes (lorsqu'elles seront en service) seront établis en fonction des dispositions de l'Annexe G.

ARTICLE 6

Procédure de règlement des griefs

Voir le paragraphe 18.6 de la convention 10.1

6.1 Laissé intentionnellement en blanc.

ARTICLE 7

Programme de formation des mécaniciens et des mécaniciennes

7.1 Sauf dispositions contraires prévues au présent article, on encourage

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

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

- a) Les candidats et candidates doivent subir des examens d'aptitudes en mathématiques et en mécanique, de compréhension et de communication orale et écrite.
- b) Les conducteurs et conductrices de machines ont la priorité.

- c) Les candidats et candidates doivent posséder au moins une dixième année ou des connaissances et (ou) une expérience équivalant à une dixième année. Si un membre du personnel ne satisfait pas à cette exigence, la Compagnie peut l'aider à atteindre un niveau d'instruction équivalent.
- d) Les membres du personnel acceptés comme mécaniciens B sont affectés à cette fonction par ordre d'ancienneté et suivant les besoins de la Compagnie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.11

- a) La Compagnie prend à sa charge tous les frais de cours et, si elle le juge à propos, les frais réglementaires d'inscription des mécaniciennes B ou mécaniciens B à une école technique ou à un établissement semblable pour y recevoir la formation que prévoit la présente convention. La Compagnie fournit à chaque membre du personnel inscrit au programme de formation les manuels et la documentation nécessaires pour lui permettre de suivre les cours et de faire, chez lui, les exercices préparatoires aux examens.
- b) Les membres du personnel tenus par la Compagnie de suivre un cours hors de leur lieu d'affectation ont droit au paiement de leur temps de déplacement, jusqu'à concurrence de huit heures à l'aller de même qu'au retour. Si le lieu où se donne le cours est dans une autre région, ils sont rémunérés pour la totalité du temps de déplacement pour s'y rendre. La Compagnie fixe le mode de déplacement, et le paiement se fait au taux de salaire normal du membre du personnel.

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

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

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

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

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

(Voir annexe B)

ARTICLE 8

Programme de formation des conducteurs et des conductrices de machine

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

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

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

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

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

8.5 Un membre du personnel permanent ne peut s'inscrire à des cours de formation ou en suivre pour obtenir une promotion tant qu'iel n'a pas réussi aux épreuves de classification dans sa catégorie actuelle.

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

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

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

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

c'est à un membre du personnel moins ancien qu'on a donné l'occasion de suivre des cours de formation et de se qualifier.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.21 Les membres du personnel qui ont demandé et terminé avec succès une formation payée par la Compagnie de cinq jours ou plus pour la catégorie d'emploi de conductrice ou conducteur permanent de machine, conductrice ou conducteur de machines dans le groupe spécial ou le groupe 1 peuvent être requis de protéger leur affectation pour une période de deux (2) ans.

Nota : Il est entendu que la période de blocage de deux ans n'a pas pour but d'empêcher un membre du personnel de solliciter un poste dans une catégorie supérieure ni d'être libéré pour occuper un poste plus élevé ou un poste dans une catégorie supérieure. Un membre du personnel occupant un poste permanent de conductrice ou de conducteur de machine est autorisé à solliciter un autre poste permanent de conductrice ou de conducteur de machine afin de se rapprocher de son domicile, de profiter davantage de ses jours de repos ou d'avoir un meilleur horaire de travail.

ANNEXES

ANNEXE A

Description générale	Exemples Groupe
spécial	
1) Grues sur rails - Charge utile minimale de 30 tonnes	Grues diesels-électriques, diesels-hydrauliques ou mécaniques, utilisées avec ou sans équipements : sonnettes, souffleuses à neige, godets, etc. Grues Ohio, American ou Wellman, d'une charge utile minimale de 30 tonnes, équipées d'une barre de traction AAR de type standard.
2) Bourreuses automatiques	Bourreuses équipées de dispositifs automatiques de levage, de nivellement et de dressage. Fabriquées par Harsco, Jackson, Plasser incluant CAT, Dyna CAT etc.
3) Matériel OTM Tracker	Rame servant à distribuer ou à ramasser le matériel. Cette rame, qui comprend une machine de manutention des traverses ou des rails ainsi qu'un wagon-tombereau, est manœuvrée par un seul employé. Exemple : Le locotracteur est commandé à distance par le conducteur de la machine.
4) Camions et remorques – poids total autorisé (PTA) supérieur à 48 000 lb	Camions utilisés pour le remorquage de machines et de matériel de voie, équipés de treuils, de grues hydrauliques et d'autres équipements.
5) Locotracteurs	Engins RCM1 et RCO construits par le CN et véhicules Brandt.
6) Unités de déchargement des rails	Unités construites par le CN afin de décharger les rails se trouvant sur les trains de rails.

- | | | | |
|----|--|--|--------|
| 1) | Machines Rail Tool | Excavatrices équipées d'un dispositif rail-route et de divers accessoires, par ex., un dispositif de débroussaillage, une tête de dégarnissage, etc. | |
| 2) | Grues | Toutes les grues, y compris les grues sur rail, dont la capacité est inférieure à 30 tonnes. Exemples : Grues diesels-électriques, Speedswing, Swingmaster, Grove, Pettibone CWR40, Giesmar 360, etc. | |
| 3) | Camions et remorques dont le PTA est compris entre 28 000 lb et 48 000 lb | Camions utilisés pour le remorquage du matériel de voie, équipés de plates-formes basculantes, de treuils, de grues hydrauliques et d'autres équipements. | |
| 4) | Bourreuses à têtes multiples | Bourreuses équipées de dispositifs automatiques de levage, de nivellement et de dressages, fabriqués par Harsco, Plasser, Jackson, etc. | |
| 5) | Dégarnisseuses de ballast
Exemple : Supergopher construit par Harsco. | Utilisées pour le dégarnissage discontinu, | |
| 6) | Excavatrices | Excavatrices avec ou sans dispositif rail-route ou chariot rail-route. | |
| 7) | Chargeuses sur pneus à benne frontale, charge utile de 2 1/2 v. cubes et plus | Chargeuses sur pneus à benne frontale d'une capacité de 2 1/2 v. cubes et plus, équipées dans certains cas d'une souffleuse ou d'une benne à neige de taille variable, de marques Clark, John Deere, Caterpillar, etc. | |
| 8) | Niveleuses excavatrices avec accessoires. À commande pneumatique ou hydraulique. | Niveleuses-excavatrices | Jordan |
| 8) | Dégarnisseuses-cribleuses à ballast, à chargement rapide | Machines automotrices de chargement ou de déchargement de ballast, construites par Pettibone, Kersaw, etc. | |
| 9) | Niveleuses | Modèles routiers standard munis d'un soc en V, d'une aile latérale et d'une lame frontale. Construits par Caterpillar, Champion, Galion, etc. | |

10) Tracteurs sur chenilles Bulldozers munis d'une lame, d'un treuil, d'une défonceuse, d'une souffleuse de type Hyster, construits par Caterpillar, Komatsu, etc.

11) Débroussailleuses Modèles sur rail ou hors rail. Construites par Nordco, Kershaw, etc.

12) Rames Hytracker Rame automotrice de type rail-route, avec remorque

13) Locotracteurs Exemple : véhicules Trackmobile et Shuttlewagon.

Groupe II

1) Machines à insérer ou retirer les traverses, pour la production Véhicules automoteurs construits par Nordco, Harsco, etc.

2) Régaleuses à ballast Régaleuses à ballast avec ou sans balai à ballast, souffleuse à neige, aile latérale ou soc frontal. Construites par Nordco, Kershaw, etc.

3) Machines à reprofiler le ballast par Plasser, etc. Machines automotrices. Construites par Plasser, etc.

4) Démouleuses (moules de traverses) utilisés par les équipes de pose des traverses, fabriqués par Kershaw, Nordco, etc. Modèles ultra-rapides

5) Grues à traverses, polyvalentes ou à portique boudin, construites par Kershaw, Knox Kershaw, Norco, On-Track Rail Services, etc. Grues montées sur roues à

6) Machines à distribuer le ballast Construites par R.M.C., McWilliams, Plasser, etc.

7) Chargeuses/tracteurs sur pneus - Capacité 1 à 2 1/2 v. cubes. Chargeuses/tracteurs sur pneus avec benne pouvant contenir entre 1 et 1 1/2 verge cubes. Peuvent être équipés d'une pelle rétrocaveuse ou d'une souffleuse à neige. Peuvent également être équipées d'une benne à neige dépassant 2 1/2 v. cubes de capacité.

8) Soufflantes à neige Soufflantes automotrices – et non pas un accessoire. Soufflantes à air froid, turbosoufflantes construites par ESSCO ou RPM TECH, etc.

- | | | |
|-----|---|--|
| 9) | Cramponneuses à têtes multiples
automotrices, à commande manuelle ou automatique, à tête simple ou double,
construites par Harsco, Nordco, etc. | Cramponneuses |
| 10) | Arracheuses de crampons | Arracheuses de crampons
automotrices, à commande
manuelle ou automatique, à tête
simple ou double, construites par
Harsco, Nordco, etc. |
| 11) | Scies à rail | Scies automotrices, avec ou sans
outils de coupe multiples.
Construites par Arsco, Sperling, etc. |
| 12) | Bourreuses légères | Bourreuses non équipées de
dispositif de nivellement ou
d'alignement automatique. Elles
peuvent être équipées de vérins
hydrauliques. Construites par Harsco,
Plasser, Jackson, JER, etc. |
| 13) | Faucheuses | Faucheuses automotrices équipées
d'un scarificateur et d'un dispositif
racleur à disques ou d'un dispositif
pulvérisateur. Construites par Harsco,
Nordco, etc. |
| 14) | Appareils à poser les
anticheminants | Machines automatiques
pouvant poser tous les types
d'anticheminants. R.M.C., Racine,
Nordco, etc. |
| 15) | Stabilisateurs dynamiques | Stabilisateur de ballast construit par
Plasser, Harsco, etc. |
| 16) | Véhicules de transport utilitaire
personnel équipés de roues à boudins. Peuvent être équipés d'accessoires tels
que charrie à neige, aile de déneigement ou grue; construits par Kershaw,
Harsco, etc. | Véhicules de transport de |
| 17) | Réentailleuses de traverse/dégarnisseuses de cases
Réentailleuses/dégarnisseuses automotrices. Construites par Kershaw,
Knox Kershaw, etc. | |
| 18) | Machines à écarter/serrer
les anticheminants | Machines automotrices servant à
écarter ou à serrer les
anticheminants, ou les deux.
Construites par Racine, etc. |
| 19) | Réchauffeurs de rails
Construites par CLN, Drapeau Industries, etc. | Machines automotrices. |

20)	Machines à cheviller les traverses	Machines automotrices. Construites par Harsco, Willimette, Etc.
21)	Machines à récupérer le petit matériel de voie	Machines automotrices. Construites par Holley, Racine, Etc.
22)	Machines à poser/enlever les crapauds	Machines automotrices. Construites par Racine etc.
23)	Perceuses de traverses/tirefonneuses	Machines automotrices équipées d'une ou de deux têtes de perçage ou tirefonneuses. Construites par Nordco, Harsco, etc.
24)	Lève-rails	Machines automotrices capables de lever une ou deux files de rails. Construites par Harsco, etc.

ANNEXE B

OUTILS NÉCESSAIRES AUX MÉCANICIENS B

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

ANNEXE C

Montréal (Québec), le 26 février 1998

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

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

À l'attention des personnes responsables,

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

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

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

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

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

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

(signé) R.J. Dixon

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

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE D

Le 13 octobre 1981

A.F. Currie

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

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

À l'attention des personnes responsables,

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

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

Nous sommes donc convenus qu'une définition claire et précise du poste de préposé itinérant à l'entretien comme le prévoit le paragraphe 2.4 pourrait corriger la situation.

Aux termes du paragraphe 2.4 de la convention 10.3, le préposé itinérant à l'entretien est en général un mécanicien A qui est affecté régulièrement à des travaux de dépannage sur la voie, mais qui n'est rattaché à aucune équipe particulière et n'est soumis qu'à un minimum de surveillance.

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

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

S'il est vrai que le préposé itinérant à l'entretien doit bien connaître son territoire pour prévoir les difficultés qui peuvent se présenter sur une certaine période de temps, il arrive que la mécanicienne A ou le mécanicien A soit également appelé à quitter l'atelier pour exécuter des travaux de dépannage sur la voie, à différents

endroits, pendant une période de temps prolongée et avec un minimum de surveillance. Dans ce contexte précis, le mécanicien doit résoudre les mêmes difficultés et exécuter le même genre de travail qu'un préposé itinérant à l'entretien.

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

Veuillez agréer, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Pour le Vice-président des
Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

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

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE E

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

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

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

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

regard de son nom dans la colonne réservée à cette machine, sur la liste d'ancienneté.

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

Fait à MONTRÉAL, le 13 avril 1988.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LA FRATERNITÉ

Pour le Vice-président-adjoint des
Relations syndicales,

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

(signé) W.W. Wilson

(signé) R.A. Bowden

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE F

AVENANT intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la section locale 2004 des Métallos relativement à la mise en œuvre de la catégorie d'emploi de **préposé itinérant à l'entretien principal**, y compris de dispositions sur la sélection des candidats, les qualifications et les affectations relativement à ce poste.

