

ENTENTE SUR LES AVANTAGES AUXQUELS LES EMPLOYÉS AURONT DROIT À LA CESSATION DU SERVICE DE TRAINS DE BANLIEUE DE L'AMT

PRÉAMBULE

Les parties conviennent par les présentes des modalités décrites ci-après dans le transfert des travaux relatifs aux trains de banlieue de Montréal du CP à Bombardier, à compter du 1^{er} juillet 2017.

1. MAINTIEN DU TAUX DE BASE (MTB)

1.1. Les employés assujettis à la présente entente auront droit au maintien de leur taux de base (MTB) à condition que leur gare d'attache courante ait été à Montréal, y compris pour le travail de réserve, au 1^{er} juillet 2017, et qui, à la suite du changement dans le service de trains de banlieue de l'AMT qui passe des employés du CP aux employés de Bombardier, ne sont pas en mesure d'occuper un poste de la même classe que celui qu'ils occupaient avant le changement. Les classes sont les suivantes :

- Manœuvre-ligne
- Mécanicien de locomotive (voie)
- Mécanicien de locomotive (tableau de réserve)
- Mécanicien de locomotive (triage)
- Chef de train (voie)
- Serre-frein (voie)
- Agent de train (tableau de réserve)
- Contremaître de triage
- Aide de triage
- Employé, Service de triage
- Aide, Service de triage

1.2. Le taux de base sera maintenu par le paiement de la différence entre les revenus réels calculés sur quatre (4) semaines et la somme qui correspond à quatre (4) fois le salaire de base hebdomadaire défini à l'article 1.3. Cette différence est le salaire compensatoire de l'employé. Si les revenus réels de la période de quatre (4) semaines sont supérieurs au total de quatre (4) fois le salaire hebdomadaire de base, aucun salaire compensatoire ne sera versé. La période de quatre (4) semaines qui sert au calcul du MTB représente des périodes de paie consécutives.

1.3. Dans le cadre de cette entente, le terme « salaire hebdomadaire de base » se définit comme suit :

1.3.1. Dans le cas d'un employé titulaire d'un poste régulier en service de triage à la date d'entrée en vigueur, au moment d'un déplacement à la suite du changement, le salaire de base hebdomadaire sera fondé sur les taux de 2017 :

Mécanicien de locomotive	1 591,77 \$
Contremaître de triage	1 510,91 \$
Aide de triage	1 382,18 \$
Employé, Service de triage	1 553,90 \$
Aide, Service de triage	1 427,43 \$

1.3.2. Dans le cas d'un employé en service de ligne, y compris l'employé figurant au tableau de réserve, à la date d'entrée en vigueur, le salaire hebdomadaire de base correspond à un cinquante-deuxième de ses revenus totaux au cours des vingt-six périodes de paie complètes qui ont précédé son déplacement en raison du changement annoncé.

1.3.3. Pour l'établissement du « salaire hebdomadaire de base » en vertu de l'article 1.3.2 ci-dessus, on soustrait des vingt-six périodes de paie toutes les périodes où l'employé est absent pour sept (7) jours consécutifs ou plus pour les raisons suivantes :

- blessure réelle;
- maladie pour laquelle l'employé a droit à des indemnités hebdomadaires de maladie;
- absence autorisée;
- absence d'un dirigeant syndical en raison d'activités syndicales.

On retranche des revenus totaux de l'employé pour les vingt-six périodes de paie les revenus réalisés durant la période en question pour déterminer la paie hebdomadaire de base. Le calcul de la paie hebdomadaire de base s'effectue alors au pro rata en divisant le solde des revenus par le nombre de périodes de paie restantes.

1.3.4. Les taux hebdomadaires de base pourront être visés par les rajustements de salaires généraux, le cas échéant, qui pourraient se produire au cours de la durée de l'entente.

