CONVENTION COLLECTIVE

Entre

BOMBARDIER TRANSPORT CANADA INC.

Et

CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA

De la part de
Maintenance, Chefs de train, Mécaniciens de Locomotive
Division 760

Table des matières

1.0 PRÉAMBULE ... 5
2.0 RECONNAISSANCE SYNDICALE ... 5
3.0 MODIFICATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE ... 5
4.0 DROITS DE LA DIRECTION ... 5
5.0 DIGNITÉ ET RESPECT EN MILIEU DE TRAVAIL ... 6
6.0 ANCIENNETÉ ... 7
7.0 RANG D'ANCIENNETÉ EXISTANT AU NIVEAU DE LA MAINTENANCE ... 7
8.0 SÉCURITÉ SYNDICALE ... 8
9.0 SALARIÉ EN PROBATION ... 9
10.0 CESSATION D'EMPLOI ... 9
11.0 MISE À PIED ... 10
12.0 AVIS D'EXERCICE DU DROIT DE DÉPLACEMENT (MAINTENANCE SEULEMENT) ... 11
13.0 OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES D'ACCOMMODEMENT ... 11
14.0 PAIEMENT ET PRIMES ... 12
15.0 INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT / AUTRES ALLOCATIONS / PRIMES ... 13
16.0 JOURS FÉRIÉS RECONNUS ... 17
17.0 VACANCES ... 20
18.0 CONGÉS FLOTTANTS ... 22
19.0 RÉGIME DE RETRAITE ... 23
20.0 AVANTAGES SOCIAUX ... 23
21.0 CONGÉ DE MALADIE ... 26
22.0 EXAMENS MÉDICAUX ... 27
23.0 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ... 28
24.0 PAUSE / AIRE COMMUNE / CASIER ... 30
25.0 LOI SUR LA SÉCURITÉ FERROVIAIRE ... 31
26.0 CONGÉ POUR DEUIL ... 31
27.0 CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION ... 31
28.0 CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ... 32
29.0 CONGÉ POUR MARIAGE ... 33
30.0 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL ... 33
31.0 CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES ... 34
32.0 CONGÉS AUTORISÉS ... 34
33.0 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE ... 35
34.0 ENQUÊTES ET MESURES DISCIPLINAIRES ... 38
35.0 TRAITEMENT INFORMEL ... 41
36.0 AVEU DE RESPONSABILITÉ (ADR) ... 42
37.0 ADHÉSION AU SYNDICAT ... 43
38.0 RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES ... 43
39.0 ACTIVITÉS SYNDICALES ... 44
40.0 DIRIGEANTS DE DIVISION ... 45
41.0 TABLEAU D'AFFICHAGE ... 48
42.0 TRANSMISSION DE DOCUMENTS ... 48
43.0 AVIS À LA COMPAGNIE ... 48
44.0 RÉUNIONS CONVOQUÉES PAR LA COMPAGNIE ... 48
45.0 EXEMPLAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ... 49
46.0 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ... 49
47.0 NI GRÈVE NI LOCKOUT ... 50
48.0 PROGRAMME D'INCITATION ... 50
49.0 CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE ... 52
50.0 PRIMES ... 53
51.0 PRIME POUR CONDUCTEUR DE MANŒUVRE / SIGNALEUR / OPÉRATEUR DE LOCOTRACTEUR 53
52.0 SOUS-TRAITANCE ... 54

53.0 HEURES DE TRAVAIL ... 55
54.0 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ... 56
55.0 RÉPARTITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ... 57
56.0 ERREUR DANS L'ATTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ... 58
57.0 CHANGEMENTS DE CLASSIFICATION TEMPORAIRES ... 58
58.0 TRANSFERT TEMPORAIRES ... 59
59.0 AFFICHAGE ET DOTATION DES POSTES VACANTS ... 60
60.0 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ... 62
61.0 IALV RECERTIFICATION ... 63
62.0 DÉFINITIONS ... 63
63.0 TITRES DE POSTES ... 64
64.0 CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE ... 69
65.0 PRIMES ... 69
66.0 JOURNÉE NORMALE DE TRAVAIL ... 70
67.0 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ... 70
68.0 GARANTIE HEBDOMADAIRE ... 70
69.0 COMPOSITION DE L'ÉQUIPE ... 71
70.0 CONVOCATION ANNULÉE ... 71
71.0 TABLEAU DE RÉSERVE ... 72
72.0 MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE DE RÉSERVE ... 75
73.0 LISTE DES MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE DISPONIBLES(LAML) ... 75
74.0 HEURES SUPPLÉMENTAIRES – PONCTUELLES (AUCUN SALARIÉ DE RÉSERVE DISPONIBLE) .. 76
75.0 DOTATION DES POSTES VACANTS ... 77
76.0 AFFICHAGE ET DOTATION DES POSTÉS VACANTS ... 81
77.0 DÉPLACEMENT ... 82
78.0 BULLETIN D'AFFICHAGE GÉNÉRAL ... 82
79.0 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL ... 83
80.0 PÉRIODE DE REPOS OBLIGATOIRE ... 84
81.0 GESTION DE LA FATIGUE ... 84
82.0 FORMATION DES NOUVEAUX CHEFS DE TRAIN ... 84
83.0 PÉRIODE DE PROBATION NOUVEAU CHEF DE TRAIN ... 87
84.0 RECERTIFICATION ... 88
85.0 FORMATION DES MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE ... 88
86.0 PROCESSUS DE SÉLECTION DES MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE ... 90
87.0 FORMATEUR ... 91
88.0 RECERTIFICATION ... 92
89.0 DÉFINITIONS ... 93
ANNEXE 1 – SOMMAIRE DES GARANTIES ... 96
ANNEXE 2 – LETTRE D'ENTENTE - ENREGISTREMENT AUDIO ET VIDÉO DE LA LOCOMOTIVE (EAVL) 100
ANNEXE 3 – LISTE D'ANCIENNETÉ MAINTENANCE ... 102
ANNEXE 4 – LISTE D'ANCIENNETÉ CHEF DE TRAIN ... 105
ANNEXE 5 – LISTE D'ANCIENNETÉ MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE ... 107

Re: Convention collective applicable aux années 2022, 2023, 2024, 2025

Tous,

Les parties ont le plaisir de vous remettre une copie de la convention collective entre Bombardier Transports Canada Inc. (la « Compagnie ») et la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (« CFTC » ou le « syndicat »). Le présent accord est l'unique convention collective régissant les salaires, les règles et les conditions de travail des employés de la maintenance, chefs de train et mécaniciens de locomotive.

La présente convention collective continuera de régir les métiers spécifiques au sein de la section 760 Montréal.

La présente convention collective a été créée par le libellé du protocole de règlement 2020 qui a donné lieu à la première convention collective entre ces parties, ainsi que la lettre d'entente 2022 et la sentence arbitrale de Me Johanne Cave de l'arbitrage de différend d'août 2022.

Les parties ont convenu que toute erreur, omission créée en raison de l'ajout d'accords et de décisions arbitrage, est involontaire et sera corrigée d'un commun accord entre les parties. Toutes corrections seront rendues par voie électronique et par bulletin.

Si vous avez des questions concernant la présente convention collective, nous vous encourageons à vous adresser à votre président local, votre président général ou votre gestionnaire.

Cordialement,

April Ignas
Responsable des relations industrielles
Bombardier Transport Canada inc.

Wayne Apsey
Président général
CRTC Est CAT et EL
Bombardier Transport Div. 760 Montréal

1.0 PRÉAMBULE

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que la collaboration entre les parties est essentielle pour assurer une viabilité à long terme des activités d'exploitation qui repose sur la rentabilité, elle-même tributaire d'un niveau élevé d'efficacité opérationnelle et de productivité ainsi que d'efforts d'amélioration constants. Pour les salariés, ces conditions sont le gage d'un emploi stable, d'un traitement et d'une rémunération équitables et d'une reconnaissance de leur contribution.

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que le but et l'intention de la présente Convention collective sont de favoriser l'établissement de relations harmonieuses et la sérénité des négociations collectives entre la Compagnie et ses salariés; de régir la relation entre les parties; d'améliorer l'efficacité et le service; d'établir les taux de salaire et les autres conditions de travail définies aux présentes ainsi que d'énoncer la procédure que doivent suivre les parties signataires et les salariés visés par la présente Convention pour faciliter le règlement rapide et satisfaisant d'éventuels différends quant à l'application des modalités de ladite Convention.

Les parties reconnaissent que, à l'occasion, les représentants compétents du Syndicat et les cadres compétents de la Compagnie peuvent d'un commun accord juger nécessaire d'apporter des modifications à la présente Convention collective pour répondre à des exigences locales.

2.0 RECONNAISSANCE SYNDICALE

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif de tous les salariés de la Compagnie qui travaillent au service, à la réparation et la maintenance des trains et du matériel roulant pour l'unité EXO – Opérations à Montréal, à l'exception des salariés rémunérés selon un salaire annuel, nommément les superviseurs et leurs supérieurs, le personnel de bureau, le personnel administratif et le personnel technique.

3.0 MODIFICATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Pendant toute la durée de la présente Convention collective, les parties se réservent à tout moment le droit d'ignorer un article aux présentes ou de le modifier en tout ou en partie, à la condition expresse de le faire sur la base d'un accord mutuel écrit et signé par les représentants autorisés des parties.

4.0 DROITS DE LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît que la direction a le plein pouvoir de gérer les activités de la Compagnie et de diriger ses effectifs, notamment en ce qui concerne l'embauche, l'affectation, la mutation, la promotion, la rétrogradation, l'imposition de sanctions, la suspension et le renvoi pour motif valable de tout salarié; elle peut aussi augmenter ou diminuer les effectifs de la Compagnie ou réorganiser, fermer ou dissoudre un service ou une section de service à l'occasion, si les circonstances et les besoins l'exigent, pourvu qu'elle n'exerce pas ces droits d'une manière incompatible avec les dispositions

de la présente Convention collective ou avec ses obligations légales, faute de quoi elle s'expose à une procédure de règlement des griefs.

Travail des personnes exclues de l'unité d'accréditation La Compagnie reconnaît que les tâches visées par la présente Convention collective ne peuvent être effectuées que par les membres de l'unité de négociation. En contrepartie, le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie d'affecter des personnes exclues de l'unité d'accréditation à des tâches normalement effectuées par des salariés visés par la présente Convention collective, dans les circonstances suivantes :

1) Pour des besoins de formation ou dans le cadre de formations;
2) Dans les situations d'urgence énoncées à l'articles 62.0 et 89.0.

5.0 DIGNITÉ ET RESPECT EN MILIEU DE TRAVAIL

La Compagnie et le Syndicat conviennent que le maintien d'un milieu de travail sécuritaire et respectueux exige que chacun, tant les membres de la haute direction que les salariés de la maintenance et des opérations, démontrent son engagement au quotidien à cet égard. La pleine et entière participation de toutes les parties prenantes est requise pour assurer une culture axée sur la sécurité et le respect au travail. Chacun a un rôle à jouer pour prévenir les risques de violence et de harcèlement en milieu de travail. Tous les travailleurs ont le droit d'être traités avec respect et dignité, sans crainte de violence, de violence familiale et de harcèlement.

Des cas de violence, de violence familiale et de harcèlement se produisent parfois entre des personnes d'une même organisation syndicale ou d'une même entreprise. La violence et le harcèlement, sous quelque forme qu'ils se présentent, sont des problèmes organisationnels qui doivent être réglés. La Compagnie et le Syndicat acceptent d'appuyer conjointement l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de programmes efficaces visant à soutenir les victimes et à tenir les auteurs/contrevenants responsables. L'organisation s'engage également à offrir un soutien aux victimes de violence familiale. Une approche à l'échelle de toute l'organisation est le moyen le plus efficace de favoriser l'apprentissage, le perfectionnement et la communication continus au sujet de la violence et du harcèlement en milieu de travail. Chaque travailleur a le droit d'être traité avec respect et dignité dans le milieu de travail.

La Compagnie et le Syndicat conviennent de constituer une équipe chargée de la prévention de la violence et du harcèlement, dotée du pouvoir, et ayant pour mandat, de surveiller les initiatives de Bombardier visant à prévenir la violence, la violence familiale et le harcèlement et à prendre des mesures en la matière, et à promouvoir le principe de respect et de dignité pour chaque travailleur.

La Compagnie et le Syndicat conviennent de s'acquitter de leurs responsabilités à cet égard conformément aux modalités prévues dans la politique.

DISPOSITIONS COMMUNES
(Applicable à tous les métiers)

6.0 ANCIENNETÉ

6.01 L'ancienneté de tous les salariés est établie et comptabilisée dans l'unité de négociation comme indiqué dans la présente Convention.

6.02 Par souci de clarté, le terme « embauche » dans le présent article désigne le premier jour où un salarié a droit à une rémunération.

6.03 Lorsque des salariés ont la même date d'embauche, leur rang d'ancienneté est établi au moyen d'un tirage au sort réalisé en présence d'un représentant syndical ou de son remplaçant désigné.

6.04 Lorsque la Convention collective autorise les salariés à changer de classification, les salariés qui ont l'intention de passer définitivement vers une nouvelle classification de service doivent établir leur ancienneté professionnelle conformément aux articles pertinents de la Convention collective.

Remarque: Si un salarié passe vers une nouvelle classification, il se retrouve au bas de la liste d'ancienneté professionnelle pour le poste auquel il est affecté.

6.05 Un salarié est réputé en service continu à compter de son premier jour d'embauche.

6.06 La liste d'ancienneté professionnelle est revue chaque année et affichée sur les babillards désignés (et plate-forme désignée); une copie de la liste d'ancienneté est également transmise au président général et au président des griefs.

6.07 Lorsque qu'un chef de train doit être promu au rang de mécanicien de locomotive le chef de train qualifié et qui a le plus d'ancienneté est obligé d'accepter la position offerte au rang d'ancienneté qui lui sera attribué. Si applicable en cas de retour comme chef de train le mécanicien de locomotive ayant le moins d'ancienneté sera obligé de retourner comme chef de train. (Opérations seulement)

7.0 RANG D'ANCIENNETÉ EXISTANT AU NIVEAU DE LA MAINTENANCE

7.01 Si un salarié de la maintenance échoue à satisfaire aux exigences préalables à l'obtention du titre de chef de train qualifié, il est rétrogradé à sa précédente classification de maintenance sans perte d'ancienneté.

7.02 Les candidats retenus qui réussissent la formation et deviennent chefs de train qualifiés, mais qui font ensuite l'objet d'une mise à pied sont réintégrés dans le rang d'ancienneté au niveau de la maintenance selon les modalités décrites ci-après.

Clause de droits acquis

7.03 Lorsque des chefs de train sont mis à pied par ordre inverse d'ancienneté (en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté et en remontant dans l'ordre d'ancienneté) et que ces salariés ont accumulé de l'ancienneté au service de la maintenance, ils sont traités comme suit : Les salariés qui, aux termes de l'entente provisoire du 9 mars 2018, ont été mis à pied et réintégrés au service de la maintenance seront réintégrés au dernier poste dont ils étaient titulaires avant leur promotion au poste de chef de train, sans perte d'ancienneté.

7.04 Tout salarié qui, a été promu au poste de chef de train à partir du 21 juin 2020, puis mis à pied, sera réintégré au service de la maintenance et se retrouvera au bas de la liste d'ancienneté au dernier poste dont il était titulaire.

8.0 SÉCURITÉ SYNDICALE

8.01 Le salarié d'une unité de négociation qui accepte un poste permanent hors de son unité de négociation renonce aux droits attachés à son unité de négociation.

8.02 Le salarié d'une unité de négociation peut accepter un poste temporaire hors de son unité de négociation pour une période ne dépassant pas douze (12) mois consécutifs. À la fin de la période de douze (12) mois consécutifs, le salarié doit revenir à son ancien poste permanent, à défaut de quoi son nouveau poste est réputé permanent et l'article 8.01 s'applique. À son retour à l'unité de négociation à la fin de la période de douze (12) mois (ou moins), le salarié DOIT acquitter toutes les cotisations syndicales exigibles accumulées depuis douze (12) mois. Si les cotisations ne sont pas acquittées à la date de réinscription/retour dans l'unité de négociation, le salarié perd son ancienneté. Dans un tel cas, le salarié est considéré comme étant un nouveau salarié.

8.03 Tout salarié qui accepte une deuxième fois un poste temporaire hors de son unité de négociation pour une période ne dépassant pas huit (8) mois consécutifs. À la fin de la période de huit (8) mois consécutifs (ou moins), le salarié doit revenir à son ancien poste permanent, à défaut de quoi son nouveau poste est réputé permanent et le l'article 8.01 s'applique. À son retour à l'unité de négociation à la fin de la période de huit (8) mois, le salarié DOIT acquitter toutes les cotisations syndicales exigibles accumulées depuis huit (8) mois. Si les cotisations ne sont pas acquittées à la date de réinscription/retour dans l'unité de négociation, le salarié perd son ancienneté. Dans un tel cas, le salarié est considéré comme étant un nouveau salarié.

8.04 Tout salarié qui accepte une troisième fois un poste temporaire hors de son unité de négociation pour une période ne dépassant pas quatre (4) mois consécutifs. À la fin de la période de quatre (4) mois consécutifs (ou moins), le salarié doit revenir à son ancien poste permanent, à défaut de quoi son nouveau poste est réputé permanent et le l'article 8.01 s'applique. À son retour à l'unité de négociation à la fin de la période de quatre (4) mois, le salarié DOIT acquitter toutes les cotisations syndicales exigibles accumulées depuis quatre (4) mois. Si les cotisations ne sont pas acquittées à la date de réinscription/retour dans l'unité de négociation, le salarié perd son ancienneté. Dans un tel cas, le salarié est considéré comme étant un nouveau salarié.

8.05 Tout salarié qui accepte une quatrième fois un poste hors de son unité de négociation est assujetti à l'application du l'article 8.01.

8.06 Toute exception doit être acceptée d'un commun accord des parties.

9.0 SALARIÉ EN PROBATION

9.01 La période de probation de chaque salarié visé par la présente Convention prend fin six (6) mois suivant son entrée en fonction. Si le salarié en probation s'absente pendant plus de cinq (5) jours consécutifs au cours de sa période de probation, cette période est prolongée d'une durée égale au nombre de jours d'absence. Les congés pour libération syndicale ou pour deuil sont exclus des absences mentionnées ci-dessus. L'objectif est que la période de probation n'excède pas six (6) mois.

9.02 Il est entendu et convenu que la décision de congédier un salarié en probation relève de la Compagnie. Cependant, le congédiement d'un salarié en probation doit être justifié par un motif valable, étant entendu que les critères applicables au motif valable sont moins stricts pour un salarié en probation que pour un salarié ayant terminé et réussi sa période de probation.

10.0 CESSATION D'EMPLOI

10.01 Les droits d'ancienneté prennent fin et il y a cessation d'emploi présumée dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1) Un salarié quitte volontairement son emploi auprès de la Compagnie;

2) Un salarié est congédié pour motif valable, ou un salarié ne reprend pas le travail après un congé autorisé, ou s'absente du travail sans permission (ou omet de justifier de façon satisfaisante son absence) pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, et ce salarié n'est pas réintégré conformément aux dispositions de la Convention collective. Les salariés ne seront pas congédiés avant qu'une enquête officielle ait été menée.

3) Un salarié omet de se présenter au travail conformément à un avis de rappel, ou dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant la mise à la poste de l'avis par courrier recommandé, selon la plus tardive de ces échéances.

11.0 MISE À PIED

11.01 Procédure de mise à pied

1) Au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'avis de mise à pied d'un salarié, la Compagnie et le Syndicat se rencontrent pour discuter du travail disponible et évaluer s'il est possible de trouver une solution pour minimiser la mise à pied de salariés. Lors de cette réunion, la Compagnie remettra au Syndicat une liste d'ancienneté confidentielle indiquant le nom du salarié visé par la mise à pied.

2) Le Syndicat est tenu de ne pas divulguer cette information avant que le salarié en soit avisé par la Compagnie conformément aux dispositions l'article 11.01 (1) de la présente Convention collective.

11.02 Avis de mise à pied

1) Le préavis aux salariés concernés par une mise à pied doit être conforme à la *Loi sur les normes du travail* (Québec), c. N -1.1 (la « LNT »).

2) Un salarié absent du travail recevra le préavis de mise à pied par courrier recommandé à la dernière adresse fournie par le salarié; une copie du préavis sera remise au Syndicat.

3) Si le salarié reprend le travail avant l'expiration du délai de préavis, il travaillera pour une période correspondant au délai de préavis restant à courir.

4) En tout état de cause, le droit de rappel débute à la date à laquelle le salarié aurait été mis à pied, n'eût été son absence.

5) Les mises à pied au travail sont traités selon l'ordre d'ancienneté.

11.03 Rappel au travail à la suite d'une mise à pied

11.04 Le salarié admissible au rappel à la suite d'une mise à pied est rappelé au travail selon l'ordre d'ancienneté dans sa classification, le salarié ayant accumulé le plus d'ancienneté dans sa classification étant le premier rappelé au travail. Le Syndicat reçoit également une copie de toute correspondance avec le salarié qui concerne son rappel au travail.

11.05 Au besoin, l'avis de rappel est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse fournie par le salarié au Service des ressources humaines. Une copie de la lettre recommandée est envoyée au Syndicat.

11.06 Lorsqu'un salarié est mis à pied, puis rappelé au travail, la période de rappel au travail ne doit pas être inférieure à six (6) semaines consécutives.

11.07 Les rappels au travail sont traités selon l'ordre d'ancienneté.

12.0 AVIS D'EXERCICE DU DROIT DE DÉPLACEMENT (MAINTENANCE SEULEMENT)

Lorsqu'il y a un manque de travail dans une classification, la mise à pied s'effectue selon la séquence des étapes suivantes :

1) Les salariés en période de probation dans la classification où il y a un manque de travail sont les premiers mis à pied.

2) S'il n'y a aucun salarié en période de probation dans la classification où il y a un manque de travail, le salarié ayant cumulé le moins d'ancienneté dans cette classification est le premier mis à pied, à condition toutefois que les salariés restants soient en mesure de satisfaire aux exigences normales du travail.

3) Un salarié mis à pied conformément à la deuxième étape peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre classification, à condition toutefois qu'il soit en mesure d'accomplir le travail dans la nouvelle classification. Le salarié est alors rémunéré selon le taux horaire de la nouvelle classification.

12.01 Qualifications spéciales (Maintenance seulement)

Malgré les l'articles qui précèdent, la Compagnie peut mettre à pied un salarié, sans tenir compte de son ancienneté, seulement si le salarié en question est affecté à certaines tâches précises qu'il est le seul à connaître et ce, pour une période ne dépassant pas six (6) mois, période durant laquelle la Compagnie formera un autre salarié pour respecter l'ordre d'ancienneté durant la mise à pied.

13.0 OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES D'ACCOMMODEMENT

13.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent les obligations légales associées à l'obligation de prendre des mesures d'accommodement et ils s'engagent à prendre des mesures d'accommodement pour les salariés de l'unité de négociation comme indiqué aux présentes. Toutes les lois liées au personnel sont considérées comme incorporées à la Convention collective.

Le principal objectif de l'obligation de prendre des mesures d'accommodement au travail est de favoriser, dans des limites raisonnables, la capacité des personnes à participer de façon égale et équitable au marché du travail en éliminant les effets discriminatoires des normes relatives au milieu de travail. Une mesure d'accommodement est une mesure qui doit être prise, compte tenu des circonstances, pour éviter la discrimination; elle peut exiger une modification des tâches, de l'horaire de travail, des politiques, des procédures, de l'équipement ou du milieu de travail lui-même. Elle peut également donner lieu, entre autres choses, à des congés autorisés, de la formation, des transferts ou un regroupement de tâches. L'obligation de prendre des mesures d'accommodement est limitée seulement par le critère de contrainte excessive, qui doit être évalué au cas par cas en tenant compte de différents facteurs.

13.02 **Comité chargé des mesures d'accommodement et du retour au travail**

La Compagnie et le Syndicat désigneront respectivement à titre de personne-ressource un dirigeant des Ressources humaines et le représentant législatif de la division (ou un autre représentant désigné); ces personnes-ressources sont chargées de la mise en œuvre de la politique et du programme relatifs aux mesures d'accommodement et au retour au travail. De plus, chaque partie désignera un représentant des installations de maintenance et des opérations qui sera membre du comité mixte. Chacune des autres installations de maintenance aura un représentant au comité.

La Compagnie assume les frais associés à ce comité.

Bombardier	**Division de la CFTC**
Ressources humaines	Représentant législatif
Superviseur, Opérations	Représentant, Opérations et (ou) Représentant, Maintenance, selon le cas

Les coordonnées des personnes-ressources du comité seront affichées un peu partout sur les lieux de travail de façon à ce que les salariés de l'unité de négociation aient pleinement accès à cette information. La politique et le programme relatifs aux mesures d'accommodement et au retour au travail seront également affichés, et tout salarié de l'unité de négociation qui en fait la demande pourra y avoir accès. Un babillard réservé servira à l'affichage de cette information et de toute autre information en la matière.

Le processus d'accommodement et de retour au travail commence lorsque le salarié communique avec la Compagnie, ce qu'il peut faire par l'entremise de l'un ou l'autre des représentants membres du comité. Les modalités de mise en œuvre du processus sont définies dans la politique et le programme.

En cas de différend, à quelque étape du processus que ce soit, une enquête approfondie doit être réalisée et les parties doivent déployer tous les efforts possibles pour résoudre le différend en temps opportun. Tout différend non résolu peut être soumis à l'étape suivante de la procédure de grief, et ce, jusqu'à l'étape de l'arbitrage, si nécessaire, afin qu'une décision définitive et contraignante soit rendue.

14.0 PAIEMENT ET PRIMES

Jour de paie

14.01 Les salariés sont payés toutes les deux (2) semaines (actuellement, le jeudi) par virement électronique de fonds, et un bulletin de paie détaillé leur est remis au même moment.

14.02 Le bulletin de paie des salariés comporte tous les renseignements nécessaires pour permettre aux salariés de vérifier si le paiement effectué est exact (p. ex., paie ordinaire, heures supplémentaires, primes de quart et autres primes, indemnité de

vacances, paie de jours fériés, etc.). Si un salarié a besoin de renseignements autres que ceux figurant sur son bulletin de paie, il doit communiquer avec son superviseur.

14.03 Les réclamations de salaires et d'autres formes de rémunération qui ne sont pas acceptées sont refusées rapidement et le salarié reçoit une explication écrite des raisons justifiant ce refus. Lorsqu'une partie du salaire ou de la réclamation est refusée, la partie non contestée doit être payée sur la paie en cours relative à la date en question. Si le salarié n'est pas avisé du refus de sa réclamation dans les trente (30) jours, le plein montant réclamé lui sera payé.

14.04 Lorsque la paie d'un salarié est inférieure de 200 $ ou plus par rapport à sa rémunération habituelle pour une période de paie, un paiement sera effectué pour couvrir le manque à gagner sur la paie hors cycle, si le salarié en fait la demande et ce avant le lundi suivant le dépôt de la paie.