Les dispositions ci-après s'appliquent au poste de préposé itinérant à l'entretien principal :

1. Conformément au paragraphe 27.1 de la convention 10.1, il est entendu par les présentes que l'alinéa 2.3 a) et les paragraphes 5.1 et 5.2 de la convention complémentaire 10.3 seront modifiés de manière à établir le nouveau poste de préposé itinérant à l'entretien principal. Aux fins de l'alinéa 2.3 a) et du paragraphe 5.1, le préposé itinérant à l'entretien principal ou la préposée itinérante à l'entretien principale aura préséance sur le préposé itinérant à l'entretien ou la préposée itinérante à l'entretien. L'ancienneté sera établie conformément à l'article 16 de la convention 10.1.
2. Les préposés itinérants à l'entretien principaux seront rémunérés au taux de salaire horaire actuel de 33,73 \$ (2011). Les membres du personnel qui occupent actuellement un poste de préposé itinérant à l'entretien principal ne seront pas tenus de se soumettre au processus de sélection.
3. Les qualifications des préposés itinérants à l'entretien principaux incluent :
 - Port d'un casque de sécurité blanc pour indiquer leur poste et capacité à diriger de façon efficace, à guider et à orienter le personnel pour assurer l'exécution efficace et sécuritaire du travail.
 - Aide prévue au superviseur ou à la superviseuse Matériel de travaux pour l'organisation de la main-d'œuvre et pour les réparations dans l'ensemble du territoire.
 - Excellentes connaissances en mécanique, indispensables.
 - Capacité prévue de fournir du coaching aux apprentis mécaniciens et de participer à leur développement.
 - Exécutions de tâches assignées par le superviseur ou la superviseure en l'absence de l'un d'eux.
 - Qualifications comprenant obligatoirement de très bonnes connaissances informatiques (Lotus Notes, SAP et Windows).
4. La Compagnie se réserve le droit de choisir les titulaires; les qualifications des candidats sont évaluées au moyen de vérifications, d'épreuves et d'entrevues par du personnel de supervision.
5. Les postes seront affichés conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention complémentaire 10.3 et attribués d'abord en fonction de

l'ancienneté du préposé itinérant à l'entretien principal ou de la préposée itinérante à l'entretien principale et selon les critères suivants :

- Conformément aux principes énoncés au paragraphe 5.2 (premier paragraphe) de la convention complémentaire 10.3 : les postes seront confiés aux membres du personnel les plus qualifiés.
- À qualification égale, les postes seront attribués selon l'ancienneté dans la catégorie d'emploi la mieux rémunérée.

6. a) Les exigences en matière de qualifications, de formation et de tests correspondants à utiliser seront établies par la Compagnie.

b) Le président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos aura la possibilité d'examiner la documentation de formation qui sera utilisée, y compris les modifications ultérieures. S'il considère que la documentation ne correspond pas aux exigences justifiées du poste, le président du Syndicat des Métallos peut faire appel de cette documentation en commençant au stade 3 de la procédure de règlement des griefs.

c) La Compagnie informe par écrit les personnes candidates non retenues, qui ont un rang supérieur à celui de la personne candidate sélectionnée, des raisons pour lesquelles elles n'ont pas été retenues pour le poste.

d) À la demande du président de la section locale du Syndicat des Métallos, la Compagnie fournira les résultats de l'évaluation de la personne candidate retenue.

7. Les membres du personnel titulaires de postes de préposés itinérants à l'entretien principaux ne pourront être supplantés que par des préposés itinérants à l'entretien principaux qualifiés plus anciens.

Fait à Montréal, Québec, le 29 février 2024.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

(Signé) François Daignault
Premier directeur Relations de travail

(Signé) Cole Kramer
Président, section locale 2004
du Syndicat des Métallos

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE G

AVENANT intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la section locale 2004 des Métallos relativement à la création de postes (réseau) de conducteurs et de conducteurs/réparateurs pour les machines suivantes : dégarnisseuse et bourreuse Dyna-Cat et régaleuse, et machines de pose de semelles et de butées isolantes (lorsqu'elles seront en service).

-
1. Au début de chaque année civile et au besoin, la Compagnie doit afficher les postes ci-après dans l'ensemble du réseau (cinq régions), conformément aux dispositions de la convention collective. N'importe quelle machine mentionnée dans la liste ci-dessous, pourrait devoir être utilisée dans l'une ou l'autre des cinq régions de la Compagnie, selon les exigences de l'exploitation. Les dispositions relatives aux postes, y compris les dispositions sur la sélection et les affectations, seront les suivantes :

Dégarnisseuse (réseau) – Un conducteur ou une conductrice de groupe spécial et un conducteur/réparateur ou une conductrice/réparatrice

Machines de pose de semelles et de butées isolantes (réseau) – Un conducteur ou une conductrice de groupe spécial et un conducteur/réparateur ou une conductrice/réparatrice

La priorité sera accordée aux membres du personnel qui occupaient le poste lors de la saison de travaux précédente;

La priorité sera ensuite accordée aux membres du personnel qualifiés du réseau en fonction de la date d'ancienneté la plus reculée dans la catégorie de postes applicable;

S'il reste des postes à pourvoir, les dispositions sur le principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens » s'appliqueront dans la région où la machine est alors utilisée;

Bourreuses Dyna-Cat et régaleuses (réseau) – Un conducteur ou une conductrice de groupe spécial et un conducteur ou une conductrice de groupe II pour chaque machine et des conducteurs/réparateurs (selon les besoins). Pour la saison initiale de travaux, chaque ensemble de machines sera affiché dans les régions des Montagnes, des Prairies, des Grands-Lacs et de Champlain/de l'Atlantique, respectivement.

La priorité sera accordée aux membres du personnel qui occupaient le poste lors de la saison de travaux précédente;

La priorité sera ensuite accordée (période de démarrage initiale) aux membres du personnel qualifiés détenant le plus d'ancienneté dans la catégorie d'emplois applicable dans la région où la plus grosse partie des travaux sera effectuée.

S'il reste des postes à pourvoir, les dispositions sur le principe « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens » s'appliqueront dans la

région où la machine est alors utilisée.

2. Les membres du personnel affectés à un poste (réseau) conformément au présent avenant devront occuper ce poste jusqu'à la fin et ne feront pas l'objet d'une supplantation. Lorsque les postes prendront fin, les membres du personnel retrouveront leur poste et leur territoire d'ancienneté initiaux sans perte d'ancienneté.
3. Le membre du personnel qui pose sa candidature à un poste (réseau) et l'obtient conformément à la présente convention voit son salaire majoré de 1,00 \$ l'heure pour la période pendant laquelle iel occupe le poste (réseau).
4.
 - a) Le membre du personnel qui ne sollicite pas un poste, quel qu'il soit, occupé au cours de la saison de travaux précédente renonce à son droit à ce poste à moins qu'iel ne puisse occuper le poste en raison d'une maladie ou d'une autre cause pour laquelle un congé justifié lui a été accordé.
 - b) Le président de la section locale 2004, ou son ou sa mandataire, et l'ingénieur ou l'ingénieure en chef, ou son ou sa mandataire, s'entendront quant au statut d'un membre du personnel qui doit, pour un motif valable, quitter son poste pendant la saison de travaux.
5. Si l'utilisation de l'une des machines susmentionnées cesse temporairement pour quelque raison que ce soit, le conducteur ou la conductrice et/ou le conducteur/réparateur ou la conductrice/réparatrice à qui s'applique le présent avenant et qui sont libérés temporairement pour réintégrer leur poste précédent, continuent d'être rémunérés au taux de salaire des conducteurs ou conducteurs/réparateurs applicable.
6. Un membre du personnel affecté à un autre territoire d'ancienneté aura droit au remboursement des frais de transport prévus au paragraphe 21.11 de la convention 10.1, pour un aller-retour entre son lieu de résidence et son lieu de travail par cycle de travail. Lorsque cela est économique, la Compagnie peut, à sa discrétion, fournir le transport en avion plutôt que d'accorder une indemnité de déplacement selon un barème milliaire.
7. Dans le but de limiter les coûts, les membres du personnel seront tenus de se prévaloir de leurs droits d'ancienneté à des postes (réseau) dans leur propre région avant de se prévaloir de leurs droits d'ancienneté ou de voir leur candidature envisagée pour des postes (réseau) à l'extérieur de leur territoire.
8. Il est entendu que le cycle de travail de l'affectation d'un membre du personnel correspondra à celui de l'équipe de travaux à laquelle iel est affecté.
9. Les membres du personnel qui obtiennent un poste (réseau) seront tenus de se présenter au travail au début de l'affectation. Les membres du personnel affectés à du travail de soutien proviendront de leurs territoires d'ancienneté respectifs ou d'affectations à l'extérieur de leurs territoires, selon les besoins.
10. Lorsqu'un jour férié précisé à l'article 10 de la convention 10.1 ne coïncide pas avec les jours de repos du membre du personnel, la Compagnie peut, avec l'accord du président de la section locale 2004 ou de son ou sa mandataire, accorder, au lieu du

jour férié, un autre jour de congé qui coïncide avec les jours de repos du membre du personnel.

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

12. La présente entente est remise en vigueur d'année en année sous réserve de son annulation par préavis écrit de 60 jours de l'une ou l'autre des parties à l'autre partie. Avant d'invoquer la clause d'annulation, le président de la section locale 2004, ou son ou sa mandataire, et l'ingénieur ou l'ingénieure en chef, ou son ou sa mandataire, se réuniront pour régler toute préoccupation relative au présent avenant. Le préavis d'annulation en question ne peut être remis qu'entre le 15 octobre et le 15 novembre de toute année donnée.

Fait à Montréal, le 15 décembre 2011.

Sincères salutations.

LU ET APPROUVÉ.

(Signé) D.S. Fisher, pour
Kimberly A. Madigan
Vice-Présidente, Ressources
humaines

(Signé) Paul Wright
Président, section locale 2004
des Métallos

Vice-présidente, Ressources des Métallos

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

CONVENTION COLLECTIVE 10.8

entre

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

et

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 2004**

régissant

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

Complément à la convention collective 10.1

En vigueur le 1^{er} janvier 2024

Mise à jour et réimprimée en 2024

(English version available on request)

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
1 Champ d'application et définition du terme « membre du personnel »	1
2 Rang et listes d'ancienneté	1
3 Affichage et attribution des postes	3
4 Compression du personnel et rappel au travail	9
5 Entretien particulier et équipes surnuméraires	9
6 Barème des salaires.....	10
7 Formation.....	18
8 Surveillance pendant les jours de repos.....	21
9 Service de déneigement.....	21
10 Dispositions particulières applicables au personnel travaillant au dépôt de rails de Transcona	21

ANNEXES

ANNEXE	PAGE
I Ententes diverses	25
II Lettre d'entente du 15 juillet 1977 portant sur le schéma d'avancement des contremaîtres et des contremaîtres adjoints des équipes surnuméraires.....	29
III Lettre d'entente du 13 février 1984 portant sur la catégorie de préposé au graissage	31
IV Avenant du 27 février 1984 portant sur les dispositions régissant la catégorie de contremaître, Équipe d'inspection et de réparation de la voie	33
V Lettre d'entente du 8 mars 1984 portant sur l'attribution du poste vacant de contremaître de la voie dont le titulaire a été nommé à un poste de contremaître ÉIR	36
VI Avenant du 24 janvier 1986 portant sur les dispositions régissant la catégorie de contremaître, Équipe d'inspection et de réparation de la voie dans les régions de l'Atlantique, du Saint-Laurent et des Grands-Lacs.....	38
VII Lettre de la Compagnie du 14 janvier 1987 portant sur l'hébergement des employés contraints de déménager après avoir été supplantés en raison de fluctuations de trafic ou d'un changement d'ordre technologique	40
VIII Avenant du 16 septembre 1993 portant sur le taux de salaire applicable aux membres du personnel affectés à la protection des véhicules d'entretien ou des travaux en voie	43
IX Avenant du 14 avril 1996 portant sur la période reconnue de travail saisonnier des manœuvres des équipes surnuméraires et des préposés et préposées	44
X Avenant du 21 avril 1989 portant sur l'établissement d'une catégorie de chauffeur d'autocar-manœuvre d'équipe surnuméraire dans les régions de l'Atlantique, du Saint-Laurent et des Grands-Lacs	45
XI Avenant du 14 avril 1971 portant sur certaines catégories d'emplois au nouveau dépôt de rails de Belleville	47

XII Lettre d'entente du 12 mars 1976 portant sur les contremaîtres généraux pouvant travailler à titre de contremaîtres d'équipe de soudeurs	49
XIII Avenant du 7 juillet 1981 portant sur l'établissement d'échelons et de taux de salaire correspondants au dépôt de rails de Transcona.....	50
XIV Avenant intervenu entre la Compagnie et le syndicat des Métallos, Section locale 2004 au sujet de l'instauration de trois niveaux de contremaîtres et contremaîtresses d'équipe surnuméraire, y compris la formation et la qualification relatives à ces postes et l'attribution de ces derniers	53
XV Avenant intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la section locale 2004 des Métallos relativement au poste d'opérateur de machines ultrasoniques, y compris aux dispositions sur la sélection des candidats, la formation, les qualifications et les affectations relativement à ce poste	59

INDEX

A

Affichage et attribution des postes3

B

Barème des salaires10

C

Champ d'application de la convention et définition du terme

« membre du personnel »1

Compression du personnel et rappel au travail9

D

Dispositions particulières applicables au personnel travaillant au
dépôt de rails de Transcona21

E

Entretien particulier et équipes surnuméraires.....9

F

Formation18

R

Rang et listes d'ancienneté.....1

S

Service de déneigement21

Surveillance pendant les jours de repos21

ARTICLE 1

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

Laissé intentionnellement en blanc.

ARTICLE 2

Rang et listes d'ancienneté

Définitions

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

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

Avancement

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

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

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

(Voir annexe II)

Nota: La catégorie d'agent d'entretien de la voie et conducteur de camion-grue ne fait pas partie du schéma d'avancement du personnel de la Voie. Les agentes et agents d'entretien de la voie et conductrices et conducteurs de camion-grue conservent et exercent leurs droits d'avancement conformément aux paragraphes 2.2 à 2.5 de la convention 10.8.

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

2.4 Laissé intentionnellement en blanc

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

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

Contremaître d'équipes de soudeurs
Soudeur contremaître
Soudeur
Meuleur
Meuleur auxiliaire
Aide

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

Contremaître d'équipes de soudeurs
Soudeur contremaître
Soudeur
Meuleur
Meuleur auxiliaire
Aide

Note : La catégorie d'emploi d'opérateur de machines ultrasoniques n'est pas considérée comme faisant partie du schéma d'avancement des membres du personnel du service de la Soudure.