1.4. Lorsque le taux de base est maintenu, un employé doit :

1.4.1. Exercer ses droits d'ancienneté à l'égard du poste le mieux rémunéré à sa gare d'attache ou à la gare éloignée conformément aux articles sur l'ancienneté de la convention collective.

1.4.1.1. Si l'employé ne pose pas sa candidature à un poste mieux rémunéré pour lequel il est qualifié, il sera réputé occuper ce poste et son salaire compensatoire sera réduit en conséquence.

1.4.1.2. En cas de litige au sujet du poste le mieux rémunéré pour lequel l'employé doit exercer ses droits d'ancienneté, la Compagnie pourra désigner le poste.

1.4.1.3. Si le syndicat refuse cette décision, elle pourra être présentée au président général à titre de grief, à compter de l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs.

1.4.2. Postuler tous les postes vacants pour lesquels il est compétent conformément aux articles sur l'ancienneté de la convention collective.

1.4.3. Être disponible pendant toute la période de deux (2) semaines. La période de deux semaines doit coïncider avec les garanties prévues du tableau de réserve. Sinon, le salaire compensatoire pour cette période sera réduit de la tranche des revenus que la personne aurait touchés les journées d'indisponibilité.

1.4.4. Dans l'application de l'article 1.4, tous les employés en service assigné, y compris les employés en service de triage et les mécaniciens de locomotive qui ne travaillent pas à ce titre, ne sont pas considérés comme non disponibles au travail les jours de repos assignés.

1.4.4.1. Sauf en vertu de l'article 1.4.4, un employé qui s'inscrit en repos pour une période dépassant dix (10) heures à sa gare d'affectation, en service non assigné, et qui, en raison de ce congé, perd des occasions d'obtenir un poste, est considéré comme non disponible au travail. Le repos exigé par la loi ou les règlements de la gare d'attache fait partie des « congés personnels ». Qu'elles soient personnelles ou exigées, le nombre d'heures de repos maximal est de dix (10) heures.

1.4.4.2. En service assigné, y compris en service de triage, un employé non disponible un jour de travail assigné est considéré comme non disponible au travail.

1.4.5. Les employés du parc de wagons non affectés pourront s'inscrire en congé pour les heures de repos maximales permises, conformément à la convention collective, sans annuler leur droit au maintien du taux de base, à condition qu'ils obtiennent leur kilométrage mensuel maximal au cours de leur période de kilométrage et qu'ils puissent le faire.

1.5. Afin de permettre une bonne gestion de l'article 1.4.4 de la présente entente, il est convenu que la période de MTB d'un employé correspond, dans la mesure du possible, à sa période de kilométrage. Les périodes de MTB peuvent être calculées au pro rata pour effectuer les modifications nécessaires. Les parties à cette entente doivent conjointement convenir de toute formule destinée au calcul au pro rata de la période de MTB.

1.6. Si un employé n'obtient pas son kilométrage mensuel maximal, et a raté un parcours après avoir inscrit plus de dix (10) heures de repos au cours de la période de MTB, son salaire compensatoire sera réduit du montant des revenus associés aux parcours manqués, pour un maximum de parcours égal au kilométrage mensuel maximal.

Nota : Un seul parcours peut être réduit par période de 24 heures lorsqu'un employé a pris plus de dix (10) heures de repos.

- 1.7. Toutes les compensations versées à un employé par la Compagnie, par période de deux (2) semaines, sont prises en compte pour calculer le salaire compensatoire de l'employé. Les quarts de travail qui commencent à 0001 le premier jour de la période de deux (2) semaines seront inclus dans le calcul des compensations. Les employés en service assigné (triage ou manœuvre-ligne), qui travaillent sur un quart autre que leur quart régulier, n'auront pas droit aux revenus supplémentaires prévus dans le calcul du MTB compensatoire.
- 1.8. Les employés auront droit au maintien de leurs avantages au taux de base conformément à la présente entente pour une période de quatre (4) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de ce droit.
- 1.9. Les employés doivent compter au moins deux (2) années de service cumulatif rémunéré (SCR) à la date d'entrée en vigueur pour avoir droit à ces avantages.