15.0 INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT / AUTRES ALLOCATIONS / PRIMES

15.01 Lorsqu'un salarié est tenu d'exécuter une tâche assignée ou d'assister à une réunion de la Compagnie à l'extérieur de son lieu d'affectation désigné, il a droit à une indemnité journalière au taux applicable de sa classification (0,52 $/km), comme suit :

Lieu d'affectation désigné	Lieu de travail éloigné	KM
Lachine	Pte St-Charles	13
Lachine	Gare Centrale	12
Lachine	Mascouche	46
Lachine	St. Hilaire	59
Lachine	Vaudreuil	37
Lachine	Delson	20
Lachine	St. Eustache	34
Lachine	St. Antoine	51
Lachine	Lucier L'allier	11
Lachine	Ahuntsic	22
Gare Centrale	Lachine	20
Gare Centrale	Pte St-Charles	5
Gare Centrale	Mascouche	44
Gare Centrale	St. Hilaire	45
Gare Centrale	Vaudreuil	45
Gare Centrale	Delson	24
Gare Centrale	St. Eustache	42
Gare Centrale	St. Antoine	56

Gare Centrale	Lucien L'allier	1
Gare Centrale	Ahuntsic	10
Vaudreuil	Lachine	37
Vaudreuil	Pte St-Charles	46
Vaudreuil	Gare Centrale	45
Vaudreuil	Mascouche	66
Vaudreuil	St. Hilaire	91
Vaudreuil	Delson	53
Vaudreuil	St. Eustache	54
Vaudreuil	St. Antoine	71
Vaudreuil	Lucier L'allier	44
Vaudreuil	Ahuntsic	38
St. Eustache	Lachine	37
St. Eustache	Pte St-Charles	44
St. Eustache	Gare Centrale	45
St. Eustache	Mascouche	38
St. Eustache	St. Hilaire	77
St. Eustache	Vaudreuil	52
St. Eustache	Delson	51
St. Eustache	St. Antoine	33
St. Eustache	Lucier L'allier	44
Lucien L'allier	Lachine	11
Lucien L'allier	Pte St-Charles	4
Lucien L'allier	Gare Centrale	1
Lucien L'allier	Mascouche	37
Lucien L'allier	St. Hilaire	43
Lucien L'allier	Vaudreuil	44
Lucien L'allier	St. Eustache	45
Lucien L'allier	Delson	24
Lucien L'allier	St. Antoine	54
Lucien L'allier	Ahuntsic	16
Delson	Lachine	20
Delson	Pte St-Charles	25
Delson	Gare Centrale	24
Delson	Mascouche	65
Delson	St. Hilaire	45

Delson	Vaudreuil	53
Delson	St. Eustache	52
Delson	Lucier L'allier	24
Delson	St. Antoine	66
Delson	Ahuntsic	35
St. Hilaire	Lachine	59
St. Hilaire	Pte St. Charles	45
St. Hilaire	Gare Centrale	45
St. Hilaire	Mascouche	62
St. Hilaire	Vaudreuil	91
St. Hilaire	Delson	45
St. Hilaire	St. Eustache	78
St. Hilaire	St. Antoine	87
St. Hilaire	Lucien L'allier	43
St. Hilaire	Ahuntsic	47
Mascouche	Lachine	46
Mascouche	Pte St-Charles	38/46
Mascouche	Gare Centrale	44
Mascouche	Pte St. Charles	39
Mascouche	Lucien L'allier	37
Mascouche	Vaudreuil	66
Mascouche	Delson	65
Mascouche	St. Eustache	38
Mascouche	St. Antoine	46
Mascouche	Ahuntsic	32
St. Antoine	Lachine	52
St. Antoine	Pte St-Charles	56
St. Antoine	Gare Centrale	60
St. Antoine	Mascouche	46
St. Antoine	St. Hilaire	86
St. Antoine	Vaudreuil	67
St. Antoine	Delson	66
St. Antoine	St. Eustache	34
St. Antoine	Lucien L'allier	54
St. Antoine	Ahuntsic	44
Pte St. Charles	Lachine	15

Pte St. Charles	Gare Centrale	4
Pte St. Charles	Mascouche	37/46
Pte St. Charles	St. Hilaire	45
Pte St. Charles	Vaudreuil	47
Pte St. Charles	Delson	23
Pte St. Charles	St. Eustache	45
Pte St. Charles	St. Antoine	57
Pte St. Charles	Lucien L'allier	3
Pte St. Charles	Ahuntsic	18

15.02 L'article qui précède s'applique également lorsque la Compagnie exige qu'un salarié en affectation normale exécute une tâche, ou participe à une formation ou à un exercice de familiarisation ou de reconnaissance d'itinéraire à l'extérieur de son lieu d'affectation habituel.

Remarque: La Compagnie et le Syndicat se rencontrent afin de convenir de l'indemnité de déplacement applicable aux affectations à des postes éloignés ou à d'autres sites, ou en cas de changement ou de fermeture de la gare d'attache d'un salarié.

S'applique uniquement aux opérations

15.03 La gare d'attache désignée d'un salarié est la gare de BT la plus proche de son domicile.

Par exemple, si le domicile du salarié se trouve à Candiac, la gare d'attache du salarié est la gare de Candiac. Si le salarié est tenu de travailler à une autre gare, p. ex. celle de Lachine, la Compagnie verse une indemnité de déplacement conformément au barème établi dans la présente Convention.

15.04 Toute indemnité de déplacement n'est pas considéré dans le calcul de la garantie hebdomadaire ou bihebdomadaire applicables, le cas échéant.

15.05 Lorsque le salarié remplit son formulaire d'application fixe, il peut faire ses choix en fonction de se rapporter aux sites les plus proches de son adresse domiciliaire. Suite à l'attribution de son poste, si le salarié ne se voit pas octroyer en raison de son ancienneté un des 3 sites les plus proches de son adresse domiciliaire, la différence de kilométrage entre le site le plus éloigné des 3 de son adresse domiciliaire et son site de travail, en fonction du résultat de son formulaire d'application, lui sera payée pour l'aller uniquement. Le salarié sera éligible à cette indemnité sur sa semaine normale de travail et non lorsqu'il se porte volontaire pour effectuer des heures supplémentaires en dehors de sa semaine de travail normale. Le salarié qui n'indique pas ses choix de sites comme mentionné ci-haut, n'est pas éligible au paiement du kilométrage. (**S'applique uniquement à la maintenance)**

Allocation pour bottes / vestimentaires

15.06 Le 1er juin de chaque année, la Compagnie remboursera aux salariés ayant terminé leur période de probation et qui auront travaillés au moins 50% des heures au cours de l'année de référence le montant maximum de 200$ sur présentation par le salarié d'une preuve d'achat, et ce avant le 15 mai. . La Compagnie maintient sa politique prévoyant la fourniture de vêtements et de bottes d'hiver, au besoin. Après ratification de la Convention collective, l'allocation pour bottes de sécurité passera à 200 $ par année. Une année sur deux, les salariés reçoivent des bottes de sécurité « d'hiver ».

15.07 La Compagnie s'engage à verser le 1er juin une allocation vestimentaire comme suit (s'applique à la maintenance uniquement):

2022 : 300$ montant initial pour les uniformes
2023 : 200$
2024 : 200$
2025 : 200$

16.0 JOURS FÉRIÉS RECONNUS

16.01 À compter de leur embauche, tous les salariés admissibles ont droit à dix (10) jours fériés reconnus. La Compagnie peut ajuster leur horaire de travail publié et réduire leur quart normal de travail le lendemain du jour férié reconnu.

À la date d'entrée en vigueur de la présente Convention, les jours fériés reconnus sont les suivants :

Jour de l'An	Fête du Canada
Lendemain du jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi saint	Action de grâce
Fête de la Reine	Noël
Fête nationale du Québec	Lendemain de Noël

Un salarié ayant achevé sa période de probation a droit à trois (3) jours supplémentaires de flottant (voir l'article sur les vacances pour connaître la procédure à suivre).

16.02 Si le gouverneur général ou le lieutenant-gouverneur du Québec décrète un jour férié supplémentaire pendant la durée de la présente Convention qui s'applique obligatoirement aux salariés visés par la présente Convention et qui s'ajoute au nombre susmentionné de jours fériés convenus, le présent article sera modifié de façon à ajouter ce jour férié payé supplémentaire.

16.03 Un salarié admissible conformément aux dispositions de la présente Convention a droit à un jour férié payé selon les modalités ci-dessous.

1) Les salariés habituellement affectés au travail à la date où un jour férié est chômé et qui ne sont pas tenus de travailler reçoivent le salaire qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient travaillé, et à tout le moins pour la journée normale de travail. Les heures s'appliquent à la garantie hebdomadaire et au calcul des heures supplémentaires hebdomadaires.

2) Les salariés habituellement affectés au travail à la date où un jour férié est chômé et qui sont tenus de travailler reçoivent, en plus de la paie spécifié à l'article 16.03 1) ci-dessus, un taux égal à un et demi (1,5) du taux de salaire normal du salarié pour les heures réellement travaillées par ce dernier à la date du jour férié ou à tout le moins, pour la journée normale de travail. Si le salarié le désir il peut également choisir d'être seulement rémunéré à un taux égal à un et demi (1,5) de son taux de salaire normal pour ses heures réellement travaillées à la date du jour férié, et de reporter son congé auquel à tout le moins pour la journée normale de travail, auquel cas il a droit à un autre congé payé dont la date est mutuellement convenue. Les heures en temps normal s'appliquent à la garantie au calcul des heures supplémentaires. hebdomadaire. (Opération seulement)

3) Les salariés dont la période de vacances coïncide avec l'un ou l'autre des jours fériés mentionnés spécifié à l'article 16.01 obtiennent un jour(s) de congé payé(s) supplémentaire qui s'ajoute à leur période de vacances ou qui, au choix du salarié, peut être pris comme jour(s) de congé payé(s) à une date mutuellement convenue. Le salarié peut également choisir de recevoir en lieu et place un paiement correspondant à une journée normale de travail au taux de salaire en temps normal de sa classification, déterminée en fonction de sa dernière journée travaillée avant ces vacances.

4) Les salariés dont les journées de repos coïncident avec l'un ou l'autre des jours fériés mentionnés spécifié à l'article 16.01 ont droit à un jour de congé payé pris un jour où ils auraient dû normalement travailler, à une date mutuellement convenue. Le salarié peut également choisir de recevoir en lieu et place un paiement correspondant à une journée normale de travail au taux de salaire en temps normal de sa classification, déterminée en fonction de sa dernière journée travaillée avant ce jour férié. Ces heures en temps normal servent au calcul des heures supplémentaires hebdomadaires et sont en sus de toute garantie.

Remarque: Lors de l'application spécifié à l'article 16.03 (4), EXO peut ajuster l'horaire de travail publié du salarié et réduire son quart normal de travail le lendemain du jour férié reconnu. En pareil cas, les salariés dont les journées de repos coïncident avec l'un ou l'autre des jours fériés mentionnés spécifié à l'article 16.01 et qui, le jour prévu à l'horaire ajusté, ne travaillent pas selon leur affectation normale, ont droit à cette journée de congé payé.

16.04 Un salarié n’est pas admissible à un jour férié payé si :

1) Le salarié est en congé autorisé sans solde pendant plus de cinq (5) jours avant ou après le jour férié;

2) Le salarié perçoit des prestations de maladie;

3) Le salarié est absent en raison d’une mise à pied pendant plus de cinq (5) jours ouvrables avant le jour férié;
4) Le salarié perçoit des prestations de la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

16.05 Pour être admissible à un jour férié reconnu, sous réserve des exclusions prévues spécifié à l'article 16.04, un salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

1) Il doit avoir travaillé le dernier quart normal programmé avant, et le premier quart normal programmé suivant immédiatement le jour férié chômé et (ou) le jour désigné en lieu et place du jour férié, sauf si le salarié peut prouver qu’il avait un motif raisonnable de s’absenter.

2) Il doit avoir travaillé le jour férié, s’il était censé travailler ce jour-là, sauf si le salarié peut prouver qu’il avait un motif raisonnable de s’absenter.

3) Les dirigeants syndicaux élus qui s’absentent pour prendre part à des activités syndicales demeurent admissibles aux jours fériés.

S'applique uniquement aux opérations

16.06 Les salariés de réserve qui sont normalement affectés au travail un jour férié chômé et qui sont libérés de leur affectation ont droit à ce jour de congé payé sous la forme d’une journée normale de travail au taux de salaire en temps normal de leur classification. Les heures s’appliquent à la garantie hebdomadaire et au calcul des heures supplémentaires hebdomadaires.

16.07 Les salariés de réserve qui sont affectés au travail un jour férié chômé et qui ne sont pas appelés au travail ont droit à un jour de congé payé sous la forme d’une journée normale de travail au taux de salaire en temps normal de leur classification. Les heures s’appliquent à la garantie hebdomadaire et au calcul des heures supplémentaires hebdomadaires.

16.08 Les salariés de réserve qui sont affectés au travail un jour férié chômé et qui sont appelés au travail sont régis spécifier à l'article 16.03 (2). Les heures en temps normal s’appliquent à la garantie hebdomadaire, et un maximum de huit (8) heures au calcul des heures supplémentaires hebdomadaires.

17.0 VACANCES

17.01 L'année d'acquisition des congés est la période de douze (12) mois qui commence le 1er janvier et prend fin le 31 décembre. Les vacances sont octroyées aux salariés permanents compte tenu de la durée du service continu avant le 1er janvier de l'année d'acquisition des congés, comme indiqué ci-dessous.

La semaine de travail incluant le 31 décembre est la dernière semaine de l'année d'acquisition des congés aux fins de la programmation des vacances.

17.02

ANNÉE D'ACQUISITION DES CONGÉS	DROIT AU VACANCES	INDEMNITÉ DE VACANCES
Moins de 1 an	1 jour pour chaque mois de service continu pour un maximum de 10 jours	4 % de la rémunération de l'année précédente pour chaque jour de congé.
Un (1) an, mais moins de deux (2) ans	2 semaines	4 % de la rémunération de l'année précédente.
Trois (3) ans, mais moins de dix (10) ans	3 semaines	6 % de la rémunération de l'année précédente.
Dix (10) ans, mais moins de quinze (15) ans	4 semaines	8 % de la rémunération de l'année précédente.
Quinze (15) ans de service	5 semaines	10 % de la rémunération de l'année précédente.
Trente (30) ans de service	6 semaines	12 % de la rémunération de l'année précédente.

17.03 Aux fins de la programmation des vacances, les parties conviennent que la Compagnie demande aux salariés, du 1er octobre au 1er novembre de chaque année, de lui faire part de leurs préférences quant à leurs vacances.

17.04 Lors de la sélection des vacances pour les salariés qui ont été set back ou set up, afin de déterminer la classification dans laquelle ils programmeront leurs vacances, la classification dans laquelle ils ont le plus travaillées sera utilisées (Exemple : un salarié qui a travaillé 27 semaines, à titre de mécanicien de locomotive, alors il va choisir dans cette classification et demeurer avec son choix même s'il passe chef de train) (opération seulement).

17.05 Pour ce qui est des vacances durant la période d'été, les salariés ne peuvent pas prendre plus de deux (2) semaines de vacances pour la période comprise dans la

période de pointe, afin de permettre à tous les salariés de choisir des semaines de vacances durant cette période. Une fois que tous les salariés auront eu la chance de choisir leurs vacances, dans la période de pointe, les semaines restantes seront offertes par ordre d'ancienneté. La période de pointe ce défini comme étant les deux (2) dernières semaines complètes (dimanche au samedi) du mois de juin aux deux (2) premières semaines complètes (dimanche au samedi) du mois de septembre. (Opération seulement)

17.06 Les salariés de la maintenance choisiront des vacances annuelles par site et ces dernières seront attribuées selon l'ordre d'ancienneté pour ce site**.**

17.07 Les salariés de la maintenance qui changent de site (en fonction de leur choix ou par obligation) conservent leurs congés annuels qui leur ont été accordés, sans que cela n'ait d'incidence sur les autres salariés qui ont déjà eu leurs congés annuels octroyés sur le site.

17.08 Advenant qu'un salarié modifie son choix de vacances au cour de l'année, la ou les semaines de vacances qui deviennent disponibles, seront offert par ancienneté aux autres salariés du site (Maintenance seulement).

.

17.09 La Compagnie fixe le nombre de salariés en vacances par semaine en fonction des exigences opérationnelles. Les salariés présentent leurs demandes de vacances au moyen du système de traitement des choix de vacances en ligne, et leur période de préférence leur est allouée par classification selon l'ordre d'ancienneté. Les demandes de vacances sont traitées le premier lundi suivant le 1er novembre de chaque année et les résultats sont affichés dans le système de traitement des choix de vacances en ligne dans les deux (2) jours. La compagnie déploiera tous les efforts possibles pour mettre en place un système électronique qui remplacera le système de demandes sur papier actuel.

17.10 Tout salarié qui omet de présenter ses dates de préférence pour les vacances au plus tard à la date limite sera privé du droit d'exercer sa priorité d'ancienneté dans le choix de ses dates de congé. De plus, le salarié qui n'aura pas fourni ses dates de vacances, la Compagnie déterminera la période de vacances du salarié, et ce dernier sera informé des dates de ses vacances au moins quatre (4) semaines à l'avances.

17.11 Tous les salariés doivent prendre leurs vacances par période d'au moins une (1) semaine de travail (du dimanche au samedi). Des droits à vacances portant sur une fraction de semaine peuvent être pris en jours de congé unitaires, auquel cas toutes les dispositions de l'article 18 s'appliquent, et la demande de congé doit être présentée en mains propres au superviseur de l'équipe. Tous les jours de vacances doivent être pris avant la fin de l'année d'acquisition des congés. Toutes les vacances doivent être prises avant la fin de l'année de vacances. Les employés peuvent choisir au moment de l'offre de vacances de réserver une (1) semaine de vacances annuelles et de demander des jours de vacances individuels (flottants) selon le processus suivant prévu à l'article 18.

17.12 Lorsque les vacances d'un salarié est interrompu en raison d'une maladie ou lésion grave exigeant que le salarié soit hospitalisé, la période d'hospitalisation est considérée comme étant un congé de maladie. La partie des vacances du salarié considérée comme un congé de maladie au titre de la présente disposition n'est pas déduite des crédits de vacances du salarié.

Tous les jours de vacances restantes à la suite de ce changement doivent être reprogrammés à une date mutuellement acceptable pour le salarié et son superviseur au cours de la même année d'acquisition des congés. Tous les jours de vacances restantes reportés à l'année suivante seront planifié mutuellement entre le salarié et la compagnie.

17.13 Le premier lundi de chaque mois, la compagnie publiera un bulletin répertoriant toutes les semaines disponibles, le bulletin d'affichage fermera 6 jours après son émission. Les employés souhaitant modifier leur semaine de vacances peuvent le faire en soumettant une offre via l'OBS en demandant la ou les semaines qu'ils souhaitent soumissionner et la ou les semaines auxquelles ils renoncent. La compagnie publiera un bulletin informant de tous les changements. Lorsqu'une semaine est vacante et non pourvu par offre et qu'il n'est pas possible d'afficher la semaine vacante, au cas par cas, la compagnie attribuera la/les semaine (s) vacante (s) au salarié le plus senior qui la/les demande.

18.0 CONGÉS FLOTTANTS

18.01 Un congé flottant doit être pris conformément aux modalités ci-dessous.

1) Le salarié avise son supérieur (ou répartiteur) par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date à laquelle il souhaite prendre son congé payé. S'il ne reçoit pas de réponse de son superviseur (ou répartiteur) dans les quatre (4) jours suivant la demande, le jour de congé flottant est automatiquement approuvé.

2) La Compagnie approuve les jours de congé flottant en fonction de ses besoins en effectif et des exigences de service.

3) Aucun congé flottant ne peut être planifié entre le 15 décembre et le 5 janvier.

4) Le salarié est rémunéré pour un congé flottant conformément aux dispositions des articles 49 et 64.01.

5) Les salariés qui omettent d'exercer leurs droits à un congé flottant avant le 16 décembre sont payés 100 % des jours de congé flottant restants lors du jour de paie suivant en décembre.

19.0 RÉGIME DE RETRAITE

19.01 Lorsqu'un salarié a terminé sa période de probation de six (6) mois (article 9), la participation à un régime de retraite lui est proposée.

19.02 La Compagnie et le salarié versent chacun une cotisation égale à 4,5 % du salaire de base du salarié.

19.03 Il incombe au salarié de communiquer au gestionnaire du fonds de retraite ses instructions de placement.

19.04 Les salariés sont également autorisés à verser au régime de retraite une cotisation supplémentaire pouvant aller de 1 % à 8 % de leur salaire de base.

19.05 Les salariés pourront utiliser leur contribution (portion salarié seulement) au REER (régime de retraite) dans le cadre du régime d'accession à la propriété (RAP).

20.0 AVANTAGES SOCIAUX

20.01 Assurance collective

Lorsqu'un salarié a terminé sa période de probation de six (6) mois (article 9), la participation à un régime complet d'assurance collective est obligatoire pour lui et est proposée pour les personnes à sa charge. Les primes du régime d'assurance sont payées conjointement par la Compagnie et le salarié. Le montant payé par le salarié est fixé pour la période indiquée au l'article 20.02.

La Compagnie remet au Syndicat, à titre d'information, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la Convention collective, un exemplaire de la police-en vigueur auprès de la compagnie d'assurance choisi par la compagnie. Cette assurance demeure en vigueur pendant la durée de la Convention collective; elle ne peut être modifiée sans l'accord du Syndicat. Un sommaire de toutes les prestations sera remis à tous les salariés et comprendra notamment les prestations décrites ci-après.

20.02 Cotisations au régime d'assurance

À compter de la signature de la Convention collective et jusqu'à sa date de renouvellement, les salariés doivent cotiser les montants suivants :

9,84 $ par paie, pour l'assurance individuelle
22,70 $ par paie, pour l'assurance familiale

20.03 **Assurance vie**

Un salarié qui est à l'emploi de la compagnie est admissible à l'assurance-vie prévue au *régime des employés horaires syndiqués*. Le montant de l'assurance-vie qui a été établi est assujetti aux conditions précisées au régime en vigueur (voir annexe 1).

Un salarié est admissible à une assurance vie dont le montant de couverture correspond à un (1) an de salaire de base, arrondi à la hausse au millier de dollars (1000$) près; avec un montant minimale de 50 000$ payable dans le cas de son conjoint, la prestation d'assurance vie s'élève à 5 000 $, et ses enfants, à 3 000 $ chacun.

De plus, une garantie facultative est proposée aux salariés et aux personnes à charge qui souhaitent augmenter le montant de couverture de base.

20.04 **Assurance décès et mutilation accidentels (DMA)**

Un salarié qui est à l'emploi de la compagnie est admissible à l'assurance décès ou mutilation par accident prévue au *régime des employés horaires syndiqués*. Le montant dans de tel circonstance est celui qui a été établi est assujetti aux conditions précisées au régime en vigueur (voir annexe 1).

De plus, une garantie facultative est proposée aux salariés et aux personnes à charge qui souhaitent augmenter le montant de couverture de base.

20.05 **Invalidité de courte durée**

Un salarié qui est à l'emploi de la compagnie est admissible à l'assurance invalidité de courte durée prévue au *régime des employés horaires syndiqués*. Le montant de l'assurance invalidité de courte durée qui a été établi est assujetti aux conditions précisées au régime en vigueur (Annexe 1)

20.06 **Invalidité de longue durée**

Un salarié qui est à l'emploi de la compagnie peut être admissible à l'assurance invalidité de longue durée prévue au *régime des employés horaires syndiqués*. Le montant de l'assurance invalidité de longue durée qui a été établi est assujetti aux conditions précisées au régime en vigueur (Annexe 1).

20.07 **Assurance maladie complémentaire**

Un salarié qui est à l'emploi de la compagnie est admissible à l'assurance maladie complémentaire prévue au *régime des employés horaires syndiqués* (Annexe 1).

Une couverture complémentaire est disponible et elle inclut les dépenses suivantes :

L'achat de médicaments génériques : cent pour cent (100 %).

Achat de médicaments originaux : quatre-vingts pour cent (80 %).

Maximum de 1500$ pour tous les services paramédicaux par assuré, un traitement par jour, par spécialiste, professionnel dûment reconnu et autorisé par l'organisme responsable.

Les services sont les suivants :

Pour tous les services paramédicaux par assuré, un traitement par jour, par spécialiste, professionnel dûment reconnu et autorisé par l'organisme responsable.

Couverture paramédicale qui comprendra le service de praticiens autorisés comme orthophonistes, ostéopathes, podiatres, naturopathes, acupuncteur, podologue.

Inclus les services de chiropraticiens, massothérapeute agréé.

20.08 **Soins de la vue**

Les soins de la vue suivants sont remboursés dans la mesure où ils sont prescrits par un optométriste ou un ophtalmologiste, sauf indication contraire :

- Examens de la vue : couvert à 100% (un (1) examen chaque vingt-quatre (24) mois pour les adultes et un (1) examen chaque douze (12) mois pour les enfants).

- Achat de lunettes (verres correcteurs et monture) ou de lentilles cornéennes : maximum de 325 $ par période de vingt-quatre (24) mois pour tous les âges, peu importe la prescription.

20.09 **Régime de soins dentaires**

Un salarié qui est à l'emploi de la compagnie est admissible à l'assurance soins dentaires prévue au *régime des employés horaires syndiqués* (Annexe 1).

À compter du traitement qui a commencé le 1er janvier 2022 ou après, les frais admissibles seront définies comme les montants en vigueur le jour de ce traitement, selon le guide des tarifs des associations dentaires provinciales pour l'année 2022.

À compter du traitement qui a commencé le 1er janvier 2023 ou après, les frais admissibles seront définies comme les montants en vigueur le jour de ce traitement, selon le guide des tarifs des associations dentaires provinciales pour l'année 2023.

À compter du traitement qui a commencé le 1er janvier 2024 ou après, les frais admissibles seront définies comme les montants en vigueur le jour de ce traitement, selon le guide des tarifs des associations dentaires provinciales pour l'année 2024.

À compter du traitement qui a commencé le 1er janvier 2025 ou après, les frais admissibles seront définies comme les montants en vigueur le jour de ce traitement, selon le guide des tarifs des associations dentaires provinciales pour l'année 2025.

Le régime de soins dentaires rembourse, sans franchise et avec coassurance, les frais raisonnables et habituels pour les soins jugés nécessaires dans les catégories suivantes : soins préventifs, soins de base, endodontie, parodontie, soins majeurs, sauf indication contraire.

Les frais admissibles sont remboursés selon le guide des tarifs des généralistes et des chirurgiens-dentistes déterminés pour l'année courante, en vigueur dans la province où les traitements sont prodigués.

Le régime rembourse :

- Cent pour cent (100 %) des soins préventifs de base (une (1) fois tous les neuf (9) mois).
- Quatre-vingts pour cent (80 %) des soins de base.
- Cinquante pour cent (50 %) des soins d'endodontie et de parodontie.
- Cinquante pour cent (50 %) des soins majeurs.

Le montant de remboursement annuel est de :

À compter du 17 août 2022, le montant annuel maximal passera de 2 000$ à 2 150 $.

À compter du 1er janvier 2023, le montant annuel maximal passera de 2,150$ à 2,300 $.

À compter du 1er janvier 2024, le montant annuel maximal passera de 2,300$ à 2,450 $.

20.10 **Carte d'assurance médicaments**

Une carte d'assurance médicaments permettant le paiement différé de l'assureur au salarié sera remise à tous les salariés admissibles à l'assurance médicaments.

21.0 CONGÉ DE MALADIE

21.01 Un salarié absent ou en retard doit en informer verbalement son superviseur immédiat dans un délai raisonnable avant le début de l'horaire normal de travail en téléphonant au numéro qui lui a été indiqué, afin de préciser le motif de son absence ou de son retard et la durée probable de cette absence ou de ce retard, à moins qu'il soit dans l'impossibilité de téléphoner; il lui incombe alors de prouver cette impossibilité.

Pour un salarié des opérations, ce dernier doit aviser son répartiteur dans un délai minimum de deux (2) heures et demie avant le début de son affectation.

21.02 La Compagnie peut exiger un certificat médical en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à trois (3) jours ouvrables consécutifs. Le certificat doit être envoyé au Service des ressources humaines aussitôt que le salarié est de retour au travail, ou au plus tard dans les cinq (5) jours suivant le début de son absence, s'il s'absente pendant plus de cinq (5) jours.

S'applique uniquement aux opérations

21.03 Les salariés qui s'absentent pour cause de maladie doivent se déclarer en état de travailler avant que la période de suspension de leur affectation prenne fin comme condition de leur retour au travail.

21.04 Tout salarié qui se présente au travail et qui commence son affectation, mais qui est incapable de terminer sa journée d'affectation après avoir été témoin d'un accident, d'un décès ou d'une blessure en milieu de travail a droit à son salaire pour sa journée complète de travail.

21.05 Les salariés qui se présentent au travail, mais qui sont capables de travailler seulement une partie de la journée pour cause de maladie sont rémunérés pour les heures réellement travaillées, et leur garantie hebdomadaire est réduite seulement du nombre d'heures qu'ils ont été incapables de travailler ce jour-là.

22.0 EXAMENS MÉDICAUX

22.01 Les examens médicaux et les examens de la vue/l'ouïe exigés par la Compagnie (les examens médicaux périodiques) sont organisés et payés par la Compagnie. Les salariés sont entièrement indemnisés pour la perte de salaire lorsqu'ils sont tenus de se rendre à un examen médical au cours d'une journée normale de travail.

22.02 Lorsque les salariés sont tenus de se rendre à un examen médical périodique au cours d'un jour de repos prévu (L'article 54.01 Maintenance et l'article 67.02 Opération s'appliquent), avant ou après leur affectation ou entre deux (2) périodes d'affectation, dans le cas d'une affectation fractionnée, ils reçoivent quatre (4) heures de paie. Si le salarié doit se déplacer pour se rendre à l'examen médical entre deux (2) périodes d'affectation, dans le cas d'une affectation fractionnée, la Compagnie prend en charge le transport aller-retour. Les heures en temps normal payées pour les examens médicaux périodiques sont prises en compte dans le calcul de la garantie hebdomadaire et des heures supplémentaires.

