

**CONVENTION COLLECTIVE COMPLÉMENTAIRE**

**ENTRE**

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

**ET**

**LE CONSEIL 4000 D'UNIFOR**

**RÉGISSANT LES TAUX DE SALAIRE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DU  
PERSONNEL DES TERMINAUX INTERMODAUX ET DES TERMINAUX  
CARGOFLO AU CANADA**

**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023**



## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	SUJET	PAGE
1.	Reconnaissance et représentation .....	1
2.	Cotisations syndicales .....	2
3.	Droits de la direction .....	4
4.	Grèves et lock-outs.....	4
5.	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.....	5
	Procédure de règlement des griefs.....	5
	Stade 1.....	5
	Stade 2.....	6
	Arbitrage.....	6
	Généralités .....	6
6.	Période d'essai .....	7
7.	Ancienneté .....	8
	Groupes d'ancienneté .....	8
	Listes d'ancienneté .....	8
	Promotion à un poste de cadre ou non syndiqué .....	8
	Corrections apportées aux listes d'ancienneté .....	10
	Réengagement.....	11
	Transfert de travail .....	11
8.	Classification des postes.....	11
	Liste des postes .....	11
	Affectations combinées .....	12
	Personnel polyvalent .....	12
	Utilisation du personnel qualifié.....	13
9.	Formation et qualification .....	13
10.	Postes de chef d'équipe et de répartiteur.....	15
	Coordonnateurs Répartition.....	16
11.	Heures de travail, heure de prise de service et jours de repos.....	18
	Généralités .....	18
	Horaire et heure de prise de service des affectations .....	19
	Modification des jours de repos ou de l'heure de prise de service .....	20

ARTICLE	SUJET	PAGE
12.	Pause-repas.....	20
13.	Heures supplémentaires .....	21
14.	Affichage et attribution des affectations.....	22
	Affectations et vacances.....	22
	Bulletins régionaux .....	23
	Bulletins des terminaux.....	23
	Absence de candidatures de la part du personnel qualifié .....	24
	Attribution des affectations (autres que celles de répartiteur ou de chef d'équipe).....	25
	Attribution des affectations (de répartiteur ou de chef d'équipe).....	26
	Retour au travail à la suite d'un congé annuel ou d'une absence autorisée .....	26
	Généralités .....	27
15.	Réductions de personnel et supplancements .....	28
	Réductions de personnel et préavis.....	28
	Droits et déclarations d'intention .....	28
	Supplancement à une affectation autre que celle de répartiteur ou de chef d'équipe .....	29
	Supplancement à une affectation de répartiteur ou de chef d'équipe.....	30
	Généralités .....	30
16.	Mises à pied et rappels au travail.....	31
17.	Tableaux de remplacement.....	32
	Généralités .....	32
	Salaire garanti.....	33
	Fonctionnement des tableaux de remplacement .....	33
	Rajustement des tableaux de remplacement .....	35
18.	Personnel à temps partiel .....	35
19.	Règles particulières – Personnel rémunéré selon le barème milliaire ou le barème de zone .....	37
	Rémunération selon le barème milliaire.....	37
	Rémunération selon le barème de zone .....	38
	Généralités .....	38
20.	Impartition .....	38
21.	Réadaptation.....	39

ARTICLE	SUJET	PAGE
22.	Congés.....	40
	Congé pour fonctions syndicales .....	40
	Congé pour convenances personnelles .....	40
	Congé d'études.....	41
	Généralités .....	41
	Absence non autorisée.....	41
	Retour au travail après une absence autorisée .....	41
23.	Enquêtes et mesures disciplinaires .....	42
24.	Absences pour le compte de la Compagnie .....	43
25.	Présence à la cour .....	44
26.	Fonctions de juré.....	44
27.	Congé de deuil.....	45
28.	Jours fériés .....	46
	Jours fériés.....	46
	Rémunération des jours fériés.....	47
	Personnel non obligé de travailler un jour férié .....	47
	Personnel obligé de travailler un jour férié .....	48
29.	Congés annuels .....	49
	Droits à congé annuel .....	49
	Salaire-vacances .....	51
	Établissement du calendrier des vacances .....	51
30.	Régime de prévoyance et assurance-vie .....	53
31.	Régime de garantie d'emploi et de revenu .....	54
32.	Dispositions générales.....	54
	Primes de quart .....	54
	Taux de salaire initial .....	55
	Paie des salaires .....	55
	Utilisation de la voiture personnelle.....	55
	Changement de domicile.....	55
	Tableaux d'affichage.....	55
	Impression de la convention collective.....	56
	Discrimination et harcèlement en milieu de travail .....	56
	Équité en matière d'emploi .....	56
33.	Durée de la convention collective .....	57

## ANNEXES

1.	Concernant la convention collective complémentaire .....	62
2.	Accord sur les droits d'ancienneté réciproques .....	64
3.	Camionnage à forfait.....	69
4.	Avenant, daté du 23 février 2015, concernant l'établissement d'une liste d'ancienneté pour les mécaniciens .....	71
5.	Structure salariale .....	73
	Moncton et Halifax .....	117
	Montréal.....	117
	Région de Toronto .....	118
	Winnipeg et Saskatoon.....	118
	Edmonton et Calgary .....	119
	Vancouver.....	119
6.	Illinois Central Railroad .....	75
7.	Tableaux de remplacement.....	77
8.	Application du paragraphe 11.8.....	78
9.	Tests.....	79
10.	Possibilités de formation.....	81
11.	Processus d'enquête informel.....	82
12.	Poste de chef d'équipe.....	86
13.	Congé férié de l'après-jour de l'An.....	88
14.	Tâches de transition au quart de travail suivant .....	90
15.	Discrimination et harcèlement.....	92
16.	Niveaux salariaux .....	93
17.	Lettre de la Compagnie, datée du 14 mars 2003, sur le rétablissement de l'ancien processus disciplinaire .....	94
18.	Lettre de la Compagnie, datée du 23 février 2015, concernant la participation du Syndicat à l'intégration des membres du personnel .....	95
19.	Lettre du 23 février 2015 concernant les dispositions relatives aux congés de maladie.....	96

20.	Lettre de la Compagnie, datée du 31 mars 2019, concernant les mutations temporaires entre les terminaux intermodaux.....	97
21.	Lettre de la Compagnie, datée du 31 mars 2019, concernant les taux de salaire régionaux .....	98
22.	Lettre de la Compagnie, datée du 31 mars 2019, concernant la répartition des heures supplémentaires .....	100
23.	Lettre de la Compagnie, datée du 31 mars 2019, concernant les frais pour des permis spéciaux .....	101
24.	Avenant concernant l'établissement d'un programme d'apprentissage des mécaniciens.....	102
25.	Comité de réaménagement de l'effectif.....	110
26.	Protocole d'accord sur un processus de médiation et d'arbitrage accéléré pour le règlement des griefs.....	112





## **ARTICLE 1**

### **RECONNAISSANCE ET REPRÉSENTATION**

#### **Reconnaissance**

**1.1** La présente convention collective est un complément à la convention 5.1 conclue entre la **COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA**, ci-après appelée la « Compagnie », et le Conseil 4000 d'Unifor, ci-après appelé le « Syndicat ». Elle s'applique à tout le personnel de la Compagnie occupant les postes énumérés à l'article 8 des présentes et travaillant aux terminaux intermodaux (y compris les terminaux CargoFlo exploités par la Compagnie) de toutes les provinces du Canada, à l'exception de Terre-Neuve.

**1.2** Le personnel ainsi visé est uniquement et entièrement assujéti aux dispositions de la présente convention collective complémentaire.

**1.3** La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur du personnel régi par la présente convention collective. La Compagnie accepte de ne conclure ni entente ni contrat avec les membres du personnel, individuellement ou collectivement, qui entrerait en conflit avec les dispositions de la présente convention collective, sans le consentement explicite du Syndicat. Toute entente de ce genre serait nulle et non avenue.

**1.4** Toute personne visée par le paragraphe 1.1 des présentes doit devenir et rester membre du Syndicat comme condition d'emploi, pendant la durée d'application de la présente convention collective.

**1.5** À l'embauche d'un nouveau membre du personnel, la Compagnie doit faire signer à cette personne une carte d'adhésion syndicale et l'envoyer à la présidente ou au président local. Il incombe au Syndicat de fournir des cartes d'adhésion vierges à la Compagnie.

#### **Représentation**

**1.6** La Compagnie reconnaît les dirigeants syndicaux et les membres de comités comme les représentants du personnel en ce qui a trait aux relations de travail sur lesquelles porte la présente convention collective conclue entre la Compagnie et le personnel visé par celle-ci.

**1.7** Le Syndicat accepte de ne pas exercer d'activités syndicales pendant les heures de travail, sauf celles qui sont nécessaires à l'application de la présente convention collective.

**1.8** Les représentants syndicaux accrédités ont accès aux locaux de la Compagnie durant les heures de travail afin de régler les litiges, d'enquêter sur les conditions de travail et de s'assurer du respect de la présente convention collective, à condition de ne pas interrompre les activités de la Compagnie.

**1.9** Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « entente mutuelle » ou « accord mutuel » un engagement écrit entre l'autorité compétente de la Compagnie et la représentante ou le représentant désigné du Syndicat.

**1.10** Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « entente locale » ou « accord local » un engagement écrit entre la direction du terminal et la présidente ou le président local.

## **ARTICLE 2**

### **COTISATIONS SYNDICALES**

**2.1** Sous réserve des conditions et exceptions prévues aux présentes, la Compagnie prélève, le second jour de paie de chaque mois, un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle fixée par le Syndicat sur la paie de tous les membres du personnel régis par la présente convention collective.

**2.2** Le montant prélevé est égal à la cotisation réglementaire perçue par le Syndicat et ne comprend pas les droits d'adhésion ni les contributions spéciales. Le montant retenu ne peut varier pendant la durée de la convention collective, sauf si la cotisation réglementaire est modifiée conformément aux statuts du Syndicat. Les dispositions du présent article s'appliquent au Syndicat dès réception par la Compagnie de l'avis écrit du montant de la cotisation réglementaire mensuelle de la part du Syndicat.

**2.3** Sont exemptés de la retenue des cotisations les membres du personnel qui occupent des postes de supervision ou des postes de confiance qui les soustraient à certaines règles par suite d'un accord mutuel entre les représentants attitrés de la Compagnie et du Syndicat, sauf pour l'application du sous-alinéa 11.9 a) iii) [et de l'alinéa 7.7 c) de la convention collective complémentaire], auquel cas ceux-ci continueront de payer les cotisations syndicales uniquement pour continuer à accumuler de l'ancienneté. Le paiement des cotisations se fera conformément au paragraphe 3.2, au montant des cotisations versées au dernier poste syndiqué occupé.

**2.4** Si, le second jour de paie du mois, la rémunération d'un membre du personnel n'est pas suffisante pour permettre la retenue du plein montant de la cotisation, la Compagnie ne prélève pas de cotisation sur son salaire ce mois-là. La Compagnie ne peut différer ou reporter sur une période de paie ultérieure une retenue qui n'a pas été faite pour cause d'insuffisance de salaire. Seules les retenues exigées par la loi ou que la loi pourrait exiger plus tard, les sommes remboursables à la Compagnie et les cotisations aux régimes de retraite ont priorité sur les cotisations syndicales.

**2.5** Si une personne occupe au cours d'un même mois des postes relevant de conventions collectives différentes, sa cotisation est versée au syndicat dont la convention régit le poste où il a travaillé le plus longtemps

pendant cette période. Il n'y a jamais plus d'une retenue de cotisation syndicale par mois pour chaque membre du personnel.

**2.6** Le montant des cotisations prélevées sur les salaires, joint à un relevé des retenues, doit être remis aux représentants attitrés du Syndicat dans les 40 jours civils qui suivent la période de paie pendant laquelle la retenue a été effectuée.

**2.7** La Compagnie n'est pas responsable financièrement ou autrement envers le Syndicat ou envers le membre du personnel pour les omissions qui auraient pu se glisser dans les retenues ou pour toute erreur de calcul dans le montant des retenues ou dans les sommes remises au Syndicat. S'il se produit une erreur dans le montant d'une retenue, la Compagnie s'entendra directement avec le membre du personnel pour effectuer le redressement. Dans le cas où la Compagnie ferait une erreur de calcul dans le montant des cotisations remises au Syndicat, elle devra la rectifier au moment d'un versement ultérieur. La Compagnie est dégagée de toute responsabilité quant à la retenue des cotisations effectuées en vertu des présentes dispositions dès que les sommes ont été remises aux représentants attitrés du Syndicat.

**2.8** En cas de poursuite judiciaire contre les parties aux présentes, par suite d'une ou de plusieurs retenues déjà effectuées ou devant être effectuées par la Compagnie conformément au paragraphe 2.1, les deux parties doivent s'entendre pour collaborer pleinement à la défense. Chaque partie doit alors acquitter sa part des frais, sauf que si le Syndicat désire retenir les services d'un avocat-conseil, il doit seul lui régler ses honoraires. Hormis les dispositions du présent article, le Syndicat doit indemniser la Compagnie en cas de pertes, dommages, frais, obligations et dépenses subis ou engagés par cette dernière relativement à la retenue des cotisations sur les salaires.

### **ARTICLE 3**

#### **DROITS DE LA DIRECTION**

**3.1** Sauf dispositions contraires dans les présentes limitant ou modifiant les droits de la direction, le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de gérer ses activités et de diriger son effectif, dans le respect constant de la présente convention collective. Les droits de la direction comprennent notamment :

- a) le droit de procéder à l'embauche et à l'affectation de personnes et de diriger et de remanier son effectif;
- b) le droit d'établir les calendriers et horaires de travail ainsi que les normes en matière de travail et d'exploitation; de déterminer le type de matériel à employer et la qualification requise pour chaque membre du personnel;
- c) le droit de maintenir l'ordre et de recourir à la discipline pour motif valable;
- d) le droit d'établir les règles et lignes de conduite et de veiller à leur respect.

**3.2** Seules les personnes reconnues comme faisant partie de la direction sont habilitées à engager, classifier, promouvoir, rétrograder, licencier, suspendre ou congédier un membre du personnel ou à lui imposer une sanction disciplinaire, conformément à la présente convention collective.

**3.3** L'exercice des droits susmentionnés ne doit en aucune façon enfreindre la présente convention collective ni porter préjudice au droit du membre du personnel de recourir à la procédure de règlement des griefs dans les cas de présumées infractions à une ou plusieurs des dispositions de la présente convention collective.

**3.4** Les superviseurs, les membres du personnel non syndiqué et ceux ne faisant pas partie de l'unité de négociation ne doivent pas normalement effectuer des travaux effectués actuellement et traditionnellement par des membres du personnel qui en font partie.

### **ARTICLE 4**

#### **GRÈVES ET LOCK-OUT**

**4.1** Pendant la durée d'application de la présente convention collective, il ne doit y avoir aucun lock-out de la part de la Compagnie ni aucun arrêt de travail ou grève de la part du personnel régi par la présente convention collective.

## ARTICLE 5

### PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

#### Procédure de règlement des griefs

**5.1** La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'il est essentiel de régler rapidement les litiges fondés sur l'interprétation, l'application, la gestion ou la présumée violation de la présente convention collective.

**5.2** Un grief fondé sur l'interprétation, l'application, la gestion ou la présumée violation de la présente convention collective ou alléguant qu'une personne a injustement fait l'objet de sanctions ou de congédiement doit être réglé selon la procédure énoncée dans le présent article.

**NOTA :** Un grief portant sur une sanction disciplinaire ou un congédiement doit être instruit au stade 2 de la procédure de règlement, dans les délais applicables à ce stade.

**5.3** La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les discussions ouvertes et franches favorisent le règlement des griefs. Par conséquent, chaque grief présenté au stade 1 ou 2 de la procédure de règlement sera examiné dans le cadre d'une réunion définie aux paragraphes 5.5 et 5.8 et dans les délais prescrits, avant qu'une décision soit rendue à l'un ou l'autre stade de la procédure de règlement.

#### Stade 1

**5.4** Dans les dix jours suivant la date du grief, le membre du personnel et/ou la présidente ou le président local présente le grief à la direction du terminal. Le grief consiste en une déclaration écrite expliquant le motif du différend.

**5.5** La réunion mentionnée au paragraphe 5.3 a lieu entre le membre du personnel et/ou la présidente ou le président local et la direction du terminal (ou son ou sa mandataire), au plus tard dix jours suivant réception du grief. On doit s'efforcer de tenir cette réunion pendant les heures de travail normales. Ni le membre du personnel ni la présidente ou le président local ne subissent de perte de salaire lorsque cette réunion a lieu pendant les heures de travail normales.

**5.6** La direction du terminal (ou son ou sa mandataire) rend sa décision, par écrit, dans les sept jours civils qui suivent cette réunion.

## **Stade 2**

**5.7** Dans les 21 jours civils suivant réception de la décision rendue par la direction du terminal au stade 1, la représentante ou le représentant désigné du Syndicat peut présenter le grief à la directrice ou au directeur général Exploitation du terminal. Le grief, qui consiste en une déclaration écrite énonçant les allégations du Syndicat, doit indiquer la ou les dispositions de la convention collective visées par le grief.

**5.8** La réunion mentionnée au paragraphe 5.3 a lieu entre la représentante ou le représentant désigné du Syndicat (ou son ou sa mandataire) et la directrice ou le directeur régional (ou son ou sa mandataire) au plus tard 21 jours civils suivant réception du grief.

**5.9** La directrice ou le directeur régional (ou son ou sa mandataire) rend sa décision, par écrit, dans les sept jours civils qui suivent cette réunion.

## **Arbitrage**

**5.10** Un grief fondé sur l'interprétation, l'application, la gestion ou la présumée violation de la présente convention collective ou alléguant qu'une personne a injustement fait l'objet de sanctions ou de congédiement et qui n'aurait pas été réglé au stade 2, peut être soumis par l'une ou l'autre des parties au Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada afin d'obtenir une décision finale et sans appel, conformément aux règlements de ce bureau.

**5.11** Une demande d'arbitrage doit être déposée auprès du Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada, dans les 60 jours civils suivants réception de la décision rendue au stade 2 de la procédure de règlement des griefs, conformément aux règlements de ce bureau. Seul le représentant national peut autoriser ou signer un exposé conjoint du cas ou un exposé distinct (selon le cas) au nom du Syndicat.

## **Généralités**

**5.12** Le règlement d'un différend n'a aucune portée rétroactive de nature salariale au-delà des 60 jours civils ayant précédé la date à laquelle le grief a été soumis au premier stade de la procédure.

**5.13** Si le Syndicat néglige de poursuivre le cours normal de la procédure dans les délais prescrits, le grief est considéré comme étant sans objet.

## **5.14**

**a)** Dans le cas d'un grief qui n'est pas une réclamation pour non-paiement de salaire, si l'autorité compétente de la Compagnie omet de rendre sa décision en temps voulu, le Syndicat peut porter le grief au stade suivant de la procédure.

- b) Dans le cas d'une réclamation pour non-paiement de salaire, si l'autorité compétente de la Compagnie omet de rendre sa décision en temps voulu, la Compagnie doit payer.

La mise en application du présent paragraphe ne constitue pas une interprétation de la convention collective.

**NOTA :** Tous les griefs et les réponses à ceux-ci, à tous les stades de la procédure, ainsi que les demandes de prolongation des délais et les demandes d'arbitrage, doivent être soumis par écrit, en format PDF par courriel ou en mains propres. Les griefs, réponses et demandes présentés verbalement ne sont pas considérés comme ayant été bien transmis et peuvent, par conséquent, déclencher l'application des dispositions des paragraphes 5.12, 5.13 et 5.14.

**5.15** Les délais fixés en vertu du présent article peuvent être prolongés par accord mutuel ou local entre l'autorité compétente de la Compagnie et le représentant ou la représentante du Syndicat.

**5.16** Les cadres de la Compagnie désignés dans les présentes peuvent être remplacés en fonction de la structure organisationnelle sur avis écrit envoyé à la représentante ou au représentant désigné du Syndicat.

## **ARTICLE 6**

### **PÉRIODE D'ESSAI**

**6.1** Les membres du personnel sont considérés comme étant à l'essai aussi longtemps qu'ils n'ont pas effectué 90 journées **ou 720 heures** de travail, **selon la première de ces éventualités**, au service de la Compagnie. S'ils ne donnent pas satisfaction durant cette période, leurs services ne sont pas retenus. Cela ne les empêche toutefois pas d'interjeter appel conformément à la procédure de règlement des griefs.

## **ARTICLE 7**

### **ANCIENNETÉ**

#### **Groupes d'ancienneté**

**7.1** En ce qui concerne l'ancienneté, le personnel est groupé comme suit :

- Région de l'Atlantique
- Région du Saint-Laurent
- Région des Grands-Lacs
- Région des Prairies
- Région des Montagnes

#### **Listes d'ancienneté**

**7.2** Les listes d'ancienneté sur lesquelles figurent les numéros d'ancienneté, noms, catégories et lieux de travail sont tenues à jour pour chaque groupe d'ancienneté défini au paragraphe 7.1. Sur ces listes on trouve aussi la date de la dernière entrée en service de chaque membre du personnel à un poste relevant du groupe d'ancienneté considéré; l'ancienneté se calcule à partir de cette date.