2. PROTECTION EN CAS DE MISE À PIED

- 2.1. Les employés couverts par la présente entente au moment de sa signature et qui sont mis à pied directement en raison des changements dont il est question dans les présentes, auront droit à une indemnité de mise à pied de cinq (5) semaines pour chaque année de service cumulatif ou une fraction importante de cette période.
- 2.2. Cette protection ne s'applique pas aux mises à pied découlant d'un ralentissement des activités ou attribuables à des mutations basées sur l'ancienneté qui entraînent des supplantations et qui ne sont pas directement justifiées par ce changement important.
- 2.3. À la mise en œuvre de ce changement, les employés ayant le moins d'ancienneté et qui travaillaient à ce moment auront droit aux indemnités de mise à pied, à condition qu'ils :
 - soient représentés par la CFTC;
 - soient touchés directement et défavorablement par ce changement;
 - soient en affectation normale à un poste à Montréal, conformément à la convention collective à la date de prise d'effet, et comptent au moins deux (2) ans de service cumulatif rémunéré (SCR) à la date d'entrée en vigueur, pour avoir droit aux indemnités.
- 2.4. Des indemnités hebdomadaires de mise à pied seront versées aux employés admissibles couverts par cette entente pour chaque semaine de sept (7) jours civils consécutifs de mise à pied, (appelée aux présentes « semaine d'indemnisation »), pourvu que les conditions suivantes soient remplies :
- 2.5 L'employé doit être mis à pied. Un employé ne sera pas considéré comme mis à pied :
 - 2.5.1. au cours de toute journée ou de toute période où son travail est interrompu;

- par une absence autorisée;
- pour maladie;
- par des mesures disciplinaires (y compris une mise à pied administrative en attendant une enquête)
- par le non-exercice des droits d'ancienneté dans le district, sauf si l'employé supplanté entraîne une mise à pied à la nouvelle gare d'affectation; par le départ à la retraite;
- en cas de force majeure (incendie, inondation, tempête, tremblement de terre, etc.);
- par un ralentissement ou un arrêt de travail causé par des grèves des employés de la Compagnie ferroviaire.

2.5.2. Dans l'intervalle compris entre son rappel en service après une période de mise à pied et le moment où il reprend effectivement le travail; sauf qu'un employé qui, pour les motifs précités, ne revient pas en poste le jour où il y a de nouveau du travail, est régi par les dispositions de la présente entente, comme s'il avait alors repris son travail à la date où il y avait de nouveau du travail.

2.5.3. Si, pour toute raison, l'employé refuse de reprendre le travail à son lieu d'attache.

2.5.3.1. durant une période au cours de laquelle il reçoit d'autres indemnités de quelque nature que ce soit, directement de la Société, sauf dispositions contraires prévues aux termes de la présente entente;

2.5.3.2. après son congédiement ou sa démission de la Société.

2.5.4. À la suite d'une demande faite par l'employé auprès du cadre désigné de la Société.

2.5.5. À la suite d'une période d'attente de sept (7) jours civils consécutive à une mise à pied. Chaque fois qu'un employé est mis à pied, il a droit à une période d'attente de sept (7) jours civils. L'exception à cette règle est lorsqu'un employé est mis à pied pour plus de sept (7) jours civils et qu'il reprend le travail pour une période de moins de quatre-vingt-dix (90) jours civils : il sera immédiatement admissible aux indemnités hebdomadaires de mise à pied si la mise à pied survient dans la période de quatre-vingt-dix (90) jours civils.

2.5.6. L'employé a exercé tous ses droits d'ancienneté à sa gare d'attache.

2.6. Les indemnités hebdomadaires de mise à pied comprendront ce qui suit :

2.6.1. Pour chaque semaine de sept (7) jours civils consécutifs de mise à pied suivant la période d'attente de sept jours, l'employé aura droit à un montant qui, lorsqu'ajouté aux prestations d'assurance-emploi (AE) et aux revenus de source extérieure en excédent des montants permis conformément à l'AE, sera égal à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire hebdomadaire de base au moment de la mise à pied.