22.03 Les salariés affectés à un poste éloigné qui sont tenus de se déplacer du lieu de leur affectation pour se rendre à un examen médical ou à un examen de la vue/l'ouïe exigé par la Compagnie (examen médical périodique) sont entièrement indemnisés pour la perte de salaire lorsqu'ils sont tenus de s'y rendre au cours d'une journée normale de travail. L'article 15 s'applique au trajet aller-retour au lieu d'affectation de leur poste éloigné.

22.04 Les salariés affectés à un poste éloigné qui sont tenus de se déplacer du lieu de leur affectation pour se rendre à un examen médical ou à un examen de la vue/l'ouïe exigé par la Compagnie (examen médical périodique) au cours d'un jour de repos prévu reçoivent quatre (4) heures de paie. L'article 15 s'applique au trajet aller-retour au lieu de leur affectation en région éloignée (L'article 54.01 Maintenance et l'article 67.02 Exploitation s'appliquent).

23.0 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

23.01 La Compagnie doit prendre toutes les mesures raisonnables pour maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire et protéger la santé de ses salariés durant leurs heures de travail. À cette fin, le comité Santé et sécurité agit en conséquence. Le Syndicat prend les mesures nécessaires pour aider la direction à promouvoir les programmes de santé et sécurité conformément aux lois relevant de la CNESST.

23.02 La Compagnie doit fournir, le cas échéant, les dispositifs de sécurité et les autres équipements nécessaires visant à protéger les salariés contre le risque de blessure. Il incombe aux salariés de veiller au bon entretien de ces équipements et d'utiliser ou de porter les dispositifs et vêtements de protection de façon appropriée, conformément aux exigences de la Compagnie et de la CNESST.

23.03 Dans le souci de veiller à la sécurité, à la santé et au bien-être de tous les salariés, les deux parties reconnaissent la nécessité d'une coopération pleine et entière des salariés en ce qui a trait au respect des politiques et des procédures de la Compagnie, ainsi que de la réglementation et de la législation relevant de la CNESST.

23.04 Toute violation des politiques, des procédures ou de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail peut donner lieu à une mesure disciplinaire.

23.05 Toutes les chaussures de sécurité doivent satisfaire à la norme CSA protégeant l'intégralité du pied, cheville incluse, et les salariés doivent les porter en permanence lorsqu'ils sont en service.

23.06 Dès leur embauche, les salariés en probation doivent avoir des bottes de sécurité et les porter lorsqu'ils sont en service; ils deviennent admissibles à l'allocation pour les bottes de sécurité s'ils terminent leur période de probation avant la première période de paie du mois de juin.

23.07 Tous les salariés doivent porter des casques de protection et des lunettes de sécurité dans les lieux désignés; ces équipements de protection sont fournis par la Compagnie. Les lunettes de sécurité doivent être conformes aux normes CSA.

23.08 La Compagnie fournit les verres correcteurs et les montures aux salariés tenus de porter des lunettes de sécurité sur ordonnance. La Compagnie choisit le fabricant et le fournisseur de produits optiques et les salariés suivent la procédure applicable. La Compagnie assume le coût d'achat et de délivrance des lunettes de sécurité sur

ordonnance, sauf si leur perte ou leur destruction est imputable à la négligence du salarié.

23.09 Lorsque la Compagnie fournit des dispositifs de protection au travail aux fins de santé et sécurité, tous les salariés doivent les porter en permanence de la façon appropriée lorsqu'ils sont en service conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (Québec), RLRQ, c. S-2.1 (la « LSST »), relevant de la CNESST.

23.10 Un salarié qui se blesse au travail et qui est incapable de finir son quart est payé pour les heures restantes de son quart. Le salarié blessé doit être transporté à l'hôpital ou chez un médecin, conformément aux directives de la CNESST, selon la gravité de son état, aux frais de la Compagnie. Tous les incidents donnant lieu à une blessure doivent être immédiatement signalés au superviseur.

23.11 Un salarié qui s'absente du travail en raison d'une maladie ou d'une lésion professionnelle a le droit, sous réserve des règles d'ancienneté, d'être réintégré à son ancien poste aussitôt qu'il est physiquement capable d'effectuer toutes les tâches de sa classification. Ce retour au travail est conditionnel à la présentation d'un certificat délivré par un médecin-praticien.

23.12 Conformément aux dispositions de la LSST, un salarié qui s'absente du travail en raison d'une maladie ou d'une lésion professionnelle, mais qui est capable d'accomplir les tâches essentielles d'une autre classification doit collaborer en vue d'être affecté à des tâches modifiées et appropriées au sens défini dans la LSST.

23.13 Un comité Santé et sécurité composé de trois (3) représentants nommés par la Compagnie et de trois (3) salariés et deux (2) salariés suppléants de la Compagnie nommés par le Syndicat est formé et maintenu pendant la durée de la présente Convention. Les deux (2) salariés suppléants ont le droit d'assister aux réunions du comité Santé et sécurité. Le comité Santé et sécurité exerce les fonctions prévues dans la LSST. Plus particulièrement, les fonctions du comité Santé et sécurité sont :

1) D'effectuer des inspections des installations;

2) De se réunir chaque mois;

3) De formuler des recommandations auprès de la direction en matière de santé et sécurité;

4) De favoriser de toute autre manière la conformité au présent article et à la législation applicable.

23.14 La Compagnie enquête et fait rapport au comité sur tout accident ayant causé une blessure potentiellement invalidante, ou mettant en cause des circonstances inhabituelles.

23.15 Le Syndicat doit appuyer toute mesure que la Compagnie pourrait prendre en vue de mettre en œuvre l'une ou l'autre des recommandations du comité Santé et sécurité, et le Syndicat s'engage à déployer tous les efforts possibles pour s'assurer qu'aucun salarié n'abuse des droits conférés par la législation en matière de santé et sécurité du travail, et que les règles et les procédures de sécurité de la Compagnie sont respectées et appliquées.

23.16 La Compagnie s'assure que le président du comité Santé et sécurité représentant le Syndicat, ou son représentant désigné, accompagne l'inspecteur de la CNESST lorsque ce dernier effectue une inspection des installations. Les résultats de l'inspection sont présentés au comité Santé et sécurité.

23.17 **Arrêt de travail en raison d'un danger inattendu**

Si un salarié a des motifs raisonnables de croire qu'il existe un danger pour :

a) sa propre santé ou sécurité;

Ou

b) pour celle d'un autre salarié; il doit en aviser immédiatement son superviseur. Dès que la Compagnie est avisée des « conditions de travail dangereuses », le superviseur communique immédiatement avec le représentant syndical membre du comité Santé et sécurité afin qu'il enquête sur le danger inattendu ou les conditions de travail dangereuses. En cas de désaccord entre le salarié et son superviseur, le salarié est affecté à une autre tâche et la Compagnie doit, sans retard déraisonnable, réaliser une enquête en présence d'un délégué de chaque partie représentée au comité.

Le salarié concerné peut assister à l'enquête, de même qu'un représentant syndical. Si, à la suite de l'enquête, il n'y a pas d'entente quant à l'existence réelle d'un danger, la Compagnie avise l'inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, qui rendra jugement, et le salarié concerné sera présent lors de cette inspection. Cette procédure n'a pas pour but d'empêcher le recours à la procédure normale de grief.

L'arrêt de travail tel que défini en a) ci-dessus et fait de bonne foi ne peut être associé à un acte de grève, tel que mentionné à l'article 47.0 de la présente Convention collective.

24.0 PAUSE / AIRE COMMUNE / CASIER

La Compagnie met à la disposition des salariés de la maintenance, pour tous les sites, un lieu éloigné des aires de travail pour permettre aux salariés de prendre leurs repas et leurs pauses. Ces lieux sont dotés de fours à micro-ondes et de réfrigérateurs suffisants pour le nombre de salariés.

La Compagnie met également à disposition des toilettes propres et des casiers doivent être fournis aux employés à leur lieux de prise de service ainsi qu'à leurs lieux de repos, un minimum de deux casiers par salarié Le tout doit être entretenu avec un service d'entretien adéquat.

25.0 LOI SUR LA SÉCURITÉ FERROVIAIRE

À titre de référence section 20 (1) de la Loi sur la sécurité ferroviaire, LR 1985, C32 (4e)

Remarque : Tout changement pendant la durée de la convention collective sera affiché sur tous les sites et sera ajouté à la nouvelle convention collective une fois qu'une nouvelle convention collective aura été négociée. Le Syndicat participera à informer tous les membres de tout changement qui surviendrait.

26.0 CONGÉ POUR DEUIL

26.01 Les salariés qui ont terminé leur période de probation ont droit au congé pour deuil selon les modalités décrites ci-après. Pour les salariés qui sont toujours en probation, ils auront droit au congé de deuil conformément à la *Loi sur les normes du travail (Québec).*

26.02 En cas de décès du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, ou d'un enfant mort-né, d'un salarié, celui-ci a droit à un congé pour deuil payé d'au plus cinq (5) jours ouvrables à compter du décès.

26.03 En cas de décès d'un membre de la famille immédiate d'un salarié (père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, grands-parents, grands-parents du conjoint, petit-enfant, demi-frère ou demi-sœur), le salarié a droit à un congé pour deuil payé d'au plus trois (3) jours ouvrables à compter du décès.

26.04 Les parties reconnaissent que les services d'inhumation peuvent avoir lieu à une date différente des services funéraires. À cet égard, à la demande du salarié, le congé de trois (3) ou cinq (5) jours peut être fractionné afin que le salarié puisse assister aux deux (2) événements.

Si le décès survient durant les vacances ou un jour férié du salarié, ce dernier a droit au nombre de jours de congé payé égal au nombre de jours qu'il a perdu.

27.0 CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

27.01 Le salarié a droit à deux (2) jours de congé, sans perte de salaire, à la naissance de son enfant, lors de l'adoption de son enfant, ou en cas d'interruption de grossesse à la vingtième semaine ou plus de grossesse.

27.02 Ce congé doit être pris dans les quinze (15) jours de l'arrivée de l'enfant (sortie de l'hôpital) au domicile de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, de l'interruption de grossesse.

28.0 CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

28.01 Un salarié peut s'absenter du travail dix (10) jours par année pour s'acquitter d'obligations relatives aux soins, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint en raison de l'état de santé d'un proche ou d'une personne pour laquelle le salarié agit à titre d'aidant naturel, comme il doit en être attesté par un professionnel du domaine de la santé et des services sociaux.

Ces congés peuvent être fractionnés en jours. Si la Compagnie y consent, une journée peut également être fractionnée.

La Compagnie peut demander au salarié, si les circonstances le justifient, compte tenu plus particulièrement de la durée ou de la nature répétitive des absences, de lui remettre un document attestant des motifs de ses absences.

Le salarié doit aviser la Compagnie de son absence et du motif de son absence le plus rapidement possible et il doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter le temps qu'il prend et la durée du congé.

Un salarié ayant accumulé trois (3) mois de service continu a droit au paiement de ses deux (2) premières journées prises sur dix (10) jours par année pour prendre soin d'un proche ou d'une personne pour laquelle il agit à titre d'aidant naturel en cas de maladie ou à la suite d'un don d'organe ou de tissus, d'un accident, d'un acte de violence familiale ou de violence sexuelle, ou d'un crime.

28.02 Un salarié peut s'absenter du travail pendant au plus seize (16) semaines au cours d'une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit à titre d'aidant naturel, comme en atteste un professionnel du domaine de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (Québec), c. C-26 (le « Code des professions »), en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave. Si ce parent ou cette personne est un enfant mineur, la période de congé ne peut dépasser trente-six (36) semaines au cours d'une période de douze (12) mois.

28.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant au plus vingt-sept (27) semaines au cours d'une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou d'une personne pour laquelle le salarié agit à titre d'aidant naturel, comme en atteste un professionnel du domaine de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle et confirmée par un certificat médical; le salarié a droit à une prolongation de ce congé, qui prend fin au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de l'absence, si cette personne est l'enfant mineur du salarié.

29.0 CONGÉ POUR MARIAGE

Un salarié peut s'absenter du travail sans réduction de salaire le jour de son mariage si celui-ci est célébré au cours d'une journée normale de travail (ou conformément à la norme minimale prévue par la loi si celle-ci est plus avantageuse pour le salarié. Si la loi est modifiée, les parties sont tenues de se conformer aux dispositions de la loi.)

Un salarié peut également s'absenter du travail au cours d'une journée normale de travail, sans solde, le jour du mariage de l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- Son enfant, son père, sa mère, son frère, sa sœur ou un enfant de son conjoint.

- Le salarié doit donner à la Compagnie un préavis d'absence d'au moins une (1) semaine.

30.0 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

30.01 Une salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'au plus dix-huit (18) semaines conformément à la *Loi sur les normes du travail* (Québec), c. N-1.1 (la « LNT »). Le congé ne peut commencer avant la seizième (16e) semaine précédant la date d'accouchement prévue.

30.02 Un salarié admissible au congé de paternité peut obtenir un congé d'au plus cinq (5) semaines conformément à la LNT. Le congé ne peut commencer avant la naissance de l'enfant.

30.03 Le salarié (la salariée enceinte, le conjoint d'une femme ayant donné naissance à un enfant ou un salarié adoptant un enfant qui n'est pas en âge scolaire) a droit à un congé parental sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines conformément à la LNT.

Pour les naissances après le 1 janvier 2021, le congé parental sans solde peut durer jusqu'à soixante-cinq (65) semaines

30.04 À la fin de tout congé, la Compagnie doit réintégrer le salarié à son poste habituel avec les mêmes avantages, incluant le salaire auquel il aurait eu droit s'il ne s'était pas absenté du travail.

30.05 Durant son absence, le salarié concerné continue d'accumuler l'ancienneté. Si le salarié ne reprend pas le travail en temps voulu et qu'il est apte au travail, il perd son ancienneté et son emploi.

30.06 Un salarié qui souhaite se prévaloir d'un tel congé doit donner à la Compagnie un préavis de trois (3) semaines avant son départ et de trois (3) semaines avant son retour au travail.

31.0 CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES

31.01 La Compagnie paie à un salarié cité à comparaître ou devant exercer la fonction de juré et dont l'affectation entraîne une perte d'heures de travail, la différence entre le montant payé par le tribunal pour son affectation et le montant de son salaire de base pour la période d'affectation pendant laquelle il aurait normalement travaillé, excluant le remboursement par le tribunal des repas, du logement et du transport. Si l'affectation à la fonction de juré coïncide avec les vacances du salarié, les vacances de ce dernier est reporté à un moment mutuellement convenu entre le salarié et la Compagnie.

31.02 Le salarié doit remettre à la Compagnie un relevé du tribunal faisant état de l'indemnité de juré payée par le tribunal et des jours au cours desquels le salarié a exercé la fonction de juré.

31.03 Lorsqu'il est comparaît devant un tribunal en tant que témoin pour la Compagnie, ou lors d'une enquête du coroner si la Compagnie est partie prenante, ou encore s'il est cité à comparaître par la couronne ou par un organisme gouvernemental dans une affaire où la Compagnie est partie prenante, la Compagnie paie au salarié toutes les heures perdues à son taux de salaire de base, ou si sa comparution est prévue un jour de repos, elle paie ses heures de présence réelle, le minimum étant de huit (8) heures. Le présent article s'applique à un salarié partie à une action civile intentée contre lui alors qu'il exerçait ses fonctions au nom de la Compagnie.

Le présent article ne s'applique pas si le salarié fait l'objet d'une enquête criminelle. Dans tous les cas, une attestation de l'indemnité de témoin doit être remise à la Compagnie.

32.0 CONGÉS AUTORISÉS

32.01 Un salarié ayant terminé sa période de probation peut présenter une demande écrite de congé autorisé sans solde pour un motif acceptable, et si le congé autorisé est accordé par écrit, son ancienneté continue de s'accumuler durant son absence. Un salarié qui omet de reprendre le travail à l'expiration de son congé autorisé est traité conformément à l'article 10.

Il est entendu que le salarié doit épuiser tous ses jours de vacances non encore prévus et tous ses jours de congés flottants restants avant que la Compagnie puisse lui accorder un congé autorisé.

32.02 Si la durée du congé autorisé ne dépasse pas trente (30) jours, la Compagnie continue de payer les primes du régime d'assurance collective. Si la durée du congé autorisé est supérieure à trente (30) jours, le salarié est tenu de payer à la Compagnie, à l'avance et chaque mois, la totalité des primes exigibles pour ses protections.

33.0 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

33.01 Réclamations de salaire et allégations de violation de la convention collective

33.02 Un grief s'entend d'une plainte concernant l'interprétation, l'application ou la violation alléguée de la présente Convention collective.

33.03 N'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs peut être omise ou prolongée avec l'accord mutuel de la Compagnie et du Syndicat consigné par écrit.

Remarque: Il est entendu que si un salarié ou le Syndicat ne respecte pas les délais prescrits dans le présent article, le grief sera rejeté par la Compagnie.

33.04 Étape 1 – Présentation du grief au supérieur désigné

Dans les trente (30) jours civils suivant la date à laquelle le salarié a eu ou aurait dû avoir connaissance des faits à l'origine de la plainte, il peut à tout moment soumettre une plainte écrite à son supérieur immédiat, sans recourir à la procédure de règlement des griefs décrite aux présentes. Le supérieur immédiat pourra s'efforcer de remédier au problème dans les trente (30) jours civils suivant la date de réception de la plainte; le salarié peut aussi passer outre à cette démarche et acheminer le grief directement au président de griefs, qui amorcera la procédure de règlement du grief à l'étape 2.

Remarque: Pour les salariés qui participent aux activités d'exploitation des trains de banlieue, le supérieur immédiat est le directeur adjoint, Opérations.

33.05 Étape 2 – Appel auprès du cadre désigné de la Compagnie

Si le supérieur immédiat ne donne pas de réponse dans le délai prescrit ou si sa réponse est inacceptable, le président des griefs peut soumettre le grief au directeur adjoint ou à son remplaçant désigné au plus tard trente (30) jours civils suivant la réception d'une réponse ou l'absence de réponse. Le président des griefs soumet au directeur adjoint ou à son remplaçant désigné une déclaration écrite, signée et datée énonçant le grief. Cette déclaration doit mentionner clairement la nature du grief, l'article ou les articles de la Convention collective qui auraient été mal appliqués ou mal interprétés et la solution ou réparation souhaitée. Le directeur adjoint ou son remplaçant désigné dispose de trente (30) jours à partir de la date où il a reçu le grief pour rendre sa décision.

Remarque: Pour les salariés qui participent aux activités d'exploitation des trains de banlieue, le supérieur immédiat est le directeur adjoint, Opérations.

33.06 **Étape 3 – Appel auprès du gestionnaire, ressources humaines**

33.07 Si le directeur adjoint ne donne pas de réponse dans le délai prescrit ou si sa réponse est inacceptable, le président général peut soumettre le grief au gestionnaire, ressources humaines ou à son remplaçant désigné au plus tard soixante (60) jours civils suivant la réception d'une réponse ou à défaut d'une réponse.

Dans les soixante (60) jours civils suivant le dépôt de l'appel de l'étape 3, le gestionnaire, ressources humaines ou son remplaçant désigné peut rencontrer le président général ou son délégué pour discuter du grief, avant de rendre sa décision par écrit. Si la Compagnie estime qu'une réunion n'est pas nécessaire, il soumettra une réponse écrite expliquant en détail la position de la Compagnie, au plus tard soixante (60) jours après réception du grief de l'étape 3.

33.08 Il est expressément entendu que pour formuler une plainte ou un grief, le salarié doit suivre la procédure telle qu'elle est énoncée dans le présent article. De plus, en attendant que la plainte ou le grief soit réglé, le salarié doit continuer de vaquer aux tâches qui lui sont habituellement confiées par ses supérieurs (à moins d'avoir été suspendu ou congédié), si ces tâches ne mettent pas en danger la vie, la santé ou la sécurité du salarié ou d'autrui.

33.09 **Grief de principe**

33.10 Le Syndicat ou la Compagnie peut déposer un grief de principe. Le grief de principe désigne un grief sur des allégations de fausse interprétation ou de violation d'une disposition de la présente Convention collective ou de toute autre politique ou directive de la Compagnie. Le grief de principe est déposé par écrit au plus tard soixante (60) jours civils après la survenue de l'incident ayant donné lieu au grief, et la procédure de règlement peut débuter à l'étape 2 ou à l'étape 3.

33.11 Au plus tard soixante (60) jours civils après le dépôt du grief de principe, les représentants de la Compagnie et du Syndicat se réunissent pour formuler une réponse écrite au grief.

33.12 **Appel contre des mesures disciplinaires**

33.13 **Étape 2 – Appel auprès du cadre désigné de la Compagnie**

Le salarié ou le président des griefs peut en appeler par écrit auprès du cadre désigné de la Compagnie dans les trente (30) jours civils suivant la date où le salarié est informé des mesures disciplinaires.

L'appel consiste en un exposé écrit du point de vue du salarié ou du Syndicat qui explique pourquoi les mesures disciplinaires devraient être atténuées ou abandonnées.

Une décision est rendue par écrit dans les trente (30) jours civils suivant la date de l'appel.

Étape 3 – Appel auprès du gestionnaire, ressources humaines

Dans les soixante (60) jours civils suivant la décision rendue à l'étape 2, le président général peut en appeler par écrit auprès du gestionnaire, ressources humaines ou de son remplaçant, qui doit rendre une décision par écrit dans les soixante (60) jours civils suivant la date de l'appel.

33.14 **Appel contre des mesures disciplinaires (Renvoi)**

Lorsque la sanction disciplinaire est un renvoi, la procédure d'appel débute à l'étape 3.

33.15 **Étape 3 – Appel auprès du gestionnaire, ressources humaines**

Dans les soixante (60) jours civils suivant la date où le salarié est informé de son congédiement, le président général peut en appeler par écrit auprès du gestionnaire, ressources humaines ou de son remplaçant, qui doit rendre une décision par écrit dans les soixante (60) jours civils suivant la date de l'appel.

33.16 **Règlement de l'appel et arbitrage**

33.17 Les décisions prises de concert par la Compagnie et le Syndicat concernant le règlement du grief déposé par un salarié, le Syndicat ou la Compagnie sont définitives et lient la Compagnie et le Syndicat.

33.18 Les représentants syndicaux et les plaignants qui prennent du temps sur leurs heures normales de travail pour traiter des griefs selon les dispositions du présent article le font sans perte de rémunération ni d'avantages jusqu'à l'étape 3 (inclusivement) de la procédure de règlement du grief. La personne doit au préalable obtenir de son supérieur immédiat la permission de s'absenter pour ce motif durant ses heures normales, permission qui ne peut lui être refusée sans raison valable.

33.19 Si la procédure n'aboutit pas à un règlement du grief, celui-ci peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties à la procédure d'arbitrage prévue dans la présente Convention collective, au plus tard soixante (60) jours civils après que la décision définitive a été rendue. Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est soumise dans le délai prescrit, le grief sera considéré comme ayant été abandonné. Les parties peuvent prolonger ces délais d'un commun accord.

Remarque : Tous les griefs seront laissés en suspens pendant que les cas attendent d'être pris au rôle à l'BACF (CROA), à l'arbitrage «ad hoc » ou au règlement

33.20 Si le grief, tel qu'il est défini dans la procédure de règlement des griefs, a régulièrement franchi toutes les étapes obligatoires de la procédure de règlement des griefs énoncée aux présentes et n'a pas été réglé, abandonné ni retiré, il peut être soumis au Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada en vue d'obtenir un règlement sans appel et exécutoire, sans arrêt de travail.

33.21 Aucun ajustement de nature monétaire ne sera versé rétroactivement à la date de la plainte initiale ou des faits allégués qui a été dûment communiquée conformément à la procédure de règlement des griefs.

33.22 Le Syndicat et la Compagnie sont régis par le Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada et par l'accord de règlement des différends en vigueur.

34.0 ENQUÊTES ET MESURES DISCIPLINAIRES

34.01 Si une enquête est ouverte, tout salarié dont on souhaite la présence est avisé, par écrit de l'heure, du lieu et de l'objet de l'enquête. Le président des griefs doit aussi obtenir copie de cet avis écrit**.** Si la Compagnie n'arrive pas à joindre le salarié, une lettre recommandée sera envoyée à sa dernière adresse connue.

34.02 L'avis doit être remis au moins deux (2) jours avant la date prévue de l'enquête, à moins que le cadre désigné de la Compagnie et le salarié visé par l'enquête ou le représentant du Syndicat n'aient convenu d'un délai plus court. Toutefois, cette règle ne signifie pas qu'un représentant de la Compagnie qui se trouvait sur place au moment des circonstances qui ont déclenché l'enquête doit s'abstenir de recueillir les faits pertinents.

34.03 L'avis doit préciser que le salarié a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical lors de la séance d'enquête. La Compagnie ne doit pas rejeter sans motif raisonnable une demande à l'effet de retarder une séance ou de la reporter à une autre date pour cause de non-disponibilité d'un représentant syndical.

34.04 L'avis doit préciser que le salarié a le droit de faire comparaître ses propres témoins. Si la Compagnie y consent et que le témoin est l'un de ses salariés, les frais que ce dernier engagera pour témoigner lui seront remboursés par la Compagnie. Si la Compagnie y consent, mais que le témoin n'est pas l'un de ses salariés, les frais seront assumés par le Syndicat.

34.05 L'avis est accompagné de tous les éléments de preuve disponibles, notamment la liste des témoins ou autres salariés convoqués dont les déclarations peuvent avoir une incidence sur la responsabilité du salarié, ainsi que la date, l'heure, le lieu et l'objet de leur comparution.

34.06 La Compagnie inclut dans l'avis transmis au salarié les renseignements suivants que lui a communiqués le Syndicat : nom(s), adresse et numéro(s) de téléphone du ou des présidents de griefs.

34.07 Le salarié signe sa déclaration et en reçoit un exemplaire.

34.08 Spécifié à l'article 34.05 ci-dessus n'empêche pas la Compagnie de présenter de nouveaux éléments de preuve ou de faire comparaître d'autres témoins si de nouveaux faits sont portés à sa connaissance après l'envoi de l'avis d'enquête susmentionné. Si la Compagnie prend connaissance de ces nouveaux éléments de preuve avant la tenue de l'enquête, elle mettra tout en œuvre pour notifier au salarié et (ou) au représentant syndical ces nouveaux éléments et les raisons ayant retardé leur production. De plus, si de nouveaux faits sont portés à sa connaissance pendant le déroulement de l'enquête, ceux-ci seront également examinés, puis déposés, s'il y a lieu, comme éléments de preuve dans le cadre de l'enquête en cours.

34.09 Si le salarié est mis en cause dans une procédure disciplinaire, il a le droit, s'il en fait la demande, d'assister à la comparution de tout témoin dont les déclarations peuvent avoir une incidence sur sa responsabilité ou de s'y faire représenter ou de s'y faire accompagner par un représentant syndical; il a en outre le droit de réfuter les témoignages présentés et de recevoir copie de la déclaration de tout témoin.

34.10 Aucun salarié ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou de renvoi avant qu'une enquête juste et impartiale ait été menée et que la responsabilité du salarié ait été démontrée après une évaluation des éléments de preuve présentés. Le salarié n'a pas à reconnaître sa responsabilité, dans sa ou ses déclarations. Le salarié doit être informé par écrit de la décision rendue dans les vingt (20) jours suivant la clôture de l'enquête, soit la date à laquelle la dernière déclaration est recueillie, à moins qu'il en soit convenu autrement d'un commun accord. Si la Compagnie n'informe pas le salarié dans les délais fixés et obligatoires ou ne conclut pas d'accord concernant la prolongation de ces délais, aucune sanction ne peut être imposée.

34.11 Le salarié ne peut être tenu trop longtemps à l'écart de ses fonctions, sauf si la nature du manquement présumé fait en soi douter du bien-fondé de son maintien en poste ou à moins que cela permette d'accélérer le déroulement de l'enquête en facilitant la présence de tous les principaux témoins d'un incident dont les déclarations peuvent avoir une incidence sur sa responsabilité. Une période de suspension sera imposée dans la mesure de sa faisabilité. Si le salarié est exonéré de tout blâme, toute perte de salaire subie lui sera remboursée.

34.12 Si le salarié est congédié ou s'il démissionne, il recevra sa dernière paie dans les sept (7) jours (ou à la prochaine date de paie prévue) ainsi que son relevé d'emploi dès que possible.

34.13 **Discipline mixte**

1) La compagnie dépendamment de la situation peut décider d'utiliser le système de points de démérites pour les infractions non majeures et les questions liées à l'assiduité. Lorsqu'il y a accumulation de soixante (60) points de démérites, les employés risquent le congédiement.