**Nota :** Voir l'annexe 4 en ce qui concerne la liste d'ancienneté pour les mécaniciens.

**7.3** Les listes d'ancienneté doivent être mises à jour et affichées au principal lieu de travail (y compris les points éloignés) de tout le personnel concerné au plus tard les 31 mars et 30 septembre de chaque année. Les présidents locaux et la représentante ou le représentant désigné du Syndicat doivent disposer d'un exemplaire de la liste applicable. La date d'affichage doit toujours figurer sur la liste d'ancienneté du lieu considéré.

**7.4** Le nom d'un membre du personnel est porté sur la liste d'ancienneté applicable dès son embauche à un poste relevant de la présente convention collective.

**7.5** Si deux personnes ou plus entrent en service le même jour dans le même groupe d'ancienneté, leur ancienneté relative sur la liste est établie comme suit :

- a) selon l'ordre de la prise de service le jour d'entrée en service;
- b) s'ils entrent en service à la même heure, selon l'ordre de signature de la demande d'emploi.

#### **Promotion à un poste de cadre ou non syndiqué**

**7.6** Le nom des membres du personnel mutés à un poste non syndiqué ou en congé est accompagné d'une indication particulière.



**7.7** Le membre du personnel qui compte de l'ancienneté en vertu de la présente, qui :

- a) a été promu, avant le 14 juin 1995, à un poste permanent non syndiqué ou de cadre au sein de la Compagnie, de ses filiales ou de la société-mère reste sur la liste d'ancienneté et continue d'accumuler de l'ancienneté jusqu'au 30 juin 1996; après cette période, le membre du personnel n'accumule plus d'ancienneté mais conserve ses droits d'ancienneté déjà accumulés jusqu'au 30 juin 1996;
- b) est promu, le 14 juin 1995 ou ultérieurement, à un poste permanent non syndiqué ou de cadre au sein de la Compagnie, de ses filiales ou de la société-mère reste sur la liste d'ancienneté et continue d'accumuler de l'ancienneté pendant la période d'un an qui suit la date de sa promotion; après cette période, le membre du personnel n'accumule plus d'ancienneté mais conserve ses droits d'ancienneté déjà accumulés;
- c) après le 1<sup>er</sup> avril 2001, est temporairement promu à un poste de cadre ou non syndiqué au sein de la Compagnie durant au plus 24 mois continue d'accumuler de l'ancienneté. S'il reste à ce poste pendant plus de 24 mois, les dispositions du sous-alinéa 7.7 b) s'appliquent et le membre du personnel cesse, à la fin de cette période de 24 mois, d'accumuler de l'ancienneté mais conserve toutefois les droits d'ancienneté déjà acquis.

Les membres du personnel temporairement promus en application des présentes dispositions continueront de payer les cotisations syndicales uniquement pour accumuler de l'ancienneté.

**NOTA 1 :** Pour l'application du présent paragraphe, si un membre du personnel occupant un poste de cadre ou non syndiqué occupe à nouveau un poste régi par la présente convention collective pendant moins de 45 jours, ce temps est considéré comme faisant partie de la période de 24 mois.

**NOTA 2 :** Lorsque le membre du personnel est promu temporairement :

- 1) pendant moins de 180 jours par suite de l'exercice du congé de maternité ou de soins d'enfant de la ou du titulaire régulier,
- 2) ou pendant moins de 120 jours dans tous les autres cas,

son poste est pourvu conformément au paragraphe 14.2. Une fois libéré de ce poste non syndiqué ou de cadre, le membre du personnel doit reprendre son affectation régulière.

- d) à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019, les membres du personnel qui sont promus à un poste de cadre ou à un poste non syndiqué au sein de la haute direction de la Compagnie (échelons de direction 4, 3, 2, 1 ou haute direction) seront rayés de façon permanente de la liste d'ancienneté et n'accumuleront plus d'ancienneté.
- e) Les représentants régionaux appropriés du Conseil national 4000 d'Unifor sont avisés 24 heures à l'avance lorsque des membres du personnel de leur unité de négociation sont promus de façon temporaire ou permanente. Dans le cas des promotions temporaires, la Compagnie en précise la durée.

Lorsque des membres du personnel promus sont sur le point d'être libérés d'une affectation non syndiquée de plus de 30 jours et de réintégrer l'unité de négociation, la Compagnie avise à l'avance la représentante ou le représentant régional concerné de leur retour.

**7.8** À leur libération d'un poste non syndiqué, sauf à leur propre demande ou conformément au paragraphe 12.19, les membres du personnel peuvent exercer leurs droits d'ancienneté pour obtenir tout poste occupé par un membre du personnel moins ancien qu'eux au même quart de travail ainsi que dans la même catégorie d'emploi et le même service que ceux où ils étaient au moment de leur promotion. S'ils n'ont pas suffisamment d'ancienneté pour supplanter un membre du personnel moins ancien qu'eux, ils doivent en supplanter un autre moins ancien à n'importe quel poste pour lequel ils ont l'ancienneté et la qualification voulues. Ils doivent exprimer leur choix par écrit dans les 10 jours civils qui suivent la date où ils quittent le poste non syndiqué, et entrer en fonction à leur nouveau poste dans les 30 jours civils suivant cette date. S'ils négligent de le faire, ils perdent leurs droits d'ancienneté et leur nom est rayé de la liste.

#### **Corrections apportées aux listes d'ancienneté**

**7.9** Les réclamations touchant l'ancienneté sont soumises par écrit dans les 60 jours civils qui suivent la date d'affichage de la liste d'ancienneté. Si un membre du personnel ou son représentant ou sa représentante peut faire la preuve qu'il y a erreur, celle-ci est rectifiée. Le rang d'ancienneté est établi une fois que la liste a été affichée pendant 60 jours civils sans qu'aucune objection n'ait été soulevée par écrit. Par la suite, il ne peut être modifié que moyennant accord mutuel entre la représentante ou le représentant désigné du Syndicat et l'autorité compétente de la Compagnie.

**7.10** Aucun changement n'est apporté à la date d'ancienneté attribuée au membre du personnel une fois que son nom a paru sur deux listes d'ancienneté consécutives, à moins que la date d'ancienneté inscrite sur ces listes n'ait été contestée par écrit dans les 60 jours civils prescrits pour apporter des corrections.

## **Réengagement**

**7.11** Un membre du personnel congédié qui est réengagé à un poste relevant de la présente convention collective ne peut prétendre à l'ancienneté qu'à compter de sa date de rentrée en service, à moins d'avoir été réintégré avec tous ses droits. S'il n'est pas réintégré avec tous ses droits dans les deux ans qui suivent son congédiement, il ne peut être réengagé sans un accord mutuel entre l'autorité compétente de la Compagnie et la représentante ou le représentant désigné du Syndicat.

## **Transfert de travail**

**7.12** L'ancienneté d'un membre du personnel qui, d'un personnel non régi par la présente convention collective, est muté avec les fonctions qu'il exerce à un personnel régi par la présente convention collective doit être établie par une entente mutuelle entre l'autorité compétente de la Compagnie et la représentante ou le représentant désigné du Syndicat. La décision est basée sur l'ancienneté qu'il aurait atteinte si son service dans l'autre groupe de personnel avait été régi par la présente convention collective.

## **ARTICLE 8**

### **CLASSIFICATION DES POSTES**

#### **Liste des postes**

**8.1** La classification des postes est la suivante :

**a)** Exploitation et travail de bureau

- Répartiteur
- Chef d'équipe à l'exploitation
- Chef d'équipe de commis
- Conducteur de matériel lourd
- Conducteur de matériel
- Commis

**b)** Réparations et entretien

- Chef d'équipe de mécaniciens
- Mécanicien de matériel lourd
- Mécanicien

**c)** Généralités

- Aide
- Membre du personnel polyvalent  
(défini au paragraphe 8.8)

**d)** Travail rémunéré selon le barème milliaire ou le barème de zone

- Conducteur de semi-remorques

**8.2** Tous les taux horaires, barèmes milliaires et barèmes de zone en vigueur à chaque terminal qui s'appliquent aux postes énumérés au paragraphe 8.1 font l'objet d'un affichage local.

**8.3** Si elles comportent des tâches de même nature, les affectations existantes ne sont pas supprimées, ni de nouvelles affectations créées, dans le seul but d'abaisser les salaires.

**8.4** Les affectations qui sont créées doivent respecter la classification des affectations énoncées dans le présent article.

**8.5** Aucun changement n'est apporté à la classification des affectations à moins qu'il ne soit justifié par un changement de conditions qui en modifie les tâches et les responsabilités.

**8.6** Si le Syndicat soutient qu'une affectation est mal classifiée, la question est considérée comme un grief. Si le grief ne peut être réglé selon la procédure prévue, il peut être soumis à l'arbitrage. Il est convenu que l'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier la classification des postes ni les taux de salaire existants mais qu'il a le pouvoir, conformément à la présente convention collective, de déterminer si l'affectation en cause est classifiée de façon appropriée ou non.

#### **Affectations combinées**

**8.7** Certaines affectations peuvent comprendre les tâches inhérentes à deux postes. Les membres du personnel détenant ces affectations dites combinées sont rémunérés au taux horaire applicable, selon le nombre d'heures travaillées dans chaque catégorie. Par exemple, le membre du personnel qui détient une affectation combinée nécessitant quatre heures de travail à titre de conducteur et quatre heures à titre de commis est rémunéré comme suit : quatre heures au taux de salaire des conducteurs de matériel et quatre heures au taux de salaire des commis.

#### **Personnel polyvalent**

**8.8** Le terme « membre du personnel polyvalent » désigne toute personne qualifiée pour occuper les postes suivants : conducteur de matériel lourd, conducteur de matériel, commis et aide.

**8.9** Au besoin, la Compagnie peut créer des affectations à combler par des membres du personnel polyvalents. Le nombre de ces affectations ne peut dépasser 50 % du nombre total d'affectations (à l'exception du personnel faisant partie de la catégorie Réparations et entretien) de chaque quart de travail. Toutefois, la limite de 50 % ne s'applique pas aux quarts de travail employant de façon régulière cinq personnes ou moins (à l'exception du personnel faisant partie de la catégorie Réparations et entretien).

## **Utilisation du personnel qualifié**

**8.10** La Compagnie peut utiliser le personnel qualifié pour répondre aux besoins de l'exploitation. Durant leur affectation, les membres du personnel peuvent être appelés, au besoin, à accomplir des tâches inhérentes à d'autres affectations ou postes. Le salaire normal d'un membre du personnel affecté à un poste moins bien rémunéré que le sien n'est pas réduit. Un membre du personnel occupant un poste mieux rémunéré que le sien est payé à un taux de salaire supérieur pendant la période où il effectue les tâches en question.

## **ARTICLE 9**

### **FORMATION ET QUALIFICATION**

**9.1** Les membres du personnel doivent recevoir une formation pour pouvoir occuper tous les postes du terminal, à l'exception :

- a) des postes de chef d'équipe et de répartiteur; et
- b) des postes de la catégorie Réparations et entretien énumérés à l'alinéa 8.1 b);
- c) toutefois, les membres du personnel occupant des postes de la catégorie Réparations et entretien énumérés à l'alinéa 8.1 b) ne sont pas tenus de recevoir une formation de commis.

**9.2** La Compagnie établit les programmes de formation nécessaires, y compris le programme de maintien de la qualification. Ces programmes peuvent consister en une formation en classe ou en une formation en cours d'emploi, ou en une combinaison des deux types.

**9.3** Les membres du personnel doivent suivre les cours de formation indiqués par la Compagnie. À moins d'une pénurie de personnel qualifié, les membres du personnel reçoivent en général une formation de conducteur de matériel, puis de commis et enfin de conducteur de matériel lourd. Dans la mesure du possible, les cours de formation pour un poste particulier sont donnés selon l'ordre d'ancienneté des personnes.

#### **9.4**

- a) Les membres du personnel en formation sont rémunérés comme suit :
  - 1) dans le cas des membres du personnel en affectation régulière, au taux de salaire de l'affectation régulière qu'ils détiennent;
  - 2) dans le cas des membres du personnel inscrits au tableau de remplacement, au taux de salaire des conducteurs de matériel;

**3)** dans le cas des membres du personnel à temps partiel sans affectation, au taux de salaire des aides.

**b)** Quelle que soit la journée, un membre du personnel appelé à recevoir une formation en plus d'accomplir ses tâches régulières est rémunéré au taux majoré pour toutes les heures excédant la durée normale de son affectation.

**c)** Lorsque la formation en classe coïncide avec les jours de repos normaux du membre du personnel, celui-ci se voit accorder des jours de repos compensatoires, sans perte de salaire. Ces jours de repos compensatoires sont accordés immédiatement après la formation. Nonobstant le paragraphe 13.5, la substitution des jours de repos conformément au présent paragraphe n'entraîne aucune rémunération au taux majoré.

**NOTA :** Il est entendu que dans certaines circonstances, la substitution des jours de repos peut se traduire par une situation où le nombre total de jours travaillés et de jours de formation représente moins de 80 heures rémunérées pendant la période de paie. Dans ce cas, les heures rémunérées pendant les périodes de paie où le membre du personnel est en formation sont pondérées afin que celui-ci ne touche pas moins de 80 heures rémunérées pour chaque période de paie, toute absence devant toutefois être prise en compte.

**d)** Les membres du personnel appelés à recevoir une formation à l'extérieur de leur lieu d'attache sont remboursés de leurs frais réels raisonnables.

**e)** Pour les déplacements aller-retour au Campus CN pendant les jours de repos, les membres du personnel reçoivent une indemnité de déplacement de 250,00 \$ pour chaque aller simple. Les parties conviennent que le temps de déplacement pendant les jours de repos des membres du personnel ne sera pas considéré comme des heures de travail.

**9.5** Aux fins de la formation, la Compagnie peut demander à deux membres du personnel d'échanger leurs affectations pendant une période temporaire, sans modifier le salaire de l'une ou l'autre de ces personnes.

**NOTA :** La période temporaire mentionnée dans le présent paragraphe ne doit pas dépasser cinq quarts de travail consécutifs.

**9.6** Les membres du personnel collaborent entre eux à l'apprentissage et à la compréhension des divers aspects de leur travail.

**9.7** Pour l'application du présent article, les membres du personnel désignés comme formateurs à la demande de la Compagnie pour une période d'au moins une heure au cours d'un quart de travail reçoivent une prime de formation de 2,50 \$ l'heure. La Compagnie peut désigner les personnes

devant assurer la formation. Ces dispositions ne s'appliquent pas à la formation, à la direction ou à l'encadrement occasionnels de collègues, ni au contrôle de la performance ou à l'assistance fournie par les chefs d'équipe en vue d'améliorer la performance d'un membre du personnel.

**9.8** À chaque terminal, la Compagnie affiche et tient à jour la liste des noms des membres du personnel et des postes pour lesquels chacun d'eux est qualifié, par ordre d'ancienneté.

**9.9** Les membres du personnel qui ont reçu une formation et ont été déclarés qualifiés pour un poste particulier qu'ils n'ont pas occupé depuis une année civile sont tenus de participer au programme de maintien de la qualification.

**9.10** Les membres du personnel qui ne réussissent pas à se qualifier pour un poste après avoir suivi le programme de formation applicable à ce poste et les membres du personnel qui ne réussissent pas à maintenir leur qualification ne sont pas considérés comme qualifiés pour ce poste.

**9.11** Les membres du personnel qui ne réussissent pas à se qualifier pour un poste, à maintenir leur qualification ou à démontrer leur aptitude à occuper un poste ont la possibilité de se qualifier pour cette catégorie durant leur temps libre. Les membres du personnel qui se prévalent de cette offre et qui ne réussissent pas encore à se qualifier doivent attendre une année civile avant d'essayer de se qualifier de nouveau durant leur temps libre.

## ARTICLE 10

### POSTES DE CHEF D'ÉQUIPE ET DE RÉPARTITEUR

**10.1** Dans la mesure du possible, les candidatures aux postes de chef d'équipe **de mécaniciens, de chef d'équipe de commis** et de répartiteur sont déterminées d'avance, au moyen du processus de sélection décrit dans le présent article en ce qui concerne les coordonnateurs Répartition et dans l'annexe 12 en ce qui concerne les nouveaux chefs d'équipe qualifiés à l'exploitation.

**10.2** Les membres du personnel qui ne sont pas encore déclarés qualifiés, comme l'indique la liste de qualification décrite au paragraphe 9.8, et qui désirent l'être, peuvent faire connaître leur intention comme suit :

- a) Selon les besoins, on affiche des bulletins au terminal durant une période de cinq jours civils, afin de solliciter la candidature des personnes intéressées.
- b) Les bulletins précisent le poste en question, les fonctions inhérentes à celui-ci, la qualification minimale requise ainsi que le nombre de personnes que l'on soumettra au processus de sélection.

c) Les demandes sont étudiées selon l'ordre d'ancienneté des candidatures.

**10.3** On évalue les candidatures au moyen de critères normalisés, y compris une entrevue.

**10.4** On indique, sur la liste de qualification décrite au paragraphe 9.8, les personnes qui sont déclarées qualifiées pour le poste en question.

**10.5** Les personnes qui ne sont pas déclarées qualifiées peuvent demander, dans les cinq jours civils suivant la décision, que celle-ci soit révisée. La révision a lieu dans le cadre d'une réunion entre la représentante ou le représentant désigné du Syndicat et la directrice ou le directeur général Exploitation du terminal de la Compagnie, et se tient dans les 21 jours civils qui suivent la date de la demande de révision. Si la question ne peut être réglée, on peut en appeler de la décision au stade 2 de la procédure de règlement des griefs.

**10.6** On doit encourager les membres du personnel à apprendre les fonctions et responsabilités inhérentes aux postes de chef d'équipe et de répartiteur. Les membres du personnel doivent déployer tous les efforts possibles pour apprendre le travail de ces postes durant leur temps libre et lorsque cet apprentissage ne nuit pas indûment à l'exercice des fonctions qui leur sont normalement attribuées.

#### **Coordonnateurs Répartition**

**10.7** Le 22 août 1998, la Compagnie a créé un poste de coordonnateur Répartition. Ce poste appartient à la catégorie des répartiteurs mais est rémunéré aux taux établis pour les répartiteurs dans l'annexe 5, majorés de 1,50 \$ l'heure. Les dispositions de la présente entente annulent et remplacent toute disposition contraire de la convention collective complémentaire. Sous réserve de ce qui précède, les dispositions s'appliquant actuellement aux répartiteurs s'appliquent aux coordonnateurs Répartition.

**10.8** Les coordonnateurs Répartition effectuent des tâches semblables à celles des répartiteurs, mais un plus haut niveau de performance et de responsabilité est exigé d'eux.

**10.9** Les membres du personnel actuellement qualifiés comme répartiteurs ont, par ordre d'ancienneté, la possibilité de demander et d'entreprendre une période d'essai en vue de devenir coordonnateurs Répartition. Les candidats bénéficient alors d'une période d'essai d'au moins 15 jours ouvrables et d'au plus deux mois (qui peut être prolongée moyennant accord avec le Syndicat) pour montrer qu'ils ont la qualification voulue pour être coordonnateurs Répartition. S'ils ne réussissent pas à prouver qu'ils ont cette qualification aux yeux de la Compagnie, et s'ils sont alors disqualifiés, la Compagnie convient que cela ne doit pas se faire de manière arbitraire, ni discriminatoire, ni de mauvaise foi. Le Syndicat se



réserve le droit d'en appeler de la décision de disqualification au moyen de la procédure de règlement des griefs

**10.10** Les titulaires actuels de postes permanents de répartiteur qui ne réussissent pas leur période d'essai voient leur taux de rémunération protégé par l'application du paragraphe 8.9 du RGER. Si, alors, la disqualification entraîne la mise à pied et la sortie de la convention collective complémentaire, les dispositions de l'article 7 du RGER s'appliquent également, y compris le transfert des avantages sociaux.

**10.11** Même si la convention reconnaît déjà à la direction le droit de déterminer la qualification, la Compagnie convient de consulter le Syndicat avant de rendre finale une décision concernant la qualification ou la disqualification d'un répartiteur ou d'une répartitrice durant sa période d'essai. À la demande du membre du personnel, la Compagnie fournit à celui-ci, par écrit, les motifs de la disqualification, précisant les lacunes ayant motivé cette décision.

**10.12** Durant la période d'essai, et par la suite selon les besoins de la Compagnie, les candidats à un poste de coordonnateur Répartition sont tenus d'entreprendre et de réussir la formation exigée par la Compagnie. Cette formation visera à améliorer leur habileté à travailler comme coordonnateur Répartition en affichant un haut niveau de performance.

**10.13** À la fin de la période d'essai, le membre du personnel devient coordonnateur Répartition et est rémunéré au taux applicable aux coordonnateurs Répartition à partir du début de la période d'essai.

**10.14** Après la période initiale de mise en œuvre graduelle, les candidats qui désirent obtenir la qualification voulue en vue de futures vacances à pourvoir à des postes de coordonnateur Répartition sont acceptés en premier parmi les membres du personnel comptant au moins un an de service au terminal intermodal avant tout autre membre du personnel.

**10.15** Après la période d'essai, les membres du personnel doivent continuer à afficher un niveau de performance satisfaisant aux yeux de la Compagnie pendant qu'ils sont au travail. S'ils ne le font pas, la Compagnie leur signale en temps opportun les points à améliorer et essaie de les aider à combler leurs lacunes. Ils peuvent être disqualifiés pour des motifs valables, mais cette disqualification ne doit pas être traitée ni consignée comme étant une mesure disciplinaire. Cependant, la Compagnie a convenu d'appliquer les dispositions des paragraphes 23.3 à 23.9 relatives aux enquêtes avant de disqualifier un membre du personnel.