(Voir l'Annexe XV)

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

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

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

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

ARTICLE 3

Affichage et attribution des postes

(Voir entente n° 2 - Annexe I)

3.1

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

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

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

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

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

3.4

- a) Dans l'application du paragraphe 15.7 de la convention 10.1, une vacance temporaire d'une durée inférieure à 45 jours à un poste de contremaître ou de contremaître adjoint de la voie, qui doit être comblée à la demande de la Compagnie et qui se trouve dans un canton doté de postes permanents de contremaître adjoint de la voie et (ou) d'agent principal d'entretien de la voie, doit être comblée selon l'ordre de priorité ci-dessous et le membre du personnel à qui on l'attribue ne peut pas être supplanté.

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

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

Contremaîtresse ou contremaître de la voie

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

Contremaîtresse ou contremaître adjoint de la voie

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

3.5 Le membre du personnel travaillant à titre de contremaîtresse ou contremaître d'équipe surnuméraire ou de contremaîtresse ou contremaître adjoint d'équipe surnuméraire mais ne détenant aucune ancienneté à titre de contremaîtresse ou contremaître de la voie ou de contremaîtresse ou contremaître adjoint de la voie peut poser sa candidature aux postes vacants affichés dans les

catégories de contremaître de la voie ou de contremaître adjoint de la voie sans perdre d'ancienneté dans les catégories supérieures. Si le membre du personnel obtient un poste vacant de contremaître de la voie ou de contremaître adjoint de la voie, iel n'est libéré pour occuper le poste qu'à la fin de son affectation, mais iel commence à accumuler de l'ancienneté dans sa catégorie à partir de la date de sa nomination. Entre-temps, c'est la candidate ou le candidat le plus ancien après lui qui occupe le poste devenu vacant sans qu'il soit nécessaire de réafficher ce poste.

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

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

Préposé ou préposée au graissage

3.8 La Compagnie et le membre du personnel disposent d'une période de 130 jours à partir de la date à laquelle le membre du personnel entre en fonction à titre de préposé ou préposée au graissage pour évaluer sa performance; un membre du personnel qui ne parvient pas à satisfaire aux exigences du poste réintègre son ancien poste; pendant cette période de 130 jours, l'ancien poste du membre du personnel sera affiché comme poste temporaire, au besoin.

Dispositions particulières s'appliquant au personnel de la section Soudure

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

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

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

3.11

- a) Le membre du personnel qui compte de l'ancienneté dans un chantier mobile d'entretien ou à un dépôt de rails, ou aux deux endroits, la conserve et continue d'en acquérir.
- b) Si le membre du personnel dont il est fait état en a) obtient un poste affiché et qu'il passe d'un chantier mobile à un dépôt de rails, ou vice versa, iel conserve l'ancienneté acquise dans son territoire d'origine.
- c) Si le membre du personnel dont il est fait état en a) occupe un poste à un dépôt de rails et qu'il soit mis à pied, iel peut supplanter le ou la titulaire d'un autre poste au dépôt, pourvu qu'il ait la compétence voulue; ou bien, iel peut faire valoir l'ancienneté acquise dans un chantier mobile pour y supplanter le ou la titulaire d'un poste auquel sa compétence lui permet d'accéder. S'il supplante le ou la titulaire d'un poste de chantier mobile, iel conserve l'ancienneté acquise au dépôt de rails. De la même façon, si le membre du personnel dont iel est fait état en a) est affecté à un poste de chantier mobile et qu'il soit mis à pied, iel peut supplanter le ou la titulaire d'un poste à ce chantier ou à un dépôt de rails et conserve son ancienneté aux deux endroits.
- d) À l'exception des membres du personnel considérés comme permanents aux termes des paragraphes 7.16 et 7.17, les membres du personnel de la section Soudure affectés à un chantier mobile, qui ont acquis de l'ancienneté au titre d'une autre convention du service de l'Entretien de la voie et qui refusent une promotion à un poste de soudeur ou de catégorie inférieure, doivent retourner à leur section d'origine au service de l'Entretien de la voie. Iels perdent leur ancienneté aux termes de la présente convention et ne sont réadmis à la section Soudure qu'après entente entre le syndicat et la Compagnie. Cette disposition ne s'applique pas aux membres du personnel qui sont régulièrement affectés à un dépôt de rails.
- e) À l'exception des membres du personnel considérés comme permanents aux termes des paragraphes 7.16 et 7.17, les membres du personnel de la section Soudure affectés à un chantier mobile, qui n'ont acquis de l'ancienneté qu'au titre de la présente convention et qui refusent une promotion à un poste de soudeur ou de catégorie inférieure, perdent les droits qu'ils détiennent aux termes de la présente convention, mais iels ont la priorité sur les nouveaux membres du personnel pour les postes à pourvoir dans d'autres sections du service de l'Entretien de la voie.

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

3.12

- a) À compter du 1^{er} mai 1976, le nouveau membre du personnel de la section Soudure qui est affecté à un dépôt de rails n'acquiert de l'ancienneté qu'au dépôt. Il en va de même du nouveau membre du personnel de la section Soudure qui est affecté à un chantier mobile, et qui n'acquiert de l'ancienneté que dans le territoire d'ancienneté où se trouve le chantier.

- b) Le membre du personnel qui ne détient de l'ancienneté que dans un dépôt de rails, et qui obtient un poste de chantier mobile annoncé mais que personne n'a sollicité, acquiert de l'ancienneté dans la nouvelle catégorie et dans le territoire d'ancienneté où se trouve le chantier, à compter de la date de sa nomination par bulletin. Iel conserve toutefois l'ancienneté acquise au dépôt de rails et peut de nouveau solliciter un poste vacant dans un dépôt. Il en va de même du membre du personnel qui n'a de l'ancienneté que dans un chantier mobile et qui peut en acquérir dans un dépôt de rails tout en conservant celle qu'iel détient au chantier.
- c) Si un membre du personnel ne détenant de l'ancienneté que dans un dépôt de rails est mis à pied et qu'iel ne puisse obtenir aucun autre poste au dépôt, iel peut, s'iel a la compétence voulue, occuper un poste vacant de chantier mobile, qui a été annoncé mais que personne n'a sollicité. Iel acquiert alors de l'ancienneté dans la nouvelle catégorie et dans le territoire d'ancienneté où se trouve le chantier, à compter de la date de sa nomination par bulletin. Il en va de même du membre du personnel mis à pied qui n'a de l'ancienneté que dans un chantier mobile et qui peut en acquérir dans un dépôt de rails tout en conservant celle qu'iel détient au chantier.
- d) Le membre du personnel qui, conformément à l'alinéa b) ou c) ci-dessus, a acquis de l'ancienneté dans un territoire où se trouve un dépôt de rails et dans un territoire où se trouve un chantier mobile, peut faire valoir son ancienneté dans un dépôt de rails tout en conservant celle qu'iel a acquise dans le chantier et vice versa, pourvu qu'iel ne sollicite pas de postes de catégories inférieures.
- e) Les membres du personnel de la section Soudure affectés à un chantier mobile qui refusent de suivre des cours de formation ou d'accepter une promotion à l'intérieur de cette section, doivent retourner dans leur section d'origine au service de l'Entretien de la voie. S'ils ne détiennent aucune ancienneté au titre d'une autre convention s'appliquant aux préposés et préposées à l'entretien de la voie, iels ont la priorité sur les nouveaux membres du personnel pour les postes à pourvoir dans les autres sections du service de l'Entretien de la voie. Iels ne sont cependant réadmis à la section Soudure qu'après entente entre le syndicat et la Compagnie.

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

Contremaître ou contremaîtresse d'équipe de soudeurs

3.14 La Compagnie et le membre du personnel disposent d'une période de 130 jours à partir de la date à laquelle le membre du personnel entre en fonction à titre de contremaître ou de contremaîtresse d'équipe de soudeurs pour évaluer sa performance; un membre du personnel qui ne parvient pas à satisfaire aux

exigences du poste réintègre son ancien poste; pendant cette période de 130 jours, l'ancien poste du membre du personnel sera affiché comme poste temporaire, au besoin.

Avancement

Chantiers mobiles d'entretien

3.15

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

Dépôts de rails

Dépôt de Transcona (Manitoba)

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

Dépôt de Belleville (Ontario)

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

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

3.16 Les dispositions de la présente convention portant sur l'obligation d'accepter une promotion et de suivre des cours de formation ne s'appliquent pas aux

membres du personnel des chantiers mobiles dont l'ancienneté, dans cette section, se limite aux postes suivants :

Meuleur
Opérateur de machine ultrasonique
Soudeur aluminothermique

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

ARTICLE 4

Compression du personnel et rappel au travail

Laissé intentionnellement en blanc

ARTICLE 5

Entretien particulier et équipes surnuméraires

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

(Voir entente n° 4 - Annexe I)

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

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

ARTICLE 6
Barème des salaires

6.1.1

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
Personnel de la voie					
a) Contremaître de la voie	34.87	35.92	37.00	38.11	39.25
Contremaître adjoint de la voie	33.40	34.40	35.43	36.49	37.58
Agent de la voie (de 0 à 6 mois)	30.80	31.72	32.67	33.65	34.66
Agent de la voie (de 7 à 24 mois)	31.66	32.61	33.59	34.60	35.64
Agent de la voie (par la suite)	31.82	32.77	33.74	34.76	35.80
Agent d'entretien de la voie et conducteur de camion-grue	37.52	38.65	39.81	41.00	42.23
Contremaître - Chasse-neige (wagon déboudineur) et niveleuse (voir par. 9.1)	41.87	43.13	44.42	45.75	47.12
b) Préposé au graissage (Annexe III)	35.00	36.05	37.13	38.24	39.39

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

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
c) Contremaître-Équipe surnuméraire Niveau 1	40.10	41.30	42.54	43.82	45.13
Niveau 2	42.17	43.44	44.74	46.08	47.46
Niveau 3	44.70	46.04	47.42	48.84	50.31
Contremaître - Équipe surnuméraire (voir par. 2.7)	35.91	36.99	38.10	39.24	40.42

6.1.2

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/23	01/01/24	01/01/25
Personnel de la voie					
a) Contremaître de la voie (minimum : 8 personnes, contremaître exclus	38.79	39.95	01/01/24 41.15 05/01/24 42.54	43.82	45.13
Contremaître de la voie (maximum : 7 personnes, contremaître exclus)	37.52	38.65	01/01/24 39.81 05/01/24 41.54	42.79	44.07
Contremaître adjoint de la voie	34.78	35.82	01/01/24 36.89 05/01/24 37.81	38.94	40.11
Agent principal d'entretien de la voie	33.95	34.97	36.02	37.10	38.21
Agent d'entretien de la voie	32.65	33.63	34.64	35.68	36.75
Contremaître adjoint - Équipe surnuméraire	39.04	40.21	41.42	42.66	43.94
Contremaître - Équipe surnuméraire (voir par. 6.7)	41.52	42.77	44.05	45.37	46.73

BARÈME DES SALAIRES DES SOUDEURS

6.1.3

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
Exploitation sur le terrain					
Contremaître d'équipe de soudeurs (minimum : 6 personnes, contremaître compris)	42.24	43.51	44.82	46.16	47.54
Soudeur contremaître (maximum : 5 personnes, contremaître compris)	41.01	42.24	43.51	44.82	46.16
Soudeur, de 1 à 12 mois	36.89	38.00	39.14	40.31	41.52
Soudeur, de 13 à 24 mois	37.30	38.42	39.57	40.76	41.91
Soudeur, de 25 à 36 mois	37.77	38.90	40.07	41.27	42.51
Soudeur, par la suite	39.75	40.94	42.17	43.44	44.74
Opérateur de machine ultrasonique (Annexe XV)	39.75	40.94	42.17	43.44	44.74

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
Meuleur	37.16	38.27	39.	40.60	41.82
Meuleur auxiliaire	34.32	35.35	36.41	37.50	38.63
Soudeur aluminothermique	34.82	35.86	36.94	38.05	39.19
Aide	31.91	32.87	33.86	34.88	35.93

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

6.1.4

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
TRANSCONA					
Soudeur, de 1 à 12 mois	36.89	38.00	39.14	40.31	41.52
Soudeur, de 13 à 24 mois	37.30	38.42	39.57	40.76	41.98
Soudeur, de 25 à 36 mois	37.77	38.90	40.07	41.27	42.51
Soudeur, par la suite	39.75	40.94	42.17	43.44	44.74
Préposé à l'entretien	39.04	40.21	41.42	42.66	43.94
Scieur	37.52	38.65			
Conducteur de machine à souder en bout	39.04	40.21	41.42	42.66	43.94
Inspecteur de soudure de rails bout à bout	39.04	40.21	41.42	42.66	43.94
Opérateur de machine ultrasonique	37.52	38.65	39.81	41.00	42.23
Conducteur de trieuse ultrasonique	37.16	38.27	39.42	40.60	41.82
Conducteur de grue					
Grue de relevage	39.16	40.33	41.54	42.79	44.07
Grue à portique (de 11 à 29 tonnes)	35.34	36.40	37.49	38.61	39.77
Autres grues (jusqu'à 10 tonnes) - affectation à un autre travail quand il n'y a pas de grue à conduire	33.84	34.86	35.91	36.99	38.10
Aide-grutier	34.33	35.36	36.42	37.51	38.64
Foreur	34.33	35.36	36.42	37.51	38.64
Classeur	34.33	35.36	36.42	37.51	38.64
Meuleur auxiliaire	34.33	35.36	36.42	37.51	38.64
Monteur de joints collés	34.33	35.36	36.42	37.51	38.64

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/19	01/01/20	01/01/21	01/01/22	01/01/23
Conducteur de locotracteur	33.15	34.14	35.16	36.21	37.30
Aide-huileur	32.28	33.25	34.25	35.28	36.34
Manoeuvre	30.67	31.59	32.54	33.52	34.53
Chef d'équipe de scieurs et de trieurs	39.25	40.43	41.64	42.89	44.18
Opérateur de machine à démonter	37.52	38.65	39.81	41.00	42.23
Meuleur - Classe A	37.52	38.65	39.81	41.00	42.23
CaristeOperator	37.52	38.65	39.81	41.00	42.23
Soudeur préposé au durcissement des abouts	37.52	38.65	39.81	41.00	42.23
Raboteur-meuleur	37.52	38.65	39.81	41.00	42.23
Manoeuvre classifié	31.42	32.36	33.33	34.33	35.36

MANOEUVRES D'ÉQUIPES SURNUMÉRAIRES ET PRÉPOSÉS

6.1.5

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
Préposé	30.19	31.10	32.03	32.99	33.98
Manœuvre d'équipe surnuméraire					
156 premiers jours de service, à l'exclusion de la période d'essai	27.55	28.38	29.23	30.11	31.01
Après 156 jours de service, à l'exclusion de la période d'essai	28.21	29.06	29.93	30.83	31.75

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

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

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

Nota 4 : Voir 6.3

Nota 5 : Les préposés au graissage qui sont tenus de conserver et/ou d'obtenir un permis de conduire spécial d'une classe supérieure et qui sont tenus de conduire du matériel exigeant un permis de conduire spécial d'une classe supérieure seront rémunérés au taux de 29,92 \$ (2014) (ce taux est assujéti à toute hausse générale des salaires future). La présente entente ne s'applique pas aux permis standard pour conduire des véhicules.