2) Les salariés ayant accumulé des événements donnant lieu à des mesures disciplinaires dans l'une ou l'autre des trois (3) catégories (Infractions graves ou mettant la vie en danger, infractions non graves et la fréquence) ou cours d'une période de douze (12) mois risquent également le congédiement.

3) Dans le cas des salariés qui n'ont accumulé aucune mesure disciplinaire dans chacune des trois (3) catégories (Infractions graves ou mettant la vie en danger, infractions non graves et la fréquence) pendant une période de douze (12) mois, qui ont été en service actif (réellement travaillé) durant les douze (12) mois et dont le dossier comporte des points de démérites, jusqu'à trente (30) de ces points pourront être effacés de leur dossier disciplinaire (exemple, le dossier du salarié comporte 40 points de démérites, alors son dossier sera ajusté à 10 points de démérites).

4) La compagnie retirera les documents relatifs aux mesures disciplinaires du dossier du salarié à compter de la date de délivrance de l'avis disciplinaire, selon les modalités suivantes :

   a) Avertissement écrit, réprimande formelle ou suspension différée (non activée) après 365 jours civils ;

   b) Suspension de deux (2) jours ou moins, après 500 jours civils;

   c) Suspension de plus de deux (2) jours, après 730 jours civils

5) Une réprimande formelle est une lettre disciplinaire qui peut être émise à la suite d'une enquête et qui confirmera les attentes claires de la part du salarié. Une réprimande formelle peut être utilisée pour les salariés qui n'ont pas d'antécédents disciplinaires récents ou pour les salariés qui acceptent la responsabilité et qui qui démontrent la volonté de se conformer à nos règles d'exploitation, avant de passer aux prochaines mesures disciplinaires. Une réprimande formelle est alors remise au salarié et versée à son dossier.

6) La suspension différée peut s'appliquer à chacune des trois (3) catégories. Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, la compagnie peut choisir de différer une portion ou la totalité de la suspension.

   a) Une suspension différée peut entrer en vigueur plus tard si l'employé est reconnu coupable d'une infraction subséquente.

b) Les salariés doivent être conscients qu'une suspension différée à la même gravité qu'une suspension purgée dans le cadre d'une mesure disciplinaire ultérieure. Si une suspension différée est justifiée, l'activation doit être effectuée dans les six (6) mois suivant l'évaluation.

7) Lors de la remise de mesure disciplinaire à un salarié qui aura accumulé trente (30) points de démérites ou 30 jours de suspension, ce dernier sera avisé dans sa lettre que son lien d'emploi pourrait être compromis.

8) Lorsqu'un incident se produit, et que le salarié comprend et reconnait qu'il a commis une erreur, il peut renoncer à une enquête formelle en signant l'aveu de responsabilité (AOR). En signant cet aveu, le salarié renonce à la tenue d'une enquête formelle et par le fait même renonce à son droit d'appeler des mesures disciplinaires qui peuvent être prise à son égard.

9) La compagnie peut aussi remettre des marques de mérite afin de reconnaitre et ou récompenser les salariés dont les efforts ou les actions substantiels méritent d'être reconnus par la compagnie. L'attribution des marques de mérite sera à la discrétion de l'employeur

34.14 Les documents relatifs aux mesures disciplinaires sont retirés des dossiers par suite du règlement de tout grief, comme le prévoit la procédure de règlement des griefs.

34.15 Les salariés membres de l'unité de négociation peuvent consulter leur dossier de salarié à des moments opportuns et en donnant un préavis raisonnable à la Compagnie, à la condition de le faire en présence d'un représentant de la Compagnie. Des copies peuvent être transmises aux salariés, sur demande raisonnable. Toute demande provenant du bureau du président général doit être acceptée et traitée dans les meilleurs délais.

35.0 TRAITEMENT INFORMEL

35.01 Lorsque le dossier de l'employé le justifie, un premier manquement mineur peut être traité de la manière suivante :

35.02 Au lieu de la procédure d'enquête officielle prévue dans la Convention collective, l'examen des circonstances de l'incident peut se faire dans le cadre d'une rencontre informelle avec le salarié concerné, qui peut être accompagné d'un représentant syndical. Le processus sera géré comme suit :

1) La manipulation informelle doit être effectuée dès que possible après tout incident présumé.

2) L'employé sera informé (par écrit si demandé) de la date, de l'heure, du lieu et de ce à quoi se réfère l'incident présumé, ce qui nécessite la tenue d'une réunion informelle (la réunion peut également être gérée par téléphone si cela est d'accord)

3) L'employé sera également avisé en même temps qu'il a droit à une représentation syndicale sur demande

4) Lors de la réunion, la société fournira un compte rendu verbal de l'incident présumé. L'employé aura la possibilité de fournir toute information, détails concernant l'incident.

5) Une fois que les deux parties ont eu l'occasion de discuter de leurs positions, le cadre de la compagnie informera l'employé si une lettre sera versée au dossier indiquant que l'incident a été discuté, ou informera qu'ils ont accepté le raisonnement des employés et, par conséquent, aucune lettre ne sera versée au dossier des employés.

35.03 Un compte rendu de l'incident est consigné au dossier du salarié et ce dernier en reçoit copie.

35.04 Ce compte rendu ne constitue pas une mesure disciplinaire, mais il prouve néanmoins que l'incident a eu lieu. La Compagnie peut se reporter à ce compte rendu pour déterminer la sanction à imposer dans l'éventualité d'une récidive, jusqu'à un (1) an après l'incident.

35.05 Aucune des parties n'utilisera le compte rendu au dossier à des fins d'arbitrage, s'il n'y a pas de récidive pendant l'année.

36.0 AVEU DE RESPONSABILITÉ (ADR)

Lorsqu'un salarié admet sa responsabilité dans un incident pour lequel la mesure disciplinaire évaluée est d'un maximum de dix (10) point de démérites pour la première offense, et qu'il choisit de renoncer à une enquête officielle comme prévu dans la convention collective, la mesure peut être imposée sans la tenue d'une telle enquête

En pareil cas, on tient une rencontre informelle afin d'examiner l'incident en cause. Le salarié peut, s'il le désire, demander la présence d'un représentant accrédité du Syndicat à cette rencontre. Les point de démérites sont imposés dans les vingt (20) jours civils suivant la rencontre.

Aucun compte rendu écrit de la rencontre ne sera conservé, à l'exception de la mesure disciplinaires et de la confirmation écrite du salarié confirmant ne pas vouloir se prévaloir d'une enquête officielle et d'admettre sa responsabilité.

En acceptant la procédure prévue dans la présente article (Aveu de responsabilité), le salarié renonce à son droit de contester la mesure disciplinaire imposée en vertu des dispositions de la convention collective.

La Compagnie fournira au salarié qui a accepté de recourir aux dispositions de l'aveu de responsabilité de la convention collective une copie supplémentaire du formulaire

d'aveu avec des instructions écrites indiquant que ce formulaire supplémentaire peut être fourni au président de la section locale à titre d'information si le salarié le désire.

Tout salarié dont le dossier disciplinaire atteint 30 points de démérites ou plus recevra un avis écrit à cet effet, conformément au système disciplinaire Brown. Une copie de cet avis sera remise au président de la section locale pour son information.

37.0 ADHÉSION AU SYNDICAT

37.01 Tous les salariés visés par la présente Convention collective doivent être membres du Syndicat. Aucune demande d'adhésion ne doit être refusée sans motif valable, de façon discriminatoire ou incompatible avec la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c. C-12.

37.02 La Compagnie informera les nouveaux salariés embauchés à un poste visé par la présente Convention collective du fait que le Syndicat est l'agent de négociation exclusif représentant tous les salariés. La Compagnie accepte en outre de fournir au Syndicat le nom, l'adresse et le numéro de salarié de chaque personne embauchée pendant la durée de la présente Convention collective, au plus tard dix (10) jours suivant l'embauche.

37.03 Tous les salariés visés par la présente Convention collective sont considérés comme des membres du Syndicat dès leur premier jour de travail.

38.0 RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES

38.01 À chaque période de paie, la Compagnie prélève du salaire des salariés membres de l'unité de négociation les cotisations, droits d'adhésion ou cotisations extraordinaires qui ont été établis et adoptés par le Syndicat.

38.02 La retenue de cotisations syndicales s'applique dès l'entrée en fonction d'un salarié dans toute classe d'emplois visée par la présente Convention collective.

38.03 Le Syndicat communique par écrit à la Compagnie les montants de cotisation, de droit d'adhésion ou de cotisation extraordinaire à percevoir; il doit aussi l'informer de toute variation projetée de ces montants au moins trente (30) jours à l'avance.

38.04 La Compagnie verse à l'institution financière désignée les montants perçus, au nom du Syndicat, et accepte en outre de verser ces sommes à l'institution financière au plus tard quinze (15) jours après le prélèvement des retenues. Le total des sommes prélevées des salaires ainsi qu'un relevé électronique donnant l'option de pouvoir effectuer un tri des retenues syndicales des salariés sont transmis au Syndicat. Ce relevé est envoyé au plus tard sept (7) jours après la fin de la période de paie et répertorie tous les salariés selon le nom, la classification et le taux de cotisation appliqué; il indique aussi, pour les divers taux de cotisation applicables, le nombre de salariés ayant payé ce taux durant la période de paie. La Compagnie accepte de fournir des explications par écrit au représentant syndical lorsqu'il signale un écart, et de faire

en sorte que des mesures soient prises pour corriger toute erreur détectée au plus tard quatorze (14) jours après avoir été informée de l'existence d'un écart.

38.05 Le Syndicat indemnise et tient à couvert la Compagnie et (ou) ses mandataires pour les pertes, dommages, frais, responsabilités ou dépenses subis ou engagés à la suite d'une retenue salariale ou d'une tentative de retenue salariale ou pour assurer la garde des fonds et (ou) comptabiliser ces retenues salariales.

38.06 La Compagnie accepte de fournir une liste actualisée des salariés et de leurs adresses au Syndicat, sur demande.

39.0 ACTIVITÉS SYNDICALES

39.01 Le Syndicat communiquera régulièrement à la Compagnie le calendrier des réunions régulières de la division, en précisant le jour de la semaine et l'heure de leur tenue, ainsi qu'une liste des dirigeants syndicaux de la division.

39.02 Le Syndicat avisera par écrit la Compagnie de tout changement apporté à la liste de ses dirigeants et représentants.

39.03 La Compagnie accorde au dirigeant syndical (local, régional et national) ou à tout autre représentant désigné un congé sans solde pour qu'il puisse remplir ses obligations liées aux activités syndicales (p. ex. congrès, séminaires, assemblées, arbitrage), congé durant lequel il accumulera de l'ancienneté. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif valable, et le dirigeant syndical doit donner un préavis d'au moins quatorze (14) jours, dans la mesure du possible.

39.04 Si un président des griefs doit s'absenter pour des affaires syndicales pressantes, il doit aviser la Compagnie le plus tôt possible et au minimum trois (3) heures avant le début de son affectation régulière.

39.05 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou désigner trois (3) représentants syndicaux officiels au comité de négociation, comme suit :

Un président des griefs (ou son remplaçant désigné), maintenance;
Un vice-président des griefs (ou son remplaçant désigné), maintenance
Un président des griefs (ou son remplaçant désigné), mécaniciens de locomotive;
Un président des griefs (ou son remplaçant désigné), chefs de train.

Le comité de négociation est chargé de négocier avec la Compagnie le renouvellement de la présente Convention collective. Les membres de ce comité s'absentent du travail, sans perte de rémunération (La compagnie ne sera responsable que de l'indemnisation du président des griefs ou du vice-président des griefs, et non des deux représentants de la maintenance), pour prendre part à la négociation de conventions collectives et à des séances de conciliation. Avant l'échéance de la présente Convention collective, la Compagnie accordera aux membres du comité de négociation du Syndicat un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours aux fins de la préparation de ces négociations.

39.06 Les représentants syndicaux qui s'absentent pour des réunions avec la Compagnie, ainsi que les salariés désignés durant les négociations aux termes spécifié à l'article 39.05, le font sans perte de rémunération ni d'avantages, mais ils n'ont pas droit à la rémunération d'heures en dehors de leur horaire de travail normal, soit les périodes durant lesquelles ils n'auraient pas travaillé par ailleurs.

39.07 La Compagnie doit accorder à un membre du personnel du Syndicat un accès raisonnable à ses locaux pour qu'il puisse s'entretenir avec les représentants syndicaux de ce lieu de travail sur des dossiers concernant le Syndicat ou la Compagnie. Il est entendu que ces visites auront lieu durant les heures d'ouverture, à des moments où elles sont le moins susceptibles de nuire au déroulement des activités habituelles. Les entretiens avec les représentants syndicaux auront lieu à l'endroit désigné par la Compagnie et leur durée sera réduite au minimum. Le Syndicat reconnaît que les représentants syndicaux doivent s'acquitter de leurs tâches habituelles. Par conséquent, lorsqu'un membre du Syndicat est appelé à aider un salarié qui présente un grief ou à participer au règlement de tout différend concernant l'application de la présente Convention collective, il ne peut quitter son poste de travail avant d'avoir obtenu la permission de son superviseur, qui ne peut la lui refuser sans motif valable.

39.08 La Compagnie libère le président des griefs, maintenance, mécanicien de locomotive ou chef de train (ou son remplaçant), sans perte de rémunération ni d'avantages, pour s'occuper d'affaires syndicales. Le salarié sera libéré un (1) jour par semaine de travail normale.

40.0 DIRIGEANTS DE DIVISION

40.01 Les enquêtes sont ouvertes à la demande de la Compagnie et, par conséquent, seront produites et couvertes en conséquence.

40.02 Les membres du comité exécutif de la division doivent assister aux réunions syndicales ordinaires de la division, qui ont lieu le premier ( ) (2e) samedi de chaque mois. Le président de la division indique au moins dix (10) jours à l'avance les noms des dirigeants qui sont convoqués à la réunion du mois en cours.

Les dirigeants sont autorisés à s'absenter pour affaires syndicales pour assister à ces réunions et remplir leurs obligations comme prévu aux présentes.

40.03 Les dirigeants formant le comité exécutif de la division sont désignés dans la liste qui suit :

1) Président de division
2) Vice-président (libéré sur autorisation du président de division)
3) Secrétaire-Trésorier
4) Remplaçant(s) (libéré sur autorisation du président de division)
5) Tous les présidents des griefs

6) Vice-président des griefs (libéré sur autorisation du président des griefs concerné et notification transmise à la Compagnie, qui doit alors accepter la libération syndicale)
7) Représentant législatif
8) Substitut du représentant législatif (libéré sur autorisation du représentant législatif concerné et notification transmise à la Compagnie, qui doit alors accepter la libération syndicale)

40.04 Par ailleurs, à moins d'être au travail ou appelés au travail, le président des griefs et le représentant législatif de la division peuvent se prévaloir d'une libération syndicale à la condition d'en informer la Compagnie. Les vice-présidents des griefs sont libérés sur autorisation du président des griefs concerné et une notification est transmise à la Compagnie, qui doit alors accepter la libération syndicale. Au maximum deux (2) présidents des griefs ou vice-présidents des griefs d'une même section locale peuvent être libérés en même temps. Si les circonstances exigent qu'un vice-président supplémentaire s'absente pour affaires syndicales, la Compagnie ne peut refuser cette libération sans motif valable. Un préavis d'au moins dix (10) jours doit être fourni.

40.05 Les dirigeants syndicaux de division qui ne figurent pas parmi ceux mentionnés ci-dessus peuvent se prévaloir d'une libération syndicale pour remplir leurs obligations sur autorisation du président de division, moyennant un préavis d'au moins dix (10) jours; toutefois, dans des circonstances particulières comme une réunion syndicale extraordinaire, un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures sera accepté par la Compagnie. Il est entendu que ce congé ne sera pas refusé sans raison valable.

1) La compagnie libère le secrétaire-trésorier (S/T), ou son remplaçant, pour s'occuper des affaires du syndicat. Le salarié sera libéré un (1) jour par mois.

2) Si le secrétaire-trésorier (ST) ou son remplaçant a besoin de plus d'une journée de libération dans un mois, la libération ne leur sera pas indûment refusée.

3) La compagnie libérera une fois par année le président de la division ou son remplaçant, le secrétaire-trésorier, ou son remplacement ainsi que les trois (3) syndics afin d'effectuer leur vérification annuelle.

40.06 Si une formation est prévue à l'horaire, il incombe au bureau du président général d'en informer la Compagnie, si possible un (1) mois à l'avance.

40.07 **Dirigeants régionaux**

Les dirigeants syndicaux élus au Comité législatif provincial (CLP) ou au Comité général d'ajustement (GCA) qui ne sont pas libérés à temps plein sont autorisés à s'absenter pour remplir leurs obligations. Les avis d'absence pour assister aux réunions régulières, ou pour des activités se déroulant sur une (1) semaine ou plus, doivent être communiqués à la Compagnie suffisamment à l'avance et avec suffisamment de renseignements pour justifier l'absence afin que le salarié puisse être dûment remplacé. Les avis d'absence motivée par des circonstances particulières doivent être

communiqués à la Compagnie aussi rapidement que possible. Le Syndicat transmettra à la Compagnie la liste de ces dirigeants régionaux.

40.08 **Dirigeants nationaux**

Les dirigeants nationaux élus qui ne sont pas libérés à temps plein sont autorisés à s'absenter pour remplir leurs obligations. Les avis d'absence, soit pour assister aux réunions régulières ou pour des activités se déroulant sur une (1) semaine ou plus, doivent être communiqués à la Compagnie suffisamment à l'avance. Le Syndicat transmettra à la Compagnie la liste de ces dirigeants nationaux.

40.09 **Régime D'assurance maladie**

Les dirigeants syndicaux continuent d'être couverts par le régime d'assurance maladie durant leurs périodes de libération syndicale. Si un rapprochement du coût de la prime s'avère nécessaire pour tenir compte d'une période d'absence, cela sera fait une (1) fois l'an. Il est entendu que cette condition s'applique au cas où le dirigeant est retiré de la liste de paie de la Compagnie pendant un (1) mois civil complet; pour ce mois, le coût de sa prime d'assurance sera le même que celui payé par les dirigeants syndicaux à temps plein.

40.10 **Administration**

40.11 La présente Convention collective n'a pas d'incidence sur le droit des dirigeants syndicaux à temps plein d'être en libération syndicale pendant leur mandat.

40.12 Les parties conviennent qu'en étant informée de la durée prévue d'une libération syndicale, la Compagnie peut beaucoup plus facilement planifier et gérer la relève des équipes. Les dirigeants syndicaux devraient déployer tout effort raisonnable pour communiquer à la Compagnie les dates ou les heures prévues de leur libération et de leur retour de congé pour affaires syndicales.

40.13 Toute question ou préoccupation liée à l'interprétation ou à l'application de la présente Convention collective doit être adressée au président général et au gestionnaire, ressources humaines (ou son remplaçant). Si la question n'est toujours pas résolue, elle sera portée à l'attention du président national de la CFTC (ou son remplaçant).

41.0 TABLEAU D'AFFICHAGE

La Compagnie fournit un tableau d'affichage au Syndicat pour chaque lieu de travail. Les renseignements affichés doivent concerner uniquement les affaires syndicales et être exempts d'éléments risquant de porter atteinte à la réputation de la Compagnie, de ses clients ou de ses représentants.

42.0 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

La Compagnie transmet immédiatement au Syndicat les mises à jour de tout règlement ou de toute politique dix (10) jours avant leur entrée en vigueur, dans la mesure du possible et à condition qu'elle en ait connaissance.

43.0 AVIS À LA COMPAGNIE

Le salarié a l'obligation d'aviser la Compagnie sans délai de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Si un salarié omet d'aviser la Compagnie, cette dernière ne pourra être tenue responsable dans l'éventualité où le salarié ne reçoit pas un avis qu'elle est tenue de lui donner au titre de la Convention.

Le salarié doit également aviser la Compagnie de tout changement de statut pouvant avoir une incidence sur ses prestations. La Compagnie ne peut être tenue responsable du retard ou de l'absence de versement de prestations si ce retard ou cette absence découle de l'omission du salarié d'aviser la Compagnie.

44.0 RÉUNIONS CONVOQUÉES PAR LA COMPAGNIE

44.01 Lorsqu'un dirigeant de la Compagnie enjoint à un salarié ou à un délégué syndical qui n'est pas en service d'assister à une réunion sur toute question convoquée par la Compagnie (sauf une enquête ou une discussion entre un gestionnaire/superviseur et un salarié au sujet d'une période d'affectation du salarié), le salarié ou le délégué syndical en question est rémunéré comme suit pour sa présence à la réunion :

1) Lors d'un jour de repos prévu, au moins quatre (4) heures sont payées. Après quatre (4) heures, le temps est comptabilisé et payé à la minute (L'article 54.01 Maintenance et l'article 67.02 Exploitation s'appliquent).

2) Si la réunion a lieu au cours d'une journée normale de travail, l'indemnité versée au salarié est calculée à la minute.

44.02 Lorsque la Compagnie exige que le salarié obtienne un certificat de compétence au titre du *Règlement d'exploitation ferroviaire du Canada*, ou qu'il suive des cours de premiers soins ou d'autres programmes de formation connexes, le salarié est rémunéré à la minute, mais il reçoit à tout le moins le minimum journalier (L'article 54.01 Maintenance et l'article 67.02 Exploitation s'appliquent). Les parties reconnaissent que tous les efforts seront déployés afin d'éviter qu'un salarié soit obligé de suivre une

formation au cours de ses jours de repos, même si ce n’est pas toujours possible. En cas de problème, les parties se rencontrent afin d’examiner les solutions de rechange.

44.03 Les heures en temps normal rémunérées conformément spécifié à l'article 44.01 (2) ou au l'article 44.02 sont prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires et le calcul de la garantie hebdomadaire.

45.0 EXEMPLAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La Compagnie remet à tous les salariés un exemplaire de la Convention collective, sous forme de livret, dont les frais sont assumés par la Compagnie; le livret est édité auprès d’un imprimeur syndiqué choisi par les parties d’un commun accord.

La Compagnie remet également aux salariés un sommaire de toutes les prestations d’assurance payées par la Compagnie. La Compagnie remet en outre un livret sur le régime d’avantages sociaux fourni par l’assureur.

La Compagnie doit remettre à la CFTC une version électronique et des copies papier du projet de Convention dans les deux (2) langues officielles dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de l’Entente de principe. La CFTC dispose d’un délai de trente (30) jours pour réviser le projet de Convention et soumettre en réponse des modifications. Les parties se réunissent dans les trente (30) jours suivant la réception de cette réponse pour convenir des dernières modifications. Dans les quinze (15) jours suivant les dernières modifications, la Convention est envoyée à l’imprimerie. Le tirage de la Convention relève de la Compagnie, qui en absorbe le coût.

En cas d’incohérence entre le sens du libellé en français et celui du libellé en anglais, le libellé en français aura préséance.

45.01 Tous les documents requis seront disponibles dans les deux langues, dans la mesure du possible.

46.0 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente Convention rentre en vigueur à partir du 17 août 2022 et expirera le 31 décembre 2025. Après cette date, la Convention continuera de s’appliquer jusqu’à ce que l’une des parties exerce son droit de grève ou de lockout, le cas échéant, et la présente Convention demeurera en vigueur durant la période de négociation. Conformément au *Code du travail* (Québec), l’une ou l’autre des parties à la présente Convention doit, avant sa date d’expiration, remettre à l’autre partie un avis écrit l’informant de son intention de la mettre à jour, de la modifier ou de la résilier.

47.0 NI GRÈVE NI LOCKOUT

Le Syndicat convient que pendant la durée de la présente Convention, il n'y aura ni grève, ni ralentissement ou arrêt de travail ni aucune autre action compromettant les opérations ou le travail.
La Compagnie convient qu'il n'y aura aucun lockout de salariés pendant la durée de la présente Convention.

48.0 PROGRAMME D'INCITATION

Les parties conviennent de se rencontrer dans les quatre-vingt-dix jours (90) jours suivant la ratification pour finaliser une lettre (qui ne fera pas partie de la convention collective) qui sera basée sur une incitation générale du site ou de l'emplacement.

Cette page est laissée vierge intentionnellement

DISPOSITIONS POUR LA MAINTENANCE

49.0 CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

	Taux actuel 2021	2022	2023	2024	2025
		3,5 %	2,5 %	2,5 %	2,75 %
Journalier A	19,39 $	20,07 $	20,57 $	21,08 $	21,66 $
Journalier B	22,84 $	23,64 $	24,23 $	24,84 $	25,52 $
Manutentionnaire A	20,48 $	21,20 $	21,73 $	22,27 $	22,88 $
Manutentionnaire B	24,10 $	24,94 $	25,57 $	26,21 $	26,93 $
Ouvrier d’entretien A	23,53 $	24,35 $	24,96 $	25,59 $	26,29 $
Ouvrier d’entretien B	27,01 $	27,96 $	28,66 $	29,38 $	30,19 $
Technicien A	26,96 $	27,90 $	28,60 $	29,32 $	30,13 $
Technicien B	31,71 $	32,82 $	33,64 $	34,48 $	35,43 $
Technicien senior	36,20 $	37,47 $	38,41 $	39,37 $	40,45 $
Technicien spécialiste	36,20 $	37,47 $	38,41 $	39,37 $	40,45 $

49.01 Lorsqu’un salarié aura terminé avec succès sa période de probation, il sera éligible de passer au niveau suivant pour son taux horaire si applicable.

50.0 PRIMES

Les primes applicables sont indiquées ci-après.

Prime de quart (par heure)	Taux actuel 2021	2022	2023	2024	2025
		3,5 %	2,5 %	2,5 %	2,75 %
Prime de soir	0,90 $	0,93 $	0,95 $	0,98 $	1,01 $
Prime de nuit	1,15 $	1,19 $	1,22$	1,25 $	1,28 $
Prime de chef d'équipe	1,00 $	1,04 $	1,07 $	1,10 $	1,13 $
Postes fractionnés (en semaine) (S.O. actuellement)	2,65 $	2,74 $	2,81 $	2,88 $	2,96 $
Jour de fin de semaine	1,65$	1,71$	1,75$	1,79$	1,84 $
Soir de fin de semaine	1,75$	1,81$	1,86$	1,91$	1,96 $
Nuit de fin de semaine	2,30$	2,38$	2,44$	2,50$	2,57 $
Fin de semaine fractionnée (S.O.)	4,25$	4,40$	4,51$	4,62$	4,75 $

50.01 Les affectations à un poste de soir commencent après 10 h 59, celles à un poste de nuit commencent après 18 h 59 et finissent avant 3 h. Seule l'heure du début de l'affectation sert à déterminer la prime de quart pour la totalité de l'affectation à l'exception de la prime de fin de semaine. La prime de fin de semaine s'applique lorsque la majorité du quart de travail du salarié est le samedi ou le dimanche.

51.0 PRIME POUR CONDUCTEUR DE MANŒUVRE / SIGNALEUR / OPÉRATEUR DE LOCOTRACTEUR

1) La Compagnie déterminera des positions spécifiques par site qui demande que le salarié soit qualifié comme conducteur de manœuvre, signaleur ou opérateur de locotracteur.

2) Pour ces positions spécifiques, les salariés recevront le paiement de la prime pour toutes les heures réellement travaillées durant la semaine de travail (i.e. 40h par semaine, excluant le temps supplémentaire). Lorsque le salarié est demandé de faire du temps supplémentaire, seul les heures effectuées pour exécuter les manœuvres recevra le paiement de la prime. Si le salarié attitré à cette position pour une semaine spécifique prend congé, est absent ou doit quitter plus tôt, la compagnie se devra, au besoin, de prendre un salarié supplémentaire selon l'article 51.0 (4).

3) En cas de manœuvre qui devrait être effectué après les heures régulières de travail (en temps supplémentaire) la liste de temps supplémentaire régulière primera dans tous les cas.

4) Pour tout autre besoin additionnel (à l'exception des positions spécifique par site), la prime sera payée par tranche de 4 heures ou 8 heures. Si un salarié effectue une manœuvre allant d'une minute à 4 heures, le salarié recevra une prime de 4 heures. Si un salarié fait des manœuvres de 4 heure et une minute et plus, il recevra une prime de 8 heures (ou pour toutes les heures réellement travaillées). Si un salarié fait des manœuvres excédant son quart de travail régulier (8 h ou 10 heures), il sera compensé en temps supplémentaire seulement pour les heures suivant son quart de travail régulier (8 ou 10 heures).

	Taux actuel 2021	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Conducteur de manœuvre / Signaleur / Opérateur de locotracteur	1,50$	1,55$	1,59$	1,63$	1,68 $

Remarque : Sans limiter la définition de ce qui précède, « autre besoin additionnel » peut inclure: couvrir vacances/absence/maladie ou tout autre type de congé non-planifiées, des situations particulières demandant des manœuvres supplémentaires ainsi que la couverture d'horaire de 4 jours/10heures (nécessitera un salarié supplémentaire pour journée de semaine).