**10.16** Les membres du personnel qui deviennent coordonnateur Répartition sont tenus de rester à ce poste pendant un an, après quoi ils peuvent donner un préavis écrit de trois mois signifiant leur désir de quitter cette catégorie d'emploi avant de solliciter un poste dans une autre catégorie. Ils doivent alors fournir une copie de ce préavis au directeur ou à la directrice Exploitation – Transport routier ainsi qu'à la président ou au

président local du Syndicat. Cependant, dans des cas particuliers, ces personnes peuvent décider localement d'autoriser un coordonnateur ou une coordonnatrice Répartition à quitter une catégorie d'emploi plus tôt si celui-ci ou celle-ci fournit des motifs valables.

**10.17** La Compagnie fournit en temps opportun aux coordonnateurs Répartition la formation voulue sur notamment la géographie locale, le service à la clientèle, les marchandises et la sécurité.

**10.18** En raison du nombre de terminaux en cause et la longueur du processus convenu, la Compagnie met graduellement en place les postes de coordonnateur Répartition, terminal par terminal, et en informe à l'avance le Syndicat. Ce processus est appliqué dans tous les terminaux dans l'année qui suit la ratification de la convention collective.

**10.19** Durant la période de mise en œuvre graduelle à un terminal intermodal, la Compagnie et le Syndicat collaborent afin de réduire au minimum les effets défavorables de la mise en œuvre de la présente entente.

**10.20** Après la période de mise en œuvre graduelle, la Compagnie et le Syndicat se réunissent pour étudier et mesurer les résultats relatifs au poste de coordonnateur Répartition, y compris ses effets sur les clients, les tractionnaires et l'exploitation de la Compagnie, en vue d'améliorer davantage les résultats dans cette catégorie d'emploi.

## **ARTICLE 11**

### **HEURES DE TRAVAIL, HEURE DE PRISE DE SERVICE ET JOURS DE REPOS**

#### **Généralités**

**11.1** Le présent article ne s'applique ni au personnel inscrit au tableau de remplacement, ni au personnel à temps partiel.

**11.2** Pour le personnel en affectation régulière, l'expression « semaine de travail » signifie une semaine civile débutant le premier jour d'affectation indiqué à l'affichage.

**11.3** La semaine normale de travail comprend 40 heures de travail, établies conformément au présent article, et au moins deux jours de repos consécutifs. Les heures de travail quotidiennes prévues à l'horaire doivent être consécutives.

**NOTA** : Voir l'annexe 14.

**11.4** Les membres du personnel en affectation régulière qui occupent leur poste régulier sont rémunérés pour huit heures au taux de salaire normal. Les membres du personnel qui demandent et obtiennent la permission de quitter leur travail sont rémunérés au taux horaire normal pour les heures qu'ils ont effectivement travaillées.

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

#### **Horaire et heure de prise de service des affectations**

**11.5** La souplesse est essentielle à la satisfaction des besoins de l'exploitation. Pour satisfaire ces besoins, on peut créer des affectations qui consistent en :

- a) cinq quarts de huit heures par semaine de travail;
- b) quatre quarts de dix heures par semaine de travail.
- c) Au besoin, d'autres agencements de quarts de travail peuvent être établis moyennant entente locale entre la direction du terminal et la présidente ou le président local. L'entente ne sera maintenue de façon ni abusive ni arbitraire. Si on ne peut en arriver à une entente locale, la question est examinée, le plus rapidement possible, par le directeur ou la directrice Exploitation du terminal et par la représentante ou le représentant désigné du Syndicat en vue de parvenir à un accord sur un agencement de quarts de travail qui soit satisfaisant pour les deux parties. Si on ne peut en arriver à une entente, la question peut être soumise au Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada afin d'obtenir une décision finale et sans appel.

**NOTA :** Il est entendu que, lorsque les besoins de l'exploitation le permettent, les jours de repos d'une affectation prévus à l'horaire sont consécutifs, mais chaque semaine de travail doit comprendre au moins deux jours de repos consécutifs.

**11.6** Dans la mesure du possible, on crée des affectations dont les heures de travail et les heures de prise de service sont régulières. Toutefois, il est entendu que la nature du travail peut nécessiter la création d'affectations dont l'horaire est irrégulier et/ou dont l'heure de prise de service diffère d'une journée à l'autre de la semaine. Ces affectations sont créées conformément aux dispositions du présent article.

**NOTA :** Au moment de créer des affectations dont l'horaire est irrégulier, aucun quart de travail de moins de huit heures ne doit être prévu dans le cadre de celles-ci.

**11.7** Pour l'application du paragraphe 11.5 et/ou 11.6, lorsqu'il est nécessaire de créer des affectations autres que celles comprenant cinq quarts de huit heures et/ou dont l'horaire de travail est irrégulier et/ou dont l'heure de prise de service diffère d'une journée à l'autre de la semaine, la représentante ou le représentant désigné du Syndicat est informé des motifs en cause au moins sept jours civils avant le début de ces affectations.

**11.8** Afin de satisfaire les besoins de l'exploitation, l'heure normale prévue de prise de service des affectations régulières désignées peut être devancée ou retardée de deux heures, ces affectations étant désignées par affichage. Le cas échéant, les membres du personnel sont prévenus au plus **tard au plus tard 96 heures avant l'heure de prise de service normalement prévue**. Cet avis est donné chaque jour où un changement est nécessaire. La modification des heures de prise de service conformément au présent paragraphe n'entraîne aucune rémunération au taux majoré. (Voir l'annexe 8.)

#### **Modification des jours de repos ou de l'heure de prise de service**

**11.9** En cas de modification des jours de repos ou de déplacement de plus de deux heures de l'heure de prise de service, l'affectation est **considérée comme vacante** sur préavis de **quatre** jours et le membre du personnel visé exerce son ancienneté, au terminal, conformément à l'article 15. La nouvelle affectation dont les jours de repos ou l'heure de prise de service ont été modifiés, ainsi que les vacances subséquentes, sont affichées au terminal conformément au paragraphe 14.2 de l'article 14.

### **ARTICLE 12**

#### **PAUSE-REPAS**

**12.1** Les membres du personnel en affectation régulière et ceux affectés à des quarts de travail de huit heures ou plus ont droit à une pause-repas entre la fin de la troisième heure de travail et le début de la sixième heure. Il est entendu que la pause-repas ne doit pas entrer en conflit avec l'exploitation.

**12.2** Cette pause-repas, dont la durée est de 30 minutes, n'entraîne pas de perte de salaire. **Les membres du personnel devant travailler des quarts de dix heures auront droit à une deuxième pause de 30 minutes. Cette pause sera rémunérée s'il y a lieu.**

**12.3** Si un membre du personnel ne peut prendre sa pause-repas durant la période précisée aux présentes, il est rémunéré au taux majoré pour son travail et bénéficie de 30 minutes de répit pour manger, à la première occasion, sans que cela n'entraîne de perte de salaire.

### **ARTICLE 13**

#### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**13.1** Le présent article ne s'applique pas aux conducteurs de semi-remorques.

**13.2** Les taux des heures supplémentaires correspondent au taux affiché majoré de moitié.

**13.3** Tout travail effectué par un membre du personnel en affectation régulière, après la fin ou avant le commencement de ses heures normales, est compté comme heures supplémentaires et est rémunéré par tranche de 15 minutes au taux majoré. Les heures de travail effectuées en sus des heures régulières, par suite d'un changement d'équipe, sont rémunérées au taux normal quand elles sont occasionnées par l'application des clauses d'ancienneté.

**13.4** Les membres du personnel en affectation régulière qui sont appelés à effectuer des heures supplémentaires ne suivant ni ne précédant immédiatement leurs heures normales sont rémunérés pour toutes les heures travaillées, et pour un minimum de trois heures, au taux majoré. Toutefois, les membres du personnel dont l'appel au travail est annulé avant qu'ils aient quitté leur domicile touchent une heure payée au taux majoré.

**13.5** Les membres du personnel qui doivent travailler un jour de repos régulier sont rémunérés pour toutes les heures travaillées, et pour un minimum de trois heures, au taux majoré. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux membres du personnel permutant d'une affectation à une autre en vertu des règles d'ancienneté.

**13.6** Les heures effectuées en sus de 40 heures par semaine sont rémunérées au taux majoré. Pour l'application du présent paragraphe :

- a) les heures rémunérées pour un jour férié ou toutes autres heures rémunérées entrent dans le calcul des 40 heures quand elles tombent pendant les heures de travail normales du membre du personnel;
- b) les heures rémunérées au taux majoré n'entrent pas dans le calcul des heures supplémentaires; les heures supplémentaires rémunérées conformément aux paragraphes 13.3 à 13.5 inclusivement ne sont pas comptées dans le calcul des 40 heures par semaine.

**13.7** Les membres du personnel ne peuvent être forcés à modifier l'horaire de leur journée normale de travail pour diminuer leurs heures supplémentaires.

**13.8** Les membres du personnel affectés à un poste régulier et devant effectuer plus de deux heures supplémentaires consécutives à leurs heures normales de travail ont droit sans perte de salaire à **30** minutes pour manger, **au cours de cette période.**

**13.9** Il convient de réduire au minimum les heures supplémentaires. Toutefois, quand les circonstances l'exigent, les membres du personnel sont autorisés à travailler en sus des heures régulières selon les modalités établies par entente locale.

## ARTICLE 14

### AFFICHAGE ET ATTRIBUTION DES AFFECTATIONS

#### Affectations et vacances

**14.1** Les affectations permanentes (y compris les vacances permanentes et les nouvelles affectations permanentes) sont affichées dans la région.

**14.2** Les affectations ci-après sont affichées au terminal :

- a) Affectations temporaires de plus de dix jours ouvrables (y compris les vacances temporaires de plus de dix jours ouvrables)
- b) Affectations permanentes abolies conformément au paragraphe 11.9 à la suite d'une modification des jours de repos ou du déplacement de plus de deux heures des heures de prise de service, et affectations subséquentes
- c) Affectations au tableau de remplacement en cas d'augmentation du nombre de membres du personnel affectés au tableau de remplacement
- d) Affectations régulières à temps partiel

**14.3** Les affectations temporaires de dix jours ouvrables ou moins (y compris les vacances temporaires de dix jours ouvrables ou moins) et les vacances à des affectations permanentes ou temporaires en cours d'affichage ou les affectations pour lesquelles une candidature a été retenue mais qui n'ont pas encore été pourvues sont pourvues, s'il y a lieu, par le personnel du tableau de remplacement ou, aux terminaux ne disposant pas d'un tableau de remplacement, par les membres du personnel qualifiés inscrits sur la liste du personnel à temps partiel.

**14.4** Pour l'application de la présente convention collective, une vacance temporaire se définit comme étant une vacance créée par l'absence du ou de la titulaire (notamment en congé annuel, exception faite du congé annuel précédant la retraite).

#### Bulletins régionaux

**14.5** Les bulletins régionaux sont affichés, s'il y a lieu, tous les deux jeudis. Les affectations à pourvoir sont affichées sans retard pendant cinq jours civils dans des lieux accessibles à tous les membres du personnel concernés. Une copie de chaque bulletin est transmise à la présidente ou au président local.

**14.6** Les bulletins régionaux indiquent la catégorie d'emploi, le lieu de travail, la description générale des tâches, la qualification requise (s'il y a lieu), le salaire, l'horaire de travail et les jours de repos réglementaires.

**14.7** Les personnes qui désirent postuler une affectation affichée dans la région doivent en faire la demande par écrit en indiquant leur numéro d'ancienneté, leur poste actuel, leur lieu de travail ainsi que leur qualification. Les demandes doivent parvenir au cadre responsable au plus tard le dixième jour qui suit la date d'affichage. Les candidats doivent, à titre de preuve, faire parvenir une copie de leur demande à la présidente ou au président local.

#### **14.8**

- a) Les affectations affichées dans la région sont attribuées au candidat ou à la candidate ayant le plus d'ancienneté sur la liste d'ancienneté de la région et qui a obtenu la qualification requise pour occuper le poste en question, conformément à l'article 9 ou 10 ou à l'annexe 12, selon le cas.
- b) Les personnes choisies ne peuvent être retenues à leur ancienne affectation pendant plus de 28 jours à partir de la date d'attribution de l'affectation. Si le taux de salaire de la nouvelle affectation est plus élevé, les membres du personnel qui sont retenus pendant plus de 14 jours civils à leur ancienne affectation sont rémunérés à ce taux. Dans ces circonstances, la Compagnie devra former le candidat ou la candidate non qualifié/e comptant le plus d'ancienneté qui a posé sa candidature pour relever cette personne. Les griefs déposés dans le cadre du présent alinéa doivent être adressés en première instance au cadre de niveau désigné dans la procédure de règlement des griefs.

#### **Bulletins des terminaux**

**14.9** Les bulletins des terminaux sont affichés au terminal et, s'il y a lieu, aux endroits éloignés pendant cinq jours civils dans des lieux accessibles à tous les membres du personnel concernés. Une copie de chaque bulletin est transmise à la présidente ou au président local.

**14.10** Les bulletins des terminaux indiquent le poste affiché, le salaire, l'horaire de travail, les jours de repos réglementaires et, dans le cas des vacances temporaires, la date approximative du début de l'affectation ainsi que sa durée.

**14.11** Les personnes qui désirent postuler une affectation affichée au terminal doivent en faire la demande par écrit en indiquant leur numéro d'ancienneté. Les demandes doivent être reçues au plus tard à la date à laquelle prend fin l'affichage.

#### **14.12**

- a) Seuls les membres du personnel travaillant au terminal ou aux endroits éloignés où l'affectation est affichée sont acceptés comme candidats aux affectations affichées au terminal.

- b) Les demandes venant de membres du personnel en affectation régulière ne sont acceptées que si la vacance comporte une augmentation de salaire, un changement de poste, un changement dans l'horaire de travail ou dans les jours de repos. Si d'autres membres du personnel qualifiés sont disponibles, le membre du personnel en affectation régulière n'est pas autorisé à débiter le même jour à une vacance temporaire et à son affectation régulière.

**14.13** Les affectations affichées au terminal sont attribuées à la personne ayant le plus d'ancienneté au terminal et qui a obtenu la qualification requise pour occuper le poste en question, conformément à l'article 9 ou 10 ou à l'annexe 12, selon le cas. Les personnes choisies ne peuvent être retenues à leur ancienne affectation pendant plus de 10 jours à partir de la date d'attribution de l'affectation. Si le taux de salaire de la nouvelle affectation est plus élevé, les membres du personnel qui sont retenus pendant plus de 5 jours civils à leur ancienne affectation sont rémunérés à ce taux.

#### **Absence de candidatures de la part du personnel qualifié**

##### **14.14**

- a) Si aucune candidature à une affectation affichée dans la région ou au terminal n'est reçue de la part du personnel qualifié, l'affectation peut être attribuée au membre du personnel qualifié, à temps partiel, en service non assigné, le moins ancien au terminal.
- b) Si aucun membre du personnel à temps partiel sans affectation n'est qualifié pour pourvoir l'affectation, cette dernière est attribuée au membre du personnel qualifié, à temps plein, le moins ancien au terminal, pendant une période maximale de 90 jours civils. La Compagnie prend alors des dispositions pour assurer la formation d'un autre membre du personnel afin de pourvoir cette affectation, de façon que les membres du personnel tenus de pourvoir les affectations puissent retrouver leur affectation régulière le plus tôt possible. Si un membre du personnel moins ancien devient disponible (ou se qualifie entre-temps), cette personne est tenue de pourvoir l'affectation et le membre du personnel à temps plein plus ancien reprend son ancienne affectation.
- c) Pour l'application de l'alinéa b), l'affectation régulière d'un membre du personnel moins ancien auquel on attribue une autre affectation est considérée comme une vacance temporaire de plus de dix jours ouvrables.



**Attribution des affectations (autres que celles de répartiteur ou de chef d'équipe)**

**14.15**

- a) Le membre du personnel auquel on attribue par affichage une affectation autre que celle de répartiteur ou de chef d'équipe reçoit toutes les explications nécessaires à l'exercice de ses nouvelles fonctions.
- b) Le membre du personnel doit montrer, dans un délai raisonnable ne dépassant pas dix jours ouvrables, qu'il possède les qualités voulues pour effectuer le travail, la durée du délai se mesurant à la nature du travail.
- c) Si le membre du personnel ne peut montrer qu'il peut effectuer le travail dans un délai raisonnable ne dépassant pas dix jours ouvrables, il doit participer au programme de maintien de la qualification pour le poste en question. Dans l'intervalle, l'affectation est affichée, s'il y a lieu, conformément au paragraphe 14.3. Après avoir participé au programme, le membre du personnel reprend l'affectation qui lui avait été attribuée et se voit accorder une deuxième période d'essai ne dépassant pas dix jours ouvrables.
- d) Si, après avoir participé au programme de maintien de la qualification, le membre du personnel ne peut toujours pas montrer qu'il peut effectuer le travail, on lui retire l'affectation et il doit reprendre son ancienne affectation. Par la suite, il n'est plus considéré comme qualifié pour le poste en question et la liste de qualification décrite au paragraphe 9.8 est révisée en conséquence.
- e) Le membre du personnel auquel on retire une affectation par suite de l'application du présent paragraphe peut en appeler de la décision dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Après cet appel, il peut être tenu ou, à la demande de la présidente ou du président local, il peut se voir offrir l'occasion de montrer qu'il peut effectuer le travail inhérent à l'affectation. La présidente ou le président local peut alors être présent.
- f) L'affectation retirée au membre du personnel par suite de l'application du présent paragraphe est affichée de nouveau.

**Attribution des affectations (de répartiteur ou de chef d'équipe)**

**14.16**

- a) Le membre du personnel auquel on attribue par affichage une affectation de répartiteur ou de chef d'équipe reçoit toutes les explications nécessaires à l'exercice de ses nouvelles fonctions.

- b) Le membre du personnel doit montrer, dans un délai raisonnable ne dépassant pas 30 jours ouvrables, qu'il possède les qualités voulues pour effectuer le travail inhérent à une affectation de répartiteur ou de chef d'équipe, la durée du délai se mesurant à la nature du travail. En tout état de cause, cette période d'essai doit être d'au moins cinq jours ouvrables. Tout prolongement au-delà de 30 jours ouvrables doit faire l'objet d'une entente locale entre la direction du terminal et la présidente ou le président local.
- c) Si le membre du personnel ne peut montrer qu'il peut effectuer le travail, on lui retire l'affectation et il doit reprendre son ancienne affectation. Par la suite, il n'est plus considéré comme qualifié pour le poste en question et la liste de qualification décrite au paragraphe 9.8 est révisée en conséquence. Le membre du personnel peut toutefois postuler de nouveau et se soumettre à la procédure de sélection énoncée à l'article 10 et à l'annexe 12, à une date ultérieure.
- d) Le membre du personnel auquel on retire une affectation par suite de l'application du présent paragraphe peut en appeler de la décision dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Après cet appel, il peut être tenu ou, à la demande de la présidente ou du président local, il peut se voir offrir l'occasion de montrer qu'il peut effectuer le travail inhérent à l'affectation. La présidente ou le président local peut alors être présent.
- e) L'affectation retirée au membre du personnel par suite de l'application du présent paragraphe est affichée de nouveau.

#### **Retour au travail à la suite d'un congé annuel ou d'une absence autorisée**

**14.17** Les membres du personnel qui retournent au travail à la suite d'un congé annuel ou d'une absence autorisée doivent reprendre leur ancienne affectation. Trois jours ouvrables avant leur retour à leur ancienne affectation, ils peuvent exercer leurs droits d'ancienneté à l'égard de n'importe quelle affectation affichée durant leur absence, conformément au paragraphe 14.1 ou 14.2. S'ils exercent leur ancienneté conformément au paragraphe 14.2, ils ne peuvent le faire qu'à leur terminal.

#### **Généralités**

**14.18** Le membre du personnel supplanté à une affectation attribuée par affichage dans la région :

- a) et qui doit reprendre son ancienne affectation conformément au paragraphe 14.15 ou 14.16;
- b) à la suite d'un grief présenté par un membre du personnel plus ancien, conformément au paragraphe 14.15 ou 14.16;

- c) en raison du retour au travail d'un membre du personnel plus ancien après un congé annuel ou une absence autorisée, conformément au paragraphe 14.17;

peut reprendre son ancienne affectation, ou s'il possède la qualification nécessaire, peut exercer sur-le-champ ses droits d'ancienneté afin de supplanter un membre du personnel moins ancien à n'importe quelle affectation attribuée par affichage dans la région entre la date de sa nomination et la date de sa supplantation subséquente. Le membre du personnel moins ancien ainsi supplanté est également régi par le présent paragraphe.

**14.19** Le membre du personnel supplanté à une affectation attribuée par affichage au terminal :

- a) et qui doit reprendre son ancienne affectation conformément au paragraphe 14.15 ou 14.16;
- b) à la suite d'un grief présenté par un membre du personnel plus ancien, conformément au paragraphe 14.15 ou 14.16;
- c) en raison du retour au travail d'un membre du personnel plus ancien après un congé annuel ou une absence autorisée, conformément au paragraphe 14.17;

peut reprendre son ancienne affectation, ou s'il possède la qualification nécessaire, peut exercer sur-le-champ ses droits d'ancienneté afin de supplanter un membre du personnel moins ancien à n'importe quelle affectation attribuée par affichage au terminal entre la date de sa nomination et la date de sa supplantation subséquente. Le membre du personnel moins ancien ainsi supplanté est également régi par le présent paragraphe.