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

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

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

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

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

6.5 La contremaîtresse ou le contremaître de la voie qui doit abandonner sa

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

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

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

6.7

a) Définition de « meuleur » ou « meuleuse »

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

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

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

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

LIGNES DE L'OUEST

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

ARTICLE 7

Formation

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

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

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

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

Définition de « soudeur » ou « soudeuse en formation »

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

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

Définition de « soudeur » ou « soudeuse »

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

7.5 À l'exception des membres du personnel des dépôts de rails, les membres du personnel qui sont régis par la présente convention depuis le 1^{er} mai 1976 doivent acquérir de la compétence dans tous les domaines de la soudure et du meulage. S'ils en font la demande, les membres du personnel des dépôts de rails peuvent être acceptés au cours de formation des soudeurs et soudeuses. Dès leur affectation à un chantier mobile pour y recevoir leur formation, ils sont assujettis aux règles qui

régissent les membres du personnel de cette catégorie. Nonobstant les alinéas 3.17 b) et 3.17 d), le membre du personnel d'un dépôt de rails qui est accepté au cours de formation des soudeurs et soudeuses et qui sollicite un poste autre que celui de soudeur au dépôt de rails avant d'avoir terminé sa formation, perd l'ancienneté qu'il a acquise au chantier mobile et il ne lui sera plus possible de solliciter de poste vacant dans un tel chantier.

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

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

Les membres du personnel seront maintenus dans leur affectation pour une période de un (1) an à la fin de la période de formation prévue au paragraphe 7.7 de la convention collective 10.8, à moins qu'ils n'acceptent une promotion dans une catégorie pour laquelle ils ont déjà reçu une formation.

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

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

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

7.11 L'analyse des résultats d'examens de même que l'appréciation du soudeur ou de la soudeuse en cours de formation doivent se faire

périodiquement pour déterminer si celui-ci ou celle-ci doit poursuivre sa formation. On fera part, par écrit, des résultats obtenus à chaque soudeur ou soudeuse en formation.

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

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

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

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

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

7.16 Laissé intentionnellement en blanc.

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

7.18 Laissé intentionnellement en blanc

7.19 Laissé intentionnellement en blanc

7.20 Les membres du personnel tenus par la Compagnie de suivre un cours hors de leur lieu d'affectation ont droit au paiement de leur temps de déplacement, jusqu'à concurrence de huit heures à l'aller de même qu'au retour. Si le lieu où se donne le cours est dans une autre région, les membres du personnel sont rémunérés pour la totalité du temps de déplacement. La Compagnie fixera le mode de déplacement, et le paiement se fera au taux de salaire normal du membre du personnel.

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

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

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

ARTICLE 8

Surveillance pendant les jours de repos

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

(Voir entente n° 5 - Annexe I)

ARTICLE 9

Service de déneigement

9.1 Les contremaîtresse et contremaîtres et les conductrices et conducteurs de chasse-neige ou de niveleuses du service de déneigement sont rémunérés au taux applicable de contremaîtresse et contremaîtres de chasse-neige ou de niveleuses du service de déneigement tel qu'il apparaît à l'article 6.1.1.

(Voir ententes n°s 6 et 7 - Annexe I)

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

(Voir entente n° 8 - Annexe I)

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

(Voir entente n° 9 - Annexe I)

ARTICLE 10

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

LIGNES DE L'OUEST

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

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

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

POUR LA COMPAGNIE :

POUR LE SYNDICAT DES
MÉTALLOS, LOCAL 2004:

La vice-présidente – Relations de
travail Amérique du Nord

Le Président des Métallos, local
2004

(signé) Kim Madigan

(signé) R.S. Dawson

ANNEXES

ANNEXE I

ENTENTES

No 1 - PARAGRAPHE 2.5

Question :

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

Réponse :

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

No 2 - ARTICLE 3

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

Question :

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

Réponse :

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

No 3 - PARAGRAPHE 4.5

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

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

No 4 - ARTICLE 5

Depuis le 1^{er} février 1942, le travail exécuté au sein d'une équipe d'entretien particulier, par un employé à l'essai qui a déjà travaillé dans un canton, doit être pris en compte

dans la période d'essai dont fait état l'alinéa 16.2 a) de la convention 10.1.

Nº 5 - PARAGRAPHE 8.1

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

Question :

Les dispositions prévues en 8.1 s'appliquent-elles aux employés qui assurent la surveillance même s'ils ne le font pas de façon régulière ?

Réponse :

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

No 6 - PARAGRAPHE 9.1

Question :

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

Réponse :

Oui !

Nº 7 - PARAGRAPHE 9.1

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

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

No 8 - PARAGRAPHE 9.2

Question :

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

Réponse :

Oui, s'ils ont la compétence voulue.

N° 9 - PARAGRAPHE 9.3

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

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

Question :

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

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

La rémunération du contremaître s'établit comme suit :

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

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

De 8 h à 12 h, au taux normal

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

De 13h à 14h, au taux normal

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

La rémunération du contremaître s'établit comme suit : Du poste A

au poste B : de 13 h à 17 h, au taux normal De 17 h à 24 h, au taux

normal majoré de 50 %

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

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

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

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

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

La rémunération du contremaître s'établit comme suit :

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

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

Jeudi : de 8 h à 12 h, au taux normal

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

De 13 h à 17 h, au taux normal

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

No 10 - GÉNÉRALITÉS

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

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

No 11 – GÉNÉRALITÉS

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

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE II

Montréal, le 15 juillet 1977

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

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

À l'attention des personnes responsables,

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

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

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

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

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

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

(signé) G.J. Milley

LU ET APPROUVÉ :

**Le Président général de la
Fédération (réseau),**

(signé) T.V. Greig

**Le Président général de la
Fédération (réseau),**

(signé) Paul A. Legros

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE III

Le 13 février 1984

P.A. Legros Président général de la Fédération (réseau) Fraternité des préposés à l'entretien des voies Bureau 300 353, rue Dalhousie OTTAWA (Ontario) K1N 7G1	A.F. Currie Président général de la Fédération (réseau) Fraternité des préposés à l'entretien des voies 115 Donald Street WINNIPEG, Manitoba R3C 1M1
--	---

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

À l'attention des personnes responsables,

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

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

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

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

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

Veuillez agréer, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

LU ET APPROUVÉ :

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

(signé) Paul A. Legros

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

(signé) A.F. Currie

Le Vice-président,

(signé) A. Passaretti

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE IV

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

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

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

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

Nota : Lorsque le comité d'évaluation constate qu'un contremaître ÉIR à l'essai n'a pas la compétence voulue pour exécuter le travail exigé, l'employé doit exercer ses droits de supplantation et on enlève l'astérisque (*)

figurant à côté de son nom sur la liste d'ancienneté. Le président général peut demander à rencontrer le comité d'évaluation pour discuter des lacunes de l'employé et examiner les documents qui lui auront été fournis à cet égard.

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

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

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

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

Pour les employés :

Pour la Compagnie des
chemins de fer nationaux
du Canada :

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

Le Vice-président adjoint,
Relations syndicales,

(signé) Paul. A. Legros (signé) D.C. Fraleigh

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

Le Vice-président,
(signé) A. Passaretti

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE V

Le 8 mars 1984

A.F. Currie Président général de la Fédération (réseau) Fraternité des préposés à l'entretien des voies 115 Donald Street WINNIPEG, Manitoba R3C 1M1	P.A. Legros Président général de la Fédération (réseau) Fraternité des préposés à l'entretien des voies Bureau 300 353, rue Dalhousie OTTAWA (Ontario) K1N 7G1
---	--

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

À l'attention des personnes responsables,

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

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

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

Les contremaîtres de la voie dont les postes sont abolis par suite de la réorganisation du personnel de la voie et qui ont été reconnus inaptes à remplir

les fonctions de contremaître ÉIR, seront tenus d'exercer leur droit de supplantation conformément aux dispositions du paragraphe 5 de l'avenant précité.

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

Veuillez agréer, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Pour le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) J.R. Gilman

LU ET APPROUVÉ :

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

(signé) A.F. Currie

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

(signé) Paul A. Legros

Le Vice-président,

(signé) A. Passaretti

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE VI

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

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

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

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

responsabilités d'un contremaître ÉIR et ne doit s'acquitter que des tâches normales incombant à un contremaître de la voie.

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

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

POUR LA COMPAGNIE POUR LE SYNDICAT

Le Vice-président adjoint Le
des Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

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

(signé) Paul A. Legros

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE VII

Le 14 janvier 1987

G. Schneider	P.A. Legros
Président général de la	Président général de la
Fédération (réseau)	Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à	Fraternité des préposés à
l'entretien des voies	l'entretien des voies
115 Donald St.	Bureau 300
WINNIPEG, Manitoba	353, rue Dalhousie
R3C 1M1	OTTAWA (Ontario)
	K1N 7G1

À l'attention des personnes responsables,

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

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

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

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

En ce qui concerne notre engagement cependant, il peut arriver qu'aucun logement ne soit disponible et qu'aucune aide ne soit fournie. En pareils cas, le responsable de la Compagnie, si on lui en fait la demande, discutera de la question avec le délégué de la Fraternité en cause. Qu'il soit néanmoins entendu que c'est à la Compagnie, par le biais de ses représentants, de décider où et quand il faut fournir les voitures-logements.

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

Le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

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

(signé) G. Schneider

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

(signé) Paul A. Legros

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE VIII

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

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

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

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

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

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

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

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

S'entendre, avec les membres du personnel protégés en vertu de la règle 42 ou d'un POV, sur la méthode à suivre pour libérer la voie, au passage des trains dans la zone de travaux.
Assurer les communications radio auprès des équipes de train et du contrôleur ou de la contrôleuse de la circulation ferroviaire.

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

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

Fait à Montréal, le 16 septembre 1993.

POUR LA COMPAGNIE :

POUR LA FRATERNITÉ :

Pour le Vice-président adjoint
des Relations syndicales

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

(signé) Mike M. Boyle)

(signé) R.A. Bowden

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE IX

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

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

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

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

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

et

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

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

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

POUR LA COMPAGNIE :

Le Vice-président général des
Relations de travail,

(signé) **W.T. Lineker**

POUR LA FRATERNITÉ :

Le Président général de la Fédération du
réseau de l'Est,
(signé) **R.A. Bowden**

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

(signé) **R.F. Liberty**

ANNEXE X

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

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

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

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

Chauffeur d'autocar-manoeuvre d'équipe surnuméraire

13,065 \$ l'heure
2. Dans les trois régions de l'Est, un avis annonçant les postes vacants de chauffeur d'autocar-manoeuvre d'équipe surnuméraire sera affiché à l'intention des équipes de production du réseau pendant une période de cinq jours ouvrables.
3. Tout membre du personnel qui soumet sa candidature à un poste de chauffeur d'autocar-manoeuvre d'équipe surnuméraire doit être qualifié en matière de conduite et d'entretien d'un autocar de 60 personnes et être en possession d'un permis de conduire provincial valide et applicable. Ces personnes seront tenues de se procurer une carte d'attestation d'études « D » du REF dans les 30 jours suivant leur affectation.
4. Ces personnes se verront attribuer un poste selon leur ordre d'ancienneté comme manoeuvre d'équipe surnuméraire, à condition qu'elles soient qualifiées et que leur lieu de résidence se trouve à une distance assez proche du terminus de l'autocar.
5. Tout membre du personnel travaillant comme chauffeur d'autobus-manoeuvre d'équipe surnuméraire peut être affecté à une autre équipe de production afin de répondre aux exigences de l'exploitation.
6. Tout membre du personnel ayant achevé son affectation de chauffeur d'autocar-manoeuvre d'équipe surnuméraire peut exercer ses droits de supplantation sur des collègues occupant des postes de la même catégorie en exerçant son ancienneté de manoeuvre d'équipe surnuméraire, à condition de résider à une distance assez proche du terminus de l'autocar.
7. Les périodes d'affectation des chauffeurs d'autocar-manoeuvres d'équipe surnuméraire seront conçues de manière à cadrer avec les périodes de travail applicables à l'équipe de production surnuméraire.
8. Les personnes occupant un poste de chauffeur d'autocar-manoeuvre d'équipe surnuméraire peuvent voir modifier l'heure de prise de service du

premier jour de leur période de travail pour qu'elle coïncide avec l'heure de départ de l'autocar. Ces personnes peuvent aussi voir modifier l'heure de prise de service du dernier jour de leur période de travail afin de bénéficier d'un temps de repos suffisant avant l'heure de départ de l'autocar.