52.0 SOUS-TRAITANCE

Le Syndicat comprend que des fournisseurs auront accès aux lieux de travail pour effectuer des travaux sous garantie. Ces fournisseurs n'effectueront aucune des tâches normalement réservées aux salariés visés par la présente Convention collective.

À la demande du Syndicat, la Compagnie communiquera par écrit au Syndicat l'information utile concernant les travaux sous garantie.

1) Si le recours à une ressource spécialisée s'avère nécessaire et si ces compétences n'existent pas au sein de l'unité de négociation, la Compagnie peut utiliser tous moyens appropriés pour rechercher les compétences requises. La Compagnie communiquera par écrit au Syndicat les raisons qui motivent sa décision avant le début des activités ou le plus tôt possible. De plus, si la durée et la fréquence des travaux nécessitant un tel savoir-faire le justifient, la Compagnie examinera avec le Syndicat la possibilité de développer ses compétences à l'interne.

2) Si, en sus des travaux normalement planifiés, il obtient un autre contrat portant sur des activités habituellement menées par les salariés et s'il n'a pas les effectifs requis pour exécuter ce contrat, la Compagnie a le droit d'engager des sous-traitants, dès lors qu'il respecte les modalités suivantes :

   a) Aucun salarié mis à pied n'est en mesure d'effectuer le travail en question;

b) La durée du contrat n'excède pas quatre (4) semaines par période de cinquante-deux (52) semaines. Il est convenu que la période peut être prolongée après entente entre les parties;

c) Un maximum de quatre (4) sous-traitants pourra être engagé pour exécuter le contrat. Il est convenu que ce nombre peut être augmenté après entente entre les parties;

d) La Compagnie doit rencontrer le Syndicat pour lui fournir des précisions au sujet des exigences de ce contrat additionnel, soit sa durée, le nombre de ressources nécessaires et la nature des travaux concernés.

Il est entendu que le recours à la sous-traitance ne doit pas avoir d'effet négatif sur le taux d'emploi des salariés visés par la présente Convention collective.

Interdiction de recourir à des sous-traitants quand des salariés qualifiés sont disponibles à l'interne et prise de mesures pour former du personnel afin d'éviter de devoir engager des sous-traitants.

53.0 HEURES DE TRAVAIL

53.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) quarts de huit (8) heures et demie, ou quatre (4) quarts de dix (10) heures et demie (consécutives), repas du midi compris. Les horaires de travail doivent être approuvés par le Syndicat. Les parties reconnaissent que les jours de repos privilégiés sont les samedi et dimanche et elles déploieront tous les efforts possibles pour faire en sorte qu'au moins l'un de ces deux jours soit inclus dans les jours de repos de chaque affectation.

53.02 Les salariés ont droit à une période de repas de trente (30) minutes non rémunérées, cette pause devant être prise au plus tôt 3 h 30, et au plus tard 5 h 30, après le début de leur quart.

La Compagnie peut demander à un salarié de reporter ou retarder sa pause-repas seulement lorsqu'il se produit une situation échappant au contrôle de la Compagnie, ou en cas de force majeure exigeant le déplacement de cette pause-repas, si le salarié possède des qualifications particulières.

53.03 Durant leur quart, les salariés ont droit à deux (2) périodes de pause de quinze (15) minutes rémunérées.

La Compagnie peut devancer ou retarder les pauses lorsqu'il se produit une situation échappant à son contrôle, ou en cas de force majeure exigeant le déplacement de ces pauses.

53.04 Quand un salarié se présente au travail pour ses heures normales et que sa présence n'est pas requise en raison d'un cas fortuit sans qu'il ait été avisé au préalable, il est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire normal.

53.05 Lorsque pour des raisons de force majeure (tempête de neige, panne de courant, inondation, etc.) ou d'autres situations d'urgence, la Compagnie décide d'interrompre ses activités, tout salarié qui se présente à son travail comme à l'habitude et qui retourne chez lui reçoit un minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire normal ou, si le salarié a travaillé plus de quatre (4) heures, reçoit sa pleine rémunération pour toutes les heures travaillées.

53.06 Le salarié qui, dans le cadre de son horaire normal, travaille un samedi ou un dimanche reçoit une indemnité de repas de 10$. Ce montant est inclus sur l'avis de dépôt dans une case spécifique.

54.0 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

54.01 Tout travail effectué en dehors de l'horaire normal d'une journée normale de travail ou d'une semaine normale de travail est considéré comme étant effectué en heures supplémentaires, ces heures étant rémunérées au taux de salaire normal majoré d'un coefficient d'un et demi (1,5), arrondi à la hausse au quart (1/4) d'heure près.

Tout congé autorisé au titre de la présente Convention collective est considéré comme étant une période travaillée aux fins du calcul des heures supplémentaires en autant qu'il a été approuvé par le superviseur.

Tout travail en heures supplémentaires doit être autorisé par la Compagnie.

Les listes d'affectations en heures supplémentaires sont affichées à chaque site (notamment par voie électronique). Les salariés indiquent leur souhait de travailler en heures supplémentaires en inscrivant leur nom sur la liste. Il incombe aux salariés de retirer leur nom de la liste des affectations en heures supplémentaires s'ils ne souhaitent plus être appelés, ou de simplement retirer leur nom pour une période donnée.

Les affectations en heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux salariés qui ont terminé leur période de probation et qui sont disponibles pour le travail au moment où ces heures supplémentaires sont requises. Les listes d'affectations en heures supplémentaires sont affichées et tenues à jour à chaque site, tandis qu'une liste principale est mise à jour et affichée dans chaque zone de travail afin que les salariés puissent la consulter.

Après avoir obtenue l'approbation du superviseur, si un salarié effectue des heures supplémentaires et qu'il n'y a pas dix heures entre la fin de son quart de travail et le début de son prochain quart de travail régulier, le salarié sera rémunéré au taux de salaire normal majoré d'un coefficient d'un et demi (1.5) pour son quart de travail.

55.0 RÉPARTITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

55.01 A) Lorsque la Compagnie doit faire effectuer du travail en heures supplémentaires, elle convoque les salariés inscrits sur la liste d'affectations en heures supplémentaires à tour de rôle dans la classification où les heures supplémentaires sont requises, sauf s'il s'agit de la poursuite d'une tâche qui doit être achevée par le salarié qui l'a commencée, sans égard à l'ancienneté de tout salarié. En cas d'urgence opérationnelle, la Compagnie peut exiger que le salarié ayant le moins d'ancienneté effectue le travail en heures supplémentaires.

a) Si aucun salarié dans la classification requise n'est disponible ou ne souhaite accepter l'affectation en heures supplémentaires à un site donné, l'affectation en heures supplémentaires est offerte aux autres salariés de la même classification aux sites restants, par ordre d'ancienneté.

b) Couvrir un quart de travail en heures supplémentaires vacant

La Compagnie appelle les salariés de la classification inscrits sur la liste des affectations en heures supplémentaires du site où les heures supplémentaires sont requises. Si aucun salarié du site n'accepte l'affectation en heures supplémentaires, les salariés des autres sites ayant indiqué leur intérêt sont appelés par ordre d'ancienneté.

B) Poursuite d'une tâche en heures supplémentaires

Lorsqu'une tâche doit être poursuivie en heures supplémentaires, le salarié qui l'a commencée est le premier à qui la Compagnie la propose. Si le salarié la refuse, la Compagnie suit la procédure prévue à l'article 55.01 (a).

55.02 S'il survient une situation d'urgence pour laquelle il y a lieu d'effectuer des heures supplémentaires, la Compagnie se réserve le droit d'y obliger le salarié dont c'est le tour de travailler en heures supplémentaires et qui est capable d'exécuter ce travail, conformément à la procédure prévue à l'article 55.01 (A). De plus, le salarié reçoit une indemnité de repas de 10 $ s'il est obligé de travailler plus de deux (2) heures supplémentaires après ses heures normales de travail. Ce montant est inclus sur l'avis de dépôt dans une case spécifique.

a) Le salarié qui a été obligé d'effectuer des heures supplémentaires n'est pas obligé d'en effectuer à nouveau avant dix (10) jours ouvrables; cette règle ne s'applique pas aux sites comportant moins de dix (10) salariés.

b) Tout salarié appelé à effectuer plus de deux (2) heures supplémentaires avant ou après ses heures normales de travail a droit à une pause rémunérée de quinze (15) minutes, et il informe son superviseur du moment où il prend cette pause.

c) Tout salarié qui effectue des heures supplémentaires a le choix, soit de se faire payer les heures supplémentaires travaillées au taux applicable, soit d'accumuler les heures supplémentaires travaillées au taux de cinquante pour cent (50 %). Un

salarié peut accumuler un maximum de cinq (5) jours par année de référence. Dès qu'une journée est accumulé, le salarié a le droit de la prendre en congé. Le salarié qui souhaite utiliser le temps accumulé doit en aviser par écrit son supérieur au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du congé, et son supérieur doit lui répondre avant l'expiration de ce délai. Si le salarié ne reçoit pas de réponse de son superviseur dans le délai prévu, il a le droit de prendre le congé demandé. Les heures accumulées inutilisées sont payées sur la première paie de décembre.

d) Le refus de faire des heures supplémentaires est considéré comme travaillé et le salarié sera à nouveau convoqué lorsque son tour viendra. Le salarié absent ne doit pas être appelé et il est considéré comme ayant travaillé à son tour.

e) La Compagnie établit la liste des salariés ayant effectué des heures supplémentaires et l'affiche quotidiennement au site concerné avec l'indication du dernier salarié ayant été appelé pour effectuer des heures supplémentaires. La Compagnie remet une copie de cette liste au Syndicat chaque semaine. De plus, elle remet chaque mois au Syndicat une liste incluant le total des heures supplémentaires effectuées par les salariés.

f) Un salarié rappelé au travail après qu'il ait quitté le site ou durant sans journée de congé est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures à son taux

56.0 ERREUR DANS L'ATTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

56.01 Si la Compagnie constate une erreur dans la répartition des heures supplémentaires, le superviseur corrige l'erreur dans les plus brefs délais suivant le dépôt de la plainte de la manière suivante :

1) En payant au salarié la moitié (50 %) des heures de travail supplémentaires perdues au taux qu'il aurait perçu.

Ou

2) En payant au salarié la moitié (50%) des heures de travail supplémentaires perdues au taux qu'il aurait perçu et en lui donnant l'occasion de faire l'autre moitié (50 %) des heures supplémentaires perdues sans que ceci ne nuise à d'autres salariés quant à leur possibilité d'effectuer des heures supplémentaires. La Compagnie et le salarié s'entendent sur les dates et heures du travail supplémentaire à effectuer pour corriger l'erreur.

57.0 CHANGEMENTS DE CLASSIFICATION TEMPORAIRES

Si la Compagnie affecte temporairement un salarié à des tâches relevant d'une classification dont le taux de salaire est plus élevé, le salarié est payé conformément au taux applicable de la classification à laquelle il est temporairement affecté pour la période d'affectation de jour. Si le salarié est tenu d'effectuer des tâches relevant d'une

classification dont le taux de salaire est inférieur, il conserve le taux de salaire de sa classification habituelle.

58.0 TRANSFERT TEMPORAIRES

58.01 Remplacement temporaire

La Compagnie peut transférer temporairement un salarié pour une période ne dépassant pas vingt-cinq (25) jours ouvrables consécutifs afin qu'il remplace un salarié absent d'un poste autre que le poste dont le salarié remplaçant est titulaire. Si le remplacement excède vingt-cinq (25) jours ouvrables consécutifs, la Compagnie doit consulter le Syndicat afin de décider s'il y a lieu de prolonger la période de remplacement ou d'afficher le poste comme emploi temporaire à combler.

Afin de sélectionner le salarié qui comblera temporairement le poste vacant, la Compagnie l'offre aux salariés présents et volontaires, par ordre d'ancienneté, dans la classification où le remplacement est nécessaire. Si aucun salarié ne se porte volontaire, le poste est comblé temporairement par ordre inverse d'ancienneté dans la même classification.

Il est convenu que la Compagnie avise le salarié devant combler le poste temporairement vacant au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf en cas d'urgence.

58.02 Transfert temporaire

Sans limiter la généralité des dispositions de l'article 57.0 et l'article 58.01, la Compagnie peut effectuer un transfert temporaire conformément au présent article dans l'un ou l'autre des cas suivants :

A) afin de combler un surplus de travail temporaire;

B) afin de faire exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle, qui n'avait pas été planifié;

C) pour toute autre raison convenue par les parties d'un commun accord.

58.03 Fin du remplacement

Lorsque le salarié titulaire du poste revient au travail à la suite de son absence, et ce, peu importe la durée de cette absence, le salarié ayant comblé le remplacement réintègre son ancien poste avec tous les droits et privilèges qui s'y rattachent.

59.0 AFFICHAGE ET DOTATION DES POSTES VACANTS

59.01 Avant d'afficher un poste, la Compagnie prend en compte la demande d'un salarié souhaitant être transféré vers un autre site en conservant le même quart et les mêmes jours de repos, par ordre d'ancienneté.

Il est entendu que, malgré ce qui précède, la Compagnie a le droit d'affecter les salariés, sans égard à l'ancienneté, à n'importe quelle site sans modifier le quart et les jours de repos du salarié afin de remplacer des salariés absents, à des fins de formation ou pour combler d'autres besoins opérationnels.

Les demandes sont conservées aux dossiers du Service des ressources humaines. Les salariés sont autorisés à avoir deux (2) demandes à leur dossier en tout temps

Un salarié est autorisé à changer de site en application du présent article une (1) fois à tous les six (6) mois.

59.02 Tous les salariés remplissent un formulaire d'application fixe qui est conservé aux dossiers de la Compagnie. Dans le formulaire d'application fixe, le salarié indique le quart, les jours de repos et le lieu de travail pour lesquels il souhaite présenter sa candidature.

Une copie du formulaire d'application fixe est remise au salarié et demeure valide jusqu'à ce qu'une action soit prise ou que le formulaire soit remplacé par le salarié. Il incombe au salarié de veiller à ce que son formulaire d'application fixe soit toujours à jour pour correspondre à ses plus récentes préférences.

Toute action résultant du formulaire d'application fixe annule automatiquement l'intégralité du formulaire et un nouveau formulaire doit être soumis immédiatement.

59.03 Aux fins de combler des postes devenus vacants après le départ de salariés de la Compagnie, ou des postes à combler en raison de l'accroissement des activités, la Compagnie examine les formulaires d'application fixe aux dossiers au moment où un poste devient vacant.

59.04 S'il n'y a aucun formulaire d'application fixe dans la classification concernée, la Compagnie affiche le poste vacant pendant trois (3) jours consécutifs, sans compter le samedi et le dimanche, la date limite pour présenter un formulaire d'application fixe étant le troisième (3e) jour à 23 h 59 suivant l'avis de poste vacant.

La Compagnie doit examiner tous les formulaires d'application fixe de l'unité de négociation avant de prendre en compte des candidatures externes, et elle peut prendre en compte une candidature externe uniquement si aucun salarié de l'unité de négociation ayant soumis un formulaire ne possède les compétences, les habiletés, les connaissances professionnelles et les qualifications nécessaires pour exécuter les tâches en question.

L’avis de poste vacant doit préciser la classification du poste, le quart, les jours de repos, le taux horaire, les tâches générales et les qualifications requises.

Les salariés doivent remplir un formulaire d’application fixe pour un poste vacant, et le salarié doit conserver une photocopie signée et datée par la direction comme preuve de soumission. Il incombe au salarié de remplir et de soumettre un formulaire d’application fixe dans lequel il précise ses préférences en matière d’emploi avant de s’absenter pour ces vacances. Tout formulaire d’application fixe présenté à l’avance pour des postes affichés durant les vacances d’un salarié doit être remis au Service des ressources humaines. Le salarié peut également envoyer son formulaire d’application fixe par voie électronique à une adresse de courriel réservée aux affichages de poste, qui reste à créer. Il est de la responsabilité du salarié de remettre une copie de son formulaire d’application fixe à son représentant syndical désigné.

59.05 Si plus d’un candidat de l’unité de négociation possède les qualifications nécessaires pour le poste, le poste est attribué au salarié ayant le plus d’ancienneté.

59.06 La Compagnie fera passer les tests pertinents nécessaires. Le Syndicat sera informé de la note de passage avant que les salariés de l’unité de négociation passent le test. Un salarié peut échouer jusqu’à deux (2) fois aux tests pour chaque offre de poste d’une autre classification au cours d’une période de douze (12) mois, sauf si le salarié est en mesure de présenter une nouvelle preuve de ses compétences, de ses capacités ou de ses connaissances professionnelles, auquel cas la Compagnie peut décider de faire passer un nouveau test au salarié.

La recevabilité de la preuve présentée relève de l’entière discrétion de la Compagnie.

59.07 Un salarié de l’unité de négociation nommé à un poste vacant conformément aux dispositions qui précèdent est assujetti à une période de probation ne pouvant dépasser quarante-cinq (45) jours ouvrables prévus. Si, au cours de cette période, la Compagnie juge que le salarié ne possède pas les compétences, les habiletés, les connaissances professionnelles et les qualifications nécessaires pour exécuter les tâches en question, le salarié réintègre son poste précédent et tout salarié déplacé en raison de cette réintégration a également le droit de réintégrer son propre poste précédent.

59.08 Pendant cette période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables prévus, le salarié ne possède pas les droits d’ancienneté aux fins du travail en heures supplémentaires, à moins qu’aucun autre salarié ne soit disponible selon les critères relatifs aux heures supplémentaires établis dans la présente Convention.

59.09 Les salariés dont le formulaire a été retenu pour le poste affiché sont transférés à leur nouveau poste dans les vingt (20) jours civils suivant leur sélection, sauf si les parties en conviennent autrement.

59.10 Les deux parties conviennent et reconnaissent que la formation sera présentée en premier lieu aux salariés ayant un rôle dans les tâches à exécuter.

Une formation supplémentaire visant à rehausser les compétences des salariés dans une classification donnée sera offerte selon l'ordre d'ancienneté dans la classification.

60.0 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

60.01 Si la Compagnie se propose d'effectuer un changement technologique qui se traduira par une modification des conditions ou de la sécurité d'emploi des salariés visés par le certificat d'accréditation, elle doit donner un avis écrit du changement technologique au Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables avant la date à laquelle le changement doit être effectué.

60.02 L'avis mentionné l'article 60.01 doit préciser :

a) la nature du changement technologique;

b) la date à laquelle la Compagnie se propose d'effectuer le changement technologique;

c) les classifications et le nombre des salariés susceptibles d'être touchés par le changement technologique;

d) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des salariés;

e) le plan de formation approprié destiné aux salariés touchés par le changement technologique.

60.03 Le ou les salariés touchés peuvent déplacer un salarié d'une autre classification ayant moins d'ancienneté. La Compagnie doit accorder à ces salariés une période de formation qui doit être notablement plus longue qu'une période de formation raisonnable.

60.04 Par « changement technologique », on entend :

i. La mise en service par la Compagnie, dans son entreprise, ses activités ou son ouvrage, de machinerie ou d'équipement dont la nature diffère notablement de celle de l'atelier ou de l'équipement servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation des activités ou de l'ouvrage;

ii. Un changement notable quant à la façon dont la Compagnie exploite ou réalise les activités ou l'ouvrage qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet équipement.

61.0 IALV RECERTIFICATION

61.01 Lorsque le salarié ayant la certification IALV arrivent à échéance, une formation devra être programmée afin qu'il puisse obtenir une re certification. Dans le cas d'un échec lors de l'examen, le salarié aura le droit de refaire une seule fois l'examen. Advenant, un deuxième échec, le salarié ne sera plus qualifié pour occuper son poste d'ouvrier d'entretien. L'absence de la certification IALV justifiera la cessation d'emploi.

61.02 Dans les cas où le salarié a échoué à sa première tentative, les parties se réuniront pour s'assurer qu'il n'y a pas eu de raisons sous-jacentes pour lesquelles cela s'est produit et aider à s'assurer que le salarié est « prêt » à reprendre l'examen pour sa deuxième fois.

62.0 DÉFINITIONS

Le terme « **représentant** » de l'unité de négociation désigne le représentant officiel du Syndicat.

Le terme « **Compagnie** » désigne Bombardier Transport Canada Inc.

En ce qui concerne l'utilisation du pronom et du genre masculin dans les différents articles de la présente Convention collective, il est entendu qu'il est acceptable de les remplacer par le pronom et le genre féminins ou des formulations non genrées, s'il y a lieu.

L'expression « **jour de travail** » désigne une journée où le salarié est censé travailler selon son horaire normal; il est entendu que chaque jour (période de 24 heures) est réputé commencer à l'heure de son horaire normal et se terminer à la même heure le lendemain. Les heures de début et de fin de l'horaire normal ne peuvent être modifiées qu'avec l'accord mutuel des parties.

L'expression « **jour ouvrable** » s'entend d'un jour de semaine, du lundi au vendredi inclusivement; les jours de semaine où la Compagnie cesse ses activités sont exclus.

L'expression « **poste temporairement vacant** » (PTV) s'entend d'un emploi laissé vacant pendant une (1) semaine de travail.

L'expression « **poste permanent vacant** » (PPV) s'entend d'un emploi laissé vacant par le départ d'un salarié en affectation permanente ou un emploi à combler par suite de la création d'une nouvelle affectation permanente.

L'expression « **situation d'urgence** » désigne un accident avec lésion corporelle, une rupture de rail entraînant une interruption du service, un accident grave à un passage à niveau ou un incident mettant en péril la sécurité de salariés ou de biens et équipements de la Compagnie.

L'expression « **promotion forcée** » désigne le cas où un salarié est désigné à un poste en raison de son ancienneté, et non parce qu'il s'est porté candidat. (Les mêmes conditions s'appliquent tout comme si le salarié avait posé sa candidature.)

Le terme « **salarié** » désigne l'ensemble des salariés de maintenance, peu importe la classification qu'ils occupent.

La « **semaine de travail** » débute le dimanche à 00 h 01 et se termine le samedi suivant à 23 h 59.

L'expression « **poste de travail** » désigne une fonction individuelle à laquelle est rattachée un ensemble de tâches pour un horaire et (ou) un site de travail.

L'expression « **site principal** » s'entend du site de maintenance où est basé le personnel administratif.

63.0 TITRES DE POSTES

63.01 Description du travail journalier

1. Supporter le ravitaillement des locomotives en huile, glycol, eau, sable et fourniture;
2. Effectuer les tâches de nettoyage sur le matériel ferroviaire (les cabines d'engins et des voitures loge ainsi que la chambre des moteurs) et/ou le bâtiment;
3. Apporter un soutien aux personnes salariées des différentes classifications;
4. Toutes autres tâches pouvant être demandées par le superviseur

63.02 Description du travail manutentionnaire

1. Charger et décharger les camions à l'aide de l'équipement approprié;
2. Effectuer la réception et l'émission de matériel, ainsi que de la mise en inventaire;
3. Utiliser les systèmes informatisés de gestion d'inventaire;
4. Assister dans la gestion des connaissements, les documents douaniers et les documents administratifs connexes;
5. Appliquer les procédures d'inventaire en place;
6. Préparer manuellement les commandes internes et externes;
7. Toutes autres tâches pouvant être demandées par le superviseur

63.03 Description du travail ouvrier d'entretien

1. Effectuer l'entretien préventif pour l'équipement ferroviaire en collaboration avec les techniciens électrique et les techniciens mécanique;
2. Effectuer et documenter les réparations d'entretien courant sur les voitures et les locomotives;
3. Réparer et installer les pièces de voitures et de locomotives, par exemple les robinets d'air, attelages, cylindres à air et leurs conduites après un dépannage,

une analyse ou l'identification d'une défaillance par un technicien, ou des suites de travaux d'entretien courant;

4. Passer en revue et/ou dresser des listes de défauts et corriger ceux-ci avec l'approbation du superviseur, et remplir toute la documentation;
5. Effectuer l'essai de frein de sécurité numéro un sur les locomotives et les voitures (ajouter MR90);
6. Apporter du support lors des essais trimestriels et plus du frein à air sur les locomotives et la voiture loge;
7. Changer des roues simples non motorisées et non électrifiées;
8. Toutes autres tâches pouvant être demandées par le superviseur

63.04 **Description du travail technicien électrique**

1. Responsable du dépannage, de l'analyse, de l'identification des défaillances et de la réparation des systèmes, sous-systèmes et composantes électriques des locomotives et voitures;
2. Passer en revue et/ou dresser des listes de défauts et corriger ceux-ci avec l'approbation du superviseur, et remplir la documentation reliée à la défectuosité
3. Effectuer les préinspections et post-inspections des locomotives;
4. Effectuer des modifications et des essais effectués aux composantes électriques en fonction des dessins techniques ou des modifications soumises;
5. Prendre des mesures au mégohmmètre;
6. Effectuer l'entretien préventif pour l'équipement ferroviaire en collaboration avec les techniciens mécaniques et les ouvriers d'entretien;
7. Responsable de la coordination du remplacement des réceptacles 480 volts et le câblage permanent dans les voitures et/ou les locomotives;
8. Responsable de la maintenance des moteurs de traction ainsi que du remplacement des balais de carbone;
9. Vérifier et enregistrer la gravité spécifique et la charge des batteries ainsi que vérifier et ajuster au besoin le niveau d'électrolyte;
10. Effectuer l'inspection et le nettoyage de l'alternateur de traction et le mécanisme à haute tension;
11. Déconnecter et reconnecter les câbles de moteur du groupe électrogène dans la locomotive;
12. Responsable de la vérification et de la réparation des moteurs de l'évaporateur et du condensateur;
13. Dépanner et réparer le système LVPS, les accumulateurs et le système de charge;
14. Assister les ouvriers d'entretien dans le développement de leurs connaissances;
15. Effectuer les tests de l'enregistreur d'événement et son téléchargement sur ordinateur portable;
16. Effectuer l'essai de frein de sécurité numéro un sur les locomotives, les voitures ou tout autre matériel roulant du client;
17. Toutes autres tâches pouvant être demandées par le superviseur

63.05 **Description du travail technicien mécanique**

1. Responsable du dépannage, de l'analyse, de l'identification des défaillances, de la réparation et des essais des systèmes, sous-systèmes et composantes mécaniques, y compris l'équipement mécanique, pneumatique et auxiliaire des locomotives et des voitures;
2. Passer en revue et/ou dresser des listes de défauts et corriger ceux-ci avec l'approbation du superviseur, et remplir toute la documentation requise;
3. Effectuer les préinspections et post-inspections des locomotives;
4. Effectuer les lectures principales des moteurs;
5. Effectuer l'alignement du matériel rotatif (ex : compresseur, génératrice auxiliaire, HEP);
6. Reprofiler les roues à l'aide des outils et machines appropriées;
7. Effectuer le réglage et l'étalonnage des composantes mécaniques à l'aide d'appareil spécialisé;
8. Effectuer l'entretien préventif pour l'équipement ferroviaire en collaboration avec les techniciens électrique et les ouvriers d'entretien;
9. Assister les ouvriers d'entretien dans le développement de leurs connaissances;
10. Utilisation de procédé de chauffe et de coupe afin d'effectuer certaines réparations mécaniques;
11. Toutes tâches demandant l'utilisation de matériel de soudure avec l'approbation du superviseur doit détenir une certification de soudeur;
12. Effectuer des inspections au moyen de l'appareil d'essai sur voiture isolée;
13. Effectuer l'essai trimestriel et plus, des freins à air sur les locomotives et la voiture loge;
14. Effectuer des modifications et des essais effectués aux composantes mécaniques en fonction des dessins techniques ou des modifications soumises
15. Le technicien mécanique pourra être assisté par un ouvrier d'entretien en autant qu'il n'effectue pas les tâches principales du technicien mécanique;
16. Effectuer les tests de l'enregistreur d'événement et son téléchargement sur ordinateur portable ;
17. Effectuer l'essai de frein de sécurité numéro un sur les locomotives les voitures ou tout autre matériel roulant du client;
18. Effectuer le remplacement des assemblages-moteur;
19. Effectuer le remplacement du turbo-chargeur du moteur principal et du HEP;
20. Effectuer le remplacement des injecteurs du moteur principal et du HEP;
21. Toutes autres tâches pouvant être demandées par le superviseur.

63.06 **Description du travail technicien senior**

1. Effectuer les investigations et analyse des causes poussée sur les défectuosités (mécanique et électrique) de voitures, locomotives ou tout autre matériel roulant du client;
2. Être en mesure d'effectuer les tâches sans supervision et de compléter les rapports techniques demandés pour l'analyse des causes profonde.
3. Assister les ouvriers d'entretien et les techniciens dans les investigations et dans les réparations de base.