**14.20** Le membre du personnel auquel on attribue une affectation temporaire par affichage au terminal reprend son affectation régulière à la fin de l'affectation temporaire.

## **ARTICLE 15**

### **RÉDUCTIONS DE PERSONNEL ET SUPPLANTATIONS**

#### **Réductions de personnel et préavis**

**15.1** En cas de réduction de personnel, les membres du personnel les plus anciens qui sont qualifiés pour effectuer le travail sont maintenus en poste.

**15.2** Quand il y a réduction de personnel, les membres du personnel en affectation régulière dont l'affectation est abolie doivent recevoir un préavis de quatre jours ouvrables, sauf que s'il y a grève ou arrêt de travail au chemin de fer, le préavis peut être plus court. Ce préavis doit préciser les délais à

respecter pour l'exercice des droits d'ancienneté ainsi que la pénalité applicable en cas de non-respect de ces délais. La présidente ou le président local reçoit copie de tout préavis donné par écrit.

#### **Droits et déclarations d'intention**

**15.3** Le membre du personnel dont l'affectation permanente est abolie ou qui est supplanté à son affectation permanente peut supplanter un membre du personnel moins ancien à une affectation permanente dans n'importe quel terminal de sa région ou à une affectation temporaire à son propre terminal, à condition d'avoir la qualification nécessaire. Le membre du personnel n'est toutefois pas tenu d'exercer ses droits d'ancienneté à un autre terminal. Après avoir exercé tous ses droits d'ancienneté à son terminal, s'il ne peut obtenir une affectation à plein temps (y compris une affectation au tableau de remplacement), il peut choisir de travailler à temps partiel ou d'être mis à pied.

#### **15.4**

**a)** Le membre du personnel qui souhaite exercer ses droits d'ancienneté à une autre affectation au terminal doit faire connaître son intention et pourvoir la nouvelle affectation dans les trois jours civils suivant sa supplantation ou l'abolition de son affectation.

**b)** Le membre du personnel qui souhaite exercer ses droits d'ancienneté à une affectation dans un autre terminal doit en faire connaître son intention et pourvoir la nouvelle affectation dans les dix jours civils suivant sa supplantation ou l'abolition de son affectation.

**NOTA :** Le délai de dix jours mentionné à l'alinéa b) peut être prolongé par entente locale entre la direction du terminal et la présidente ou le président local au terminal où le membre du personnel est muté.

**c)** Le membre du personnel qui ne respecte pas les délais énoncés au présent paragraphe perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste d'ancienneté et on met fin à ses services.

**d)** Dans le cas d'un membre du personnel en congé annuel ou en congé pour cause de maladie ou autre au moment de sa supplantation ou de l'abolition de son affectation, les délais précisés dans le présent paragraphe s'appliquent à partir de la date de son retour au travail.

### **Supplantation à une affectation autre que celle de répartiteur ou de chef d'équipe**

#### **15.5**

- a) Le membre du personnel autorisé à supplanter un membre du personnel moins ancien à une affectation autre que celle de répartiteur ou de chef d'équipe reçoit toutes les explications nécessaires à l'exercice de ses nouvelles fonctions.
- b) Le membre du personnel doit montrer, dans un délai raisonnable ne dépassant pas quinze jours ouvrables, qu'il possède les qualités voulues pour effectuer le travail, la durée du délai se mesurant à la nature du travail.
- c) Si le membre du personnel ne peut montrer qu'il peut effectuer le travail, il doit participer au programme de maintien de la qualification pour le poste en question. Dans l'intervalle, l'affectation est comblée, s'il y a lieu, conformément au paragraphe 14.3. Après avoir participé au programme, le membre du personnel reprend l'affectation et se voit accorder une deuxième période d'essai ne dépassant pas dix jours ouvrables.
- d) Si, après avoir participé au programme de maintien de la qualification, le membre du personnel ne peut toujours pas montrer qu'il peut effectuer le travail, on lui retire l'affectation et il doit supplanter un autre membre du personnel moins ancien à une affectation pour laquelle il est qualifié. Par la suite, il n'est plus considéré comme qualifié pour le poste en question et la liste de qualification décrite au paragraphe 9.8 est révisée en conséquence.
- e) Le membre du personnel auquel on retire une affectation par suite de l'application du présent paragraphe peut en appeler de la décision dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Après cet appel, il peut être tenu ou, à la demande de la présidente ou du président local, il peut se voir offrir l'occasion de montrer qu'il peut effectuer le travail inhérent à l'affectation. La présidente ou le président local peut alors être présent.

### **Supplantation à une affectation de régulateur ou de chef d'équipe**

#### **15.6**

- a) Le membre du personnel autorisé à supplanter un membre du personnel moins ancien à une affectation de régulateur ou de chef d'équipe reçoit toutes les explications nécessaires à l'exercice de ses nouvelles fonctions.
- b) Le membre du personnel doit montrer, dans un délai raisonnable ne dépassant pas 30 jours ouvrables, qu'il possède les qualités voulues pour effectuer le travail inhérent à une affectation de répartiteur ou de chef d'équipe, la durée du délai se mesurant à la

nature du travail. En tout état de cause, cette période d'essai doit être d'au moins cinq jours ouvrables. Tout prolongement au-delà de 30 jours ouvrables doit faire l'objet d'une entente locale entre la direction du terminal et la présidente ou le président local.

- c) Si le membre du personnel ne peut montrer qu'il peut effectuer le travail inhérent à une affectation de répartiteur ou de chef d'équipe, il doit supplanter un autre membre du personnel moins ancien à une affectation pour laquelle il est qualifié. Par la suite, il n'est plus considéré comme qualifié pour le poste en question et la liste de qualification décrite au paragraphe 9.8 est révisée en conséquence. Le membre du personnel peut toutefois postuler de nouveau et se soumettre à la procédure de sélection énoncée à l'article 10, à une date ultérieure.
- d) Le membre du personnel auquel on retire une affectation par suite de l'application du présent paragraphe peut en appeler de la décision dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Après cet appel, il peut être tenu ou, à la demande de la présidente ou du président local, il peut se voir offrir l'occasion de montrer qu'il peut effectuer le travail inhérent à l'affectation. La présidente ou le président local peut alors être présent.

#### **Généralités**

**15.7** Lorsqu'on retire une affectation à un membre du personnel conformément au paragraphe 15.5 ou 15.6, le membre du personnel supplanté initialement et tout autre membre du personnel supplanté en conséquence directe doivent reprendre leur ancienne affectation.

**15.8** Le membre du personnel auquel on retire l'affectation en guise de sanction disciplinaire n'est pas autorisé à supplanter un autre membre du personnel mais peut postuler les vacances affichées.

### **ARTICLE 16**

#### **MISES À PIED ET RAPPELS AU TRAVAIL**

**16.1** Tout membre du personnel mis à pied doit communiquer par écrit son nom, son adresse et son numéro de téléphone à son chef hiérarchique et à la présidente ou au président local au moment de sa mise à pied. Il doit aussi prévenir par écrit l'autorité compétente de la Compagnie et la présidente ou le président local de tout changement d'adresse et/ou de numéro de téléphone. Le membre du personnel qui ne se conforme pas à ces exigences perd ses droits d'ancienneté et il est mis fin à ses services.

**16.2** Les membres du personnel mis à pied sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté, s'ils sont qualifiés, afin de pourvoir un poste resté vacant dans leur groupe d'ancienneté après l'affichage. Les personnes rappelées

sont avisées par téléphone; on utilise alors le dernier numéro connu de la Compagnie. Si on ne peut les joindre par téléphone, on les avise par courrier recommandé; on utilise alors la dernière adresse connue de la Compagnie.

**16.3** Le membre du personnel mis à pied et susceptible d'être rappelé n'est pas tenu de se présenter au travail s'il est certain que la durée du travail ne dépassera pas 30 jours civils et si un autre membre du personnel qualifié moins ancien est disponible. Dans l'un ou l'autre cas, le membre du personnel concerné doit immédiatement faire connaître ses intentions par écrit à son chef hiérarchique dès réception de l'avis de retour au travail.

**NOTA :** Le présent paragraphe 16.3 n'est pas une garantie d'emploi de 30 jours civils.

**16.4** Le membre du personnel mis à pied qui omet de se présenter au travail ou de fournir un motif valable de son abstention dans les dix jours civils qui suivent la date de réception de l'avis (date à laquelle il est avisé par téléphone ou à laquelle l'avis est posté) perd ses droits d'ancienneté et il est mis fin à ses services.

**16.5** Le membre du personnel perd son ancienneté et son nom est retiré de la liste s'il n'est pas rappelé au travail pendant deux ans ou s'il a épuisé ses droits aux avantages, la dernière éventualité prévalant, à moins qu'un avis ne soit envoyé à la Compagnie et à la présidente ou au président local. Il doit donner cet avis par écrit et y indiquer son adresse et son numéro de téléphone actuels, et le faire parvenir à l'autorité compétente de la Compagnie au moins 30 jours avant la date à laquelle il perdrait autrement ses droits d'ancienneté. Si le membre du personnel avise la Compagnie conformément aux indications ci-dessus, il reste inscrit une année supplémentaire (soit au total trois années civiles à compter de la date de la dernière mise à pied) sur la liste des personnes à rappeler pour occuper un poste dûment affiché qui est resté vacant et pour lequel il a la qualification voulue. Durant cette année supplémentaire, s'il refuse un seul rappel au travail conforme aux dispositions de la convention 5.1 ou de la convention collective complémentaire, il perd ses droits d'ancienneté.

## **ARTICLE 17**

### **TABLEAUX DE REMPLACEMENT**

#### **Généralités**

**17.1** Au besoin, la Compagnie peut établir des tableaux de remplacement. Une fois établis, ceux-ci sont administrés conformément au présent article. Il est entendu que les tableaux de remplacement ne doivent pas servir à remplacer ou à éviter des affectations régulières.

**17.2** Les tableaux de remplacement doivent être utilisés pour les affectations de relève et les travaux supplémentaires d'une durée d'au moins huit heures et, lorsque aucun membre du personnel qualifié à temps partiel n'est disponible, pour les affectations de relève et les travaux supplémentaires d'une durée inférieure à huit heures.

**17.3** Pour l'application de la présente convention collective, les membres du personnel affectés au tableau de remplacement sont considérés comme ayant une affectation permanente.

**17.4** Les membres du personnel affectés au tableau de remplacement doivent être qualifiés pour effectuer les tâches inhérentes aux catégories régies par le tableau de remplacement. S'ils n'ont pas la qualification voulue dans toutes les catégories, ils devront l'obtenir et la formation pour ce faire est régie par l'article 9 de la présente convention.

**17.5** Lorsqu'ils sont appelés à travailler conformément au présent article, les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement sont rémunérés, pour toutes les heures travaillées, au taux du poste occupé.

**17.6** Pour l'application des dispositions de la présente convention collective relatives aux congés annuels, aux jours fériés et aux congés de deuil, les membres du personnel sont rémunérés au taux de salaire des conducteurs de matériel.

**17.7** La semaine de travail du personnel inscrit au tableau de remplacement correspond à une semaine civile débutant le vendredi.

**17.8** Les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement ont droit à une rémunération au taux des heures supplémentaires dans les cas suivants :

- a) pour toutes les heures travaillées après avoir accumulé 40 heures au taux de salaire normal dans une semaine de travail;
- b) pour toutes les heures travaillées au cours d'une deuxième affectation lorsqu'ils sont appelés à commencer cette deuxième affectation alors qu'il s'écoule moins de 16 heures entre la fin de la première affectation et l'heure où ils sont tenus de se présenter au travail pour la deuxième affectation;
- c) lorsqu'ils assurent la relève à une affectation régulière, pour toutes les heures en sus des heures normales de cette affectation;
- d) lorsqu'ils travaillent à une affectation supplémentaire, pour toutes les heures travaillées en sus de huit heures.

#### **Salaire garanti**

**17.9** La période de garantie correspond à une semaine civile commençant le vendredi.



**17.10** Sous réserve du paragraphe 17.12, les membres du personnel affectés au tableau de remplacement ont droit à un salaire garanti équivalent à 40 heures au taux des conducteurs de matériel, pour chaque période de garantie. Lorsqu'un membre du personnel est affecté au tableau de remplacement pendant une partie seulement de la période de garantie, la garantie est calculée au prorata du nombre de jours d'affectation au tableau de remplacement.

**17.11** Toute rémunération versée à un membre du personnel pendant qu'il est affecté au tableau de remplacement est déduite du salaire garanti.

**17.12** Le salaire garanti est réduit de huit heures au taux des conducteurs de matériel :

- a) pour chaque jour civil ou partie de celui-ci où un membre du personnel n'est pas disponible pour le travail;
- b) pour chaque affectation non travaillée en raison d'un appel manqué;
- c) dans le cas des périodes de garantie comprenant un ou plusieurs jours fériés, pour chaque jour férié où le membre du personnel ne peut prétendre à une rémunération.

**17.13** Les membres du personnel qui ne sont pas disponibles pendant plus de deux jours, y compris les appels manqués, n'ont pas droit au salaire garanti.

#### **Fonctionnement des tableaux de remplacement**

##### **17.14**

- a) Les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement sont appelés selon la règle du tour de rôle. S'il n'est pas qualifié pour le travail disponible, le membre du personnel premier sortant n'est pas appelé mais conserve son rang de premier sortant. Dans ce cas, on appelle le membre du personnel premier sortant qualifié pour effectuer le travail.
- b) Les membres du personnel sont appelés par téléphone à leur numéro habituel au moins deux heures avant l'heure à laquelle ils doivent se présenter au travail. Ce délai de deux heures peut être prolongé par entente locale.

**NOTA :** La procédure d'appel des membres du personnel peut faire l'objet d'une entente locale pour autant qu'elle respecte le présent article.

**17.15** Les membres du personnel qui peuvent prétendre à une rémunération au taux des heures supplémentaires conformément aux alinéas 17.8 a) et b) ne sont pas appelés si d'autres personnes inscrites au tableau de remplacement et qualifiées sont disponibles au taux de salaire normal. Toutefois, ces membres du personnel conservent leur rang au tableau.

**17.16** Un membre du personnel premier sortant qualifié et disponible au taux de salaire normal qui n'est pas appelé à son tour a droit à une rémunération de quatre heures au taux de salaire des conducteurs de matériel et demeure premier sortant.

**17.17** Les membres du personnel dont l'affectation est annulée après qu'ils ont été appelés et qu'ils se sont présentés au travail touchent huit heures de salaire au taux des conducteurs de matériel et leur nom est inscrit au bas du tableau à l'heure de l'annulation de l'affectation. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux membres du personnel gardés en service et auxquels on attribue une affectation autre que celle pour laquelle ils ont été appelés. Les membres du personnel qui ont été appelés et dont l'affectation est annulée avant qu'ils ne se présentent au travail touchent trois heures de salaire au taux des conducteurs de matériel.

**17.18** Une fois que les membres du personnel ont effectué le travail pour lequel ils ont été appelés, leur nom est inscrit au bas du tableau. Lorsque deux personnes ou plus quittent le service à la même heure, leur nom est inscrit au bas du tableau dans l'ordre où ils ont été appelés.

**17.19** Lorsque des membres du personnel ne sont pas disponibles au moment d'un appel au travail, leur nom est inscrit immédiatement au bas du tableau.

**17.20** Lorsque des membres du personnel s'ajoutent au tableau de remplacement, à la suite d'un congé annuel, d'un congé pour cause de maladie ou autre, d'une affectation temporaire ou après avoir exercé leurs droits d'ancienneté à l'égard d'une affectation au tableau de remplacement, etc., leur nom est inscrit au bas du tableau à l'heure où ils ont indiqué qu'ils étaient disponibles.

#### **Rajustement des tableaux de remplacement**

**17.21** La Compagnie rajuste le nombre de personnes inscrites au tableau de remplacement, conformément aux exigences de l'exploitation et de manière à éviter, le plus possible, le paiement excessif de salaires garantis ou d'heures supplémentaires.

**17.22** Toute augmentation nécessaire du nombre de personnes inscrites au tableau de remplacement doit se faire conformément à l'article 14.

**17.23** Toute réduction nécessaire du nombre de personnes inscrites au tableau de remplacement se fait inversement à l'ordre d'ancienneté, le membre du personnel le moins ancien étant le premier retranché du tableau. L'article 15 s'applique en cas de réduction du nombre de personnes inscrites au tableau de remplacement.

**NOTA :** Dans le cas des postes des tableaux de remplacement, le préavis de quatre jours ne s'applique pas et leur abolition peut être immédiate. Aucun membre du personnel n'est en situation de mise à pied durant les quatre jours qui suivent l'abolition immédiate de leur poste. Si un membre du

personnel est mis à pied par suite de l'abolition de son poste, il est retenu jusqu'à l'expiration d'une période de quatre jours.

## **ARTICLE 18**

### **PERSONNEL À TEMPS PARTIEL**

**18.1** Dans la mesure du possible, on crée et maintient des affectations à plein temps. Conformément à ce principe, la Compagnie peut employer des membres du personnel à temps partiel pour compléter l'effectif habituel. Il est entendu qu'on ne doit pas utiliser le personnel à temps partiel pour remplacer ou éviter les affectations à plein temps. L'utilisation du personnel à temps partiel doit être conforme aux dispositions du présent article.

**18.2** Les membres du personnel à temps partiel sont des personnes engagées pour travailler moins de 40 heures par semaine de travail.

**18.3** On peut recourir aux services du personnel à temps partiel dans les circonstances suivantes :

- a) périodes de pointe;
- b) lorsque des membres du personnel à plein temps sont absents et que le tableau de remplacement est épuisé;
- c) lorsqu'il faut prendre en charge du trafic dont l'arrivée est tardive ou en dehors des heures normales de travail;
- d) lorsqu'il faut effectuer un travail à un moment (jour ou heure) qui ne cadre avec aucune affectation à plein temps ou qui ne peut s'insérer dans le cadre d'aucune affectation à plein temps.

**18.4** Le travail décrit au paragraphe 18.3 peut être effectué par le personnel à temps partiel en affectation régulière ou non. Le nombre total de membres du personnel à temps partiel régis par la présente convention collective complémentaire ne doit jamais dépasser le ratio de un membre du personnel à temps partiel pour 14 postes à plein temps occupés et régis par la présente convention collective complémentaire.

**NOTA** : Il est entendu que les limites touchant le personnel à temps partiel fixées dans le document du 9 février 1998 établi en règlement d'un grief concernant le terminal intermodal de Brampton sont maintenues en vigueur : soit 20 entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre inclusivement, et 16 entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril.

**18.5** Pour le personnel à temps partiel en affectation régulière, la semaine de travail signifie une semaine civile commençant le premier jour de la semaine indiqué sur le bulletin d'affichage comme début de l'affectation, et pour le personnel à temps partiel sans affectation, une semaine civile commençant le vendredi.

**18.6** S'ils ont la qualification nécessaire et sont disponibles, les membres du personnel à temps partiel sans affectation sont appelés par ordre d'ancienneté, sous réserve de ce qui suit :

- a) les membres du personnel à temps partiel qui ont déjà effectué un tour de service ne sont pas considérés comme disponibles pour un autre appel le même jour civil, à moins qu'aucun autre membre du personnel à temps partiel ne soit disponible;
- b) les membres du personnel à temps partiel ne sont pas appelés après avoir accumulé 40 heures de travail dans une semaine de travail, sauf dans les cas d'urgence ou lorsque aucun autre membre du personnel n'est disponible.

**18.7** Sauf entente contraire, les membres du personnel à temps partiel sont appelés par téléphone à leur numéro habituel, au moins deux heures avant l'heure à laquelle ils sont tenus de se présenter au travail.

**18.8** Les membres du personnel à temps partiel ont droit à une rémunération minimale de trois heures lorsqu'ils doivent entreprendre un travail, sauf s'ils remplacent un membre du personnel en affectation régulière, auquel cas on leur garantit les heures normales de cette affectation.

**18.9** Les membres du personnel à temps partiel sont rémunérés au taux des heures supplémentaires après avoir travaillé 40 heures dans la semaine de travail.

**18.10** Les articles 11 et 13 de la présente convention collective ne s'appliquent pas au personnel à temps partiel.

## **ARTICLE 19**

### **RÈGLES PARTICULIÈRES – PERSONNEL RÉMUNÉRÉ SELON LE BARÈME MILLIAIRE OU LE BARÈME DE ZONE**

**19.1** Le présent article s'applique aux conducteurs de semi-remorques qui conduisent des tracteurs appartenant à la Compagnie ou loués par celle-ci.

#### **Rémunération selon le barème milliaire**

**19.2** Dans le cas des parcours rémunérés selon le barème milliaire, les conducteurs de semi-remorques sont rémunérés en fonction des milles parcourus de point à point tels qu'ils sont précisés dans (titre de l'atlas standard), selon le barème milliaire applicable au terminal, conformément au paragraphe 8.2.

**19.3** Les retards en terminal, les délais d'attente et les délais de travail sont rémunérés, en fonction des minutes écoulées, au taux horaire affiché au terminal, conformément au paragraphe 8.2.