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

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

POUR LA COMPAGNIE :

Pour le vice-président adjoint
Relations de travail,

(signé) W.W. Wilson

POUR LA FRATERNITÉ :

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

(Signé) R.A. Bowden

**ANNEXE SPÉCIALE S'APPLIQUANT AU PERSONNEL DE LA SECTION
SOUDURE**

ANNEXE XI

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

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

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

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

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

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

a

a) Les employés qui, au 31 mars 1971, occupent de façon permanente un poste de conducteur de grue ou d'aide-conducteur de grue au dépôt de rails de Belleville, sont régis par la convention s'appliquant aux employés de la section Matériel de travaux (ci-après désignée "la convention 10.10"). Leur ancienneté au titre de la nouvelle convention commence à courir à compter du 1^{er} avril 1971,

et ils conservent pendant un an celle qu'ils détiennent au titre de la convention 5.1.

- b) Si les employés précités dont le poste passe sous la régie de la convention 10.10 ne veulent pas relever de cette dernière, iels ont le droit de laisser leur poste et de faire valoir leur ancienneté dans leur groupe afin d'être affectés à une fonction pour laquelle iels ont la compétence voulue. Tout poste laissé vacant doit être annoncé à l'intention des employés inscrits sur la liste d'ancienneté du service des Magasins, à Belleville, et le candidat retenu est régi par les dispositions de l'alinéa 2 a) ci-dessus.
- c) Si le poste vacant précité n'est pas pourvu, il est affiché à l'intention des employés du service de l'Entretien de la voie en vertu de la convention 10.10.
- d) L'employé qui passe sous la régie de la convention 10.10 conformément à l'alinéa 2 a) ci-dessus, a un an après la date d'effet de ce changement pour demander, par écrit, à être affecté de nouveau à un poste régi par la convention 5.1. Le cas échéant, iel doit solliciter le premier poste permanent vacant dans le groupe d'ancienneté du service des Magasins, à Belleville, même si cette vacance se produit après l'expiration du délai précité.
- e) L'employé dont le poste passe sous la régie de la convention 10.10 conformément à ce qui précède, a la priorité sur les autres employés de l'Entretien de la voie pour occuper ce poste. S'iel fait valoir son ancienneté à un autre poste, iel perd les droits prioritaires qu'iel détenait conformément aux présentes dispositions.

Fait à Montréal (Québec), le 14 avril 1971.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LES EMPLOYÉS

Pour le Vice-président
Personnel et
Relations syndicales,

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

(signé) K.L. Crump

(signé) P.E. Jutras

Le Président général
de la Fédération
(réseau), Fraternité
des préposés à
l'entretien des voies,
(signé) Paul A. Legros

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE XII

LES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU

CANADA Le 12 mars 1976

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

À l'attention de la personne responsable,

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

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

Veuillez agréer, mes meilleures salutations.

Pour le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) G.J. Milley

LU ET APPROUVÉ :

Le Président général de la
Fédération (réseau),

(signé) Paul A. Legros

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE XIII

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

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

- 1) Six échelons seront établis au dépôt de rails de Transcona :

Echelon 6 - Manoeuvre classifié

Echelon 5 - Aide-grutier, foreur, classeur, meuleur auxiliaire, monteur de joints collés, conducteur de grue (jusqu'à 10 tonnes)

Echelon 4 - Conducteur de grue à portique (15 tonnes)

Echelon 3 - Conducteur de trieuse ultrasonique, scieur, meuleur - Classe A, opérateur de machine à démonter, cariste, soudeur préposé au durcissement des abouts, raboteur-meuleur

Echelon 2 - Conducteur de grue de relevage (30 tonnes et plus), conducteur de grue à portique (25 tonnes)

Echelon 1 - Soudeur, conducteur de machine à souder en bout, inspecteur de soudures de rails bout à bout

- 2) Une liste d'ancienneté doit être dressée indiquant chaque échelon. Dès qu'un candidat obtient un emploi affiché à un échelon particulier, iel se voit attribuer une date d'ancienneté audit échelon et à tous les autres échelons inférieurs.

- 3) Les postes vacants et nouveaux doivent être affichés et sollicités conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention 10.8. Sauf dispositions contraires des paragraphes 4 et 5 des présentes, les postes sont attribués aux candidats qualifiés les plus anciens dans l'ordre suivant :

- a) la priorité est accordée, à l'ancienneté, aux employés qualifiés occupant un emploi au même échelon;
- b) si aucun employé visé en a) ne sollicite l'emploi, la priorité est accordée aux employés qualifiés du dépôt de rails par application de l'article 15 de la convention 10.1.

- 4) Par dérogation aux dispositions de l'alinéa b) ci-dessus, si un emploi affiché appartenant à l'échelon 2 n'est pas sollicité par des employés qualifiés

détenant de l'ancienneté à cet échelon, il est attribué à un employé qualifié comme aide-grutier, détenant de l'ancienneté à l'échelon 5.

- 5) Pour l'attribution des emplois à l'échelon 1, la priorité est accordée aux employés qui ont suivi le programme de formation des soudeurs de l'Entretien de la voie, et qui ont terminé la première année des cours théoriques.
- 6) La direction est seule juge de la qualification des candidats aux postes affichés. Ceux qui sont choisis pour occuper un poste affiché doivent prouver leur compétence dans l'exécution du travail en cause dans un délai raisonnable pouvant aller jusqu'à 30 jours ouvrables.
- 7) Les présentes dispositions l'emportent sur celles de la convention 10.8 qui pourraient être contradictoires ou qui pourraient restreindre l'application pleine et entière du présent avenant.

Fait à Montréal (Québec), le 7 juillet 1981.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LA FRATERNITÉ

Pour le Vice-président,
Relations syndicales,

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

(signé) D.C. Fraleigh (signé) A.F. Currie

Note : Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE XIII (suite)

Montréal (Québec)
Le 9 juin 1981

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

À l'attention de la personne responsable,

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

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

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

Nous vous prions d'agréer, nos meilleures salutations.

Pour le Vice-président,
Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

LU ET APPROUVÉ :

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

(signé) A.F. Currie

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

ANNEXE XIV

Avenant intervenu entre la Compagnie et la Fraternité des préposés à l'entretien des voies au sujet de l'instauration de trois niveaux de contremaîtres et contremaîtresses d'équipe surnuméraire, y compris la formation et la qualification relatives à ces postes et l'attribution de ces derniers.

1. Conformément au paragraphe 27.1 de la convention 10.1, il est convenu que la Compagnie modifie l'article 6 de la convention 10.8 et assortit les postes actuels de contremaître ou de contremaîtresse d'équipe surnuméraire (CÉS) de trois nouvelles catégories, soit les niveaux I, II et III. Une liste d'ancienneté distincte est établie pour chacun de ces trois niveaux. Le document A ci-joint précise les catégories de CÉS pour chaque type d'équipe.
2. Le barème des salaires des membres du personnel qui ont de l'ancienneté à titre de CÉS au 31 décembre 1997 est maintenu au moins au niveau II pendant qu'ils travaillent à titre de CÉS de niveau I. Les membres du personnel qui établissent leur ancienneté à un poste de niveau I à la date du présent avenant ou après cette date ont droit au taux de salaire indiqué ci-dessus pour les postes de niveau I.
3.
 - a) Les membres du personnel qui ont de l'ancienneté à titre de CÉS au 31 décembre 1997 sont autorisés à occuper n'importe quel poste de CÉS de niveau I. Ils seront autorisés à occuper des postes de niveau II durant les saisons de travail de 1998 et de 1999. À partir de la saison de l'an 2000, les membres du personnel qui solliciteront un poste de niveau II devront avoir suivi avec succès la formation correspondant à ce niveau.
 - b) Si, une année donnée, la Compagnie n'offre pas de formation pour occuper les postes de niveau II et s'il n'y a pas suffisamment de candidats qualifiés pour combler ces postes, la Compagnie y affecte par ordre d'ancienneté des CÉS de niveau I. Ces personnes ont alors droit au taux de salaire fixé pour le niveau II, mais iels ne sont pas classées dans la catégorie des CÉS de niveau II et n'y accumulent pas d'ancienneté tant qu'iels ne se voient pas attribuer un tel poste après affichage.
 - c) Les membres du personnel qui ont de l'ancienneté à titre de CÉS au 26 février 1998 et qui ne sont pas en mesure d'occuper un poste de CÉS de niveau II après 1999 en raison d'un manque de qualification attribuable au fait qu'iels n'ont pas reçu la formation nécessaire pendant qu'un membre du personnel moins ancien qu'eux occupe un tel poste sont considérés comme ayant la qualification voulue pour occuper le poste. Leur nom est inscrit sur la liste d'ancienneté des CÉS de niveau II immédiatement avant celui du membre du personnel moins ancien qu'eux. Leur nom est alors suivi d'un astérisque indiquant qu'iels doivent réussir la formation de CÉS de niveau II. Un échec se traduit par le retrait de leur nom de la liste d'ancienneté.
 - d) Les postes de niveau I sont attribués conformément au processus actuel décrit dans la convention complémentaire 10.8. La formation de CÉS de

niveau I est donnée lorsqu'il y a un nombre suffisant de postes de CÉS de niveau I attribués pour constituer une classe.

4.1 Dispositions des conventions applicables à la formation de CÉS :

Organisation des cours : paragraphe 7.7 de la convention 10.1

Examens de reprise : paragraphes 7.10 et 7.11 de la convention 10.1

Fin de la formation : paragraphe 7.15 de la convention 10.3 Frais

(formation en classe): paragraphes 7.15 et 7.16 convention 10.1 (Ces dispositions sont reproduites au document B ci-joint.)

4.2 Les postes de CÉS des niveaux I et II sont annoncés conformément à l'article 3 de la convention 10.8 et, sauf dispositions contraires du paragraphe 4 ci-dessus, les membres du personnel se voient attribuer ces postes par ordre d'ancienneté à condition d'avoir la qualification voulue pour les occuper.

4.3 Dispositions applicables aux postes de CÉS de niveau III :

a) Les postes sont annoncés conformément à l'article 3 de la convention 10.8 et sont attribués d'abord selon l'ancienneté à titre de CÉS de niveau III, puis sur la base suivante :

b) Les candidats et candidates doivent être en mesure de diriger, guider et superviser le personnel et de faire fonctionner l'équipe de façon à ce que le travail soit effectué d'une manière efficace et sûre.

c) Au moyen d'observations, d'examens et d'entrevues, un personnel de supervision évalue la qualification des personnes qui posent leur candidature. Les postes sont attribués aux personnes les mieux qualifiées et, en cas de qualification égale, ils le sont comme suit :

- i) par ordre d'ancienneté, aux personnes qui ont de l'ancienneté à titre de CÉS de niveau II;
- ii) par ordre d'ancienneté, aux personnes qui ont de l'ancienneté à titre de CÉS de niveau I;
- iii) conformément au paragraphe 2.6 de la convention 10.8;
- iv) puis, aux membres du personnel qui comptent le plus d'ancienneté en vertu de la convention 10.1.

d) Lors d'une première affectation à titre de CÉS de niveau III, la Compagnie et le membre du personnel ont jusqu'à 130 jours après que ce dernier a commencé à travailler à ce titre pour procéder à une évaluation de la performance. Le membre du personnel qui se désiste ou qui ne satisfait pas aux exigences du poste peut, selon les besoins de l'exploitation, supplanter quelqu'un d'autre au niveau II, puis au niveau I, et enfin revenir

à son ancien poste. Durant ce délai de 130 jours, l'ancien poste de ce membre du personnel est affiché comme poste temporaire.

- e) En l'absence d'un nombre suffisant de candidatures à ces postes de niveau III ou aux postes temporairement vacants, la Compagnie y affecte par ordre d'ancienneté des CÉS de niveau II. Ces personnes ont alors droit au taux de salaire applicable au niveau III mais ne sont pas classées dans la catégorie des CÉS de niveau III et n'y accumulent pas d'ancienneté tant qu'ils ne se voient pas attribuer un tel poste après affichage.
 - 5. Les membres du personnel qui occupent un poste de CÉS de niveau I, II ou III ne peuvent être supplantés que par d'autres membres du personnel ayant plus d'ancienneté qu'ils dans leur catégorie respective.
- Q
- a) Les exigences en matière de qualification, de formation et d'examens sont établies par la Compagnie.
 - b) Le Président de la Section locale 2004 du syndicat des Métallos aura l'opportunité de pouvoir d'examiner la documentation de formation utilisée, y compris les modifications apportées à celle-ci. Si ceux-ci jugent cette documentation incompatible avec les exigences justifiées du poste, ils peuvent aller en appel au stade III de la procédure de règlement des griefs.

Fait à Montréal (Québec), le 13 août, 2008 .

Pour la Compagnie :

(Signé) Kim Madigan
Vice-Présidente,

Relations de Travail

Amérique du Nord.

Pour le Syndicat :

(Signé) John Dinnery
Président des Métallos,

Section locale 2004

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

Document A

NIVEAUX DES CONTREMAÎTRES ET CONTREMAÎTRESSES D'ÉQUIPE
SURNUMÉRAIRE

NIVEAU	EXEMPLE
III -	Travaux importants de levage – 12 membres du personnel ou plus
	- Travaux importants de renouvellement des traverses — plus de 22 membres du personnel
	- Libération des contraintes – 20 membres du personnel ou plus
	- Renouvellement des rails
	- Dégarnisseuse
	- Traîneau de décollement des rails
	- Construction de branchements
	- Réparation des traverses en béton
	- Dégarnisseuse lourde
	- Branchement préfabriqué
	- Unité de ramassage des rails (LRS/rails éclissés)
II - C A T	
	- PMI
	- Auscultation des rails
	- Rechargement
	- Traverses de branchement
	- Machines polyvalentes
	- Ramassage des rails
	- Autres équipes de remplacement des traverses
	- Travaux importants de levage – moins de 12 membres du personnel
	- Dégarnisseuse légère
	- Travaux spéciaux de construction
	- Libération des contraintes
I - Anticheminants	
	- Ramassage des rails
	- Déchargement des rails
	- Déchargement du laitier
	- Ramassage des traverses
	- Déchargement des traverses

Nota : Le niveau de ces équipes est réévalué avant le début de la saison de production, au plus tard le 30 novembre de l'année précédente, sur demande de l'une ou l'autre partie.