4. Capacité d’apprendre et à retenir l’information sur les systèmes mécanique et électrique des équipements ferroviaires.
5. Agir à titre de formateur/mentor pour les techniciens ayant moins d’expérience.
6. Disponible pour supporter lors d’urgence sur tous les sites et à toutes heures (jour, soir, nuit)
7. Capacité de communication exceptionnelle avec les collègues de travail, la direction et le client.
8. Les tâches peuvent être effectuées autant à l’intérieur qu’à l’extérieur
9. Toutes autres tâches pouvant être demandées par le superviseur

63.07 **Description du travail technicien spécialiste**

1. Être en mesure d’effectuer les tâches sans supervision et de compléter les rapports techniques demandés pour l’analyse des causes racines;
2. Agir en qualité d’expert des systèmes pneumatique pour assurer une formation de base des employés ciblés;
3. Lire les plans mécaniques et pneumatiques ainsi que de pouvoir interpréter tout type de manuel technique;
4. Être en mesure de faire des interventions mécaniques ayant causé des défaillances sur différents systèmes pneumatiques et produire un rapport technique pour analyse des causes racines;
5. Effectuer des inspections au moyen de l’appareil d’essai sur voiture isolée (SCBT) et diagnostiquer les problèmes de frein à air au besoin;
6. Effectuer les inspections préventives des systèmes de frein à air sur tous les types d’équipement;
7. Responsable de trouver la cause de problèmes mécaniques et trouver la solution pour effectuer les réparations requises;
8. Effectuer les inspections préventives selon l’échéancier
9. Effectuer certaines réparations et remplacements de pièces selon les procédures établies;
10. Les tâches peuvent être effectuées à l’intérieur et/ou à l’extérieur;
11. Toutes autres tâches pouvant être demandées par le superviseur;

Cette page est laissée vierge intentionnellement

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CHEFS DE TRAIN ET AUX MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE

(Opérations)

64.0 CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

64.01

	Taux actuel 2021	2022	2023	2024	2025
		3,5 %	2,5 %	2,5 %	2,75 %
Mécanicien de locomotive	48,33$	50,02 $	51,27 $	52,55 $	54,00 $
Chef de train	41,74$	43,20 $	44,28 $	45,39 $	46,64 $

52.02 Les affectations à un poste de soir commencent après 10 h 59, celles à un poste de nuit commencent après 18 h 59 et finissent avant 3 h. Seule l'heure du début de l'affectation sert à déterminer la prime de quart pour la totalité de l'affectation.

65.0 PRIMES

65.01 Les primes applicables sont indiquées ci-après.

Prime de quart (par heure)	Taux actuel 2021	2022	2023	2024	2025
Prime de soir	0,90$	0,93 $	0,95 $	0,98 $	1,01 $
Prime de nuit	1,15$	1,19 $	1,22 $	1,25 $	1,28 $
Poste fractionné (en semaine)	3,00$	3,11 $	3,19 $	3,27 $	3,36 $
Jour de fin de semaine	1,65$	1,71 $	1,75 $	1,79 $	1,84 $
Soir de fin de semaine	1,75$	1,81 $	1,86 $	1,91 $	1,96 $
Nuit de fin de semaine	2,30$	2,38 $	2,44 $	2,50 $	2,57 $
Fin de semaine fractionnée	4,25$	4,40 $	4,51 $	4,62 $	4,75 $

66.0 JOURNÉE NORMALE DE TRAVAIL

66.01 Huit (8) heures de travail ou moins constituent une journée normale de travail, et un salarié reçoit au minimum huit (8) heures de paie au taux applicable pour une (1) journée normale de travail, sur une affectation régulière.

66.02 La Compagnie alloue une pause de trente (30) minutes, sans paie, au chef de train et mécanicien de locomotive pour son repas. Dans la mesure du possible et selon les opérations, cette pause sera programmée sur l'affectation de travail. Dans le cas où cela est impossible, la pause-repas sera alors payée.

67.0 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

67.01 Aux fins de la présente Convention, la semaine de travail commence le dimanche à 00 h 01.

67.02 Le salarié est rémunéré une fois et demie (1 ½) son taux de salaire de base pour toutes les heures travaillées :

1) Après quarante (40) heures de service au cours d'une (1) semaine de travail (les jours fériés et les jours de vacances sont réputés des heures travaillées aux fins du calcul des heures supplémentaires);

2) Au cours d'un jour de repos prévu, en dehors de l'horaire habituel de travail du salarié, ou lorsque le salarié est appelé et qu'il s'est écoulé moins de huit (8) heures entre ses deux (2) périodes d'affectation.

67.03 Le salarié appelé, et qui se présente pour des heures supplémentaires, est rémunéré une fois et demie (1 ½) le taux de salaire applicable aux tâches exécutées, pour un minimum de quatre (4) heures. Si le salarié doit travailler plus de quatre (4) heures supplémentaires, il est rémunéré à la minute une fois et demie (1 ½) le taux de salaire applicable aux tâches exécutées, mais pas moins d'une journée normale de travail.

67.04 Sauf indication contraire expressément énoncée dans la présente Convention collective, toute rémunération versée à un salarié doit être prise en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

68.0 GARANTIE HEBDOMADAIRE

68.01 La Compagnie garantit qu'une (1) semaine de travail comportera au moins quarante (40) heures de paie au taux applicable de la classification, et au moins deux (2) jours de repos consécutifs.

68.02 Les absences pour les motifs suivants ne réduisent pas la garantie hebdomadaire :

1) Comparution devant un tribunal conformément aux dispositions de la Convention collective (article 31.03)
2) Congé pour deuil (article 26)
3) Congé pour fonctions judiciaires (article 31)
4) Formations réglementaires périodiques, à la demande de la Compagnie (article 44.02)
5) Enquêtes du coroner (article 31.03)
6) Examens médicaux périodiques, à la demande de la Compagnie (article 22.01)
7) Enquêtes, lorsque le salarié perçoit son salaire (articles 34.03 ou 34.11)
8) Réunions convoquées par la Compagnie (article 44.01)
9) Période de repos obligatoire imposée par les exigences opérationnelles (article 81)

68.03 À moins qu'ils ne soient effectués en application du l'article 68.02, les versements visés ci-dessus sont pris en compte dans le calcul de la garantie hebdomadaire et des heures supplémentaires hebdomadaires.

68.04 Chaque fois qu'un salarié s'absente pour une journée de travail complète, la garantie hebdomadaire est réduite de huit (8) heures de paie au taux applicable de sa classification. Les salariés travaillant sur des affectations de 4 jours / 10 heures par jour la garantie hebdomadaire est réduite de dix (10) heures de paie au taux applicable de sa classification.

69.0 COMPOSITION DE L'ÉQUIPE

69.01 Toutes les équipes du réseau de trains de banlieue EXO sont composées comme suit :

Un mécanicien de locomotive et un chef de train. La Compagnie peut, à sa discrétion, ajouter des membres à l'équipe si la charge de travail le justifie.

70.0 CONVOCATION ANNULÉE

70.01 Lorsqu'un salarié est convoqué, mais que cette affectation est annulée avant son rrivée à son lieu de travail, il reçoit deux (2) heures de paie au taux de salaire applicable de sa classification.

70.02 Lorsqu'un salarié est convoqué, mais que cette affectation est annulée après son arrivée à son lieu de travail, il reçoit quatre (4) heures de paie. La Compagnie peut utiliser les services du salarié jusqu'à concurrence d'une journée normale de travail, *cependant*, si le salarié exécute *quelque* tâche que ce soit, l'article 70.03 s'applique.

70.03 Lorsqu'un salarié est convoqué, mais que cette affectation est annulée après son arrivée à son lieu de travail et que la Compagnie utilise ses services pour l'exécution d'autres tâches, il est rémunéré pour toutes ses heures réellement travaillées, le minimum étant de huit (8) heures.

70.04 Les heures mentionnées ci-dessus sont prises en compte dans le calcul de la garantie hebdomadaire.

70.05 Les salariés de réserve dont la convocation est annulée conservent leur tour au tableau de réserve.

70.06 Lorsque deux mécaniciens de locomotive sont appelés pour le même train, le mécanicien de locomotive ayant le plus d'ancienneté agit comme tel.

71.0 TABLEAU DE RÉSERVE

71.01 Après ratification de la Convention collective, la Compagnie tiendra à jour deux (2) tableaux de réserve, après avoir consulté le Syndicat quant à leur création et à leur date de mise en œuvre :

- Le tableau de réserve des mécaniciens de locomotive;
- Le tableau de réserve des chefs de train.

Tous les salariés de réserve ont droit à la garantie hebdomadaire prévue à l'article 68.

71.02 Les parties conviennent qu'après ratification de la Convention collective, tous les chefs de train nouvellement qualifiés effectueront des trajets de familiarisation sur les voies du CN et du CP.

71.03 Les parties conviennent de régler la question de la formation et de la qualification professionnelle des salariés existants.

71.04 Les salariés de réserve sont convoqués selon le principe du premier arrivé, premier servi.

71.05 Au moins 40 heures de paie par semaine sont garanties aux salariés de réserve.

71.06 Les salariés de réserve doivent être disponibles sur appel vingt-quatre (24) heures par jour à partir de 00 h 01 suivant leurs jours de repos. Chaque salarié a droit à un délai de convocation d'au moins deux (2) heures et trente minutes (2 h 30) dans la mesure du possible.

71.07 Chaque salarié de réserve a droit à deux (2) jours de repos consécutifs prévus. Si, pour des raisons opérationnelles, une affectation se prolonge pour prendre fin au cours d'un jour de repos prévu, la période des jours de repos commence à courir à la fin de l'affectation pour une durée de 48 heures.

71.08 Les salariés de réserve convoqués pour une affectation fractionnée qui sont affectés à la première période de travail de l'affectation fractionnée doivent, sauf avis contraire, effectuer également la deuxième période de travail. Cependant, si un salarié de réserve est initialement convoqué pour la deuxième période de l'affectation fractionnée, il sera seulement tenu d'effectuer cette deuxième période de travail.

71.09 Les salariés de réserve sont tenus d'être disponibles pour le travail pendant toute leur semaine de travail de cinq (5) jours [à raison de vingt-quatre (24) heures par jour pendant cinq (5) jours] dans leur tableau de réserve.

71.10 Si un salarié de réserve n'est pas disponible pour le travail conformément au l'article 71.08, la Compagnie déduira huit (8) heures de sa garantie hebdomadaire. La Compagnie ne peut imposer plus d'une sanction pécuniaire à un salarié de réserve par période de vingt-quatre (24) heures lors d'une affectation de réserve. En situation d'exigence opérationnelle, si le salarié de réserve est incapable d'accepter une assignation, mais qu'il prend ensuite une autre affectation au cours de la même période de vingt-quatre (24) heures après avoir été retiré du tableau de réserve pour une période de 12 heures consécutives, sa garantie ne sera pas réduite.

71.11 Si un salarié de réserve dont c'est le tour d'être convoqué n'est pas assez familier avec le territoire de l'affectation, celle-ci doit être attribuée au prochain salarié de réserve inscrit au tableau qui est familier avec le territoire en question. Dans la mesure du possible, la Compagnie dépêchera le salarié qui n'est pas familier avec le territoire avec le salarié convoqué à sa place afin qu'il se familiarise avec le territoire.

71.12 Tous les salariés, qu'ils soient inscrits ou non à un tableau de réserve, convoqués pour une affectation à un poste éloigné sont régis par les dispositions ci-dessous.

L'indemnité de déplacement prévue à l'article 15 au taux applicable de la classification du salarié sera versée pour le trajet aller-retour effectué pour l'affectation au poste éloigné.

71.13 Tous les salariés de réserve établissent leur tour au tableau de réserve comme indiqué ci-dessous :

1) À la fin de leur service. Lorsque plus d'un salarié de réserve finit son service en même temps, le rang relatif du salarié la dernière fois qu'il a été convoqué sert à déterminer l'ordre des placements.
2) Lorsque le salarié est déplacé de son affectation normale ou d'une affectation temporaire, il est placé au tableau de réserve dans le rang relatif à sa dernière période de repos.
3) Lorsque le salarié se déclare disponible après un congé autorisé ou un congé de maladie, il est placé au bas de la liste du tableau de réserve.
4) Après un bulletin d'affichage général, par ordre d'ancienneté.
5) Après ses jours de repos prévus, il est inscrit après les salariés de réserve figurant alors au tableau de réserve. Le salarié de réserve de retour de ses jours de repos est placé dans le même ordre relatif au rang qu'il occupait au tableau de réserve avant ses jours de repos.
6) Le salarié de réserve qui est incapable de prendre un quart est placé au bas de la liste de son tableau de réserve.
7) Si deux (2) salariés ont la même durée de service, le choix appartient au premier salarié sur la liste.

71.14 Si l'affectation du lendemain est connue, le salarié de réserve peut accepter sa convocation de l'une ou l'autre des manières suivantes :

1) À la fin de sa période d'affectation précédente ou le soir précédant sa prochaine période d'affectation, en le confirmant au répartiteur;

Ou

2) Répondre à sa convocation deux (2) heures et trente minutes (2 h 30) avant le début de l'affectation conformément à l'article 71.06.

Remarque: Si une affectation devient disponible après 20h elle sera assignée au prochain salarié disponible sur la liste de relève**.**

71.15 Un salarié de réserve n'est pas tenu de se présenter au travail pour un quart s'il s'est écoulé moins de huit (8) heures depuis la fin de sa dernière période d'affectation. Lorsqu'un salarié inscrit au tableau de réserve est convoqué pour se présenter au travail après moins de huit (8) heures de repos depuis la fin de sa dernière affectation, il est rémunéré une fois et demie (1 ½) le taux de salaire de base.

71.16 Sauf si un salarié choisit d'accepter une convocation conformément l'article 71.14 (1), il est convoqué conformément l'article 74.04 avant l'heure de présentation au travail. Les salariés doivent communiquer à la Compagnie un numéro de téléphone principal où cette dernière peut les joindre. Ils peuvent également indiquer un deuxième numéro de téléphone. Deux (2) appels seront effectués au salarié qui doit se présenter au travail. Si le salarié a indiqué plus d'un numéro de téléphone, un premier appel sera effectué au numéro de téléphone principal, puis un autre appel au deuxième numéro de téléphone du salarié. Si le salarié a indiqué un seul numéro de téléphone, deux (2) appels seront effectués au numéro de téléphone du salarié. Le cas échéant, un message sera laissé sur le répondeur du salarié. Si la Compagnie ne reçoit aucune réponse dans les dix (10) minutes suivant le dernier appel, celui-ci sera considéré comme étant un appel manqué et le prochain salarié sur la liste sera convoqué.

71.17 Un salarié qui manque un appel visé l'article 71.16 est automatiquement placé au bas du tableau de réserve. Les salariés de réserve de retour de vacances sont placés au bas de la liste.

71.18 Un salarié de réserve peut être convoqué pour dépanner dans une autre classification de service que la sienne seulement s'il n'y a aucun salarié de réserve disponible dans la classification en question.

71.19 Dans le cas qu'un salarié arrive en retard sur son affectation, le salarié a qui la Compagnie demandera de couvrir le quart de travail du matin aura le choix de :

1) De terminer le quart de travail de l'après-midi de l'affectation du salarié en retard

Ou

2) De revenir sur son affectation régulière dans l'après-midi

Le salarié en retard subira le choix du salarié remplaçant et n'aura aucun recours à cet effet.

72.0 MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE DE RÉSERVE

72.01 Lorsque la Compagnie a besoin d'ajouter des postes de mécanicien de locomotive de réserve avant le prochain changement général d'affectations, ces postes sont affichés en tant que poste temporairement vacant (PTV).

72.02 Lorsqu'il y a lieu d'ajouter des postes de mécanicien de locomotive de réserve entre deux (2) affichages généraux pour maintenir les activités d'exploitation, les postes sont affichés en tant que PTV.

72.03 Si la Compagnie ne reçoit aucune candidature, le mécanicien de locomotive qualifié ayant le plus d'ancienneté qui travaille comme chef de train est obligé d'accepter le poste.

72.04 Lorsque la Compagnie doit placer des mécaniciens de locomotive, le mécanicien de locomotive ayant le plus d'ancienneté qui travaille comme chef de train qualifié est placé au poste vacant et est obligé d'accepter un poste au bas de l'échelle.

72.05 Lorsque la Compagnie doit réintégrer des mécaniciens de locomotive, le mécanicien de locomotive placé à un poste au bas de l'échelle peut être réintégré à son poste de chef de train.

72.06 Les salariés ne sont pas tenus d'accepter des convocations lors de leurs jours de repos prévus.

72.07 Tout mécanicien de locomotive (ML) travaillant en tant que tel (affectation permanente ou liste de réserve ML) doit être appelé avant de se rendre à un chef de train qualifié comme ML mais ne travaillant pas en tant que tel. LE Spareboard, LE Extraboard, LEEB

73.0 LISTE DES MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE DISPONIBLES(LAML)

73.01 Une liste additionnelle de mécanicien de locomotive (LAML) sera mise en place pour appeler les mécaniciens de locomotive qualifiés, qui ne travaillent pas en tant que tels, dans les conditions suivantes :

(1) Les employés qualifiés qui n'occupent pas de postes réguliers de mécanicien de locomotive et qui désirent effectuer des travaux sur une base de poste vacant indiqueront leur désir de le faire par écrit à chaque changement général

d’affectation ou immédiatement lorsqu’ils ne sont plus en mesure d’occuper le poste de mécanicien de locomotive (set back). Ils seront placés sur le LAML, et ils couvriront une telle affectation lorsqu’ils seront appelés.

(2) Les employés de la LAML seront placés sur une base d’ancienneté à l’entrée en vigueur du changement général d’affectation pour ensuite être appelé selon le principe de la liste de relève.

(3) Un mécanicien de locomotive qualifié qui est le premier à être sur le LAML et qui n’est pas disponible pour le service lorsqu’il est appelé ne sera pas éligible à un appel en tant que mécanicien de locomotive pendant 12 heures.

(4) Les salariés qui ne sont pas disponibles pour un appel ne seront pas pénalisés.

(5) Si la LAML est épuisée et que tous les autres moyens existants sont épuisés, les mécaniciens de locomotive qualifiés qui ne travaillent pas en tant que tels et qui ne sont pas sur le LAML seront appelés dans l’ordre inverse de l’ancienneté.

(6) S’il devient nécessaire de retenir un mécanicien de locomotive qualifié qui ne travaille pas comme tel (ESB)de son poste régulier afin de protéger un poste en tant que mécanicien de locomotive pour un voyage, il sera payé au moins la rémunération qu’il aurait reçue de son poste régulier, qu’il soit utilisé ou non. Les paiements effectués en vertu de la disposition de la présente clause serviront à compenser toute garantie à laquelle un salarié peut avoir droit.

(7) Les employés retenus en prévision d’être appelés plus tard à titre de mécanicien de locomotive ne seront soumis qu’à un appel pour le travail de mécanicien de locomotive pendant la période où ils sont ainsi retenus. S’ils sont libérés sans être appelés comme mécaniciens de locomotive, ils en seront immédiatement informés. Dans les cas où ils ont été retenus pendant plus de 8 heures et non appelés, une fois libéré, l’employé aura la possibilité de réserver jusqu’à 12 heures de repos.

(8) Si un employé est appelé pour une affectation opérant sur un territoire pour lequel il n’est pas suffisamment familier, l’appel doit être donné à l’employé suivant. Dans la mesure du possible, le salarié qui n’est pas familier avec le territoire restera avec le salarié convoqué à sa place afin qu’il se familiarise d'avantage avec le territoire.

74.0 HEURES SUPPLÉMENTAIRES – PONCTUELLES (AUCUN SALARIÉ DE RÉSERVE DISPONIBLE)

74.01 Les salariés qui se sont inscrits sur la liste de disponibilité pour les heures supplémentaires auront la préséance conformément l’article 74.02.

74.02 Les salariés doivent informer les répartiteurs d'équipe par écrit, sur le formulaire prévu à cet effet, de leur souhait d'être appelés pour des affectations figurant dans la liste des heures supplémentaires.

74.03 Les salariés sont appelés pour des heures supplémentaires à tour de rôle, de sorte que le premier salarié en haut de la liste des heures supplémentaires reçoit le premier appel pour une affectation disponible, le deuxième sur la liste reçoit le deuxième appel et ainsi de suite.

74.04 Les salariés qui manquent ou refusent un appel sont placés au bas de la liste des heures supplémentaires. Un appel manqué est défini comme suit :

1) La Compagnie appelle un salarié, laisse un message vocal, mais l'appel n'est pas retourné dans les dix (10) minutes;

Ou

2) La Compagnie laisse un message à un salarié pendant qu'il est en service, mais ce dernier ne retourne pas le message au plus tard dans les trente (30) minutes suivant la fin de sa période d'affectation normale.

74.05 Lorsqu'un salarié manque ou refuse deux (2) appels pour deux (2) affectations distinctes, son nom est retiré de la liste des heures supplémentaires. Les salariés dont le nom est retiré de la liste comme mentionné dans le présent article ne peuvent être réintégrés dans la liste des heures supplémentaires jusqu'à ce qu'ils s'y inscrivent de nouveau au plus tard le dimanche suivant à 23 h 59.

74.06 Lorsqu'un salarié retire son nom de la liste des heures supplémentaires, il doit attendre au moins sept (7) jours ouvrables avant de pouvoir s'y réinscrire. Après sept (7) jours ouvrables, le salarié, à condition qu'il se soit conformé l'article 76.02, est placé au bas de la liste des heures supplémentaires.

75.0 DOTATION DES POSTES VACANTS

75.01 Lors d'un changement de temps si plus d'une affectation demeure ouverte et qu'il y'a matière à forcer plus qu'un employé le choix ira à l'employé avec le plus d'ancienneté

75.02 **Poste ponctuellement vacant**

Le protocole d'appel qui suit doit être respecté pour chaque affectation :

1) Salariés de réserve
2) Salariés de réserve en jour de repos

L'application l'article 77.01 peut être suspendue en cas de situation opérationnelle qui n'était pas prévisible, p. ex. un salarié en retard, une maladie subite, un suicide sur la voie, etc.

75.03 Les PTV sont ouverts au personnel roulant chaque semaine, sauf indication contraire dans la description de poste.

75.04 Les salariés qui souhaitent postuler pour un PTV sont régis par la procédure suivante :

1. Les salariés doivent soumettre leur candidature au moyen du formulaire de choix d'affectation temporaire.

2. Les salariés qui choisissent de prendre des PTV dressent une liste des PTV qu'ils souhaitent obtenir par ordre de préférence. L'inscription d'un PTV sur le formulaire de choix d'affectation temporaire sera réputée constituer le consentement du salarié à accepter le PTV en question.

3. Les candidats ayant le plus d'ancienneté seront affectés aux PTV commençant le premier jour de la semaine de travail, soit le dimanche à 00 h 01, suivant l'attribution des PTV hebdomadaires.

4. Le candidat ayant le plus d'ancienneté comble le PTV jusqu'à ce que le salarié titulaire reprenne son poste, ou jusqu'à ce qu'il soit déplacé par un salarié ayant plus d'ancienneté qui est de retour de congé ou qui a été déplacé d'un autre PTV.

5. L'appel de candidatures hebdomadaire pour les PTV sera lancé, au besoin, le lundi; l'heure de clôture sera le mercredi à 23 h 59. Les placements hebdomadaires prendront effet le dimanche à 00 h 01.

6. Les salariés qui choisissent de se déplacer d'un poste à l'autre peuvent modifier leur choix de dates de PTV à tout moment avant le mercredi à 23 h 59.

7. Tous les salariés concernés par l'appel de candidatures pour un PTV seront avisés par courriel ou par téléphone. Les avis sont envoyés au plus tard le vendredi à 20 h 00 et ils indiquent aux salariés leur affectation pour la semaine à venir.

8. Les salariés absents qui retournent au travail après l'appel de candidatures hebdomadaire pour les PTV sont inscrits au tableau de réserve jusqu'à ce que les affectations du prochain appel de candidatures hebdomadaire commencent le dimanche à 00 h 01.

75.05 Après l'appel de candidatures hebdomadaire pour les PTV, tout PTV qui n'est pas encore doté sera comblé par le salarié de réserve qualifié ayant le moins d'ancienneté. Le salarié de réserve qualifié ayant le moins d'ancienneté est obligé d'accepter le PTV non doté lorsque la prochaine semaine de travail commencera à 00 h 01. Les dispositions de l'article 15 s'appliquent.

75.06 Un salarié de réserve obligé d'accepter un PTV en application l'article 75.05 reste au même poste pour toute la période, à moins qu'un salarié ayant moins d'ancienneté soit

de retour au tableau de réserve; toutefois, s'il le souhaite, il peut rester en poste, auquel cas, les dispositions de l'article 15 cessent de s'appliquer.

75.07 Aux fins de l'application l'article 75.05, si plus d'un (1) PTV est doté, l'ordre d'ancienneté régit le placement des salariés lorsque l'avis est envoyé à ces derniers.

75.08 **Poste permanent vacant (PPV)**

75.09 Tous les postes publiés dans un bulletin d'affichage général sont réputés être des PPV.

75.10 À chaque bulletin d'affichage général, tous les salariés actifs doivent soumettre leur candidature pour un poste annoncé dans le bulletin d'affichage général. Tous les postes seront attribués par ordre d'ancienneté dans chaque classification.

75.11 Si un salarié actif n'a pas accumulé assez d'ancienneté pour être placé à l'un ou l'autre des postes qu'il a sélectionnés dans son formulaire de choix d'affectation (changement de temps – permanent) du bulletin d'affichage général, ou si le nombre de postes qu'il a sélectionnés n'est pas suffisant pour permettre son placement, il sera affecté à un poste non doté. Aux fins de l'application de la présente disposition, lorsque deux (2) salariés ou plus n'ont pas sélectionné suffisamment de postes, l'ordre d'ancienneté régit le placement de ces salariés.

75.12 Un emploi devient un PPV entre deux (2) bulletins d'affichage général dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1) La création d'une ou de plus d'une nouvelle affectation, ou d'un ou de plus d'un nouveau poste;

Ou

2) Un poste laissé vacant par le départ d'un salarié qui ne retournera pas à son poste pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, notamment :

   a) Son transfert à un autre PPV,
   b) Son changement de classification de service,
   c) Toute maladie, blessure ou absence autre que ces vacances dont la prolongation est prévue au-delà du prochain bulletin d'affichage général,
   d) Sa nomination à un poste syndical à temps plein,
   e) Son départ de la Compagnie,
   f) Sa nomination à un poste de direction.

75.13 Les salariés doivent soumettre leur candidature au moyen du formulaire de choix d'affectation (changement de temps – permanent) afin de faciliter leur transfert à l'un des PPV de leur choix.

Le formulaire de choix d'affectation (changement de temps – permanent) doit être rempli comme indiqué ci-dessous.

1) Le salarié doit indiquer les postes souhaités, par ordre de préférence.

2) Lorsqu'il est possible de confirmer quel poste est attribué, le salarié doit préciser ses préférences quant au poste dont il est actuellement titulaire. Les règles suivantes s'appliquent :

- Toute affectation classée au-dessus du poste permanent dont le salarié est actuellement titulaire est considérée comme étant un choix prioritaire.

- Toute affectation classée au-dessous du poste permanent dont le salarié est actuellement titulaire sera considérée comme étant un choix moins souhaitable que son poste actuel.

- Si le salarié n'inscrit pas son poste permanent actuel sur son formulaire, cela signifie qu'il accorde la préférence à tous les autres postes indiqués.

3) Le salarié doit placer son poste permanent actuel dans l'ordre approprié sur le formulaire de choix d'affectation (changement de temps – permanent) conformément aux dispositions qui précèdent.

La procédure est la suivante :

- Le candidat ayant le plus d'ancienneté est affecté au premier PPV disponible classé au-dessus de son poste permanent actuel.

- Un salarié déplacé est affecté au premier poste indiqué sur le formulaire de choix d'affectation (changement de temps – permanent) compte tenu de l'ancienneté.

75.14 Une nouvelle affectation est affichée au moyen d'un bulletin publié au moins sept (7) jours avant la date du début de la nouvelle affectation.

75.15 Le formulaire de choix d'affectation (changement de temps – permanent) du salarié est réputé constituer le consentement du salarié à être affecté à son nouveau poste.

75.16 L'appel de candidatures hebdomadaire pour les PPV sera affiché le lundi à 12 h 01; l'heure de clôture sera le mercredi à 23 h 59. Les placements hebdomadaires prendront effet le dimanche à 00 h 01.