- a) Il y a retard en terminal lorsqu'un conducteur ou une conductrice de semi-remorques est retenu au terminal. Le retard en terminal ne comprend pas le temps consacré à l'accomplissement de tâches normales telles que l'inspection et l'entretien du tracteur et du matériel, la cueillette des documents d'acheminement, la pose de disques de tachygraphes, etc.; il est entendu que ces tâches sont comprises dans la rémunération au mille.
- b) Le délai d'attente comprend l'attente avant le chargement ou le déchargement, l'attente pendant les réparations de matériel ou lorsqu'une route encombrée doit être dégagée.
- c) Le délai de travail comprend le chargement et le déchargement, les manœuvres et la réparation du matériel. Il ne comprend ni les attelages ni les détélages; il est entendu que ces tâches sont comprises dans la rémunération au mille.

**19.4** Lorsque les conducteurs de semi-remorque sont tenus de passer la nuit hors de leur lieu d'affectation, on doit leur offrir un hébergement convenable et leur verser les indemnités de repas suivantes :

- Déjeuner – 6 \$
- Dîner – 9 \$
- Souper – 12 \$

#### **Rémunération selon le barème de zone**

**19.5** Dans le cas des parcours rémunérés selon le barème de zone, les conducteurs de semi-remorques sont rémunérés d'après les parcours effectués de zone à zone, au taux de zone applicable affiché au terminal, conformément au paragraphe 8.2.

**19.6** Le temps passé au terminal ou chez le client en sus des 15 premières minutes est considéré comme une période d'attente et calculé par tranches de 15 minutes au taux horaire affiché au terminal, conformément au paragraphe 8.2.

#### **Généralités**

**19.7** Les conducteurs de semi-remorques qui doivent se déplacer sans semi-remorque ou haut-le-pied sont rémunérés selon le barème milliaire ou le barème de zone applicable.

**19.8** Les membres du personnel peuvent être tenus de porter un uniforme en service. Le cas échéant, on leur fournit gratuitement des uniformes qu'ils doivent nettoyer, réparer et protéger contre le vol. Lorsqu'ils quittent le service, les membres du personnel doivent retourner tous les

vêtements qui leur ont été attribués lors de la dernière remise d'uniformes, sinon ils doivent en assumer le coût.

## **ARTICLE 20**

### **IMPARTITION**

**20.1** La Compagnie peut, au besoin, confier des travaux à d'autres entreprises. Sauf entente contraire des parties, l'impartition ne doit entraîner aucune réduction permanente du personnel à plein temps.

**NOTA** : L'annexe 3 de la présente convention collective indique la façon dont les services de camionnage peuvent être confiés à l'extérieur.

**20.2** À moins que les délais ou les circonstances ne l'en empêchent, la Compagnie discute des travaux à impartir avec les représentants du Syndicat avant la date d'impartition prévue. La Compagnie fournit au Syndicat une description des travaux à impartir, la durée prévue, les raisons de l'impartition et, dans la mesure du possible, la date à laquelle le contrat doit débiter, et tout autre renseignement justifiant la décision de la Compagnie de recourir à l'impartition. Au cours de ces discussions, la Compagnie donne aux représentants du Syndicat l'occasion d'exprimer leur point de vue au sujet des travaux d'impartition envisagés et examine en toute bonne foi les observations ou solutions de rechange apportées par ces derniers. Si le Syndicat démontre que les travaux peuvent être effectués à l'interne dans le délai prévu et d'une manière aussi efficace et économique, et selon les mêmes normes de qualité que s'ils étaient impartis, les travaux déjà impartis sont ramenés à l'interne et ceux qui devaient être impartis ne sont pas confiés à l'extérieur, selon le cas. S'il est impossible de confier les travaux à des membres d'Unifor en raison des dispositions de la convention collective, les parties peuvent d'un commun accord modifier ces dispositions de manière à permettre à des membres d'Unifor d'effectuer les travaux en question.

### **20.3**

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, on peut tenir une réunion pour examiner les diverses façons de confier à des membres de l'unité de négociation les travaux devant être confiés à l'extérieur.
  
- b) Par entente mutuelle, les parties peuvent modifier les modalités et dispositions de la présente convention collective afin de faciliter l'exécution de ces travaux par des membres de l'unité de négociation.

**20.4** Pour l'application du présent article, le recours par la Compagnie ou ses filiales aux services de tractonnaires (propriétaires de tracteurs routiers) représentés par le Syndicat ne constitue pas un cas d'impartition.

## **ARTICLE 21**

### **RÉADAPTATION**

**21.1** Par entente mutuelle entre la représentante ou le représentant désigné du Syndicat et la direction Exploitation du terminal de la Compagnie, le membre du personnel à plein temps qui devient physiquement inapte à remplir ses fonctions habituelles peut supplanter un membre du personnel moins ancien à une affectation à plein temps pour laquelle il est qualifié.

**NOTA :** Les dispositions du présent paragraphe peuvent s'appliquer aux employées enceintes qui travaillent continuellement à des postes à écran cathodique. Si ces employées n'ont pas l'ancienneté ou la qualification nécessaire pour supplanter un membre du personnel à une affectation ne nécessitant pas un travail continu à un poste à écran cathodique, on leur accorde un congé non payé si la situation le justifie. Il incombe à chaque employée de présenter une demande visant à déclencher l'application du présent paragraphe.

**21.2** Le membre du personnel autorisé à supplanter un membre du personnel conformément au paragraphe 21.1 ne peut être supplanté par un membre du personnel valide, à moins qu'un membre du personnel plus ancien que lui ne puisse autrement conserver un emploi à plein temps au terminal. Si le membre du personnel parvient à se rétablir, il peut être supplanté par un membre du personnel plus ancien.

**21.3** Le membre du personnel supplanté par suite de l'application du présent article doit exercer ses droits conformément aux dispositions de l'article 15.

**21.4** Le médecin de la Compagnie détermine si le membre du personnel est apte à remplir les fonctions inhérentes à l'affectation.

## **ARTICLE 22**

### **CONGÉS**

#### **Congé pour fonctions syndicales**

**22.1** Le membre du personnel élu ou nommé représentant syndical salarié a droit, s'il en fait la demande, à un congé non payé pendant tout le temps qu'il exerce cette fonction.

Le service rémunéré que les représentants syndicaux élus accumulent durant leur congé pour exercice de ces fonctions est reconnu pour les droits à congé

annuel s'ils reviennent en service actif à un poste régi par la convention collective.

**22.2** Le membre du personnel élu ou nommé pour faire partie d'un comité d'enquête, d'étude ou de redressement des griefs peut obtenir sur demande un congé non payé.

**22.3** Les membres du personnel doivent obtenir, sur demande de la présidente ou du président local, un congé non payé pour assister aux réunions générales et aux congrès syndicaux et pour exercer des fonctions syndicales. Ces congés non payés ne sont accordés toutefois que s'ils ne nuisent en rien à l'exploitation de la Compagnie et ne lui occasionnent pas de frais supplémentaires.

Un congé est accordé à la présidente ou au président de chaque section locale régionale du Conseil national 4000 pour assister aux réunions du conseil exécutif jusqu'à deux fois par année. La demande de congé doit être présentée au ou à la chef hiérarchique du membre du personnel par la présidente ou le président local ou par la représentante ou le représentant désigné du Syndicat le plus longtemps possible à l'avance, mais non moins de 72 heures à l'avance.

#### **Congé pour convenances personnelles**

**22.4** Un membre du personnel peut obtenir, au gré de la Compagnie, un congé ne dépassant pas trois mois. Cette permission doit être demandée par écrit. Le congé peut être prolongé de trois mois si la demande en est faite par écrit et adressée à la direction du terminal dans un délai suffisant pour que celle-ci puisse étudier la demande et informer le membre du personnel de sa décision. Le membre du personnel qui prolonge un congé sans motif acceptable pour la Compagnie est considéré comme absent sans autorisation et assujéti aux dispositions du paragraphe 22.8.

#### **Congé d'études**

**22.5** Des congés d'études peuvent être accordés aux membres du personnel en vertu des règlements de la Compagnie. Les membres du personnel qui reviennent travailler entre leurs périodes scolaires ou avant d'avoir terminé un cours pour lequel ils ont obtenu un congé n'ont pas droit d'exercer leur ancienneté mais peuvent postuler les affectations affichées.

#### **Généralités**

**22.6** Aucun congé n'est accordé pour permettre à un membre du personnel d'aller travailler à l'extérieur de la Compagnie sauf pour des raisons de santé ou d'incapacité.

**22.7** Le nom d'un membre du personnel en congé autorisé continue de figurer sur la liste d'ancienneté.



### **Absence non autorisée**

**22.8** Le membre du personnel qui s'absente du travail sans autorisation pendant plus de 15 jours ouvrables consécutifs perd ses droits d'ancienneté et est remercié de ses services. Une autorisation est accordée en cas de maladie justifiée, de blessure ou tout autre motif acceptable pour la Compagnie.

### **Retour au travail après une absence autorisée**

**22.9** Les membres du personnel en affectation régulière absents pour cause de maladie, de blessure ou un autre motif (à l'exclusion du congé annuel) doivent informer la Compagnie de leur disponibilité au moins trois heures avant l'heure à laquelle ils sont tenus de se présenter au travail pour leur affectation. Les membres du personnel en affectation régulière ne sont pas autorisés à reprendre le travail tant qu'ils n'ont pas rempli cette exigence.

**22.10** Le Syndicat doit remettre à l'autorité compétente de la Compagnie, à chaque lieu de travail ou terminal et avant le 15 janvier de chaque année, la liste des noms de tous les agents locaux et membres de comité autorisés pour qui il peut être nécessaire d'obtenir une autorisation de congé, en vertu des paragraphes précédents. La Compagnie doit aussi être mise au courant de tout changement qui est apporté à cette liste, et ce avant toute demande de congé par ou pour des personnes dont le nom ne figure pas sur la liste en question.

## **ARTICLE 23**

### **ENQUÊTE ET MESURES DISCIPLINAIRES**

**23.1** Les membres du personnel qui ont terminé leur période d'essai ne peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires sans qu'une enquête juste et impartiale n'ait été menée.

**23.2** Toute enquête portant sur de prétendues irrégularités doit être effectuée dans le plus court délai. Les membres du personnel peuvent être suspendus pendant l'enquête pour une période ne dépassant pas trois jours ouvrables. Dans la mesure du possible, les enquêtes auront lieu pendant les heures de travail normales du membre du personnel. Les enquêtes qui ont lieu en dehors des heures de travail du membre du personnel ne seront pas nulles et sans effet.

**23.3** Sauf disposition contraire de l'annexe 11 intitulée « Processus informel de mesures disciplinaires correctives », lorsqu'une enquête officielle doit être tenue, le membre du personnel et la représentante ou le représentant désigné du Syndicat reçoivent un préavis d'au moins 48 heures donnant l'heure, l'endroit et la raison d'être de cette enquête. (La présidente

ou le président local reçoit une copie de l'avis d'enquête.) Cela ne doit pas être interprété comme signifiant que l'autorité compétente de la Compagnie, qui peut se trouver sur les lieux lorsque survient l'incident, puisse être empêchée de tenir une enquête sur-le-champ.

**23.4** À l'enquête, les membres du personnel ne peuvent, s'ils le désirent, que recevoir l'aide d'un ou de deux collègues, laquelle peut inclure celle de la présidente ou du président local, ou encore des membres autorisés du comité du Syndicat qui sont tous au service de la Compagnie, ou du représentant accrédité ou de la représentante accréditée du Syndicat.

**23.5** Au début de l'audience, le membre du personnel et son représentant autorisé ou sa représentante autorisée, s'il est présent ou si elle est présente, reçoivent une copie des dispositions écrites qui doivent être présentées et doivent disposer de suffisamment de temps pour en prendre connaissance. Ils ont alors l'occasion, par l'entremise du cadre qui préside l'audience, de poser des questions pertinentes aux témoins présents. Les questions et les réponses sont enregistrées et le membre du personnel et son représentant autorisé ou sa représentante autorisée reçoivent une copie des déclarations et de tous les témoignages présentés.

**23.6** La décision doit être rendue dans les 21 jours civils qui suivent la date de la fin de l'enquête (ou de l'audience supplémentaire, si nécessaire), les mesures disciplinaires ne seront pas imposées, sauf s'il en est convenu autrement entre les parties. Les membres du personnel ne sont pas suspendus pendant que l'affaire est en délibéré, sauf si le motif est passible de renvoi.

**23.7** Si la décision est considérée comme injuste, on peut en appeler conformément à la procédure de règlement des griefs énoncée à l'article 5, auquel cas il faut faire connaître les motifs que l'on invoque. La représentante ou le représentant désigné du Syndicat peut se faire remettre tous les éléments de preuve en en faisant la demande.

**23.8** Si le membre du personnel est excusé, il touche le salaire normal pour toutes les heures qu'il a perdues (une journée pour chaque période de 24 heures), moins toute somme gagnée dans un autre emploi.

**23.9** Si le membre du personnel doit s'éloigner de son domicile, les frais raisonnables de déplacement relatifs à l'enquête lui sont remboursés sur présentation des reçus.

## **ARTICLE 24**

### **ABSENCES POUR LE COMPTE DE LA COMPAGNIE**

**24.1** Les membres du personnel retenus hors service, sur l'ordre de la Compagnie et pour le compte de celle-ci, sont rémunérés comme suit :

- a)** Les titulaires d'affectations régulières à temps plein sont payés pour les heures de travail qu'ils ont perdues, s'il y a lieu. S'il n'y a pas d'heures de travail de perdues, le membre du personnel est payé au taux majoré pour le temps écoulé entre le moment où il s'est présenté au travail et le moment où il a été effectivement libéré, compte tenu d'un minimum assuré de deux heures.
- b)** Les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement sont payés au taux horaire des conducteurs de matériel et les membres du personnel à temps partiel sont payés au taux horaire des aides pour le temps écoulé entre le moment où ils se sont présentés au travail et le moment où ils ont été effectivement libérés. Toutefois, si elles perdent une occasion de travailler, ces personnes sont payées pour les heures effectivement perdues si celles-ci peuvent être facilement calculées.
- 24.2** Les frais réels et nécessaires sont remboursés sur présentation des reçus.

## ARTICLE 25

### PRÉSENCE À LA COUR

**25.1** Le membre du personnel dont la présence est requise à la cour, à une enquête du Coroner ou pour servir de témoin dans des causes qui touchent la Compagnie, ou qui est cité à comparaître par la Couronne dans ces causes, est rémunéré comme suit :

- a) Les titulaires d'affectations régulières à temps plein sont payés pour les heures de travail éventuellement perdues. S'il n'y a pas d'heures de travail de perdues, ils sont payés au taux majoré pour le temps passé à la cour, compte tenu d'un minimum assuré de deux heures.
- b) Les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement sont payés au taux horaire des conducteurs de matériel et les membres du personnel à temps partiel sont payés au taux horaire des aides pour le temps passé à la cour, compte tenu d'un minimum de deux heures, le taux majoré s'appliquant s'ils accumulent plus de 40 heures dans la semaine de travail. Toutefois, si elles perdent une occasion de travailler, ces personnes sont payées pour les heures effectivement perdues si celles-ci peuvent être facilement calculées.

**25.2** Les frais réels et nécessaires sont remboursés sur présentation des reçus.

**25.3** Les droits ou frais de millage payés au membre du personnel reviennent à la Compagnie.

## ARTICLE 26

### FONCTIONS DE JURÉ

**26.1** Sous réserve des conditions et des limites précisées au présent article, les membres du personnel qui, étant appelés à faire partie d'un jury, doivent s'absenter de leur travail pour remplir cette fonction, sont rémunérés pour leurs heures d'absence jusqu'à concurrence d'un jour de salaire pour chaque journée, aux taux de salaire suivants :

- a) dans le cas des membres du personnel en affectation régulière, au taux de salaire de l'affectation régulière qu'ils détiennent;
- b) dans le cas du personnel inscrit au tableau de remplacement, au taux de salaire des conducteurs de matériel;
- c) dans le cas du personnel à temps partiel, au taux de salaire des aides.

**26.2** À l'exclusion des frais de repas, de logement et de transport, la somme payée par la cour pour fonctions de juré est soustraite du montant calculé conformément au paragraphe 26.1.

**26.3** Le membre du personnel doit fournir à la Compagnie un relevé précisant le montant de la somme qui lui a été versée à titre de juré et les jours où il a exercé ces fonctions.

**26.4** Le membre du personnel ne reçoit pas de rémunération comme juré les jours de congé annuel et les jours fériés pour lesquels il a droit d'être payé. Toutefois, si son congé annuel coïncide avec la période où il est appelé à faire partie d'un jury, il peut demander que son congé annuel soit déplacé.

**26.5** Le nombre de jours ouvrables rémunérés pour servir comme juré ne doit pas dépasser 60 dans une année civile.

## **ARTICLE 27**

### **CONGÉ DE DEUIL**

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

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

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

**27.4** Le terme « conjoint » désigne la personne qui est légalement mariée au membre du personnel admissible et qui habite avec lui ou à laquelle ce dernier assure des moyens de subsistance; si elle n'est pas légalement mariée au membre du personnel admissible mais demeure avec lui, le terme désigne la personne qui correspond à la définition de « conjoint » donnée à au paragraphe 2 (1) du *Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestation*.

**Nota :** Un membre du personnel peut demander le report de son congé de deuil pour lui permettre d'assister au service commémoratif qui peut avoir lieu après le décès. Lorsque de telles situations justifiées se présentent, le chef hiérarchique ou le directeur ou la directrice tient dûment compte de la requête.

## 27.5

### Établissement de calendrier

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

### Division des congés

Le congé personnel peut être pris en une ou deux périodes. La Compagnie peut exiger que la durée du congé soit d'au moins un jour.

### Avis à la Compagnie

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

## ARTICLE 28

### JOURS FÉRIÉS

#### Jours fériés

**28.1** Les jours fériés sont les suivants :

	QUÉBEC	AUTRES PROVINCES
Jour de l'An	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
L'après jour de l'An*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Vendredi saint	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Fête de la Reine	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Fête nationale	<input checked="" type="checkbox"/>	
Fête du Canada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Premier lundi d'août	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Fête du Travail	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Action de grâce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Jour du Souvenir		<input checked="" type="checkbox"/>

Noël	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
L'après-Noël	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

\* Voir l'annexe 13.

**28.2** Tout membre du personnel répondant aux exigences définies aux paragraphes 28.5 et 28.6 a droit à un congé payé pendant les jours fériés indiqués au paragraphe 28.1. Si le jour férié coïncide avec un jour de repos, le congé est reporté au jour ouvrable suivant :

**28.3** Si un membre du personnel a droit à un jour férié payé visé au paragraphe 28.1 et que celui-ci tombe pendant son congé annuel, il bénéficie d'un jour de congé de plus, au salaire auquel il a droit pour ce jour férié.

#### Rémunération des jours fériés

**28.4** Les membres du personnel qui y sont admissibles sont payés pour les jours fériés comme suit :

- a) Les membres du personnel en affectation régulière sont rémunérés pour une journée de travail au taux de salaire normal de leur affectation régulière (c.-à-d. pour toutes les heures normales qu'ils auraient travaillées à leur affectation régulière).
- b) Les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement sont rémunérés au taux de salaire normal des conducteurs de matériel.
- c) Les membres du personnel sans affectation sont rémunérés pour une journée de travail au taux de salaire normal des aides. Le nombre d'heures que comprend la journée de travail est calculé en fonction de la moyenne des heures effectuées, au taux de salaire normal, à chaque tour de service travaillé au cours des 30 jours civils précédents (on divise le nombre total d'heures de travail effectuées au taux de salaire normal durant les 30 jours civils qui précèdent le jour férié par le nombre de tours de service travaillés pendant cette période).
- d) Les membres du personnel rémunérés selon le barème milliaire ou le barème de zone sont payés pour huit heures au taux de salaire applicable aux retards en terminal, aux délais d'attente et aux délais de travail.

#### Personnel non obligé de travailler un jour férié

**28.5** Pour avoir droit à un des jours fériés payés énumérés au paragraphe 28.1, les membres du personnel qui ne sont pas obligés de travailler un jour férié doivent remplir les conditions suivantes :

- a) Ils doivent avoir été au service de la Compagnie et disponibles pour le travail pendant au moins 30 jours civils.

- b) Ils doivent être disponibles pour le travail le jour férié en question si celui-ci tombe l'un de leurs jours de service, sauf pendant leur congé annuel.

**NOTA :** Le présent alinéa ne s'applique pas dans le cas d'un membre du personnel 1) mis à pied; ou 2) qui a été victime d'un accident; ou 3) qui est hospitalisé ce jour-là; ou 4) qui touche ou qui vient à toucher des prestations de maladie pour avoir été malade le jour férié.

- c) Ils doivent avoir droit à une rémunération pour au moins sept quarts de travail ou tours de service pendant les 30 jours civils précédant immédiatement le jour férié.

**NOTA :** Si le membre du personnel est disponible pour le travail un jour férié, les absences aux quarts de travail ou tours de service prévus en raison : **1)** d'une blessure justifiée, **2)** d'une hospitalisation ou **3)** d'une maladie pour lesquelles il a droit à des indemnités hebdomadaires, ou **4)** en raison d'un congé de maternité, entrent en ligne de compte dans la détermination des sept quarts de travail ou tours de service mentionnés au présent alinéa.