2.6.2. Si l'employé n'est pas admissible aux prestations d'AE parce qu'elles sont épuisées, qu'il n'est pas assuré au titre de l'AE ou en raison d'un délai de carence de l'AE de plus de sept (7) jours civils, l'employé peut alors demander des indemnités hebdomadaires de mise à pied pour chaque semaine complète de sept (7) jours civils de mise à pied aux taux maximaux des prestations d'AE en vigueur ou une somme inférieure qui, ajoutée aux revenus de source extérieure pour la semaine considérée, est égale à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire hebdomadaire de base au moment de la mise à pied.

2.6.3. Les indemnités hebdomadaires de mise à pied ne sont payables que pour une durée de trois (3) ans à compter de la date de prise d'effet de la présente entente.

2.6.4. Pour chaque semaine dans laquelle une indemnité de mise à pied est demandée, l'employé doit déclarer à la Société tout montant qu'il reçoit de l'AE pour la semaine considérée. Il doit aussi déclarer tout revenu de source extérieure qu'il reçoit durant la semaine considérée. Si l'employé ne fait pas cette déclaration, la Société supposera que les revenus de source extérieure déclarés dans la semaine précédente sont les mêmes dans la semaine considérée.

2.6.5. Les employés doivent compter au moins deux ans de service cumulatif rémunéré (SCR) pour avoir droit à ces indemnités.

3. DÉMÉNAGEMENT PERMANENT OU INDEMNITÉ DE TRANSPORT À LA PLACE DES INDEMNITÉS DE MISE À PIED

3.1. Un employé touché qui a droit aux indemnités de mise à pied décrites *ci-dessus* peut faire un choix ponctuel d'exercer ses droits d'ancienneté dans une autre gare, conformément à la convention collective.

3.1.1. Dans ce cas, l'employé choisit de profiter d'une indemnité de transport pour deux (2) ans, au taux d'indemnité de kilométrage prévu dans la convention collective. Cette indemnité est choisie à la place des indemnités de mise à pied.

3.1.2. L'employé peut également choisir de demander des indemnités pour déménagement permanent, comme il est décrit à l'article 72.15 (agent de triage) et à l'article 34.11 (mécanicien de locomotive) de la convention collective. Cette indemnité serait choisie à la place des indemnités de mise à pied.

3.1.3. L'indemnité de mise à pied sera éliminée pour un employé qui choisit une indemnité pour déménagement permanent ou une indemnité de transport.

3.1.4. Conformément à la formulation de la convention collective, un employé ne peut choisir à la fois l'indemnité pour déménagement permanent et l'indemnité de transport.

3.1.5. Aucune autre prestation ne sera versée lorsqu'un employé choisit de déménager.

4. Couverture

5. Les parties signataires comprennent et acceptent que la présente entente soit conclue sous toutes réserves et sans créer de précédent à la position de l'une ou l'autre partie sur l'applicabilité des dispositions de changement important concernant les changements du 1^{er} juillet 2017, et ces dispositions ne seront pas utilisées par l'une ou l'autre des parties sans le consentement écrit express de l'autre partie.

6. Les parties conviennent de plus que la présente entente règle toutes les questions en suspens liées aux griefs de changement important présentés par le syndicat concernant les lignes de banlieue de Montréal et au transfert des travaux relatifs à ces lignes à Bombardier à compter du 1^{er} juillet 2017.

Tony Marquis
vice-président principal, Exploitation (Est)
mécanicien de locomotive

John Campbell
Président général, CFTC,

David E. Guerin
Directeur principal, Relations syndicales

Wayne Apsey
Président général, CFTC,
agent de triage

Date : le 2 mai 2017