Document B

Dispositions du paragraphe 7.1 de l'avenant relatif aux contremaîtres et contremaîtresses d'équipe surnuméraire

Les modifications apportées aux paragraphes suivants ne s'appliquent qu'à partir de la date de signature du 13 août, 2008 de l'Avenant.

Paragraphe 7.7 de la convention 10.1

Il incombe à la Compagnie d'établir l'ordre dans lequel les membres du personnel doivent suivre les cours, ordre fondé dans la mesure du possible sur l'ancienneté. Toutefois, un membre du personnel moins ancien ne doit pas prendre rang, dans une catégorie plus élevée, devant un membre du personnel plus ancien, si l'occasion n'a pas été donnée à ce dernier de suivre des cours et de se qualifier. En attendant que le membre du personnel en cause suive les cours prévus, iel doit, tant qu'iel occupe un poste de catégorie plus élevée, être rémunéré au taux applicable aux membres du personnel qualifiés.

Paragraphe 7.10 de la convention 10.1

Le membre du personnel qui a suivi les cours est tenu de se présenter aux examens oraux, pratiques et (ou) écrits prévus. Le stagiaire qui ne réussit pas à un examen la première fois, peut se présenter une seconde fois avant l'expiration de deux années de service cumulatif rémunéré, à moins d'entente mutuelle contraire. Quant au membre du personnel permanent qui ne réussit pas à un examen la première fois, iel peut le repasser dans un délai raisonnable.

Paragraphe 7.11 de la convention 10.1

Le membre du personnel permanent qui échoue deux fois à un examen peut le repasser en dehors des heures de travail, à condition de ne pas occasionner de frais ou d'ennuis à la Compagnie. S'iel désire se représenter à l'examen en cause, iel doit demander par écrit à sa ou son chef hiérarchique de lui fixer un rendez-vous.

Paragraphe 7.15 de la convention 10.3

Les membres du personnel ne peuvent pas mettre eux-mêmes fin à leur formation. Toutefois, si un membre du personnel demande à être exempté des cours de façon permanente ou temporaire, la Compagnie juge de son cas en fonction des motifs invoqués. Le membre du personnel qui reçoit l'autorisation d'interrompre les cours pendant un certain temps pour cause de maladie ou pour des motifs personnels sérieux, n'est réintégré dans ses fonctions de contremaître d'équipe surnuméraire qu'au gré de la Compagnie. (Modifié pour enlever la mention des fonctions de mécanicien B)

Paragraphe 7.15 de la convention 10.1

Pendant sa formation, le membre du personnel est rémunéré au taux de salaire qu'iel aurait touché s'il n'avait pas suivi de cours; iel a droit en outre au remboursement des frais engagés en raison de son éloignement. Les membres du personnel tenus par la Compagnie de suivre un cours hors de leur lieu d'affectation ont droit au paiement de leur temps de déplacement, jusqu'à concurrence de huit

heures à l'aller de même qu'au retour. Si le lieu où se donne le cours est dans une autre région, les membres du personnel sont rémunérés pour la totalité du temps de déplacement. La Compagnie fixe le mode de déplacement, et le paiement se fait au taux de salaire normal du membre du personnel.

Paragraphe 7.16 de la convention 10.1

La Compagnie fournit à chaque membre du personnel inscrit aux cours les livres et la documentation nécessaires dont elle reste propriétaire et que le membre du personnel doit lui rendre sur demande lorsqu'il quitte le service de l'Entretien de la voie.

ANNEXE XV

Avenant intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la section locale 2004 des Métallos relativement au poste d'opérateur ou opératrice de machines ultrasoniques, y compris aux dispositions sur la sélection des candidats, la formation, les qualifications et les affectations relativement à ce poste.

Les opérateurs de machines ultrasoniques sont responsables de l'utilisation et de l'entretien général des détecteurs portatifs de défauts de rails par ultrasons ainsi que de la collecte de données et de la détection des défauts internes des rails. Leurs tâches consistent notamment à superviser l'établissement des calendriers d'utilisation et de révision des détecteurs portatifs de défauts de rails, à contrôler les données d'essai et à régler les instruments afin d'assurer l'intégrité des données et le repérage des défauts, à veiller à l'étalonnage, à la maintenance et à la réparation des détecteurs de défauts de rails, à repérer et à signaler les défauts détectés et à maintenir l'intégrité des données en respectant le calendrier de surveillance et de maintenance de façon appropriée, et à contribuer à réduire le nombre de déraillements en détectant les défauts internes.

Les dispositions ci-après s'appliquent aux postes d'opérateur ou opératrice de machines ultrasoniques:

1. Le paragraphe 2.5 de la convention 10.8 est modifié par la suppression du poste d'opérateur ou opératrice de machines ultrasoniques du schéma d'avancement et par l'ajout d'un nota indiquant que « La catégorie d'emploi d'opérateur ou opératrice de machines ultrasoniques n'est pas considérée comme faisant partie du schéma d'avancement des membres du personnel du service de la Soudure ».
2. Les membres du personnel qui possèdent actuellement les qualifications pour occuper un poste d'opérateur ou opératrice de machines ultrasoniques ou de technicien ou technicienne Contrôle ultrasonore et qui sont titulaires d'un tel poste ne seront pas tenus de se soumettre au processus de sélection; cependant, tous les postes sont classés dans la catégorie d'opérateurs de machines ultrasoniques, et la catégorie de techniciens de machines ultrasoniques est supprimée. Le taux de salaire des opérateurs de machines ultrasoniques est établi à 29,00 \$ l'heure (2011).
3. Les quatre personnes (deux dans la région des Prairies et deux dans la région des Montagnes) qui suivent actuellement une formation d'opérateur ou opératrice de machines ultrasoniques auront la possibilité, à la ratification du présent avenant, de déclarer si elles souhaitent toucher un salaire de 29,00 \$ l'heure et être assujetties aux dispositions sur le blocage pour deux ans ou toucher un salaire de 27,38 \$ l'heure et ne pas être bloquées dans ce poste.
4. Les membres du personnel actuellement titulaires des postes de techniciens de machines ultrasoniques verront leur taux de salaire bloqué (encerclés de rouge) jusqu'à ce qu'ils quittent leur poste ou jusqu'à ce que, du fait

d'augmentations générales des salaires, le taux de salaire des opérateurs de machines ultrasoniques devienne égal ou supérieur au taux de salaire bloqué.

5. Les membres du personnel doivent être autonomes; les conditions d'emploi nécessitent qu'ils travaillent seuls et exécutent leurs tâches de façon efficace et sécuritaire. Les qualifications de base incluent les suivantes :
 - 1- au moins une année de travail au chemin de fer et connaissances vérifiables des activités de l'Ingénierie et du classement des rails;
 - 2- qualifications relatives à l'exploitation rail-route;
 - 3- permis de conduire en règle;
 - 4- carte médicale valide;
 - 5- qualifications en vertu du REFC ou disposition à obtenir ces qualifications;
 - 6- expérience pratique préalable du matériel ultrasonique, un atout;
 - 7- qualification en contrôles par ultrasons ou disposition à obtenir ces qualifications;
 - 8- solides compétences en informatique et connaissance pratique des logiciels de Microsoft Office (Excel, Word, etc.);
 - 9- expérience préalable dans l'utilisation de matériel technique et connaissance pratique en maintenance électrique, électronique et informatique, un atout;
 - 10- certification de niveaux I et II en matériel ultrasonique, de l'American Society for Nondestructive Testing;
 - 11- qualification en inspection de la voie (Lignes directrices concernant l'inspection de la voie);
 - 12- formation et expérience relativement aux systèmes TIS (système d'inspection de la voie) et MTS (feuille mobile de saisie des temps);
 - 13- capacité de soulever des poids de 50 lb en toute sécurité.
6. Les postes sont affichés conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention complémentaire 10.8.
7. Les paragraphes ci-après s'appliquent à la formation d'opérateur ou opératrice de machines ultrasoniques :

Frais (formation en classe) : paragraphes 7.15 et 7.16 de la convention 10.1

Fin de la formation : paragraphe 7.14 et première phrase du paragraphe 7.15 de la convention 10.3

(Ces paragraphes sont reproduits au document « B ».)
8. La Compagnie se réserve le droit de choisir les titulaires; les qualifications des candidats sont évaluées au moyen de vérifications, d'épreuves et d'entrevues par du personnel de supervision.
9. Les postes sont attribués d'abord en fonction de l'ancienneté de

l'opérateur ou opératrice de machines ultrasoniques, puis selon les critères suivants :

- i) au membre du personnel possédant les meilleures qualifications et, à qualifications égales,
- ii) par ordre d'ancienneté, aux candidats détenant le plus d'ancienneté aux termes de la convention complémentaire 10.8.

10. Les exigences en matière de qualification et de formation ainsi que les examens qui s'y rattachent sont établis par la Compagnie. Le président de la section locale 2004 des Métallos, ou son ou sa mandataire, ont l'occasion d'examiner le matériel didactique écrit devant être utilisé dans le cadre du programme de formation.
11. Lors de la première affectation d'un membre du personnel au poste d'opérateur ou opératrice de machines ultrasoniques, la Compagnie et le membre du personnel disposent d'une période de 130 jours à partir de la date à laquelle le membre du personnel a commencé à travailler à titre d'opérateur ou opératrice de machines ultrasoniques pour évaluer sa performance. Un membre du personnel qui ne parvient pas à satisfaire aux exigences du poste réintègre son ancien poste. Pendant cette période de 130 jours, l'ancien poste du membre du personnel sera affiché comme poste temporaire, au besoin.
12. Les membres du personnel sont appelés à travailler selon divers cycles et quarts afin de répondre aux besoins de l'exploitation, dont les activités se déroulent 24 heures sur 24 et sept jours sur sept, conformément à l'article 4 de la convention 10.1.
13. Les membres du personnel titulaires d'un poste d'opérateur ou opératrice de machines ultrasoniques sont bloqués dans ce poste pour une durée maximale de deux ans et ne peuvent être supplantés que par des opérateurs de machines ultrasoniques qualifiés plus anciens.

Fait à Montréal, Québec, le 15 décembre 2011.

Sincères salutations.

LU ET APPROUVÉ.

(Signé) D.S. Fisher, pour
Kimberly A. Madigan
Vice-présidente,
Ressources humaines

(Signé) Paul Wright
Président, section
locale 2004 Métallos

Note: Les termes spécifiques au genre ont été remplacés par des alternatives neutres de cette annexe. Ce changement n'affecte pas l'intention ni le sens du contenu.

CONVENTION COLLECTIVE 10.9

entre

**LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER
NATIONAUX DU CANADA**

et

**LE SYNDICAT DES METALLOS
LOCAL 2004**

régissant

**les taux de salaire et les conditions de travail
s'appliquant au personnel des Ponts et charpentes**

Complément à la convention collective 10.1

En vigueur 1.^{er} janvier 2024

Mise à jour et réimprimée en 2024

(English version available on request)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	Champ d'application de la convention et définition du terme « membre du personnel ».....	1
2	Rang et listes d'ancienneté.....	1
3	Affichage et attribution des postes	3
4	Compression du personnel et rappel au travail	5
5	Composition des équipes	5
6	Barème des salaires	6
7	Formation	11

ANNEXES

- I Avenant intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la section locale 2004 des Métallos relativement au poste de contremaître Ponts métalliques y compris aux dispositions sur la sélection des candidats, la formation, les qualifications et les affectations relativement à ces poste.13
- II Avenant intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la section locale 2004 des Métallos concernant la création d'une nouvelle catégorie pour les contremaîtres adjoints Ponts et charpentes.....15

INDEX

<i>A</i>	
Affichage et attribution des postes.....	3
<i>B</i>	
Barème des salaires	6
<i>C</i>	
Champ d'application de la convention et définition du terme «membre du personnel».....	1
Composition des équipes.....	5
Compression du personnel et rappel au travail	5
<i>F</i>	
Formation	11
<i>R</i>	
Rang et listes d'ancienneté	1

ARTICLE 1

Champ d'application de la convention et définition du terme « membre du personnel »

Laissé intentionnellement en blanc.

ARTICLE 2

Rang et listes d'ancienneté

2.1 Laissé intentionnellement en blanc.

2.2 Laissé intentionnellement en blanc.

2.3 L'ancienneté d'un membre du personnel qui a obtenu un poste affiché, dans une catégorie supérieure, commence à partir de la date de sa nomination par bulletin, et elle s'applique également à toutes les catégories moins élevées définies aux paragraphes 2.5, 2.6 ou 2.7 où iel a établi sa qualification, mais où iel n'a pas encore acquis d'ancienneté.

DÉFINITIONS

Contremaître ou contremaîtresse - Ponts et charpentes et contremaître ou contremaîtresse des peintres

2.4

a) Membre du personnel chargé de diriger d'autres membres du personnel pour les aider à bien s'acquitter de leurs tâches dans le respect des règles de sécurité. Iel doit savoir interpréter les plans, établir des devis, tracer des croquis, travailler dans les hauteurs et effectuer des tâches administratives. De plus, iel doit détenir une attestation d'étude valide du Règlement d'exploitation ferroviaire (REF), ainsi qu'un permis de conduire approprié.

Contremaître ou contremaîtresse des ouvriers et ouvrières de métier

b) En plus d'accomplir les tâches mentionnées à l'alinéa 2.4 a), le membre du personnel peut être tenu d'obtenir un permis ou certificat provincial lui permettant d'exercer son métier.