#### **Personnel obligé de travailler un jour férié**

**28.6** Le membre du personnel qui travaille un jour férié est admissible à la rémunération pour le jour férié. En outre, il reçoit son salaire majoré de moitié pour toutes les heures qu'il a effectivement travaillées ce jour-là, et est assuré d'un minimum de trois heures pour lesquelles on peut lui réclamer trois heures de travail. Toutefois, le membre du personnel appelé pour un travail particulier n'a pas à effectuer de travaux courants pour combler cette période.

**NOTA :** Les quarts de travail ou les tours de service commençant entre 0 h 1 et 23 h 59 inclusivement le jour férié sont considérés comme du travail effectué ce jour-là.

#### **28.7**

- a) Les travaux devant être effectués un jour férié sont attribués conformément à l'entente locale entre la direction du terminal et la présidente ou le président local. En l'absence d'entente locale, la Compagnie désigne elle-même les membres du personnel qui seront obligés de travailler le jour férié.
- b) Les membres du personnel obligés de travailler un jour férié doivent être prévenus quatre jours civils d'avance, sauf besoins de service imprévus, auquel cas les membres du personnel devant exécuter la tâche assignée doivent être prévenus au plus tard à la fin du quart de travail, ou du tour de service précédant immédiatement le jour férié en question.



**NOTA :** Le présent alinéa ne s'applique pas aux membres du personnel affectés au tableau de remplacement ni aux membres du personnel à temps partiel en service non assigné.

**28.8** Les membres du personnel qui négligent de se présenter au travail pour s'acquitter de la tâche qu'on leur a demandé d'exécuter ne sont pas payés pour le jour férié en question.

## ARTICLE 29

### CONGÉS ANNUELS

#### 29.1 TABLEAU DES DROITS À CONGÉ ANNUEL

Le congé annuel et le salaire-vacances de l'année civile sont attribués conformément au tableau des droits à congé annuel. Les membres du personnel doivent avoir accumulé à la fois le nombre minimal d'années de service continu et le nombre minimal de jours de service cumulatif rémunéré requis.

Les définitions ci-dessous s'appliquent au tableau des droits à congé annuel.

**1.** « *Jours de SCR donnant droit à un jour de congé payé* » indique la tranche de jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de celle-ci effectuée l'année civile précédente, qui donne droit à une journée de congé payé. Les membres du personnel accumulent un jour de service cumulatif rémunéré pour chaque jour où ils touchent un salaire. Dans le cas des affectations nécessitant moins de cinq jours de travail dans une semaine (par exemple, une semaine de travail comprenant quatre quarts de travail de 10 heures), chaque semaine de travail pour laquelle 40 heures auront été payées sera comptée comme équivalant à cinq jours de service cumulatif rémunéré.

**2.** « *Nombre maximal de semaines de congé* » indique le nombre maximal de semaines de congé au cours de l'année civile en cours, compte tenu d'une semaine de travail de 40 heures, rémunérées conformément au paragraphe 29.6. Une semaine de congé se compose des jours de travail et des jours de repos normaux du membre du personnel, et dans le cas d'une affectation sans jours de repos désignés, une semaine de congé correspond à une semaine civile.

**3.** « *Facteur de rémunération du congé* » indique le pourcentage des gains de l'année civile précédente utilisé pour le calcul du salaire-vacances en application des alinéas 29.6 c) et d).

**TABLEAU DES DROITS À CONGÉ ANNUEL**

CRITÈRES D'ATTRIBUTION			DROITS À CONGÉ ANNUEL		
Nombre minimal d'années de service continu au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année en cours	Nombre minimal de jours de SCR au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année en cours	Nombre minimal de jours de SCR à la date de l'anniversaire de service	Jours de SCR au cours de l'année civile précédente donnant droit à un jour de congé payé	Nombre maximal de semaines de congé	Facteur de rémunération du congé
Moins de 3	—	—	25	2	4 %
3	750	1 000	16 <sup>2</sup> / <sub>3</sub>	3	6 %
9	2 250	2 500	12 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	4	8 %
19	4 750	5 000	10	5	10 %
28	7 000	7 250	8 <sup>1</sup> / <sub>3</sub>	6	12 %

**Nota : Le membre du personnel embauché à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014,** qui satisfait à tous les critères d'attribution établis dans le tableau ci-dessus au cours de l'année civile (sauf en ce qui concerne la troisième colonne), se voit attribuer un congé annuel au début de l'année civile comme s'il satisfaisait déjà à toutes les conditions. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit seront soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante.

**29.2** Les jours de congé annuel accordés conformément au paragraphe 29.1 et dont aurait profité le membre du personnel sans y avoir droit sont soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Compagnie avant le prochain congé annuel, pour quelque motif que ce soit, ces jours sont décomptés au moment de son départ.

**29.3** À condition que le membre du personnel ait effectué un travail rémunéré au cours d'une année civile, les congés autorisés pour cause de maladie justifiée, d'accident, de maternité, de congé parental, de participation aux réunions de comité, de convocation à la cour comme témoin ou comme juré sans rémunération comptent dans le calcul du service donnant droit au congé annuel, dans la mesure où leur nombre total n'excède pas 120 jours dans toute année civile.

**29.4** Les jours de travail effectués à d'autres postes régis par un accord semblable sur les congés annuels entrent dans le calcul des jours donnant droit au congé annuel payé en vertu de la présente convention collective.

**29.5** Le membre du personnel qui, **1)** ayant démissionné de plein gré, ou **2)** ayant été l'objet d'un renvoi motivé, n'a pas été réintégré dans les deux ans qui suivent la date de son départ doit, s'il est réembauché par la suite, acquérir de nouveaux droits à congé annuel payé comme il est prévu au paragraphe 29.1.

## **Salaire-vacances**

**29.6** Les membres du personnel sont rémunérés pour leur congé annuel comme suit :

- a) Les membres du personnel en affectation régulière sont rémunérés au taux de salaire de l'affectation qu'ils auraient pourvue durant leur congé annuel, compte tenu d'une semaine de travail de 40 heures. Les membres du personnel qui ne pourvoient pas une affectation permanente ou temporaire au début de leur congé annuel sont rémunérés au taux de leur dernière affectation.
- b) Les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement sont rémunérés au taux de salaire des conducteurs de matériel, compte tenu d'une semaine de travail de 40 heures.
- c) Les membres du personnel à temps partiel sans affectation sont rémunérés selon le pourcentage applicable à leurs gains de l'année précédente, ce pourcentage étant fondé sur les droits à congé annuel précisés au paragraphe 29.1.
- d) Les membres du personnel rémunérés selon le barème milliaire ou le barème de zone sont payés au taux horaire applicable aux retards en terminal, aux délais d'attente et aux délais de travail ou selon le pourcentage applicable à leurs gains de l'année précédente, si cette deuxième option est la plus avantageuse, ce pourcentage étant fondé sur les droits à congé annuel précisés au paragraphe 29.1.

**29.7** Le membre du personnel mis à pied reçoit paiement pour tous les jours de congé annuel non utilisés qui lui étaient dus au début de l'année civile en cours. S'il n'est pas rappelé au travail pendant l'année en cours, il peut obtenir paiement de tous les jours de congé qui lui sont dus au début de l'année civile suivante en en faisant la demande.

**29.8** Le membre du personnel qui cesse de travailler pour un motif quelconque reçoit paiement de tous les jours de congé annuel non utilisés qui lui étaient dus au début de l'année civile en cours et de tous les jours de congé annuel qui lui seront dus au début de l'année civile suivante.

**29.9** Le membre du personnel qui désire une avance sur son salaire-vacances doit en faire la demande au moins cinq semaines avant le début de son congé. Le montant de cette avance est de 4 % du salaire gagné l'année précédente moins un montant égal à 30 % environ pour couvrir les retenues habituelles.

## **Établissement du calendrier des vacances**

**29.10** Le membre du personnel qui a acquis des droits à congé annuel payé doit pouvoir le prendre durant la période de 12 mois suivant

immédiatement la fin de l'année civile pendant laquelle il a acquis ses droits à ce congé.

**29.11** Les jours du congé annuel ne comprennent pas les jours de repos désignés ni les jours fériés.

**29.12** Les demandes de congé annuel doivent être soumises avant le 1<sup>er</sup> février de l'année où le congé est pris.

**29.13** Les membres du personnel qui présentent leur demande de congé annuel avant le 1<sup>er</sup> février peuvent, dans la mesure du possible, prendre ce congé pendant l'été et le temps des Fêtes, compte tenu de leur ancienneté et, à moins d'une entente locale ou, s'il n'en existe pas, d'une autorisation de la direction du terminal, le congé est continu. Les membres du personnel sont informés en février des dates de leur congé annuel.

**29.14** Sauf entente locale contraire entre la direction du terminal et la présidente ou le président local, les membres du personnel dont la demande n'est pas présentée avant le 1<sup>er</sup> février doivent prendre leur congé annuel à une date fixée par la Compagnie.

**29.15** Les membres du personnel doivent prendre leur congé annuel aux dates qui leur sont attribuées. Si la Compagnie se voit dans l'obligation de déplacer le congé annuel d'un membre du personnel, elle doit le prévenir au moins 15 jours ouvrables d'avance. Le membre du personnel est alors rémunéré au taux majoré pour tout travail effectué pendant la période qui lui était attribuée comme congé annuel. Il pourra prendre le congé annuel qui lui revient à une date ultérieure établie par entente locale entre la direction du terminal et la présidente ou le président local. Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'un membre du personnel qui se prévaut de ses droits d'ancienneté afin de pourvoir une affectation à laquelle un autre calendrier de congés annuels s'applique.

**29.16** Les membres du personnel qui, après s'être vu attribuer leurs dates de congé annuel, se prévalent de leurs droits d'ancienneté pour changer de groupe, doivent prendre leur congé aux dates qui leur sont fixées par entente locale entre la direction du terminal et la présidente ou le président local.

**29.17**

- a) Si, au cours de son congé annuel, le membre du personnel tombe malade ou est victime d'un accident, il peut interrompre (temporairement) son congé et toucher l'indemnité hebdomadaire. Dès que sa santé lui permet de reprendre le travail, il doit en informer la direction du terminal et poursuivre son congé si les dates concordent avec la période qui lui est attribuée. Si les dates ne concordent pas, la direction du terminal s'entend avec la présidente ou le président local pour désigner de nouvelles dates de congé annuel.

b) Le membre du personnel qui se prévaut d'un congé de deuil en vertu de l'article 27 au cours de son congé annuel peut interrompre (temporairement) son congé annuel. À la fin de son congé de deuil, il doit poursuivre son congé annuel si les dates concordent avec la période qui lui est attribuée. Si les dates ne concordent pas, la direction du terminal s'entend avec la présidente ou le président local pour désigner de nouvelles dates de congé annuel.

**29.18** Le membre du personnel qui, à la suite d'une maladie ou d'un accident, est empêché de prendre ou de terminer son congé annuel dans le courant de l'année où il y a droit peut, à sa convenance, le faire reporter à l'année suivante.

## **ARTICLE 30**

### **RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET ASSURANCE-VIE**

#### **Sécurité sociale**

**30.1** Des avantages sociaux sont accordés conformément à l'Avenant du 25 juillet 1986 relatif au régime de prévoyance du personnel non itinérant, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente dont les parties aux présentes sont signataires.

#### **Régime de congé de maternité payé**

**30.2** Le Régime de congé de maternité payé est celui établi en vertu de l'entente du 25 juillet 1986 sur le congé de maternité payé, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente dont les parties aux présentes sont signataires.

#### **Régime de soins dentaires**

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

#### **Régime d'assurance-maladie complémentaire**

**30.4** Le Régime d'assurance-maladie complémentaire est celui établi en vertu de l'entente du 25 juillet 1986 relative à l'assurance-maladie complémentaire, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente dont les parties aux présentes sont signataires.

#### **Assurance-vie à la retraite**

#### **30.5**

a) Le membre du personnel âgé de 55 ans ou plus, qui compte au moins 10 ans de service cumulatif rémunéré à la Compagnie reçoit, lors de son départ à la retraite après le 1<sup>er</sup> avril 2001, un

certificat d'assurance-vie libérée de 6 000 \$ dont le coût entier est payé par la Compagnie.

- b) Le membre du personnel âgé de 55 ans ou plus qui compte au moins 10 ans de service cumulatif rémunéré à la Compagnie a droit, lors de son départ à la retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2003, à une assurance-vie libérée de 7 000 \$, dont le coût entier est payé par la Compagnie.

## **ARTICLE 31**

### **RÉGIME DE GARANTIE D'EMPLOI ET DE REVENU**

**31.1** Le Régime de garantie d'emploi et de revenu est celui établi en vertu de l'Entente du 18 juin 1985 sur la garantie d'emploi et de revenu, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente dont les parties aux présentes sont signataires.

## **ARTICLE 32**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **Primes de quart**

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

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

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

**NOTA :** Le présent paragraphe ne s'applique pas au personnel rémunéré selon le barème milliaire ou le barème de zone.

#### **Taux de salaire initial**

**32.2** Les nouveaux membres du personnel embauchés le 1<sup>er</sup> mai 2019 ou après sont rémunérés comme suit :

- a) le personnel qui compte moins de sept mois de service cumulatif rémunéré touche 85 % du salaire du poste;
- b) le personnel qui compte sept mois ou plus, mais moins de quatorze mois de service cumulatif rémunéré touche 90 % du salaire du poste;

- c) le personnel qui compte quatorze mois ou plus, mais moins de vingt et un mois de service cumulatif rémunéré touche 95 % du salaire du poste;
- d) le personnel qui compte vingt et un mois ou plus de service cumulatif rémunéré touche la totalité du salaire du poste.

**NOTA 1)** : Chaque tranche de sept mois de service rémunéré représente sept fois 21 jours de service, soit 147 jours de service rémunéré.

**NOTA 2)** : Les quarts de travail ou les tours de service effectués par un membre du personnel à temps partiel sont comptés comme étant des jours ouvrables de service rémunéré.

**NOTA 3)** : Le présent paragraphe ne s'applique pas au personnel engagé pour les postes de la catégorie Réparations et entretien énumérés à l'alinéa 8.1 b).

**NOTA 4)** : La présente disposition remplace toutes les dispositions sur le mode progression actuel des salaires, y compris celles figurant à l'annexe 5.

#### **Paiement des salaires**

**32.3** Les membres du personnel touchent leur paie toutes les deux semaines, le jeudi. Au gré de la Compagnie, les paiements peuvent être faits au moyen du système de virements automatiques. Lorsqu'un congé tombe un jeudi, qui est une journée de paie, les membres du personnel sont payés le mercredi précédent.

**32.4** S'il arrive que l'équivalent d'un jour de paie ou plus manque sur la paie d'un membre du personnel, un bon de caisse est émis dans les trois jours ouvrables (à l'exclusion des fins de semaine et des jours fériés) suivant sa demande de paiement d'heures manquantes.

#### **Utilisation de la voiture personnelle**

**32.5** Partout où elle s'applique, l'indemnité de parcours pour les automobiles est de 50 cents le kilomètre.

#### **Changement de domicile**

**32.6** Le membre du personnel qui obtient par droits d'ancienneté un poste qui l'oblige à changer de domicile a droit au transport gratuit pour lui-même, les membres de sa famille qui sont à sa charge et pour son mobilier, conformément aux règlements.

#### **Tableaux d'affichage**

**32.7** Les membres du personnel sont autorisés à afficher des communiqués qui les concernent. Le tableau d'affichage doit être fourni par les membres du personnel et doit s'harmoniser avec le mobilier.

### **Impression de la convention collective**

**32.8** La Compagnie accepte d'assumer la responsabilité de faire imprimer les conventions collectives dans les 60 jours suivant la ratification de la convention cadre 5.1 et de la convention collective complémentaire. En outre, elle examinera la faisabilité de réunir dans un seul document le Guide des avantages sociaux, le Régime de garantie d'emploi et de revenu et la Convention collective complémentaire de l'Intermodal. Le Syndicat et la Compagnie reliront la convention collective en français et en anglais pour corriger les erreurs typographiques, l'uniformité des titres, le sens et la clarté. En cas de divergence entre les versions anglaise et française de la présente convention collective, l'avenant qui a modifié la disposition en litige sera utilisé, dans sa version originale signée, pour déterminer les intentions initiales et aura priorité.

### **Discrimination et harcèlement en milieu de travail**

#### **32.9**

- a) La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'un membre du personnel ne doit faire l'objet d'aucune discrimination ni d'aucun harcèlement fondés sur l'âge, l'état matrimonial, la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique, l'appartenance politique ou religieuse, le sexe, la situation de famille, le fait d'être enceinte, une déficience, l'appartenance syndicale, l'orientation sexuelle ou l'état de personne graciée.
- b) Il est convenu que les termes *discrimination* et *harcèlement* sont utilisés ici au sens qui en est donné dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

### **Équité en matière d'emploi**

**32.10** Par principe et en conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Compagnie et le Syndicat s'engagent à assurer l'égalité en milieu de travail de manière que personne ne se voie refuser des possibilités d'emploi ou des avantages pour un motif de discrimination interdit. Appliquer les principes de l'équité en emploi, c'est traiter tous les gens de la même façon malgré leurs différences ou tenir compte de leurs différences pour leur permettre de participer d'égal à égal.



## ARTICLE 33

### DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

**33.1** La présente convention collective, qui complète la convention 5.1, demeurera en vigueur pendant toute la durée de la convention 5.1 et subséquemment, jusqu'à ce qu'elle soit renouvelée ou révisée, sur préavis écrit de la part de l'une ou l'autre des parties. Ce préavis pourra être donné au cours de la période de quatre mois précédant immédiatement la date d'expiration de la convention 5.1 ou de toute période prévue à cet égard.

Fait à Montréal (Québec), le 20 mars 2023.

#### POUR LA COMPAGNIE :

---

Line Tanguay  
Première directrice  
Relations de travail

---

William Perry  
Premier directeur  
Exploitation intermodale

---

Jeremiah Thomas  
Chef Mécanique, Est

---

Jihan El Shamey  
Directrice principale  
Relations de travail

---

Laura Williams  
Partenaire d'affaires  
Ressources humaines

---

Melanie Martens

#### POUR LE SYNDICAT :

---

Dave Kissack  
Président du Conseil 4000 d'Unifor

---

Dave Judge  
Représentant régional,  
Conseil 4000 d'Unifor  
Région des Montagnes

---

Laura Hazlitt  
Représentante régionale,  
Conseil 4000 d'Unifor  
Région des Prairies

---

Kristi Boisvert  
Représentante régionale,  
Conseil 4000 d'Unifor  
Région des Grands Lacs

---

Mario Laroche  
Représentant régional,  
Conseil 4000 d'Unifor  
Région du Saint-Laurent

---

Rheanne Gautreau

**Directrice principale Conformité, Ressources  
humaines**

**Représentante régionale,  
Conseil 4000 d'Unifor  
Région de l'Atlantique**

---

**Alexandre Lamarre  
Représentant national,  
Conseil 4000 d'Unifor**

---

**Barry Kennedy  
Représentant national,  
Conseil 4000 d'Unifor**



**ANNEXES**



## ANNEXE 1

**AVENANT** entre la **COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA** (la « Compagnie ») et **LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES CANADIENS DE L'AUTOMOBILE** (le « Syndicat ») concernant l'établissement d'une convention collective complémentaire régissant certains membres du personnel de CN Intermodal.

**IL EST CONVENU** ce qui suit :

1. La présente convention collective complémentaire est établie et entre en vigueur aux dates suivantes :

- a) Région de l'Atlantique : le *15 juillet 1994*
- b) Région des Montagnes : le *20 novembre 1994*
- c) Région des Grands-Lacs : le *2 décembre 1994*
- d) Région des Prairies : le *6 août 1995*
- e) Région du Saint-Laurent : le *1<sup>er</sup> octobre 1995*

2. Conformément à la Partie I du *Code canadien du travail* et en reconnaissance de l'unité de négociation établie en vertu de l'ordonnance d'accréditation émise par le Conseil canadien des relations du travail le 24 mars 1986, la présente convention collective est complémentaire de la convention 5.1. Aux fins des négociations collectives, les dispositions qu'elle renferme sont les mêmes que celles de la convention 5.1 et sont assujetties à ces dernières; elles sont aussi assujetties à la même période de préavis à fournir par l'une ou l'autre partie en cas de révision ou de modification. Bien entendu, il ne peut être mis fin à la convention collective complémentaire sans qu'il soit également mis fin à la convention 5.1.

3. Les membres de l'unité de négociation qui entrent dans le champ d'application de la convention collective complémentaire, tel qu'il est défini au paragraphe 1.1 de cette convention, sont régis uniquement et entièrement par les dispositions de cette convention, y compris les avenants et lettres d'entente ayant trait à son établissement ou à son interprétation ou application. À la date d'entrée en vigueur de la convention collective complémentaire, ces personnes ne sont plus régies par les dispositions de la convention 5.1, à l'exclusion des dispositions relatives à la durée de la convention collective ou au préavis à donner en cas de révision ou de modification de quelque disposition que ce soit de la convention collective régissant leur emploi.

Fait à Montréal, le 31 mai 1994.