75.17 Tous les salariés concernés par l'appel de candidatures pour un PPV seront avisés par courriel ou par téléphone. Les avis sont envoyés au plus tard le vendredi à 19 h 00 suivant un appel de candidatures pour un PPV. Les avis indiquent aux salariés leur affectation pour la semaine à venir.

75.18 Si aucune candidature ne permet de doter un PPV, le salarié qualifié ayant le moins d'ancienneté est obligé d'accepter le PPV. Les dispositions de l'article 15 s'appliquent.

Aux fins de l'application du présent l'article, lorsque deux (2) salariés ou plus n'ont pas sélectionné suffisamment de postes, l'ordre d'ancienneté régit le placement de ces salariés lorsque l'avis est envoyé, et les salariés sont sollicités par ordre d'ancienneté.

Remarque: Il incombe à chaque salarié de maintenir à jour son formulaire de choix d'affectation (changement de temps – permanent). Les salariés doivent veiller à sélectionner minimalement le nombre de postes selon leur rang d'ancienneté (exemple, 30ième sur la liste d'ancienneté doit donner 30 choix minimum) dans leur formulaire pour s'assurer d'obtenir un placement faute de quoi l'article 15 ne s'appliquera pas.. Cette même responsabilité leur incombe lorsqu'ils s'absentent au cours de la période d'affichage de nouvelles affectations. Toutes les abolitions de poste et tous les nouveaux affichages de poste seront publiés.

76.0 AFFICHAGE ET DOTATION DES POSTÉS VACANTS

76.01 La Compagnie affiche le poste vacant pendant trois (3) jours consécutifs, sans compter le samedi et le dimanche, la date limite pour présenter un formulaire d'application étant le troisième (3e) jour à 23 h 59 suivant l'avis de poste vacant.

76.02 La Compagnie doit examiner tous les formulaires d'application de l'unité de négociation avant de prendre en compte des candidatures externes, et elle peut prendre en compte une candidature externe uniquement si aucun salarié de l'unité de négociation ayant soumis un formulaire ne possède les compétences, les habiletés, les connaissances professionnelles et les qualifications nécessaires pour exécuter les tâches en question.

76.03 L'avis de poste vacant doit préciser la classification du poste, le quart, les jours de repos, le taux horaire, les tâches générales et les qualifications requises.

76.04 Les salariés doivent remplir un formulaire d'application pour un poste vacant, et le salarié doit conserver une photocopie signée et datée par la direction comme preuve de soumission. Il incombe au salarié de remplir et de soumettre un formulaire d'application dans lequel il précise ses préférences en matière d'emploi avant de s'absenter pour ses vacances. Tout formulaire d'application présenté à l'avance pour des postes affichés durant les vacances d'un salarié doit être remis au Service des ressources humaines.

76.05 Si plus d'un candidat de l'unité de négociation possède les qualifications nécessaires pour le poste, le poste est attribué au salarié ayant le plus d'ancienneté.

76.06 La compagnie dispose de 90 jours à compter de la date de signature de la nouvelle convention collective pour instituer OBS pour les offres VA et les offres d'emploi.

La compagnie doit, d'ici vendredi à 20h00, fournir par voie électronique à tous les salariés les résultats de l'appel d'offres pour les semaines d'affectation. La compagnie fournira en outre une liste des endroits où les employés sont affectés, y compris les tableaux de réserves d'urgence ainsi que celui pour les heures supplémentaires.

À tous les jours, la compagnie fournira à tous les salariés la possibilité de visualiser le positionnement et le mouvement de tous les salariés sur les tableaux de réserve indiqués ci-dessus.

76.07 La Compagnie fera passer les tests pertinents nécessaires

77.0 DÉPLACEMENT

77.01 Les salariés peuvent exercer leur droit d'ancienneté et déplacer d'un poste un salarié ayant moins d'ancienneté dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1) Ils sont absents pendant toute la période au cours de laquelle un bulletin d'affichage général est publié.

2) Leur poste permanent est aboli (ce qui inclut toute réduction ou modification visant une affectation de réserve).

3) Ils font l'objet d'un changement de classification en conséquence d'une rétrogradation ou de l'application de l'article 15.

4) Ils sont de retour à leur affectation après avoir suivi une formation de mécanicien de locomotive.

5) Ils sont déplacés de leur poste permanent par un salarié ayant plus d'ancienneté.

6) Ils sont de retour à leur affectation après s'être absentés assez longtemps pour que leur poste permanent soit affiché dans la liste des postes de l'appel de candidatures hebdomadaire pour les PPV.

77.02 Chaque salarié qui se joint à l'effectif est régi par les dispositions l'article 75.13.

Remarque: Aucune modification par rapport à la Convention en vigueur pour la Maintenance.

78.0 BULLETIN D'AFFICHAGE GÉNÉRAL

78.01 Aux fins de l'application du présent article, deux (2) bulletins d'affichage général seront publiés chaque année, un premier la dernière semaine d'avril et un second la dernière semaine d'octobre. Tous les postes publiés dans un bulletin d'affichage général seront déclarés comme étant des postes permanents vacants et affichés comme tels au plus tard trois (3) semaines avant la date à laquelle ils doivent être pourvus. Cependant, compte tenu des besoins du client, il est possible que les affectations soient redistribuées plus de deux (2) fois par année, si le client l'exige. Les résultats seront affichés au moins sept (7) jours avant le début des nouvelles affectations.

78.02 En se fondant sur la description et les heures établies lors du plus récent bulletin d'affichage général, les affectations modifiées entre deux (2) bulletins d'affichage général doivent être abolies et faire l'objet d'un nouvel affichage lorsque l'une ou l'autre, ou toute combinaison, des situations suivantes se produit :

1) L'horaire rémunéré d'une affectation est modifié de plus de trente (30) minutes;

2) La durée de la période de service est modifiée de plus de trente (30) minutes;

Remarque : Dans le cas d'un quart fractionné, l'heure de début du travail est considérée comme étant le début de la partie « A » de l'affectation, et l'heure de fin du travail correspond à la fin de la partie « B » de l'affectation.

3) Tout changement du lieu d'arrivée au travail ou du lieu de départ du travail;

4) Toute modification visant les jours de repos.

Remarque : Lorsqu'une affectation fait l'objet de modifications plus d'une fois au cours de la période séparant deux (2) bulletins d'affichage général, l'ensemble des modifications sont prises en compte pour déterminer s'il y a lieu de soumettre l'affectation à un nouvel affichage.

78.03 Si une nouvelle assignation est créée, ou si une affectation visée l'article 78 doit être abolie et faire l'objet d'un nouvel affichage, la Compagnie doit publier l'avis d'abolition et afficher (ou afficher de nouveau) la ou les affectations conformément l'article 75.14. La nouvelle affectation doit être incluse dans le dernier appel de candidatures pour les postes permanents vacants (PPV) avant le début de l'affectation.

78.04 Tout employé désirant se faire qualifier sur toutes les lignes en vue d'un changement futur d'affectation doit signifier son intérêt moyennant le formulaire mis à disposition à cet effet par la compagnie six (6) semaines avant l'entrée en vigueur du changement général des affectations, afin de permettre à la compagnie de planifier les formations. À moins d'une exception entendue avec le syndicat, la compagnie ne refusera aucune demande d'employé qui respect le processus exigé.

78.05 Lors de l'affichage des postes pour le changement général d'affectation la compagnie doit fournir le plus d'information possible (pause repas, voyagement etc) pour mieux informer les employés quant au choix à faire et à quoi s'attendre.

79.0 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

79.01 Les mises à pied et les rappels au travail sont traités selon l'ordre d'ancienneté.

79.02 Lorsqu'un salarié est mis à pied, puis rappelé au travail, la période de rappel au travail ne doit pas être inférieure à six (6) semaines consécutives.

80.0 PÉRIODE DE REPOS OBLIGATOIRE

80.01 Si un salarié du personnel roulant est assujetti à une période de repos obligatoire et qu'il s'absente du travail pour cette raison, il doit être entièrement indemnisé pour la perte de salaire et il ne sera pas réputé absent aux fins de toutes garanties. Le salarié du personnel roulant peut être tenu de reprendre son affectation normale une fois que sa période de repos obligatoire est terminée. Les salariés ne sont pas indemnisés lorsqu'ils s'absentent du travail pour respecter une période de repos obligatoire après avoir exercé leur droit d'ancienneté à l'égard d'une autre affectation.

81.0 GESTION DE LA FATIGUE

81.01 Un salarié physiquement inapte au travail doit le déclarer au centre de gestion des équipes, qui prendra les dispositions nécessaires pour que le salarié ne soit pas convoqué. Le service d'appel des équipes tiendra à jour un registre qui sera mis à la disposition de toutes les parties en cas de soupçon d'abus.

82.0 FORMATION DES NOUVEAUX CHEFS DE TRAIN

82.01 **Bulletins d'affichage des nouveaux postes de chef de train**

1) La Compagnie doit publier dans un bulletin d'affichage les postes d'apprenti chef de train disponibles; elle doit y préciser le nombre de postes disponibles, les exigences particulières du poste ainsi qu'une description du processus de sélection.

2) Le délai de soumission des formulaires d'application pour les postes affichés est de dix (10) jours ouvrables (c.-à-d. quatorze (14) jours civils).

3) Si un salarié est en congé payé sous quelque forme que ce soit (invalidité de courte durée, invalidité de longue durée, congé de maternité ou de paternité ou vacances), la Compagnie doit transmettre le bulletin d'affichage de postes au salarié par courriel (en prenant soin de mettre le Syndicat en copie conforme dans le courriel); le Syndicat doit ensuite communiquer par téléphone au salarié pour s'assurer que ce dernier a bien reçu l'affichage de postes.

4) Les candidats retenus qui sont absents du travail et qui sont incapables de commencer la formation conservent leur rang de priorité en ce qui concerne la fonction de chef de train jusqu'à ce qu'ils soient en mesure de suivre la formation dans une classe subséquente; leur nom sera inscrit dans la liste d'ancienneté des chefs de train au rang qui leur revient avec la mention « NQ » signifiant qu'ils ne possèdent pas encore la qualification.

5) Lorsque la Compagnie a reçu un nombre suffisant de candidatures parmi les salariés de la maintenance, elle donne la priorité à ces candidats, et ces derniers sont sélectionnés pour les postes d'apprenti chef de train selon l'ordre d'ancienneté de leur atelier de maintenance, à condition qu'ils satisfassent aux

exigences du poste. Les salariés de la maintenance sont inscrits au bas de la liste d'ancienneté des chefs de train, mais en tout état de cause, ils ont la priorité sur les salariés embauchés à l'externe pour cette classe d'apprentis. Lors de leur retour au travail, les salariés de la maintenance doivent soumettre sa candidature pour le prochain affichage de postes.

82.02 **Sélection de candidats**

1. La Compagnie doit fournir une formation d'un (1) à deux (2) jours aux chefs de train et mécaniciens de locomotive ayant demandé cette formation. Seulement les chefs de train et mécaniciens de locomotive ayant reçu cette formation seront responsable de la formation des nouvelles recrues pendant leur période de qualification. La compagnie doit fournir cette formation dans les plus brefs délais et ceci au frais de la compagnie.

2. Ces programmes seront présentés avant le recrutement d'une nouvelle classe à un site donné, et un nombre suffisant de formateurs seront formés pour chaque gare, compte tenu du nombre d'apprentis appelés à suivre la formation, de la nature de la formation requise et du programme de formation propre à la gare en question. Au début de chaque nouvelle classe, une évaluation du nombre de formateurs disponibles sera réalisée.

3. Lorsqu'un apprenti est affecté à un formateur au cours de toute période d'affectation, le formateur reçoit une (1) heure de salaire de base en plus de sa rémunération normale pour cette période d'affectation.

82.03 **Formation**

1) Pour obtenir sa qualification de chef de train, un nouveau salarié doit posséder l'expérience et les compétences nécessaires et il doit être bien familiarisé avec les territoires.

2) Aux fins du présent article, un chef de train est réputé posséder l'expérience et les compétences nécessaires s'il satisfait à l'une des exigences suivantes :

3) Il a suivi un programme de formation complet reconnu en tant que chef de train et sa qualification a été reconnue par le cadre de la Compagnie compétent;

ou

4) Un chef de train ayant travaillé pour une autre compagnie de chemin de fer à un poste du personnel roulant qualifié au cours des trois (3) dernières années, ayant suivi et réussi toute la formation jugée nécessaire par la Compagnie, ayant démontré des pratiques de travail appropriées et dont la qualification a été reconnue par un cadre de la Compagnie compétent.

5) Lorsque l'apprenti a suivi et réussi la formation initiale en mécanique et en matière de règles, il obtient le nombre de trajets établi, soit par la compagnie de chemin de fer hôte, soit par le client, dans le cadre d'un apprentissage individuel dispensé par un chef de train qualifié agissant comme formateur pour la marche de trains sur toutes les lignes de banlieue.

6) La reconnaissance de qualification finale est accordée par le cadre de la Compagnie compétent.

7) Lorsque la Compagnie oblige les nouveaux candidats à suivre une formation comme celle décrite ci-dessus, ces candidats sont rémunérés à raison de 85 % du taux de salaire des chefs de train, à condition qu'ils soient disponibles et qu'ils respectent le calendrier d'apprentissage établi pour eux.

8) Les parties conviennent que les besoins en formation peuvent varier en fonction de la réglementation et des exigences opérationnelles de la Compagnie. Conformément à la Convention collective, toute modification au programme de formation et à la durée de la période de familiarisation peut être apportée après consultation du président général. Cependant, aucune autre modification ne peut être apportée au protocole décrit ci-dessus sans consultation préalable du président général.

9) Le programme de formation complet décrit ci-dessus, en plus de tout apprentissage que la Compagnie peut juger nécessaire, comporte une période de qualification et une période de familiarisation conformément aux conditions énoncées ci-après.

10) Qualification. La période de qualification comprend un apprentissage et une formation en milieu de travail qui permettront au nouveau salarié d'acquérir les compétences de base nécessaires pour devenir un chef de train, le cas échéant. Au cours de cette période, l'objectif est d'affecter les apprentis à des formateurs attitrés. Lorsqu'un apprenti est réputé avoir acquis les compétences de base, il passe à la période de familiarisation du programme, au besoin.

11) Familiarisation. Ce volet du programme a pour objectif de familiariser l'apprenti avec toutes les fonctions qu'il est appelé à exercer une fois qu'il aura réussi le programme. Le nouvel apprenti ne doit pas être inscrit au tableau tant qu'il n'a pas terminé les deux (2) périodes.

12) La qualification finale d'un salarié dépend de sa capacité démontrée à s'acquitter adéquatement et en toute sécurité des responsabilités du poste en question. En cas de problème concernant le processus de qualification global, notamment le nombre de trajets, la question peut être soulevée auprès du cadre de la Compagnie compétent et du président général.

13) Dans le cadre de ce programme, les représentants syndicaux de la division et les gestionnaires locaux de la Compagnie présenteront aux nouveaux salariés, au

cours d'une séance d'information d'au plus quatre (4) heures, leurs droits et leurs obligations à titre de salariés. La Compagnie rémunère les représentants syndicaux pour leur présence à ces séances d'information, qui doivent être élaborées et présentées conjointement.

14) De plus, les représentants syndicaux du comité Santé et sécurité peuvent également présenter une séance d'information à la classe d'apprentis d'une durée d'au plus quatre (4) heures. La Compagnie rémunère les représentants syndicaux qui présentent cette séance d'information, à laquelle assistent des représentants de la direction.

15) Les nouveaux chefs de train sont tenus de passer tous les examens au cours de leur formation. Si un apprenti omet de passer un des examens, il aura la possibilité de se représenter une (1) fois au cours de tout le programme. Si un apprenti omet de se représenter ou échoue à un deuxième examen, il sera exclu du programme de formation.

82.04 **Suivi de la progression de la formation par les parties**

1) La compagnie passera en revue avec le syndicat les résultats des évaluations de tout employé rencontrant des difficultés lors de la formation en milieu de travail lors d'une rencontre qui se tiendra entre le gestionnaire local désigné, l'instructeur en poste et le représentant syndical de la division afin de redresser la situation avant toute décision de la part de la compagnie de retirer l'employé de la formation.

83.0 PÉRIODE DE PROBATION NOUVEAU CHEF DE TRAIN

La période de probation est constituée des six (6) premiers mois effectivement travaillées pour un salarié récemment qualifié à titre de chef de train à compter de sa date de qualification selon les conditions suivantes :

- Ne pas être impliqué dans une violation de règlement, lorsque à l'issue de la procédure d'enquête, la faute n'a pas été reconnue
- Aucune récidive suite à l'échec d'un test d'efficacité
- Réussir les parcours d'évaluation mensuels effectuer avec un gestionnaire de la compagnie

Si le salarié ne réussit pas sa période de probation la compagnie se garde le droit de le rétrograder à son poste initial et ce à son même rang d'ancienneté.

84.0 RECERTIFICATION

Lorsque le salarié ayant les qualifications de chef de train ou de mécanicien de locomotive arrivent à échéance, une formation devra être programmée afin qu'il puisse obtenir une recertification. Dans le cas d'un échec lors de l'examen, le salarié aura le droit de refaire une seule fois l'examen. Advenant, un deuxième échec, le salarié ne sera plus qualifié pour occuper son poste de chef de train ou de mécanicien de locomotive. L'absence de ces qualifications de chef de train ou de mécanicien de locomotive justifiera la cessation d'emploi.

Dans les cas où le salarié a échoué à sa première tentative, les parties se réuniront pour s'assurer qu'il n'y a pas eu de raisons sous-jacentes pour lesquelles cela s'est produit et aider à s'assurer que le salarié est « prêt » à reprendre l'examen pour sa deuxième fois.

85.0 FORMATION DES MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE

1) Pour être admissible à la formation, un chef de train doit avoir accumulé au moins deux (2) ans de service comme chef de train.

2) Lorsque la formation initiale en salle de classe en mécanique et en matière de règles est commencée, les apprentis sont tenus de travailler comme chefs de train seulement pendant la période de formation sur le terrain, et uniquement en cas de nécessité. Les heures engagées au cours de la période de formation n'interrompent pas la relation de travail continue des salariés avec la Compagnie.

3) Un candidat peut être exclu du programme de formation à tout moment au cours de la période de formation si, de l'avis de la Compagnie, il ne démontre pas l'aptitude et la capacité requises pour exercer les fonctions de mécanicien de locomotive. Si la Compagnie exclut un candidat du programme de formation, elle informe ce dernier par écrit du motif de son exclusion; le salarié est alors réintégré à son poste de chef de train conformément à son rang d'ancienneté.

4) Les chefs de train n'ont aucun droit contractuel leur conférant en exclusivité l'accès aux postes d'apprenti mécanicien de locomotive. Lorsque la Compagnie reçoit un nombre suffisant de candidatures de chefs de train, elle accorde la priorité à ces candidats.

5) La formation et la qualification des mécaniciens de locomotive se déroulent comme indiqué ci-dessous.

   Après l'acceptation des candidatures, la Compagnie établit les horaires des apprentis comme suit :

6) Lorsqu'il a suivi et réussi la formation initiale en mécanique et en matière de règles, l'apprenti obtient le nombre de trajets établi, soit par la compagnie de chemin de fer hôte, soit par le client, dans le cadre d'un apprentissage individuel dispensé par

un mécanicien de locomotive qualifié agissant comme formateur pour la marche de trains sur toutes les lignes de banlieue.

7) La reconnaissance de qualification finale est accordée par le cadre de la Compagnie compétent.

8) Les candidats retenus pour la formation de mécanicien de locomotive sont rémunérés au taux de salaire des chefs de train. Ce taux sera appliqué à la formation en salle de classe, à la formation technique, lorsque l'apprenti travaille comme salarié supplémentaire et lors de la période de familiarisation.

9) Les candidats qui ont réussi la formation et obtenu leur qualification de mécanicien de locomotive sont régis par la liste d'ancienneté des mécaniciens de locomotive de la manière prévue à l'article 6.

10) Les apprentis mécaniciens de locomotive n'ont pas la permission et ils ne peuvent être tenus d'exercer les fonctions de mécanicien de locomotive tant qu'ils n'ont pas obtenu leur qualification.

11) Les chefs de train qui obtiennent leur qualification de mécanicien de locomotive peuvent être tenus, sur demande, d'exercer les fonctions de mécanicien de locomotive.

12) Un chef de train qualifié qui n'a pas d'affectation régulière comme mécanicien de locomotive peut être retiré de son quart ou de son affectation normale pour être affecté à la fonction de mécanicien de locomotive, au besoin. Un chef de train a droit à tout le moins à la rémunération qu'il aurait reçue pour son quart ou son affectation normal, peu importe si ses services sont utilisés ou non. Les paiements effectués en application du présent l'article sont pris en compte dans le calcul de toute garantie à laquelle le chef de train peut avoir droit.

13) Un chef de train conserve son rang d'ancienneté à titre de chef de train et, après avoir obtenu sa qualification de mécanicien de locomotive, il conserve le droit de travailler comme chef de train selon son rang d'ancienneté lorsqu'il n'est pas tenu de travailler comme mécanicien de locomotive.

14) De temps à autre lorsqu'elle le juge nécessaire, la Compagnie peut exiger qu'un mécanicien de locomotive qualifié travaillant comme chef de train effectue un ou des trajets de mise à jour à titre de mécanicien de locomotive. Les mécaniciens de locomotive qualifiés qui n'exercent pas les fonctions de mécanicien de locomotive pendant plus de six (6) mois consécutifs seront tenus d'effectuer un ou des trajets de mise à jour.

15) Les trajets de mise à jour doivent être effectués par le mécanicien de locomotive sur les trains et dans les subdivisions indiquées par le cadre désigné de la Compagnie.

16) Un mécanicien de locomotive qualifié qui travaille comme chef de train n'est pas tenu d'effectuer un trajet de mise à jour en tant que mécanicien de locomotive au cours de ses jours de repos, à moins d'un commun accord avec le salarié.

17) Un mécanicien de locomotive qualifié qui est tenu d'effectuer un trajet de mise à jour en tant que mécanicien de locomotive est indemnisé pour la perte de salaire au taux le plus élevé pour la durée du trajet de mise à jour.

86.0 PROCESSUS DE SÉLECTION DES MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE

1) Sous réserve des dispositions du présent article, et dans le but de protéger leur ancienneté à titre de mécanicien de locomotive, ces salariés sont obligés de suivre la formation selon leur rang d'ancienneté et ils ne peuvent refuser la formation. La sélection des candidats pour la formation relève de la responsabilité de la Compagnie, en collaboration avec les conseils des dirigeants syndicaux de division. Le processus de sélection comprend un test d'aptitude dont les modalités sont déterminées par la Compagnie. Si un candidat n'est pas retenu, la Compagnie l'avise par écrit du motif de sa décision. Dans les 90 jours de l'avis, le salarié qui n'a pas été sélectionné peut demander que sa candidature soit examinée pour le prochain programme de formation de mécanicien de locomotive prévu dans sa région d'attache. Cette demande peut être présentée une seule fois et elle ne sera pas refusée.

2) Les salariés qui ne parviennent pas à obtenir la qualification de mécanicien de locomotive sont réintégrés à leur poste précédent, ils conservent leur rang d'ancienneté et continuent d'accumuler l'ancienneté au titre de la Convention collective.

3) À la discrétion de la Compagnie, et compte tenu de leurs résultats lors de la classe précédente, les salariés qui ont échoué à leur première tentative peuvent se voir offrir une deuxième et dernière chance d'obtenir la qualification de mécanicien de locomotive. Le salarié doit présenter sa demande dès la prochaine ouverture afin de protéger son ancienneté. Si la Compagnie décide de refuser une deuxième chance de qualification, elle en avise par écrit le salarié.

4) Les salariés peuvent se retirer du programme de formation seulement lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient; dans un tel cas, le retrait doit être

préalablement approuvé par le président général ou son remplaçant et le cadre désigné de la Compagnie. En pareilles circonstances, la Compagnie offrira une autre occasion au salarié d'obtenir la qualification de mécanicien de locomotive. Le retrait du programme en application du présent alinéa ne constitue pas un échec au processus de qualification.

5) Les salariés en congé pour cause de maladie ou blessure et qui perçoivent des prestations d'invalidité de courte durée ou des prestations de la CNESST, qui sont en congé autorisé, qui occupent un poste syndical à temps plein, ou qui ont été promus à un poste de direction à la Compagnie seront tenus d'accepter la formation de mécanicien de locomotive dans le cadre de leur placement selon leur rang d'ancienneté lors de leur retour en service actif.

Remarque 1 : À l'article 86.0 (5) ci-dessus, il est entendu que si, lors de son retour en service actif, le salarié a perdu son tour pour suivre la formation selon son rang d'ancienneté, il sera tenu de s'inscrire à la prochaine formation de mécanicien de locomotive offerte à son site.

Remarque 2 : Les critères applicables à la sélection des candidats pour la formation de mécanicien de locomotive sont le mérite, l'aptitude et la capacité, et ils doivent être pris en compte de manière uniforme. Lorsqu'une personne est refusée pour la formation ou exclue du programme, elle doit, sur demande, être informée par écrit du ou des motifs de cette décision. Si elle le désire, elle peut être accompagnée d'un représentant syndical compétent pour une discussion relative à ce ou ces motifs.

87.0 FORMATEUR

1) De temps à autre, au besoin, la Compagnie désigne un mécanicien de locomotive chargé d'agir comme formateur. La Compagnie peut retirer cette désignation à tout moment. Lorsqu'un mécanicien de locomotive a été désigné comme formateur, il peut, s'il ne souhaite pas exercer cette fonction, ou son représentant en son nom, présenter ses arguments à la Compagnie et cette dernière pourra prendre en compte ces arguments à condition toutefois que le nombre de formateurs soit suffisant. Tout en exerçant ses fonctions habituelles, le formateur agit comme maître de stage en milieu de travail, et enseigne aux apprentis mécaniciens de locomotive les fonctions et les responsabilités du mécanicien de locomotive dans les conditions de travail réelles.

2) Les procédures de formation que les formateurs sont tenus de suivre sont établies par la Compagnie.

3) Un apprenti mécanicien de locomotive assume le contrôle de la locomotive sous la supervision du formateur. Lorsqu'un mécanicien de locomotive prend le contrôle de la locomotive et (ou) du train, le formateur est libéré de ses responsabilités, dans la mesure où il n'est pas responsable de la conduite du train; il demeure, cependant, responsable du respect du règlement d'exploitation, des instructions spéciales et des autres règlements.

4) Les formateurs doivent préparer des comptes rendus sur la progression des apprentis et communiquer systématiquement toute irrégularité à l'apprenti à la fin de l'affectation. La reconnaissance de la qualification d'un apprenti comme mécanicien de locomotive relève de la responsabilité d'un cadre désigné de la Compagnie.

5) Lorsqu'un apprenti est affecté à un mécanicien de locomotive formateur au cours de toute période d'affectation, le mécanicien de locomotive formateur reçoit une (1) heure de salaire de base en plus de sa rémunération normale pour cette période d'affectation.

6) Rien dans le présent l'article ne doit être interprété de manière à empêcher la Compagnie de confier à l'un de ses cadres désignés la mission d'accompagner un apprenti et de lui donner la formation. En pareilles circonstances, si le mécanicien de locomotive conduisant le train est un formateur désigné, il a droit à la rémunération prévue l'article 87.0 (5) ci-dessus.

7) Les dispositions du présent l'article s'appliquent à un formateur tenu de donner une formation à un mécanicien de locomotive qualifié exerçant les fonctions de chef de train et qui, de temps à autre, doit effectuer un trajet de mise à jour en tant que mécanicien de locomotive. Ce formateur a droit à l'indemnité prévue à l'article 87.0 (5).

8) Les représentants de la direction locale et du Syndicat de la division détermineront les sites où une formation supplémentaire pourrait s'avérer nécessaire, en tenant compte des besoins propres à chaque site.

9) Les apprentis mécaniciens de locomotive n'ont pas la permission et ils ne peuvent être tenus d'exercer les fonctions de mécanicien de locomotive tant qu'ils n'ont pas obtenu leur qualification.

Remarque : Les articles pertinents du présent article s'appliquent aux salariés effectuant un trajet de familiarisation ou s'acquittant des conditions d'une mesure disciplinaire. Cette règle s'applique uniquement à la période de familiarisation initiale et non aux exercices de mise à jour ultérieurs sur les différents trajets.

88.0 RECERTIFICATION

Lorsque le salarié ayant les qualifications de chef de train ou de mécanicien de locomotive arrivent à échéance, une formation devra être programmée afin qu'il puisse obtenir une re certification. Dans le cas d'un échec lors de l'examen, le salarié aura le droit de refaire une seule fois l'examen. Advenant, un deuxième échec, le salarié ne sera plus qualifié pour occuper son poste de chef de train ou de mécanicien de locomotive. L'absence de ces qualifications de chef de train ou de mécanicien de locomotive justifiera la cessation d'emploi.