Ouvrier ou ouvrière de métier (menuisière ou menuisier industriel, forgeronne ou forgeron, briqueteuse ou briqueteur, électricienne ou électricien, maçonne ou maçon, plâtrière ou plâtrier, plombière-tuyauteuse ou plombier-tuyauteur, réparatrice ou réparateur de pompes, ferblantière ou ferblantier, soudeuse ou soudeur, etc.)

c) Membre du personnel qui peut être tenu d'avoir un certificat ou permis provincial valide lui permettant d'exercer son métier. Iel doit pouvoir établir des devis, travailler d'après des plans et tracer des croquis. Iel est également appelé à déterminer les besoins en matériaux, à les commander et à travailler dans les hauteurs et, dans certains cas, iel doit obtenir un permis de conduire approprié et détenir une attestation d'étude valide du REF.

Menuisier ou menuisière

- d) Membre du personnel qualifié pour l'exécution de travaux concernant les immeubles, les ponts, les ponceaux, les coffrages, les échafaudages et autres. Iel doit avoir ses propres outils, être en mesure d'interpréter les plans, de déterminer les besoins en matériaux et de les commander. De plus, dans certains cas, iel doit détenir une attestation d'étude valide du REF.

Préposé ou préposée à l'entretien des ponts

- e) Membre du personnel sachant se servir des outils nécessaires et qualifié pour l'exécution des travaux concernant les immeubles, les ponts, les ponceaux et autres. Iel doit être en mesure de déterminer les besoins en matériaux, de les commander et de travailler dans les hauteurs. De plus, dans certains cas, iel doit obtenir un permis de conduire approprié et détenir une attestation d'étude valide du REF.

Peintre

- f) Membre du personnel qualifié pour préparer les surfaces à peindre et appliquer les différents types de peintures et d'enduits. Iel doit être en mesure de commander des matériaux, construire des échafaudages et travailler dans les hauteurs. De plus, dans certains cas, iel doit obtenir un permis de conduire approprié et détenir une attestation d'étude valide du REF.

Aide

- g) Membre du personnel chargé d'assister les autres membres du personnel dont il est fait état dans les présentes. Iel peut avoir à travailler dans les hauteurs et à obtenir, dans les deux ans, une attestation d'étude valide du REF. Dans certains cas, iel doit obtenir un permis de conduire approprié.

Nota 1 : Lorsqu'un véhicule est affecté à une équipe particulière, on exige que deux de ses membres aient un permis de conduire approprié. Lorsque deux véhicules sont affectés à une telle équipe, on exige que trois de ses membres aient un permis de conduire approprié.

Nota 2 : Les définitions ci-dessus sont purement descriptives et n'ont pas pour objet de délimiter ou de restreindre les tâches à assigner. Par conséquent, aucun grief ne peut être fondé sur les définitions proposées.

Avancement

2.5 Le schéma d'avancement des membres du personnel des Ponts et charpentes est établi comme suit à l'intérieur de chacune des catégories A à D.

Catégories d'emplois des Ponts et charpentes

- a) Contremaître ou contremaîtresse
Contremaître adjoint ou contremaîtresse adjointe
Menuisier industriel (facultatif)
Menuisier
Préposé à l'entretien des ponts
Aide

Manœuvre

Catégories des plombiers-tuyauteurs

- b) Contremaître des plombiers-tuyauteurs
 - Plombier et tuyauteur
 - Aide

Catégories des peintres

- c) Contremaître des peintres
 - Peintre
 - Aide

Autres catégories d'emplois spécialisés

- d) Contremaître des ouvriers de métier
 - Ouvrier de métier
 - Aide

Nota : Les aides mentionnés dans les catégories a, b, c et d ci-dessus ne peuvent exercer leurs droits de supplantation qu'à l'intérieur de leur propre catégorie.

2.6 Les catégories d'emplois du personnel des Ponts métalliques sont les suivantes :

Contremaître, Ponts métalliques
Charpentier et soudeur de ponts métalliques
Charpentier de ponts métalliques
Forgeron
Conducteur de grue de chevalement
Manœuvre

2.7 Les catégories d'emplois du personnel de la Maçonnerie sont les suivantes :

Contremaître adjoint, Maçonnerie
Maçon

ARTICLE 3

Affichage et attribution des postes

3.1

- a) Sauf dispositions contraires prévues au paragraphe 15.7 de la convention 10.1, tous les postes vacants ou nouveaux du service sont annoncés au moyen d'un bulletin sur support papier ou électronique le premier mardi de chaque mois.
- b) Les bulletins sur support papier sont placés sans délai en des lieux accessibles à tous les membres du personnel visés. Les bulletins sur support électronique sont disponibles par l'intermédiaire de moyens électroniques, notamment le téléphone (ligne sans frais 800), le courrier électronique, la télécopie. Un exemplaire de chaque bulletin est remis au président ou à la présidente de la section locale et au vice-président ou à la vice-présidente de division du territoire en cause.

- c) Les présentes dispositions ne doivent pas être interprétées comme excluant l'affichage de bulletins à des dates autres que les premiers mardis de chaque mois, si les conditions le justifient.
- d) Les postes nouveaux ou vacants doivent être affichés et offerts aux membres du personnel énumérés ci-dessous ayant établi leur compétence pour le poste visé:
 - i) membres du personnel détenant de l'ancienneté dans les catégories d'emploi du poste visé définies aux paragraphes 2.5, 2.6 et 2.7 ;
 - ii) membres du personnel régis par la présente convention, en fonction de leur date d'entrée en service au titre de la convention 10.1 ;
 - iii) membres du personnel régis par la convention complémentaire concernant le personnel de la Voie, par ordre d'ancienneté ;
 - iv) membres du personnel régis par la convention complémentaire concernant le personnel du Matériel de travaux, par ordre d'ancienneté.

3.2 Le membre du personnel qui obtient un poste visé par les catégories d'emploi définies aux paragraphes 2.6 et 2.7 est mis à l'essai pendant une période de six mois. S'il se montre inapte au travail ou s'il choisit de renoncer à ses droits durant cette période, il doit laisser son poste mais peut faire valoir son ancienneté dans son ancien service. Toutefois, il n'aura plus la possibilité de solliciter un poste régi par la présente convention.

3.3 Les bulletins doivent préciser la catégorie des postes (dans le cas des postes temporaires, ils indiqueront la durée prévue), le lieu de travail, le salaire et, s'il y a lieu, le logement.

3.4 Les membres du personnel qui désirent occuper un des postes affichés doivent présenter leur candidature, par écrit ou par un moyen électronique, et cette dernière doit parvenir à l'autorité compétente au plus tard le quatorzième jour qui suit la date de l'affichage. Ils doivent fournir un double de leur demande au président ou à la présidente de la section locale. Ceux qui sollicitent plusieurs postes annoncés sur le même bulletin doivent les indiquer par ordre de préférence.

3.5 L'ancienneté dans une catégorie supérieure ne peut être établie que si le membre du personnel a obtenu un poste affiché faisant partie de cette catégorie. Le membre du personnel qui comble une vacance temporaire conformément au paragraphe 15.7 de la convention 10.1 doit reprendre son ancien poste à l'expiration de la vacance temporaire.

3.6 Lorsqu'on sait à l'avance qu'un poste nouveau ou vacant sera disponible, on doit l'indiquer sur le prochain bulletin d'affichage.

3.7 Le membre du personnel qui a posé sa candidature à un poste peut l'annuler, pourvu qu'il envoie une demande d'annulation, par écrit ou par un moyen électronique, à l'autorité compétente et au président ou à la présidente de la section locale avant la date limite indiquée sur le bulletin, et qu'il avise sa ou son chef hiérarchique de cette annulation. Le membre du personnel qui laisse un poste n'est

autorisé à le solliciter que s'il n'y a pas d'autres candidatures ou que le poste redevient vacant.

3.8 Le membre du personnel qui obtient un poste auquel s'applique une convention complémentaire à la convention 10.1 continue d'acquérir de l'ancienneté au titre de la présente convention. Toutefois, iel peut reprendre son ancien poste n'importe quand au cours de la période de 12 mois qui suit sa nomination, après quoi le poste est affiché comme poste permanent.

3.9 Les membres du personnel régis par la convention 10.8 ont, à condition de posséder la compétence voulue, la priorité pour combler des vacances.

3.10 Avant d'embaucher un nouveau membre du personnel pour combler un poste vacant pour lequel aucun membre du personnel qualifié n'est disponible dans une région donnée, on doit faire appel, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel qualifiés d'une autre région qui sont mis à pied. Le membre du personnel mis à pied qui obtient un tel poste est considéré comme détaché de la région en cause et iel peut être rappelé dans sa région d'origine conformément à l'article 4. Son nom figure sur une liste distincte dans la nouvelle région. Si, lorsqu'on le rappelle, iel préfère rester dans la nouvelle région, iel doit en faire la demande par écrit dans les 15 jours qui suivent la date du rappel. Son ancienneté compte alors à partir de son affectation à la nouvelle région, et iel perd les droits qu'iel détenait dans son ancien territoire d'ancienneté.

3.11 Les candidates et candidats aux postes des Ponts métalliques et de la Maçonnerie ainsi qu'aux postes dans la catégorie de contremaître définie dans la présente convention, doivent avoir les aptitudes physiques voulues, une bonne vue et une bonne ouïe, ainsi que la capacité de lire et d'écrire l'anglais (ou le français, si le poste est offert au Québec). Iels doivent, de préférence, avoir de l'expérience dans le domaine des ponts métalliques ou de la maçonnerie, selon le cas.

3.12 Lorsqu'on retient une candidate ou un candidat pour un poste aux Ponts métalliques et à la Maçonnerie, on doit lui indiquer à quelle date et à quel endroit iel doit se présenter au travail. Si, après la période d'essai prescrite au paragraphe 16.2 de la convention 10.1, la personne est déclarée inapte, iel est réaffectée au poste qu'iel occupait auparavant.

ARTICLE 4

Compression du personnel et rappel au travail

Voir l'article 17 de la convention 10.1.

ARTICLE 5

Composition des équipes

5.1 Une équipe comprend un contremaître ou une contremaîtresse et un nombre variable de membres du personnel appartenant aux diverses catégories d'emplois décrites aux paragraphes 2.4 et 2.5.

ARTICLE 6
Barème des salaires

6.1.1 Personnel des Ponts et charpentes

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
Personnel des P et C					
Contremaître - P et C	40.29	41.50	42.75	44.03	45.35
Contremaître adjoint – P et C Annexe II)	38.47	39.62	40.81	42.03	43.29
Menuisier industriel, plombier-tuyauteur ferblantier, soudeur, électricien					
Moins de 2 ans d'expérience	36.89	38.00	39.14	40.31	41.52
De 2 à 3 années non révolues d'expérience	37.77	38.90	40.07	41.27	42.51
De 3 à 4 années non révolues d'expérience	38.75	39.91	41.11	42.34	43.61
4 années d'expérience ou plus	39.75	40.94	42.17	43.44	44.74
Contremaître des peintres	38.75	39.91	41.11	42.34	43.61
Menuisier					
Moins d'une année d'expérience	36.63	37.73	38.86	40.03	41.23
De 1 année à 2 années non révolues d'expérience	36.99	38.10	39.24	40.42	41.63
2 années d'expérience ou plus	37.33	38.45	39.60	40.79	42.01
Peintre					
Moins d'une année d'expérience	35.75	36.82	37.92	39.06	40.23
Par la suite	36.23	37.32	38.44	39.59	40.78
Préposé à l'entretien des ponts					
Moins d'une année d'expérience	32.60	33.58	34.59	35.63	36.70
De 1 année à 2 années non révolues d'expérience	33.74	34.75	35.79	36.86	37.97
2 années d'expérience ou plus	34.29	35.32	36.38	37.47	38.59
Aides de toutes les catégories d'ouvriers de métier	31.91	32.87	33.86	34.88	35.93

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
Manœuvre					
Première année de service	30.16	31.06	31.99	32.95	33.94
Deuxième année de service	30.67	31.59	32.54	33.52	34.53
Par la suite	30.96	31.89	32.85	33.84	34.86

6.1.2

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
Contremaître - P et C	42.35	43.62	44.93	46.28	47.67
Contremaître adjoint – P et C Annexe II)	40.09	41.29	42.53	43.81	45.12
Contremaître des peintres	38.05	39.19	40.37	41.58	42.83
Menuisier					
Moins d'une année d'expérience	37.38	38.50	39.66	40.85	42.08
De 1 année à 2 années non révolues d'expérience	37.72	38.85	40.02	41.22	42.46
2 années d'expérience ou plus	38.05	39.19	40.37	41.58	42.83
Peintre					
Moins d'une année d'expérience	36.45	37.54	38.67	39.83	41.02
Par la suite	36.98	38.09	39.23	40.41	41.62
Préposé à l'entretien des ponts					
Moins d'une année d'expérience	33.33	34.33	35.36	36.42	37.51
De 1 année à 2 années non révolues d'expérience	34.51	35.55	36.62	37.72	38.85
2 années d'expérience ou plus	35.05	36.10	37.18	38.30	39.45

6.1.3

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
Gardien de pont mobile					
Groupe n° 1					
Beloeil	31.97	32.93	33.92	34.94	35.99
Atherley	31.97	32.93	33.92	34.94	35.99
Washago	31.97	32.93	33.92	34.94	35.99
Rainey Lake	31.97	32.93	33.92	34.94	35.99
Fraser River	31.97	32.93	33.92	34.94	35.99
Kam River Bridge	31.97	32.93	33.92	34.94	35.99
Groupe n° 2					
Chambly	31.32	32.26	33.23	34.23	35.26
Cantic	31.32	32.26	33.23	34.23	35.26
Trenton	31.32	32.26	33.23	34.23	35.26

Le ou la chef d'équipe des conducteurs et conductrices de pont mobile reçoit une prime de 0,06 \$ en sus du taux horaire prévu pour les conducteurs et conductrices de pont mobile.