POUR LA COMPAGNIE :

(signé) M. M. Boyle  
Pour le Vice-président adjoint  
RELATIONS DE TRAVAIL

(signé) J. B. Bart  
Directeur Relations de travail

Pour le Syndicat :

(signé) A. S. Wepruk  
Coordonnateur national

(signé) R. E. Storness-Bliss  
(signé) D. R. Olshewski  
(signé) R. J. Stevens  
(signé) G. T. Murray  
Représentants nationaux

## ANNEXE 2

### ACCORD SUR LES DROITS RÉCIPROQUES

**AVENANT** entre la **COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA** (la « Compagnie ») et **LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES CANADIENS DE L'AUTOMOBILE** (le « Syndicat ») concernant l'établissement de droits d'ancienneté réciproques pour certains membres du personnel au service de la Compagnie à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

**IL EST CONVENU** ce qui suit :

**1.** Lorsqu'il est utilisé dans les présentes, le terme convention collective complémentaire renvoie à la convention collective qui régit le personnel de la Compagnie travaillant dans les terminaux intermodaux (y compris les terminaux CargoFlo exploités par la Compagnie) au Canada (à l'exclusion de Terre-Neuve), dans les catégories d'emploi énumérées à l'article 8 de cette convention, et qui entre en vigueur aux dates précisées au paragraphe 2 des présentes.

**2.** Le terme *date d'entrée en vigueur* renvoie aux dates auxquelles la convention collective complémentaire et le présent avenant entrent en vigueur. Ces dates sont les suivantes :

- a) Région de l'Atlantique : le 15 juillet 1994
- b) Région des Montagnes : le 20 novembre 1994
- c) Région des Grands-Lacs : le 2 décembre 1994
- d) Région des Prairies : le 6 août 1995
- e) Région du Saint-Laurent : le 1<sup>er</sup> octobre 1995

**3.** Les dispositions du présent avenant s'appliquent uniquement aux membres du personnel qui ont une date d'ancienneté en vertu de la convention 5.1 à la date d'entrée en vigueur. À partir d'avril 2001, l'application des droits d'ancienneté réciproques est prolongée d'un an à chaque anniversaire des dates d'entrée en vigueur initiales indiquées au tableau ci-dessous. Ces membres du personnel se voient accorder des droits d'ancienneté réciproques mais ne peuvent les exercer que conformément au présent avenant. Les membres du personnel régis par la convention 5.1 ou la convention collective complémentaire qui entrent en service après la date d'entrée en vigueur ne bénéficient pas de droits d'ancienneté réciproques.



Région	Date d'entrée en vigueur en 2023	Date d'entrée en vigueur en 2024	Date d'entrée en vigueur en 2025
Atlantique	2019.07.15	2020.07.15	2021.07.15
Montagnes	2019.11.20	2020.11.20	2021.11.20
Grands-Lacs	2019.12.02	2020.12.02	2021.12.02
Prairies	2020.08.06	2021.08.06	2022.08.06
Saint-Laurent	2020.10.01	2021.10.01	2022.10.01

*Tableau modifié le 18 janvier 2023*

**4.** Les membres du personnel qui seront mutés initialement à des affectations dans des terminaux intermodaux conformément à l'avenant du 31 mai 1994 régissant le transfert initial de personnel se voient accorder une date d'ancienneté identique à celle qu'ils avaient en vertu de la convention 5.1 et leur nom est inscrit sur la liste d'ancienneté de la convention collective complémentaire dans l'ordre où il figurait sur la liste d'ancienneté de la convention 5.1.

**5 a)** Les membres du personnel qui ont une date d'ancienneté en vertu de la convention 5.1 à la date d'entrée en vigueur et qui sont mutés subséquemment à des affectations dans des terminaux intermodaux commencent à accumuler de l'ancienneté en vertu de la convention collective complémentaire dès leur entrée en fonction dans un terminal intermodal (y compris un terminal CargoFlo exploité par la Compagnie) à une affectation régie par cette convention collective.

**b)** Ces membres du personnel se voient accorder une date d'ancienneté identique à celle qu'ils avaient en vertu de la convention 5.1 et leur nom est inscrit à l'endroit approprié sur la liste d'ancienneté régie par la convention collective complémentaire.

**c)** Pour l'application de l'alinéa b), lorsque d'autres membres du personnel ont la même date d'ancienneté sur la liste d'ancienneté régie par la convention collective complémentaire, leur ancienneté relative est établie selon l'ordre dans lequel ils apparaissent sur la liste d'ancienneté de la convention 5.1.

**6.** Les noms des membres du personnel qui détiennent de l'ancienneté en vertu de la convention 5.1 à la date d'entrée en vigueur et qui sont mutés à un poste relevant de la convention collective complémentaire, soit à la date d'entrée en vigueur ou à une date ultérieure, continuent à figurer sur la liste d'ancienneté régie par la convention 5.1.

**7 a)** Les membres du personnel qui détiennent des droits d'ancienneté réciproques peuvent exercer ces droits uniquement pour passer

d'une affectation relevant de la convention collective complémentaire à un poste relevant de la convention 5.1 lorsque 1) ils ne peuvent pas avoir à leur terminal intermodal (y compris un terminal CargoFlo exploité par la Compagnie) une affectation régie par la convention collective complémentaire et assortie d'une rémunération de 40 heures par semaine ou 2) lorsque des postes restent non pourvus après avoir été affichés conformément aux exigences de la convention 5.1.

**NOTA :**

- Le passage de membres du personnel de la convention collective complémentaire de l'Intermodal à la convention 5.1 en vertu des présentes dispositions relatives à la sollicitation de postes sera limité chaque année.
- Le nombre de membres du personnel autorisés à changer de convention en vertu des présentes dispositions relatives à la sollicitation de postes est limité à 10 % du personnel actif régi par la convention collective complémentaire à l'endroit du changement chaque année civile.

**b)** De même, ces membres du personnel ne peuvent exercer leurs droits d'ancienneté réciproques pour passer d'un poste relevant de la convention 5.1 à une affectation relevant de la convention collective complémentaire tant qu'ils peuvent occuper un poste à plein temps à leur lieu de travail en vertu de la convention 5.1.

**8 a)** Les membres du personnel qui ont des droits d'ancienneté réciproques et qui ne peuvent avoir à leur terminal intermodal (y compris un terminal CargoFlo exploité par la Compagnie) une affectation régie par la convention collective complémentaire et assortie d'une rémunération de 40 heures par semaine peuvent, dans les 10 jours civils suivant leur incapacité à avoir cette affectation (c.-à-d. la date de leur déplacement ou d'abolition de leur affectation), exercer leurs droits d'ancienneté à un poste relevant de la convention 5.1 et pour lequel ils sont qualifiés, conformément aux dispositions de cette convention.

**b)** Les noms de ces membres du personnel continuent à figurer sur la liste d'ancienneté régie par la convention collective complémentaire. S'il s'avère nécessaire d'augmenter l'effectif des terminaux intermodaux, ces personnes seront rappelées au travail en vertu de la convention collective complémentaire, conformément aux dispositions de cette convention. Les membres du personnel qui refusent de retourner au travail perdent leurs droits d'ancienneté en vertu de la convention collective complémentaire et leur nom est retiré de la liste d'ancienneté.

- 9 a)** Les membres du personnel qui détiennent des droits d'ancienneté réciproques et qui ne peuvent avoir de travail à leur lieu de travail en vertu de la convention 5.1 peuvent, dans les dix jours civils suivant leur incapacité à avoir cette affectation (c.-à-d. la date de leur déplacement ou d'abolition de leur affectation), exercer leurs droits d'ancienneté à un poste relevant de la convention collective complémentaire et pour lequel ils sont qualifiés, conformément aux dispositions de cette convention.
- b)** Les noms de ces membres du personnel continuent à figurer sur la liste d'ancienneté applicable régie par la convention 5.1.
- 10 a)** Nonobstant les dispositions des paragraphes 7, 8 et 9 du présent avenant, durant une période d'une année civile à compter de la date d'entrée en vigueur, les membres du personnel qui détiennent des droits d'ancienneté réciproques et qui sont mutés à une affectation relevant de la convention collective complémentaire peuvent réintégrer des fonctions régies par la convention 5.1 lorsqu'ils sont supplantés ou qu'ils se voient attribuer un poste affiché dans la région, conformément aux dispositions du paragraphe 12.1 de la convention 5.1.
- b)** Pour l'application de l'alinéa 10 a), les membres du personnel qui réintègrent des fonctions régies par la convention 5.1 perdent leurs droits d'ancienneté en vertu de la convention collective complémentaire et leur nom est retiré de la liste d'ancienneté régie par cette convention.
- 11 a)** Les noms des membres du personnel qui figurent dans l'addenda au présent avenant sont inscrits sur la liste d'ancienneté initiale régie par la convention collective complémentaire conformément aux dispositions du paragraphe 5 des présentes et continuent également de figurer sur la liste d'ancienneté régie par la convention 5.1.
- b)** Le nom d'un membre du personnel qui reprend un poste régi par la convention 5.1 est retiré de la liste d'ancienneté régie par la convention collective complémentaire.
- 12 a)** Les affectations permanentes relevant de la convention collective complémentaire qui ne sont pas comblées après avoir été affichées conformément aux dispositions des présentes sont affichées à l'intention des membres du personnel régis par la convention 5.1 qui détiennent des droits d'ancienneté réciproques et sont attribuées en fonction des critères d'ancienneté et de qualification précisés dans la convention collective complémentaire.

**b)** En l'absence de candidats qualifiés, on peut attribuer l'affectation à la candidate ou au candidat le plus ancien qui répond aux critères de pertinence et d'adaptabilité.

**13.** Avant d'embaucher des personnes pour des affectations relevant de la convention collective complémentaire, la Compagnie doit offrir le travail aux membres du personnel mis à pied régis par la convention 5.1 qui détiennent des droits d'ancienneté réciproques et qui répondent aux critères de pertinence et d'adaptabilité.

**14.** On doit tenir compte du service accumulé en vertu de la convention 5.1 pour l'application des dispositions (de l'article 6) de la convention collective complémentaire relatives aux taux de salaire régionaux, aux taux de salaire initiaux et aux périodes d'essai.

Signé le 18 janvier 2023.

POUR LE CONSEIL 4000 D'UNIFOR

POUR LE CN

---

**Dave Kissack**

Président, Conseil 4000 d'Unifor  
travail

---

**Line Tanguay**

Première directrice Relations de

### ANNEXE 3

#### APPLICATION DE L'ARTICLE 11 RELATIF AU CAMIONNAGE À FORFAIT

Aux fins de la présente annexe, les conducteurs représentés par le Syndicat comprennent les tracteurs (propriétaires de tracteurs routiers) et les conducteurs de semi-remorques au service de la Compagnie qui conduisent des tracteurs appartenant à la Compagnie ou loués par celle-ci et qui sont régis par une convention collective conclue entre la Compagnie et le Syndicat.

Aux fins de la présente annexe, le mot « chargements » renvoie aux chargements pour lesquels la Compagnie est tenue d'assurer des services de ramassage et de livraison localement ou sur longue distance, en vertu des contrats de marketing intermodal actuels conclus par la Compagnie. La présente annexe ne s'applique pas aux autres types de trafic.

La présente annexe vise à assurer que les conducteurs représentés par le Syndicat se verront confier au moins 70 % des mouvements payés pris en charge au cours de chaque année civile définie aux présentes, pourcentage établi pour l'ensemble des terminaux. En ce qui concerne chaque terminal, les conducteurs se verront confier au moins 60 % des mouvements pris en charge au cours de chaque année civile définie aux présentes.

Aux fins de la présente annexe, l'année civile commence en mars et se termine en février. Elle se compose de quatre trimestres, comme suit :

- Premier trimestre – de mars à mai
- Deuxième trimestre – de juin à août
- Troisième trimestre – de septembre à novembre
- Quatrième trimestre – de décembre à février

Chaque trimestre, la Compagnie consigne à mesure le nombre de mouvements payés confiés aux conducteurs représentés par le Syndicat ainsi que le nombre de mouvements payés confiés à l'extérieur, pour l'ensemble des terminaux et pour chaque terminal.

Le premier trimestre de chaque année civile est celui où les volumes de trafic sont habituellement les plus élevés. À la fin de chaque trimestre, la Compagnie compare le nombre de mouvements payés confiés aux conducteurs représentés par le Syndicat au nombre total des mouvements payés qui ont été pris en charge. Si le pourcentage des mouvements confiés aux conducteurs représentés par le Syndicat est inférieur à 70 % à l'échelon national et à 60 % pour l'un ou l'autre des terminaux, on engage d'autres tracteurs ou conducteurs de semi-remorques pour amener le nombre total de conducteurs représentés par le Syndicat à un niveau qui aurait permis de leur confier, durant le premier trimestre, au moins 70 % du nombre total des mouvements payés pour l'ensemble des terminaux, et au moins 60 % du nombre des mouvements payés pour chacun des terminaux.

Au cours de chaque trimestre subséquent de l'année civile, on maintient le nombre de conducteurs représentés par le Syndicat au niveau établi à la fin du premier trimestre, sauf dans les cas d'une diminution des volumes de trafic ayant des répercussions substantielles sur le nombre de mouvements payés pris en charge. On réduit alors le personnel en conséquence, de manière à respecter au mieux les minimums respectifs de 70 % et de 60 % pour le reste de l'année civile.

La présente annexe s'applique à l'ensemble des terminaux pour ce qui est de l'établissement du pourcentage de 70 %, et à chaque terminal en particulier pour ce qui est de l'établissement du pourcentage de 60 %.

Le président ou la présidente du Conseil national 4000 du Syndicat ou son ou sa mandataire peut obtenir, sur demande, des résultats trimestriels ou annuels.

Il est entendu qu'en cas de modification des tendances du trafic, les parties peuvent, moyennant accord mutuel, modifier l'année civile afin que le trimestre où le volume de mouvements payés est le plus élevé devienne le premier trimestre.

Il est prévu que l'application de la présente annexe, conformément aux dispositions qu'elle renferme, permettra de s'assurer que le nombre de mouvements payés confiés aux conducteurs représentés par le Syndicat au cours de chaque trimestre subséquent et durant l'année civile correspond à au moins 70 % du nombre total des mouvements payés pris en charge.

Il est entendu que la proportion de 70 % mentionnée aux présentes est un minimum et non un maximum. La présente annexe ne renferme aucune disposition qui puisse être interprétée comme limitant le droit de la Compagnie d'engager des tractionnaires ou des conducteurs de semi-remorques dans une proportion qui fasse en sorte qu'on dépasse ce minimum.

#### ANNEXE 4

**Avenant intervenu entre la section 4000 du syndicat Unifor et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada concernant l'établissement d'une liste d'ancienneté distincte pour les mécaniciens dans la convention complémentaire de l'Intermodal.**

La présente porte sur les discussions que nous avons eues dans le cadre des négociations concernant l'établissement d'une liste d'ancienneté distincte pour les mécaniciens régis par la convention complémentaire de l'Intermodal. À cet égard, les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Une nouvelle liste d'ancienneté sera établie pour les mécaniciens de l'Intermodal. Les listes d'ancienneté des mécaniciens de l'Intermodal indiqueront la catégorie d'ancienneté de chaque mécanicien et mécanicienne. Les dates d'ancienneté et l'ordre dans lequel les membres du personnel figurent sur ces nouvelles listes d'ancienneté seront les mêmes que ceux indiqués sur les listes d'ancienneté régionales de la convention complémentaire de l'Intermodal.
2. Les noms des mécaniciens de l'Intermodal se trouvant sur les listes d'ancienneté régionales actuelles continueront d'y figurer à la suite de la signature du présent accord.
3. À la suite de la signature du présent accord, les mécaniciens nouvellement embauchés :
  - a. auront droit à l'établissement d'une date d'ancienneté uniquement sur la liste d'ancienneté des mécaniciens de l'Intermodal;
  - b. ne détiendront pas d'ancienneté sur les listes d'ancienneté régionales de l'Intermodal.
4. Les membres du personnel détenant de l'ancienneté comme mécanicien ou mécanicienne à l'Intermodal seront autorisés à solliciter des postes à l'Intermodal, si les deux parties y consentent, seulement dans les situations suivantes :

- a. En cas de blessure ou d'invalidité, en vertu de l'obligation d'accommodement.
- b. Lorsque l'affectation permanente d'un membre du personnel est abolie ou quand un membre du personnel est supplanté et qu'il ne peut pas obtenir un poste permanent de mécanicien ou de mécanicienne au garage intermodal.

Fait à Gatineau (Québec), le 23 février 2015.

**POUR LA COMPAGNIE**

---

Kimberly A. Madigan  
Vice-présidente Ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT**

---

Barry Kennedy  
Président, Conseil 4000  
d'Unifor



## ANNEXE 5

### STRUCTURE SALARIALE

Les taux horaire sont tels que décrits dans le tableau des salaires de base que l'on retrouve aux pages suivantes. La présente annexe s'applique en conformité à ces taux.

#### 1. Niveau salarial 1

a) Selon l'avenant du 31 mai 1994, connu sous le nom de *Accord sur la protection salariale*, le niveau salarial 1 ne s'applique qu'aux membres du personnel qui, conformément à l'avenant régissant le transfert initial du personnel, sont mutés à des affectations relevant de la convention collective complémentaire à la date d'entrée en vigueur de cette convention. Ces membres du personnel se voient accorder la protection salariale et la lettre « P » figure alors en regard de leur nom sur la liste d'ancienneté de la convention collective complémentaire.

b) Sous réserve de l'alinéa 2 c) des présentes, les membres du personnel qui, dans l'exercice de leurs droits d'ancienneté réciproques, sont mutés à un poste relevant de la convention 5.1 parce qu'ils ne peuvent avoir une affectation à temps plein régie par la convention collective complémentaire ou qu'ils sollicitent un poste non pourvu, bénéficient de nouveau de la protection salariale s'ils sont rappelés pour remplir des fonctions relevant de la convention collective complémentaire.

c) Les membres du personnel qui reprennent de leur plein gré un poste relevant de la convention 5.1 et qui de ce fait perdent leurs droits d'ancienneté réciproques perdent également la protection salariale qui leur est accordée en vertu du présent avenant. Si ces membres du personnel recommencent à accumuler de l'ancienneté en vertu de la convention collective complémentaire, ils ne bénéficient pas de la protection salariale.

#### 2. Niveau salarial 2

Le niveau salarial 2 s'applique aux membres du personnel qui, dans l'exercice de leurs droits d'ancienneté réciproques, sont mutés d'un poste relevant de la convention 5.1 à un poste relevant de la convention collective complémentaire après la date d'entrée en vigueur de cette convention. Les dates d'entrée en vigueur de la convention collective complémentaire sont les suivantes :

- Région de l'Atlantique : le 15 juillet 1994
- Région des Montagnes : le 20 novembre 1994
- Région des Prairies : le 7 octobre 1994
- Région des Grands-Lacs : le 2 décembre 1994
- Région du Saint-Laurent : le 18 novembre 1994

### **3. Niveau salarial 3**

Le niveau salarial 3 s'applique aux membres du personnel qui entrent au service de la Compagnie après la date d'entrée en vigueur de la convention collective complémentaire comme il est indiqué au paragraphe 2, ou qui sont mutés d'une autre unité de négociation représentée par un autre syndicat que les Travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile.

**NOTA : Voir l'annexe 16.**

### **4. Taux de salaire initial**

Tel qu'il est indiqué dans le paragraphe 32.2, les nouveaux membres du personnel touchent 80 % du salaire du poste (niveau salarial 3 lorsqu'il est applicable; lorsqu'il ne l'est pas, le niveau salarial 2 s'applique) pour les 250 premiers jours ouvrables de service rémunéré.

Les quarts de travail ou les tours de service effectués par un membre du personnel à temps partiel sont comptés comme étant des jours ouvrables de service rémunéré.

Le taux de salaire initial ne s'applique pas au personnel engagé à des postes de la catégorie Réparations et entretien énumérés à l'alinéa 8.1 b).

### **5. Barème des salaires**

Par la suite :

- a) Les membres du personnel qui comptent 250 jours de travail touchent 85 % du niveau salarial.
- b) Les membres du personnel qui comptent 250 jours de travail, plus au moins 7 mois, touchent 90 % du niveau salarial.
- c) Les membres du personnel qui comptent 250 jours de travail, plus au moins 14 mois, touchent 95% du niveau salarial.
- d) Les membres du personnel qui comptent 250 jours de travail, plus au moins 21 mois, touchent 100 % du niveau salarial.

**VOIR LE TABLEAU DE SALAIRE APPLICABLE AUX PAGES 113 À 118.**

## ANNEXE 6

Le 6 mars 2001

Monsieur Gary Fane  
Directeur du Transport  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
205, Placer Court  
Willowdale (Ontario)  
M2H 3H9

Monsieur,

Au cours de la ronde de négociations, vous avez souligné les préoccupations de vos membres quant à la possibilité que l'acquisition de l'Illinois Central entraîne la rationalisation de certaines tâches à l'échelle transfrontalière.

De façon plus précise, dans la lettre du 26 février 1998 que vous adressiez à M. Tellier, vous l'informiez que vous cherchiez à obtenir des engagements clairs à la table de négociation relativement aux deux questions citées ci-dessous :

1. « Est-ce que le travail effectué au Canada sera détourné vers les États-Unis (par exemple, le chemin de fer regroupé conservera-t-il deux centres de services-clients, ou doit-on s'attendre dans le futur à ce qu'il n'y en ait qu'un seul à Chicago, etc.)? »
2. « Le nombre de postes sera-t-il réduit au Canada à la suite de la fusion? »

M. Tellier a répondu dès le lendemain, vous invitant à travailler en équipe avec le CN afin de fournir à nos clients « un service fiable et de grande qualité, sans perturbations inutiles » et de « continuer à assurer la compétitivité du Canadien National ».