Dans les cas où le salarié a échoué à sa première tentative, les parties se réuniront pour s'assurer qu'il n'y a pas eu de raisons sous-jacentes pour lesquelles cela s'est produit et aider à s'assurer que le salarié est « prêt » à reprendre l'examen pour sa deuxième fois.

89.0 DÉFINITIONS

Le terme « **représentant** » de l'unité de négociation désigne le représentant officiel du Syndicat.

Le terme « **Compagnie** » désigne Bombardier Transport Canada Inc.

En ce qui concerne l'utilisation du pronom et du genre masculin dans les différents articles de la présente Convention collective, il est entendu qu'il est acceptable de les remplacer par le pronom et le genre féminins ou des formulations non genrées, s'il y a lieu.

Le terme « **affectation** » désigne un emploi quotidien pouvant comporter une (1), mais pas plus de deux (2) périodes d'affectation au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures. Horaire de travail attribué comprenant les journées de travail et les jours de repos, et pouvant inclure un quart fractionné.

L'expression « **période d'affectation** » désigne une période de service continue commençant à l'heure où le salarié se présente au travail et finissant à l'heure où l'employé termine son service.

L'expression « **quart fractionné** » désigne une affectation qui comporte une période de travail, un délai d'attente puis une deuxième période de travail jusqu'à la fin de l'affectation. La durée d'un quart fractionné ne doit pas excéder quatorze (14) heures, en incluant le délai d'attente, entre l'heure de présentation au travail et l'heure de la fin du service. La période de repos est une période de repos sans interruption; aucun salarié ne peut être tenu d'exécuter des tâches au cours de cette période.

L'expression « **temps d'attente** » s'entend de la période au cours de laquelle un salarié effectue un quart fractionné, la période d'attente étant définie comme le temps non rémunéré entre la fin de son premier service et l'heure de présentation au deuxième service de son quart.

L’expression « **heure de présentation au travail** » désigne l’heure à laquelle une équipe doit se présenter au travail pour un quart avant l’heure de départ prévue à l’horaire à la gare d’origine. L’heure de présentation au travail doit précéder le départ en question d’au moins quarante-cinq (45) minutes.

L’expression « **gare d’origine** » désigne le lieu où commence un quart du réseau de trains de banlieue.

L’expression « **gare d’arrivée** » désigne le lieu où finit un quart du réseau de trains de banlieue

L’expression « **poste ponctuellement vacant (Ad Hoc)** » s’entend d’un poste laissé vacant pendant moins d’une (1) semaine ouvrable.

L’expression « **poste temporairement vacant** » (PTV) s’entend d’un emploi laissé vacant pendant une (1) semaine de travail.

L’expression « **poste permanent vacant** » (PPV) s’entend d’un emploi laissé vacant par le départ d’un salarié en affectation permanente ou un emploi à combler par suite de la création d’une nouvelle affectation permanente.

L’expression « **tableau de réserve** » s’entend d’une affectation normale comportant une liste de salariés ayant pour mission de dépanner.

L’expression « **situation d’urgence** » désigne un accident avec lésion corporelle, une rupture de rail entraînant une interruption du service, un accident grave à un passage à niveau ou un incident mettant en péril la sécurité de salariés ou de biens et équipements de la Compagnie.

L’expression « **promotion forcée** » s’entend du cas où un salarié est désigné à un poste en raison de son ancienneté, et non parce qu’il s’est porté candidat. (Les mêmes conditions s’appliquent tout comme si le salarié avait posé sa candidature.)

L’expression « **personnel roulant** » désigne un salarié travaillant comme chef de train ou comme mécanicien de locomotive, ou comme formateur de chefs de train ou de mécaniciens de locomotive.

Le terme « **salarié** » désigne l’ensemble des salariés des classifications du rail, les mécaniciens de locomotive et les chefs de train.

L’expression « **période de repos obligatoire** » s’entend des règles de travail/repos élaborées en application du l'article 20 (1) de la *Loi sur la sécurité ferroviaire*, S.R.C. 1985, ch. 32 (4e suppl.).

L’expression « **reconnaissance d’itinéraire** » désigne le nombre de trajets devant être effectués par un salarié pour qu’il devienne pleinement qualifié sur un territoire donné.

L’expression « **mise à jour de la reconnaissance d’itinéraire** » s’entend de l’exercice de reconnaissance d’itinéraire subséquent auquel doit se soumettre un salarié pour un territoire auquel il a déjà été affecté.

L’expression « **tâches non planifiées** » désigne toute tâche non planifiée de nature temporaire, p. ex. les trajets à destination d’une cour à triage en vue de changer d’équipement.

La « **semaine de travail** » débute le dimanche à 00 h 01 et se termine le samedi suivant à 23 h 59.

L’expression « **chef de train** » s’entend d’un salarié qualifié au titre du *Règlement d’exploitation ferroviaire du Canada*, responsable de la marche d’un train ou d’un mouvement.

L’expression « **mécanicien de locomotive**s » s’entend d’un salarié qualifié au titre du *Règlement d’exploitation ferroviaire du Canada*, responsable et aux commandes d’un groupe de locomotives et d’un train ou d’un mouvement.

L’expression « **jour ouvrable** » s’entend d’un jour de semaine, du lundi au vendredi inclusivement; les jours de semaine où la Compagnie cesse ses activités sont exclus.

Comme convenu entre les parties en ce 17e jour d’août 2022.

Pour l'employeur:

A Ignas

April Ignas
Responsable des relations industrielles,
Bombardier Transport
Canada Inc.

Pour le syndicat:

Wayne Apsey

Wayne Apsey
Président général
Montréal Div. 760
Bombardier Transport Canada Inc.
CFTC

ANNEXE 1
– SOMMAIRE DES GARANTIES

Le présent sommaire des garanties doit s'interpréter de pair avec les modalités décrites dans les différentes sections du livret.

Assurance vie de base du salarié	
Montant assurable	Une fois le Revenu annuel
Mode d'arrondissement	Au 1 000 $ suivant, s'il ne s'agit pas déjà d'un multiple de 1 000 $
Maximum	
sans preuves d'assurabilité	1 000 000 $
avec preuves d'assurabilité	2 000 000 $
Réduction à 65 ans	50 % du montant d'assurance
Fin de la garantie	Retraite ou de fin d'emploi

Assurance vie de base des personnes à charge	
Montant d'assurance	
• **Conjoint**	5 000 $
• **Enfant(s)**	3 000 $ par enfant âgé de 24 heures et plus
Fin de la garantie	Retraite ou de fin d'emploi

Assurance de base en cas de décès et mutilation accidentels (DMA)	
Montant assurable	Une fois le Revenu annuel
Mode d'arrondissement	Au 1 000 $ suivant, s'il ne s'agit pas déjà d'un multiple de 1 000 $
Maximum	Maximum 1 000 000 $ combiné avec votre plan d'assurance collective Décès et mutilation accidentels facultatif
Conjoint	5 000 $
Enfant(s)	3 000 $
Réduction à 65 ans	50 % du montant d'assurance
Fin de la garantie	Retraite ou de fin d'emploi

ANNEXE 1(suite) – SOMMAIRE DES GARANTIES

Assurance salaire de courte durée	
Montant assurable	66 2/3 % du salaire hebdomadaire, arrondi au dollar supérieur, s'il ne s'agit pas déjà d'un multiple de 1$
Maximum	3 500 $
Délai de carence :	
Accident :	0 Jour
Hospitalisation :	0 Jour
Maladie :	3 Jours civils consécutifs
Durée maximale des prestations	26 semaines
Fin de la garantie	Retraite ou fin d'emploi

Assurance salaire de longue durée	
Montant assurable	60% du salaire hebdomadaire, arrondi au dollar supérieur, s'il ne s'agit pas déjà d'un multiple de 1$
Maximum	
sans preuves d'assurabilité	12 100 $ (imposable)
avec preuves d'assurabilité	20 000 $ (imposable)
Délai de carence	26 semaines
Durée maximale des prestations	60 mois (sans excéder l'âge de 65 ans)
Coordination : l'ensemble des prestations ne doit pas excéder	80 % du Revenu brut mensuel avant l'invalidité totale
Fin de la garantie	65 ans (ou retraite si antérieure ou fin d'emploi)

ANNEXE 1(suite) – SOMMAIRE DES GARANTIES

Assurance maladie complémentaire - Médicaments	
Franchise	Aucune
Remboursement	100 % pour les médicaments génériques, 80 % pour les médicaments d'origine et 80 % pour les médicaments sans équivalent générique
Fin de la garantie	Retraite ou fin d'emploi

Assurance maladie complémentaire - Paramédicaux	
Acupuncteur	Maximum combiné de 1500 $ par Année civile. Un traitement par jour.
Chiropraticien	Maximum combiné de 1500 $ par Année civile. Un traitement par jour
Diététiste	Maximum combiné de 1500 $ par Année civile. Un traitement par jour
Massothérapeute	Maximum combiné de 1500 $ par Année civile. Un traitement par jour
Naturopathe	Maximum combiné de 1500 $ par Année civile. Un traitement par jour
Ostéopathe	Maximum combiné de 1500 $ par Année civile. Un traitement par jour
Thérapeute en réadaptation physique	Maximum combiné de 1500 $ par Année civile. Un traitement par jour
Physiothérapeute	Maximum combiné de 1500 $ par Année civile. Un traitement par jour
Podiatre	Maximum combiné de 1500 $ par Année civile. Un traitement par jour
Psychologue	Maximum combiné de 1500 $ par Année civile. Un traitement par jour
Orthophoniste	Maximum combiné de 1500 $ par Année civile. Un traitement par jour
Fin de la garantie	Retraite ou fin d'emploi

ANNEXE 1(suite) – SOMMAIRE DES GARANTIES

Assurance maladie complémentaire – Soins dentaire	
Franchise	Aucune
Nombre de visites périodiques admissibles	1 par 9 mois consécutifs
Soins préventifs	100 % (maximum établie à l'article 20.09 par Année civile)
Soins de base	80 % (maximum établie à l'article 20.09 par Année civile)
Soins d'endodontie et parodontie	50 % (maximum établie à l'article 20.09 par Année civile)
Soins majeurs	50 % (maximum établie à l'article 20.09 par Année civile)
Fin de la garantie	Retraite ou fin d'emploi

Assurance soins de la vue	
Examen de la vue	
Enfant de moins de 18 ans :	Un examen couvert à 100% par période de 12 mois consécutifs
Adulte :	Un examen couvert à 100% par période de 24 mois consécutifs
Lunettes et lentilles cornéennes	325 $ par période de 24 mois consécutifs
Fin de la garantie	Retraite ou fin d'emploi

ANNEXE 2 – LETTRE D'ENTENTE - ENREGISTREMENT AUDIO ET VIDÉO DE LA LOCOMOTIVE (EAVL)

Wayne Apsey
Président général
CTY CP-Est
Bombardier Transport Montréal
23, rue Beckwith Nord, bureau 109
Smiths Falls (Ont.)
K7A 2B2

Monsieur le Président,

Il s'agit de notre discussion sur la technologie d'enregistrement vocal et vidéo de locomotive (EAVL) positionné vers l'intérieur. Les parties conviennent de ce qui suit :

Attendu que la question des EAVL a fait l'objet de discussions entre Bombardier Transport Inc. (« Bombardier ») et la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (« CFTC »);

Et attendu que Bombardier et la CFTC en sont venues à comprendre que, bien que la technologie soit disponible pour les EAVL, l'utilisation d'enregistrements est un équilibre difficile entre la sécurité de l'exploitation et la vie privée ainsi que les conditions de travail dans la cabine de la locomotive;

Par conséquent, les parties ont convenu d'un protocole qui améliore la sécurité globale des opérations de Bombardier tout en minimisant l'impact sur la vie privée et les conditions de travail;

Les enregistrements internes des EAVL ne peuvent être utilisés qu'à la demande du Bureau de la sécurité des transports aux fins d'une enquête sur un incident ou un accident.

L'examen des séquences ou des enregistrements DESVV par tout autre organisme ou individu est interdit, sauf pour l'employé de Bombardier qui est tenu de récupérer les images pour le Bureau de la sécurité des transports. L'enregistrement EAVL ne peut pas être examiné par Bombardier ou exo, sauf dans les cas prévus par la loi.

Si le gouvernement adopte une loi qui permet à Bombardier d'utiliser EAVL à des fins autres que l'examen par le Bureau de la sécurité des transports seulement, les parties conviennent de se rencontrer avec l'aide du TAT si nécessaire et de discuter des modalités régissant cette technologie et de l'utilisation des renseignements obtenus au moyen des EAVL.

L'utilisation de cette technologie, autre que celle permise par la loi, ne doit pas se faire sans l'accord des parties.

Cette lettre d'entente demeurera en vigueur pendant toute la durée de la convention collective.

Cordialement,

Bombardier Transport Canada inc.
April Ignas
Responsable des relations industrielles

Pour CFTC

Wayne Apsey
Président général
TCRC Est CTY
Bombardier Transport Montréal

ANNEXE 3 – LISTE D'ANCIENNETÉ MAINTENANCE

Rang	Nom	Prénom	Date d'embauche initiale
1	Belanger	Yves	01/03/2010
	Leblanc	Jean-Pierre	01/03/2010
2	Theroux	Alain	01/03/2010
3	Vachon	Jocelyn	01/03/2010
4	Bergin	Robin	01/03/2010
5	Dupuis	Serge	01/03/2010
6	Zhang	Yi	01/03/2010
7	Michaux	Rodolphe	01/03/2010
8	Pronovost	Eric	01/03/2010
9	Remillard	Denis	01/03/2010
10	Soucy	Sylvain	29/03/2010
11	Molle	Pascal	29/03/2010
12	Chagnon	Francis	29/03/2010
13	Savard	Gabriel	29/03/2010
14	Cote	Daniel	03/05/2010
15	Pepin-Desbiens	Philippe	03/05/2010
16	Tafala	Abdelouahed	03/05/2010
17	Boivin	Mathieu	03/05/2010
18	Araque Delgado	Jesus Orlando	14/06/2010
19	Sgaverdea	Cristian	14/06/2010
20	Ouimet	Marc-Andre	07/02/2011
21	Poxon	Christian	13/06/2011
22	Mamboma-Boussita	Jean-Dieudonne	13/06/2011
23	Audet	Martin	20/06/2011
24	Paquette	Gilles	17/07/2011
25	Bastien	Jonathan	18/07/2011
26	Lamorte	Emilio	25/07/2011
27	Chibani	Abdellah	25/07/2011
28	Paquette	Jacques	21/11/2011
29	Bissonnette	Philippe	21/11/2011
30	Daoust	Mathieu	28/11/2011
31	Boisclair	Jocelyn	15/12/2011
	McKaig	Olivier	19/12/2011
	Major	Bruno	23/01/2012
	Labreche	Eric	30/01/2012
	Laplante-Gagne	Alex	14/05/2012

32	Chucri	Bernard	11/06/2012
33	Laflamme	Eric	18/06/2012
34	Hohensee	Andy	04/03/2013
35	Bichichi	Abderrahim	15/07/2013
36	Achour	Karim	27/08/2013
37	Bergin	Jay	13/11/2013
	Champagne	Simon	06/02/2014
38	Chamoun	Saliba	28/04/2014
39	Parent	Jean-Philippe	28/04/2014
	Lystukha	Yevgen	28/04/2014
40	Tremblay	Carl	28/04/2014
	Gollain	Marc-Andre	28/04/2014
41	Lewis	Michael	07/07/2014
	Laurin	Pascal	07/07/2014
42	Leblanc	Mélisandre	07/07/2014
43	Stathakis	Sam	07/07/2014
44	Bolduc	Guillaume	30/03/2015
	Croisetiere	Pascal	30/03/2015
45	Miwouodi	Aboubakar	30/03/2015
46	Blouin	Réal	30/03/2015
47	Parisien	Marc-Antoine	13/04/2015
48	El Borte	Ahmed Yassine	13/04/2015
49	Ben Amor	Dhifallah	13/04/2015
50	Isabel	Carl	13/04/2015
51	Azouz	Zaki Fouad	04/05/2015
52	Bouziane	Rachedi	04/05/2015
	Gusiev	Vasyl	29/06/2015
53	Podziuban	Denys	29/06/2015
54	Vallée	Martin	5/4/2015-11
55	Henderson	Clifford	5/4/2015-12
56	Gibeault	Johnny	14/12/2015
57	Hamizi	Sofiane	01/09/2015
58	Genest	Joanie	9/29/2016-1
59	Najma	Mustapha	11/24/2016-1
	Domingue	Philippe	11/24/2016-2
	Donic	Nicolai	4/24/2017
60	Verret	Christina	4/24/2017
61	Chaya	Youssef	8/14/2017
	Ouyahia	Lyamine	08/01/2018
62	Dechamps	Etienne	26/06/2018
63	Charland	Yannick	08/08/2018

64	Belmiloud	Faycal	08/08/2018
65	Kone	Dramane	08/08/2018
66	Boubetra	Massinissa	13/08/2018
67	Akremi	Ammar	20/08/2018
68	Valencia	Carlos	20/08/2018
69	Mouafikoune	Omar	27/08/2018
70	Mulindahabi	Jean Aimé	27/08/2018
71	Chevrier	Marc-André	27/08/2018
72	Benbrahim	Sadok	04/09/2018
73	Monterroso Donis	Carlos Rene	04/09/2018
74	Larbi	Larid	17/09/2018
75	Dieujuste	Adenson	24/09/2018
76	Benahmed	Adbelkader	09/10/2018
77	Belgaid	Ali	2018/10/22
78	Boudreault	Mathieu	2018/12/09
79	Otmani	Hocine	2019/01/14
80	Abbasi	Hassan	2019/02/04
81	Kistnasamy	Danen	2019/02/04
82	Meneide	Jordan	2019/03/25
83	El kihal	Abdenbi	2019/04/29
84	Benabbdelkader	Salmane	2019/04/29
85	Vaillancourt	Tommy	2019/05/13
86	Beaudet	Mathieu	2019/05/27
87	Djerroud	Foudil	2020/02/24
88	Ndiaye	Madiama	2020/02/24
89	Ismail	Yehia	2022/01/19
90	Majdi	Anas	2022/01/31
91	Mbeng	Boniface Henri	2022/01/31

ANNEXE 4 – LISTE D'ANCIENNETÉ CHEF DE TRAIN

Ancienneté	Prénom	Nom	Date d'embauche initiale	Date ancienneté Chef de train	Date ancienneté mécanicien de locomotive
1	Steve	Martin	01/07/2017	01/07/2017	n/a
2	André	Beaucage	01/07/2017	01/07/2017	n/a
3	Yves	Giguere	01/07/2017	01/07/2017	n/a
4	Richard	Sicotte	01/07/2017	01/07/2017	n/a
5	Joanne	Couture	01/07/2017	01/07/2017	n/a
6	Marc	Joseph	01/07/2017	01/07/2017	n/a
7	Danny	Richer	01/07/2017	01/07/2017	n/a
8	Hugues	Lalonde	01/07/2017	01/07/2017	n/a
9	Daniel	Robillard	01/07/2017	01/07/2017	n/a
10	Danny	Fusco	01/07/2017	01/07/2017	n/a
11	Patrick	Ladouceur	01/07/2017	01/07/2017	n/a
12	Carlo	Tatarelli	01/07/2017	01/07/2017	n/a
	Kevin	Robinson	01/07/2017	01/07/2017	2017-09-11
	Paul	Mirauta	01/07/2017	01/07/2017	2017-09-11
	Sorin	Stoleru	01/07/2017	01/07/2017	2017-09-11
13	Wayne	Shepherd	01/07/2017	01/07/2017	n/a
14	Pascal	Ducharme	27/08/2017	27/08/2017	n/a
15	Cardinal	Minott	01/07/2017	01/07/2017	n/a
	Vincent	Fratelli	01/07/2017	01/07/2017	08/01/2018
	Pierre-Luc	Tailleur	01/07/2017	01/07/2017	08/01/2018
	Nsele	Boselawa	01/07/2017	01/07/2017	08/01/2018
16	Jean Philippe	Lévesque	01/07/2017	01/07/2017	n/a
	Mathieu	Francoeur	01/07/2017	01/07/2017	08/01/2018
17	Alain	Wagner	01/07/2017	01/07/2017	n/a
18	Patrick	Poirier	01/07/2017	01/07/2017	06/10/2019
	Gino	Guarnieri	22/10/2018	01/07/2017	06/10/2019
	Fritz	Jean Louis	01/07/2017	01/07/2017	06/10/2019
19	Kyle	Robillard	01/07/2017	01/07/2017	n/a
	Mircea	Costachescu	01/07/2017	01/07/2017	19/11/2018
	Darayush	Daruwalla	01/07/2017	01/07/2017	06/10/2019
	Jeffrey	Noory	01/07/2017	01/07/2017	19/11/2018
	Jonathan	St-Firmin	08/05/2017	08/05/2017	19/11/2018
20	Yves	Boisvert	08/05/2017	08/05/2017	n/a
21	Francois	Viel	08/05/2017	08/05/2017	n/a
22	Christian	Cote	08/05/2017	08/05/2017	n/a
	Karl-Edward	Rémy	08/05/2017	08/05/2017	19/11/2018
23	Alix	Pean	08/05/2017	08/05/2017	n/a
24	Nicolas	Bouchard	08/05/2017	08/05/2017	06/10/2019

25	*Patrick*	*Martel*	*08/05/2017*	*08/05/2017*	*19/11/2018*
26	*Daniel*	*Kennedy*	*08/05/2017*	*08/05/2017*	*06/10/2019*
27	*Elibwa*	*Welumbalumba*	*08/05/2017*	*08/05/2017*	*n/a*
28	*Julian*	*Didone*	*12/06/2017*	*12/06/2017*	*06/10/2019*
29	*Nicola*	*Spinelli*	*10/07/2017*	*10/07/2017*	*06/10/2019*
30	*Marie-Eve*	*Boisse*	*31/07/2017*	*31/07/2017*	*n/a*
31	*Michael*	*Martella-Ruibal*	*31/07/2017*	*31/07/2017*	*n/a*
32	*Olivier*	*Deshaies*	*31/07/2017*	*31/07/2017*	*n/a*
33	*Marc-Andre*	*Ialenti*	*31/07/2017*	*31/07/2017*	*n/a*
34	*Maxime*	*Emond*	*31/07/2017*	*31/07/2017*	*n/a*
35	*sylvain*	*Poupart*	*31/07/2017*	*31/07/2017*	*n/a*
36	*Joelle*	*Belanger*	*31/07/2017*	*31/07/2017*	*n/a*
37	*Vincent*	*huot*	*31/07/2017*	*31/07/2017*	*n/a*
38	*Corey*	*Theriault*	*31/07/2017*	*31/07/2017*	*n/a*
39	*Jason*	*Clervil*	*31/07/2017*	*31/07/2017*	*n/a*
40	*Francesco*	*Martella*	*31/07/2017*	*31/07/2017*	*n/a*
41	*Jean-Pierre*	*Leblanc*	*01/03/2010*	*08/11/2018*	*n/a*
42	*Olivier*	*McKaig*	*19/12/2011*	*08/11/2018*	*n/a*
43	*Bruno*	*Major*	*23/01/2012*	*08/11/2018*	*n/a*
44	*Eric*	*Labreche*	*30/01/2012*	*08/11/2018*	*n/a*
45	*Alex*	*Laplante-Gagne*	*14/05/2012*	*08/11/2018*	*n/a*
46	*Lystukha*	*Yevgen*	*28/08/2014*	*08/11/2018*	*n/a*
47	*Simon*	*Champagne*	*06/02/2014*	*17/06/2019*	*n/a*
48	*Marc-André*	*Gollain*	*28/08/2014*	*20/06/2019*	*n/a*
49	*Pascal*	*Laurin*	*07/11/2014*	*17/06/2019*	*n/a*
50	*Pascal*	*Croisetière*	*30/03/2015*	*20/06/2019*	*n/a*
51	*Vasyl*	*Gusiev*	*29/06/2015*	*21/06/2019*	*n/a*
52	*Philippe*	*Domingue*	*24/11/2016*	*29/06/2017*	*n/a*
53	*Nicolai*	*Donic*	*24/04/2017*	*24/04/2017*	*n/a*
54	*Lyamine*	*Ouyahia*	*08/01/2018*	*21/06/2019*	*n/a*

ANNEXE 5 – LISTE D'ANCIENNETÉ MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE

Ancienneté	Prénom	Nom	Date d'embauche initiale	Date ancienneté Chef de train	Date ancienneté Mécanicien de locomotive
1	Carlos	Bergamin	01/07/2017	n/a	01/07/2017
2	Daniel	Légaré	01/07/2017	n/a	01/07/2017
3	Steve	Aungers	01/07/2017	n/a	01/07/2017
4	James	Harding	01/07/2017	n/a	01/07/2017
5	Carole	Marchand	01/07/2017	n/a	01/07/2017
6	Benoit	Cleroux	01/07/2017	n/a	01/07/2017
7	Claude	Caissy	01/07/2017	n/a	01/07/2017
8	Bruno	Verner	01/07/2017	n/a	01/07/2017
9	Stephane	Lalonde	01/07/2017	n/a	01/07/2017
10	Mathieu	Gallant	01/07/2017	n/a	01/07/2017
11	Éric	Paquette	01/07/2017	n/a	01/07/2017
12	Gabriel	Pujolle	01/07/2017	n/a	01/07/2017
13	Jonathan	Marchand	01/07/2017	n/a	01/07/2017
14	Todd	Veary	01/07/2017	n/a	01/07/2017
15	Ryan	Smith	01/07/2017	n/a	01/07/2017
16	Tyler	Veary	01/07/2017	n/a	01/07/2017
17	Uwe	Corvers	01/07/2017	n/a	01/07/2017
18	Marc	Tremblay	01/07/2017	n/a	01/07/2017
19	Samuel	Duplantie	01/07/2017	n/a	01/07/2017
20	Johanne	Ayotte	01/07/2017	n/a	01/07/2017
21	Chantal	Rioux	30/10/2017	n/a	01/07/2017
22	Mathieu	Theberge	01/07/2017	n/a	01/07/2017
23	Robert	Devost	08/05/2017	n/a	01/07/2017
24	Paul Guy	Raymond	08/05/2017	n/a	01/07/2017
25	Real	Montmarquette	08/05/2017	n/a	01/07/2017
26	Alain	Bourbeau	12/06/2017	n/a	01/07/2017
27	Jacques	Bourget	12/06/2017	n/a	01/07/2017
28	Claude	Lachapelle	12/06/2017	n/a	01/07/2017
29	Emily	Lavallée Brien	13/06/2017	n/a	01/07/2017
30	Jean-Claude	Savard	23/07/2017	n/a	01/07/2017
31	Kevin	Robinson	01/07/2017	01/07/2017	2017-09-11
32	Paul	Mirauta	01/07/2017	01/07/2017	2017-09-11
33	Sorin	Stoleru	01/07/2017	01/07/2017	2017-09-11
34	Vincent	Fratelli	01/07/2017	01/07/2017	08/01/2018
35	Pierre-Luc	Tailleur	01/07/2017	01/07/2017	08/01/2018
36	Nsele	Boselawa	01/07/2017	01/07/2017	08/01/2018
37	Mathieu	Francoeur	01/07/2017	01/07/2017	08/01/2018

38	*Gino*	*Guarnieri*	*22/10/2018*	*01/07/2017*	*06/10/2019*
39	*Fritz*	*Jean Louis*	*01/07/2017*	*01/07/2017*	*06/10/2019*
40	*Mircea*	*Costachescu*	*01/07/2017*	*01/07/2017*	*19/11/2018*
41	*Darayush*	*Daruwalla*	*01/07/2017*	*01/07/2017*	*06/10/2019*
42	*Jeffrey*	*Noory*	*01/07/2017*	*01/07/2017*	*19/11/2018*
43	*Jonathan*	*St-Firmin*	*08/05/2017*	*08/05/2017*	*19/11/2018*
44	*Karl-Edward*	*Rémy*	*08/05/2017*	*08/05/2017*	*19/11/2018*
	Nicolas	*Bouchard*	*08/05/2017*	*08/05/2017*	*06/10/2019*
	Patrick	*Martel*	*08/05/2017*	*08/05/2017*	*19/11/2018*
	Patrick	*Poirier*	*01/07/2017*	*01/07/2017*	*06/10/2019*
	Daniel	*Kennedy*	*08/05/2017*	*08/05/2017*	*06/10/2019*
	Julian	*Didone*	*12/06/2017*	*12/06/2017*	*06/10/2019*
	Nicola	*Spinelli*	*10/07/2017*	*10/07/2017*	*06/10/2019*