L'entente du 25 août 1953 prévoit ce qui suit :

- a) Le taux de salaire du ou de la chef des gardiens de pont mobile s'applique à un horaire régi par les conditions suivantes : absence d'heures supplémentaires, journée de travail de 8 heures, quart régulier, semaine de travail de 5 jours, peut être appelé à n'importe quel moment.
- b) Service de 24 heures.

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
2ND NARROWS BRIDGE, VANCOUVER					
Chef des gardiens de pont mobile	40.28	41.49	42.73	44.01	45.33
Gardien de pont mobile	39.52	40.71	41.93	43.19	44.49
Gardien de pont mobile adjoint	36.01	37.09	38.20	39.35	40.53

6.1.4 Personnel des Ponts métalliques

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
Contremaître - Ponts métalliques	42.58	43.86	45.18	46.54	47.94
Charpentier et soudeur de ponts métalliques	42.63	43.91	45.23	46.59	47.99
Charpentier de ponts métalliques					
1 ^{re} année	37.87	39.01	40.18	41.39	42.63
2 ^e année	39.71	40.90	42.13	43.39	44.69
Par la suite	41.40	42.64	43.92	45.24	46.60

Nota : Après avoir terminé avec succès les cours du programme de formation prévus à l'article 7, les membres du personnel occupant des emplois classés dans les catégories ci-dessous touchent les taux de salaire suivants :

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
Contremaître - Ponts métalliques	44.61	45.95	47.33	48.75	50.21
Charpentier et soudeur de ponts métalliques	42.63	43.91	45.23	46.59	47.99
Charpentier de ponts métalliques	42.11	43.37	44.67	46.01	47.39

6.1.5 Personnel de la Maçonnerie

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/229	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
Contremaître adjoint – Maçonnerie	40.29	41.50	42.75	44.03	45.35
Maçon					
Moins d'une année d'expérience	37.87	39.01	40.18	41.39	42.63
Par la suite	39.04	40.21	41.42	42.66	43.94

Après avoir terminé avec succès les cours du programme de formation prévus à l'article 7, les membres du personnel occupant des emplois classés dans les catégories ci-dessous touchent les taux de salaire suivants :

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET				
	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	01/01/26
Contremaître adjoint - Maçonnerie	41.99	43.25	44.55	45.89	47.27
Macon					
Moins d'une année d'expérience	38.60	39.76	40.95	42.18	43.45
Par la suite	40.16	41.36	42.60	43.88	45.20

Dispositions particulières applicables au personnel des Ponts et charpentes défini aux paragraphes 2.4 et 2.5

6.2 Lorsqu'un ou une aide est promu à la catégorie d'ouvrier de métier, quatre années d'expérience ou plus à titre d'aide comptent comme deux années à titre d'ouvrier ou d'ouvrière de métier.

6.3 L'expérience acquise à titre de menuisier ou menuisière compte également à la promotion au poste de menuisier industriel. Le taux que reçoit le membre du personnel n'est pas réduit à sa promotion à ce poste.

6.4 Une année de service se compose de 254 jours de travail et comprend la période d'essai mentionnée au paragraphe 2.1.

6.5 Le membre du personnel qui, au moment de son entrée en service, peut prouver que, conformément à l'article 7, il a reçu la formation et acquis la compétence voulues pour accéder aux postes des catégories indiquées à l'alinéa 6.1.1, reçoit, s'il occupe un de ces postes, le taux de salaire initial que touchent les membres du personnel qualifiés appartenant à cette catégorie.

6.6 Les membres du personnel des Ponts et charpentes travaillant comme menuisiers ou menuisières qui doivent effectuer des travaux d'ébénisterie et de rabotage sont rémunérés conformément aux dispositions qui s'appliquent aux menuisières et menuisiers industriels.

6.7 Les taux de salaire des manœuvres des équipes des Ponts et charpentes ne s'appliquent pas aux manœuvres occasionnels employés temporairement, mais les membres du personnel permanent des Ponts et charpentes qui sont mis à pied en raison d'une réduction du personnel et qui acceptent des postes

de manœuvre et sont disponibles toute l'année sont rémunérés aux taux des manœuvres des équipes des Ponts et charpentes.

6.8 Sauf dispositions contraires prévues à l'article 7.7 de la convention 10.1, le membre du personnel qui remplace provisoirement un contremaître ou une contremaîtresse touche le salaire de ce dernier ou de cette dernière, conformément au paragraphe 6.1. S'il doit quitter son lieu de résidence pour occuper un poste non affiché, ses dépenses lui sont payées jusqu'à concurrence de 15 \$ par jour. Si le poste ne peut pas être attribué, conformément au paragraphe 15.10 de la convention 10.1, la Compagnie a le droit de combler la vacance qui n'a pas fait l'objet d'un affichage en attribuant le poste à un membre du personnel habitant à l'endroit où cette vacance s'est produite. Celui-ci peut toutefois être supplanté par un membre du personnel plus ancien ayant la compétence voulue, mais ce dernier n'a pas droit à l'allocation quotidienne indiquée au présent paragraphe.

Dispositions particulières applicables au personnel de la Maçonnerie

6.9 Les contremaîtresses et contremaîtres adjoints - Maçonnerie et les maçonnes et maçons doivent être qualifiés dans les domaines suivants :

Perçage au marteau pneumatique
Menuiserie générale
Forgeage
Mélange de ciment
Technique de cimentation à pression
Fonctionnement et entretien courant des mélangeurs, pompes, compresseurs d'air et autres types de matériel.

Dispositions particulières applicables au personnel des Ponts métalliques

6.10 Les membres du personnel canadiens régis par la présente convention et travaillant aux États-Unis sont rémunérés au taux en vigueur aux États-Unis ou au Canada, le plus élevé des deux prévalant. Les conditions de travail sont régies par la convention américaine en vigueur.

ARTICLE 7 Formation

7.1 Pour l'application de la présente convention, les membres du personnel qui suivent les cours faisant partie du programme de formation relatif aux charpentes sont désignés comme suit :

- a) Membre du personnel permanent : membre du personnel titulaire d'un poste de contremaître - P et C, de contremaître des peintres, de menuisier des P et C, de préposé à l'entretien des ponts, de peintre, de soudeur, de contremaître adjoint des maçons, de maçon, de contremaître adjoint des Ponts métalliques ou de préposé aux Ponts métalliques avant le 1^{er} mai 1981 ; cette désignation s'applique également au membre du personnel qui se qualifie comme préposé ou préposée à l'entretien des ponts,

préposé ou préposée aux Ponts métalliques ou maçon ou maçonne, conformément à l'alinéa b) ci-dessous.

- b) Stagiaire : membre du personnel qui a établi son ancienneté comme préposé ou préposée à l'entretien des ponts, préposé ou préposée aux Ponts métalliques ou maçon ou maçonne le 1^{er} mai 1981 ou après cette date. Il est considéré comme stagiaire jusqu'à ce qu'il se qualifie comme préposé ou préposée à l'entretien des ponts, préposé ou préposée aux Ponts métalliques ou maçon ou maçonne, après quoi il est considéré comme permanent.

7.2 La ou le stagiaire doit établir sa qualification avant d'avoir terminé deux années de service cumulatif rémunéré. Si il échoue deux fois à l'examen du programme de formation des Ponts et charpentes qui le concerne, on le remercie de ses services. Les membres du personnel détenant de l'ancienneté à un poste qui, au 1^{er} mai 1981, n'était pas visé par le programme de formation, ou les membres du personnel provenant d'autres sections du service de l'Entretien de la voie, peuvent reprendre leur ancien poste s'ils possèdent l'ancienneté voulue et qu'aucune disposition de leur ancienne convention ne les en empêche.

7.3 Les membres du personnel qui suivent des cours de formation doivent être logés de façon convenable. Si la Compagnie ne fournit pas les repas, elle doit prendre à sa charge les frais raisonnables engagés à cet égard par les membres du personnel.

7.4 Le membre du personnel qui doit chaque jour quitter le lieu de son domicile pour suivre des cours de formation, peut prendre ses repas au Centre de formation, moyennant entente avec le ou la responsable du centre.

7.5 Laissé intentionnellement en blanc.

7.6 Dans la mesure du possible, on doit faire en sorte que les membres du personnel des Ponts et charpentes reçoivent leur formation sur le tas, assistent aux différents cours et passent leurs examens durant les heures normales de travail. Lorsqu'il est impossible d'aménager l'horaire de sorte que le total des heures de travail à l'atelier et des heures de cours n'excède pas huit, à l'exclusion de la période de repas, on peut accumuler les heures en excédent consacrées à la formation. Les congés en compensation des heures accumulées doivent être accordés en fonction des impératifs de l'exploitation.

ANNEXE I

Avenant intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la section locale 2004 des Métallos relativement au poste de contremaître Ponts métalliques y compris aux dispositions sur la sélection des candidats, la formation, les qualifications et les affectations relativement à ces postes.

Les parties reconnaissent que le poste de contremaître Ponts métalliques est un poste spécialisé qui nécessite des connaissances techniques précises ainsi que la capacité à diriger, à guider et à orienter le personnel pour assurer l'exécution sécuritaire du travail.

Les dispositions ci-après s'appliquent aux titulaires du poste de contremaître Ponts métalliques :

1. Les membres du personnel qui occupent actuellement un poste de contremaître Ponts métalliques ne sont pas tenus de se soumettre au processus de sélection.
2. Les titulaires du poste doivent être capables de diriger, de guider et d'orienter le personnel et le fonctionnement de l'équipe en ce qui a trait à l'exécution efficace et sécuritaire du travail.
3. Les postes sont affichés conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention complémentaire 10.9.
4. La Compagnie se réserve le droit de choisir les titulaires; les qualifications des candidats sont évaluées au moyen de vérifications, d'épreuves et d'entrevues par du personnel de supervision.
5. Les postes sont attribués d'abord en fonction de l'ancienneté du contremaître ou de la contremaîtresse Ponts métalliques et selon les critères suivants :
 - i) au membre du personnel possédant les meilleures qualifications et, à qualifications égales,
 - ii) par ordre d'ancienneté, aux candidats détenant le plus d'ancienneté aux termes de la convention complémentaire 10.9.
6. Les exigences en matière de qualification et de formation ainsi que les examens qui s'y rattachent sont établis par la Compagnie. Le président de la section locale 2004 des Métallos, ou son représentant désigné ou sa représentante désignée, ont l'occasion d'examiner le matériel didactique écrit devant être utilisé dans le cadre du programme de formation.

7. Lors de la première affectation d'un membre du personnel au poste de contremaître Ponts métalliques, la Compagnie et le membre du personnel disposent d'une période de 130 jours à partir de la date à laquelle le membre du personnel a commencé à travailler à titre de contremaître ou contremaîtresse Ponts métalliques pour évaluer sa performance. Un membre du personnel qui ne parvient pas à satisfaire aux exigences du poste réintègre son ancien poste. Pendant cette période de 130 jours, l'ancien poste du membre du personnel sera affiché comme poste temporaire, au besoin.
8. Les membres du personnel sont appelés à travailler selon divers cycles et quarts afin de répondre aux besoins de l'exploitation, dont les activités se déroulent 24 heures sur 24 et sept jours sur sept, conformément à l'article 4 de la convention 10.1.
9. Les membres du personnel titulaires de postes de contremaîtres Ponts métalliques ne peuvent être supplantés que par des contremaîtres Ponts métalliques qualifiés plus anciens.

Fait à Montréal, Québec, le 15 décembre 2011.

Sincères salutations.

(Signé) D.S. Fisher, pour
Kimberly A. Madigan
Vice-présidente,
Ressources humaines

LU ET APPROUVÉ

(Signé) Paul Wright
Président, section locale 2004
des Métallos

Annexe II

Protocole d'accord entre la Compagnie et le Syndicat des Métallos, section locale 2004, concernant la création d'une nouvelle catégorie pour les contremaîtres adjoints Ponts et charpentes.

Les parties reconnaissent que le poste de contremaître adjoint ou contremaîtresse adjointe Ponts et charpentes est un poste spécialisé qui nécessite des connaissances techniques précises ainsi que la capacité à diriger, à guider et à orienter le personnel pour assurer l'exécution sécuritaire du travail.

Les dispositions ci-après s'appliquent aux titulaires du poste de contremaître adjoint ou contremaîtresse adjointe Ponts et charpentes :

1. Les titulaires du poste doivent être capables de diriger, de guider et d'orienter le personnel et le fonctionnement de l'équipe en ce qui a trait à l'exécution efficace et sécuritaire du travail.
2. Les postes sont affichés conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention complémentaire 10.9.
3. Ce poste sera incorporé au schéma d'avancement des membres du personnel des Ponts et charpentes de du paragraphe 2.5 a), entre les catégories de contremaître et de menuisier industriel.
4. Lors de la première affectation d'un membre du personnel au poste de contremaître adjoint ou contremaîtresse adjointe Ponts et charpentes, la Compagnie et le membre du personnel disposent d'une période de 90 jours à partir de la date à laquelle le membre du personnel entre en fonction à titre de contremaître adjoint ou de contremaîtresse adjointe Ponts et charpentes pour évaluer sa performance. Un membre du personnel qui ne parvient pas à satisfaire aux exigences du poste réintègre son ancien poste. Pendant cette période de 90 jours, l'ancien poste du membre du personnel sera affiché comme poste temporaire, s'il y a lieu.
5. Les membres du personnel sont appelés à travailler selon divers cycles et quarts afin de répondre aux besoins de l'exploitation, dont les activités se déroulent 24 heures sur 24 et sept jours sur sept, conformément à l'article 4 de la convention 10.1.
6. Les membres du personnel titulaires de postes de contremaître adjoint ou de contremaîtresse adjointe Ponts et charpentes, ne peuvent être supplantés que par des contremaîtres adjoints Ponts et charpentes qualifiés plus anciens.

Fait à Montréal (Québec), le 29 février 2024.

Sincères salutations,

François Daignault
Premier directeur Relation de travail
locale 2004 du

LU ET APPROUVÉ :

Cole Kramer
Président, section
Syndicat des Métallos