Il poursuivait comme suit :

« Compte tenu de cet engagement de travailler en équipe, je peux répondre avec empathie à vos deux questions. Selon moi, il n'y a aucune raison de croire que cette transaction pourrait entraîner le détournement vers les États-Unis du travail effectué au Canada. Je ne vois pas pourquoi non plus il y aurait une réduction des niveaux d'emploi au Canada – au contraire, comme je l'ai déjà dit, la transaction devrait accroître le nombre des emplois de part et d'autre de la frontière. »

En conséquence, pour la durée de la présente convention collective, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de réduction nette de travail ni de postes comme suite à toute rationalisation transfrontalière.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

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

## ANNEXE 7

Le 22 août 1998

Monsieur Rick Johnston  
Président du Conseil national 4000  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

Durant les négociations nationales, le Syndicat a fait part de sa détermination à faire en sorte que tous les travaux qui doivent être effectués aux terminaux intermodaux doivent être confiés uniquement à des membres du personnel à plein temps. À cet égard, le Syndicat a précisé que l'utilisation appropriée des tableaux de remplacement pourrait aider à satisfaire à certaines exigences et à éviter le recours à du personnel à temps partiel. La Compagnie, quant à elle, a réitéré sa conviction qu'une certaine proportion de personnel à temps partiel est nécessaire à l'Intermodal pour répondre aux besoins de l'entreprise.

Pour réussir à parvenir à une entente, le Syndicat a accepté, dans le cadre de la présente ronde de négociations, de renoncer à sa demande d'élimination complète des postes à temps partiel, et la Compagnie, quant à elle, a accepté de réduire la proportion permise de personnel à temps partiel.

De plus, il a été convenu que les tableaux de remplacement seraient maintenus ou établis aux terminaux suivants : Vancouver, Calgary, Edmonton, Winnipeg, Brampton et Montréal, tout nouveau tableau de remplacement (Brampton, par exemple) devant être d'abord constitué de membres du personnel à temps partiel. Les parties ont également convenu que le tableau de remplacement de Brampton pourrait uniquement servir à pourvoir les emplois de bureau, avec la possibilité de créer plus tard un deuxième tableau pour les emplois liés à l'exploitation des terminaux. Le tableau de remplacement actuel de Montréal sera maintenu comme tableau unique pour toutes les catégories d'emploi.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

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

## ANNEXE 8

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy  
Président, Conseil 4000  
Unifor  
14923 – 107 Avenue  
Edmonton (Alberta)  
T5P 0X8

Monsieur,

La présente concerne les discussions que que nous avons eues pendant les négociations à propos de l'application du paragraphe 11.8 de la convention complémentaire.

À la suite des longues discussions à ce sujet, les parties ont convenu que lorsque des postes régis par ce paragraphe 11.8 seront établis, les bulletins d'affichage devront indiquer que ce sont des « postes 11.8 ». Il a également été convenu que le but n'est pas de faire en sorte que chaque poste d'un terminal soit affiché, conformément au paragraphe 11.8.

Enfin, il a été aussi convenu que si la Compagnie établit de nouveaux « postes 11.8 », elle produira, si la présidente ou le président local le demande, une lettre au Syndicat dans laquelle elle indiquera les motifs justifiant le besoin de ces nouveaux postes pour l'entreprise, la preuve de ce besoin incombant alors à la Compagnie.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, veuillez le confirmer en apposant votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

Kimberly A. Madigan  
Vic  
e-présidente  
Ressources humaines

LU ET APPROUVÉ :

Barry Kennedy  
Président, Conseil 4000

## ANNEXE 9

Le 22 août 1998

Monsieur Rick Johnston  
Président du Conseil national 4000  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

Au cours des négociations nationales, le Syndicat et la direction de CN Rail ont convenu de ce qui suit en ce qui concerne l'administration de tests pour déterminer les aptitudes et l'adaptabilité du personnel à former, conformément à l'article 9 de la convention collective complémentaire de l'Intermodal ainsi qu'à l'article 5 du Régime de garantie d'emploi et de revenu.

À la demande du membre du personnel et/ou du Syndicat, la Compagnie organisera un atelier de préparation aux séances de tests et de formation analogue à ceux qui ont déjà été offerts à Winnipeg et à Montréal. Le but d'un tel atelier est d'aider les membres du personnel qui peuvent ne pas être familiarisés avec les méthodes d'application de tests, et/ou de venir en aide à ceux qui sont peu ou pas du tout habitués à passer des tests écrits.

La Compagnie convient de ne pas imposer d'entrevues individuelles aux membres du personnel dans le but de déterminer leurs aptitudes et leur adaptabilité, sauf dans les cas où l'emploi recherché exige réellement certaines capacités d'expression orale. Tout membre du personnel à qui on demande de passer une entrevue individuelle destinée à évaluer ses capacités d'expression orale peut exiger qu'elle soit enregistrée sur magnétophone.

Avant d'apporter quelque changement que ce soit aux méthodes actuelles d'administration des tests, la Compagnie (soit les responsables de la sélection, les représentants des fonctions et des Relations de travail) commenceront par convoquer le président ou la présidente du Conseil national 4000 et ses adjoints, afin d'expliquer les changements projetés et de fournir les renseignements que pourra demander le Syndicat. Si le Syndicat met en doute le bien-fondé de ces changements ou le fait que les critères qui font l'objet du test constituent une exigence professionnelle justifiée, il peut déposer un grief dans les 14 jours civils suivant l'entretien, en partant de l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs exposée dans la convention 5.1. Si la Compagnie rejette le grief, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage dans les 21 jours qui suivent la réponse donnée par la Compagnie. Les changements proposés faisant l'objet du litige ne seront pas apportés aux méthodes actuelles tant qu'une décision n'aura pas été rendue par l'arbitre.

Les possibilités de formation seront affichées en janvier de chaque année. En ce qui concerne les possibilités de formation affichées durant d'autres périodes de l'année, la Compagnie, à la demande du Syndicat, se réunira avec ce dernier pour déterminer la méthode d'affichage appropriée.

Si un membre du personnel échoue à un test ou ne le termine pas, la Compagnie, à la demande de ce dernier ou à celle de la représentante ou du représentant local, examinera avec le membre du personnel et la représentante ou le représentant syndical les résultats du test en cause pour faire savoir dans quels domaines les réponses ont été bonnes ou mauvaises. On ne procédera pas à un examen détaillé et point par point des réponses au test. Le membre du personnel décidera alors s'il veut se présenter une seconde fois au test.

Le Syndicat s'inquiète de ce que les membres du personnel qui ont échoué à un premier test n'aient pas forcément la possibilité de se représenter à un second examen avant le début des cours de formation. La Compagnie prend note de cette préoccupation et s'engage à faire le nécessaire, dans la mesure du possible, pour qu'une nouvelle occasion de passer le test leur soit offerte à temps. Les résultats des tests mettront en évidence les points à améliorer par les candidats. Il est entendu que, dans la mesure du possible, ces occasions d'amélioration ainsi que les ressources nécessaires pour saisir ces occasions tomberont sous la responsabilité commune de la Compagnie et du membre du personnel.

Les parties s'entendent pour se réunir dans les 60 jours suivant la signature de la convention collective afin de déterminer le cheminement à suivre par les différents services et fonctions dans les cas où les aptitudes et l'adaptabilité exigées pour suivre une formation sont évidentes et ne nécessitent pas de tests.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

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

Rick Johnston  
Président du Conseil  
national 4000



## ANNEXE 10

Le 22 août 1998

Monsieur Rick Johnston  
Président du Conseil national 4000  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

Durant les négociations nationales, le Syndicat a soulevé le problème des cas où des membres du personnel à temps partiel ont reçu une formation et se sont qualifiés pour occuper des postes que des membres du personnel permanents plus anciens ne pouvaient pas occuper en raison de leur manque de qualification. La Compagnie a convenu d'offrir des possibilités de formation au personnel permanent de diverses façons, notamment :

- a) créer des postes temporaires comportant des calendriers de formation pour divers postes, quarts de travail et jours de repos; ou
- b) demander aux membres du personnel quels postes les intéressent, puis réaffecter les membres du personnel à former aux postes qui nécessiteront des candidats dans un avenir rapproché; ou
- c) combiner ces deux façons de faire ou procéder autrement.

La méthode consistant à offrir des possibilités de formation doit être déterminée en consultant le Syndicat et en concluant une entente avec celui-ci.

Si ce qui précède reflète nos discussions et notre entente sur cette question, veuillez indiquer votre accord dans l'espace prévu à cet effet.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations. Lu et approuvé :

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

Rick Johnston  
Président du Conseil  
national 4000

## ANNEXE 11

Le 31 mars 2019

M. Dave Kissack  
Président du Conseil national 4000  
Unifor

Monsieur,

Comme il en a été convenu au cours des négociations nationales et dans notre protocole d'entente daté du 6 mars 2001, les parties se sont entendues sur la mise en œuvre d'un processus d'enquête informel qui s'appliquera à tous les membres du personnel régis par la convention 5.1 et la convention complémentaire de l'Intermodal, à l'exception des terminaux intermodaux Monterm et de Brampton.

La Compagnie informera les membres du personnel de supervision de la portée de ce processus informel et en surveillera l'utilisation afin de s'assurer que la gamme de mesures disciplinaires prises soit conforme à la nature du délit et à la portée générale du présent processus de mesures correctives.

De plus, comme il en a été convenu au cours des négociations nationales et dans notre protocole d'entente daté du 23 janvier 2011, les parties se sont entendues sur la mise en œuvre du processus informel de mesures disciplinaires correctives, conformément aux dispositions de l'annexe 11 de la convention complémentaire, au terminal intermodal de Brampton (TIB). Cette entente est sous réserve d'annulation en tout temps moyennant un préavis écrit d'au moins 30 jours par l'une ou l'autre partie. Les parties conviennent de se rencontrer avant de se prévaloir de la clause d'annulation.

Enfin, comme il en a été convenu au cours des négociations nationales et dans notre protocole d'entente daté du 31 mars 2019, les parties se sont entendues sur la mise en œuvre du processus informel de mesures disciplinaires correctives, conformément aux dispositions de l'annexe 11 de la convention complémentaire au terminal intermodal de Montréal (Monterm).

En cas de problèmes quant à l'interprétation ou à l'application de ce processus, la question devra être portée à l'attention des autorités compétentes du Syndicat et de la Compagnie au niveau national, qui tenteront de clarifier l'intention des parties et d'assurer sans heurts la mise en œuvre des présentes.

Si ce qui précède reflète nos discussions et notre entente sur cette question, veuillez indiquer votre accord dans l'espace prévu à cet effet.

Sincères salutations.

Kimberly A. Madigan  
Première vice-  
présidente  
Ressources humaines

LU ET APPROUVÉ :

Dave Kissack  
Président du Conseil national  
4000

### **PROCESSUS INFORMEL DE MESURES DISCIPLINAIRES CORRECTIVES**

Ce processus a été conçu pour aider les membres du personnel à modifier un comportement jugé inapproprié au travail. Il s'agit d'incidents mineurs et on préfère que le comportement soit modifié avant que la situation ne s'aggrave.

Les paragraphes 23.1 ou 23.2 s'appliqueront aux membres du personnel qui sont passibles de mesures disciplinaires ou de congédiement pour avoir commis un délit majeur.

Avant qu'une discussion informelle concernant la discipline n'ait lieu, le membre du personnel se verra offrir une représentation syndicale pour le processus informel.

Les incidents sans gravité sont réglés sans qu'il y ait lieu d'instituer d'enquête officielle. On les définit comme des incidents pour lesquels on n'impose normalement pas plus de cinq mauvais points. La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour qu'un membre du personnel ne soit pas congédié à la suite de ce processus informel. Celui-ci ne s'appliquera pas aux membres du personnel dont le dossier disciplinaire compte 30 mauvais points ou plus.

L'autorité compétente de la Compagnie fait sans tarder une enquête sur les incidents en cause. Un membre du personnel soupçonné d'avoir commis un délit mineur ne sera pas soumis à des sanctions disciplinaires sans avoir été soumis au processus informel décrit précédemment.

Les propos tenus au cours de la discussion doivent être consignés dans un rapport d'incident contenant les renseignements suivants :

DATE :

LIEU :

NOM ET MATRICULE DU MEMBRE DU PERSONNEL :

NOM ET MATRICULE DU/DE LA CHEF HIÉRARCHIQUE :

BRÈVE DESCRIPTION DE L'INCIDENT :

OBSERVATIONS DU MEMBRE DU PERSONNEL :

MESURES CORRECTIVES :

REPRÉSENTANT/E DU SYNDICAT :

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

Dans les cas où l'on juge que la prise de mesures disciplinaires est justifiée, le membre du personnel concerné en sera avisé dans les quatorze jours civils suivant la date à laquelle l'incident est examiné avec lui.

Si le membre du personnel n'est pas d'accord avec les mesures disciplinaires prises contre lui à cette étape, il peut en appeler de cette mesure conformément aux dispositions du stade 2 de la procédure de règlement des griefs.

Si le membre du personnel n'est pas d'accord avec les conclusions auxquelles la Compagnie en est arrivée au cours du processus informel, il (ou sa représentante ou son représentant syndical dûment autorisé) peut, dans les 14 jours civils après avoir reçu l'avis des mesures disciplinaires, prévenir l'autorité compétente de la Compagnie qu'il exige la tenue d'une enquête officielle, conformément à la convention collective, et ce, dans les plus brefs délais. Dès lors, le rapport d'incident et les mesures disciplinaires prises dans le cadre du processus informel seront considérés nuls et non avenue.

La Compagnie informera les membres du personnel de supervision de la portée de ce processus informel et en surveillera l'utilisation afin de s'assurer que la gamme de mesures disciplinaires prises est conforme à la nature du délit et à la portée générale de la présente annexe.

## ANNEXE 12

Le 6 mars 2001

Monsieur Rick Johnston  
Président du Conseil national 4000  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

Durant les discussions que nous avons tenues dans le cadre des négociations visant à renouveler la convention collective complémentaire régissant les terminaux intermodaux, les parties se sont entendues sur la création d'un nouveau poste de chef d'équipe et sur les processus de formation et de sélection des actuels chefs d'équipe à l'exploitation.

Plus précisément et en vue d'une mise en œuvre réussie du nouveau processus associé au poste de chef d'équipe, les parties ont convenu des principes, paramètres et directives ci-après :

- Processus de sélection semblable à celui des coordonnateurs Répartition énoncé aux paragraphes 10.7 et 10.20 de la convention collective complémentaire.
- Applicable uniquement aux chefs d'équipe à l'exploitation.
- Les 21 postes actuels de chef d'équipe à l'exploitation seront convertis en nouveaux postes de chef d'équipe, et ce, dans les douze mois suivant la ratification de la convention collective. La possibilité de convertir certains postes du personnel polyvalent à Calgary et Halifax sera également étudiée.
- Les nouveaux chefs d'équipe effectueront des tâches semblables à celles des chefs d'équipe actuels, mais celles-ci exigeront un plus haut niveau d'exécution et comporteront de plus grandes responsabilités.
- On ne prévoit pas que ce changement diminuera l'exigence quant au nombre de chefs d'équipe; il contribuera à améliorer l'efficacité des opérations terminales.
- Une augmentation de 2 \$ l'heure par rapport au taux de salaire des conducteurs de matériel lourd sera consentie, endroit par endroit, aux chefs d'équipe à l'exploitation. Cette augmentation s'appliquera au terme de chaque séance de formation réussie des chefs d'équipe, mais au plus tard le 31 décembre 2001, la date la plus rapprochée prévalant.

- Les paragraphes 10.1 à 10.6 continuent de s'appliquer encore aux nouveaux chefs d'équipe.
- Les chefs d'équipe actuels n'auront pas à se soumettre au processus de sélection.
- Dans le cadre des activités d'analyse, de formation, d'examen et de travail à l'essai associées aux chefs d'équipe actuels, la Compagnie signalera aux membres du personnel les points à améliorer en temps opportun et essaiera de les aider à combler leurs lacunes au besoin.
- Un membre du personnel peut perdre sa qualification pour un motif justifié, mais cette perte de qualification ne sera pas traitée ni consignée comme une mesure disciplinaire, et la Compagnie appliquera les paragraphes 23.3 à 23.9 de la convention collective avant de lui enlever la qualification.
- La qualification de conducteur de matériel sera une condition préalable pour occuper le nouveau poste de chef d'équipe. Les chefs d'équipe actuels qui n'ont pas cette qualification recevront la formation voulue pour l'obtenir.
- Dans son examen des candidatures aux nouveaux postes de chef d'équipe, la Compagnie accordera la priorité aux nouveaux candidats ayant la qualification de conducteur de matériel ou de conducteur de matériel lourd.
- Le programme de formation comportera un programme principal portant sur des compétences techniques, la gestion des risques, l'informatique et des compétences non techniques, et sera suivi en temps opportun de programmes améliorés.
- Les experts sur le terrain seront consultés pour l'élaboration du programme de formation principal.

Si vous convenez que ce qui précède reflète fidèlement l'entente conclue à ce sujet, veuillez le confirmer en apposant votre signature dans l'espace réservé à cette fin ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, mes  
sincères salutations.

Lu et approuvé :

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

Rick Johnston  
Président du Conseil national  
4000

## ANNEXE 13

Le 6 mars 2001

Monsieur Rick Johnston  
Président du Conseil national 4000  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

Au cours des négociations nationales, des discussions ont porté sur la question des jours fériés, plus précisément sur la transformation du congé férié de l'après-jour de l'An en un « congé mobile ». Souvent, ce jour-là, les services de la Compagnie sont en pleine activité, le personnel étant présent au complet afin d'assurer le service aux clients. Pour que le personnel ne perde pas ce congé de l'après-jour de l'An, la Compagnie et le Syndicat ont convenu de le désigner comme « congé mobile » dans les secteurs d'activité suivants :

1. centre de soutien clients à Winnipeg;
2. terminaux intermodaux canadiens dont les parties ont convenu mutuellement par écrit;
3. autres endroits ou services dont les parties ont mutuellement convenu par écrit.

Dans ces secteurs d'activité, le congé férié de l'après-jour de l'An sera désigné comme « congé mobile » dans le service et à l'endroit considérés.

Le congé férié de l'après-jour de l'An, qui sera remplacé par un autre jour de la même année civile à déterminer par entente locale, ne peut pas être modifié unilatéralement. Par ailleurs, le congé mobile convenu entre le membre du personnel et son ou sa chef hiérarchique ne peut précéder ni suivre un autre jour férié de façon à donner une fin de semaine de quatre jours.

Si, à un endroit, les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la date du congé mobile en remplacement de l'après-jour de l'An, le différend peut être soumis à l'autorité compétente de la Compagnie à cet endroit et à la représentante ou au représentant désigné du Conseil national 4000 en vue d'un règlement.

Si ce qui précède reflète le contenu de nos discussions à ce sujet, veuillez le



confirmer en apposant votre signature dans l'espace réservé à cette fin ci-dessous.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations. Lu et approuvé :

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

Rick Johnston  
Président du Conseil national  
4000

#### ANNEXE 14

Le 6 mars 2001

Monsieur Rick Johnston  
Président du Conseil national 4000  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

Au cours des négociations nationales, des discussions ont porté sur l'obligation de la Compagnie de faire effectuer des tâches de transition au quart de travail suivant à la fin du quart de travail normal.

La Compagnie et le Syndicat se sont entendus pour désigner par bulletin certains postes d'employés de bureau et de conducteurs de matériel lourd dont les titulaires pourront effectuer ces tâches de transition.

Nonobstant les dispositions du paragraphe 11.3, les conditions suivantes s'appliquent à ces postes :

- Le bulletin doit indiquer les jours de la semaine où l'horaire de travail sera de 8 heures et 15 minutes ou de 8 heures et 30 minutes. Ces heures de travail et jours de repos ne peuvent être modifiés que par un nouveau bulletin.
- Les postes nécessitant l'exécution de tâches de transition d'une durée de 15 ou de 30 minutes doivent être indiqués dans le bulletin au moment de l'affichage.
- Les titulaires d'un emploi de bureau peuvent être retenus pendant au plus 15 minutes après leur quart de travail de huit heures et sont rémunérés pour 15 minutes sous forme d'une somme forfaitaire égale au taux de salaire majoré de moitié pour ce temps, qu'ils soient retenus ou non.
- Les conducteurs de matériel lourd peuvent être retenus pendant au plus 30 minutes et sont rémunérés pour 30 minutes sous forme d'une somme forfaitaire égale au taux de salaire majoré de moitié pour ce temps, qu'ils soient retenus ou non.

- L'allocation est considérée comme étant versée à titre d'heures supplémentaires normales aux fins de la retraite.

Si ce qui précède reflète le contenu de nos discussions à ce sujet, veuillez le confirmer en apposant votre signature dans l'espace réservé à cette fin ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, mes  
sincères salutations.

Lu et approuvé :

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

Rick Johnston  
Président du Conseil national 4000

**ANNEXE 15**

LE 6 MARS 2001

Monsieur Rick Johnston  
Président du Conseil national 4000  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

Nonobstant l'alinéa 32.9 a) de la convention collective, la Compagnie, d'après son expérience, exprime comme réserve le fait que certaines personnes comprennent mal les notions juridiques de harcèlement et/ou de discrimination. Pour éviter toute confusion, la Compagnie et le Syndicat conviennent que les actes d'un ou d'une chef d'équipe, d'un superviseur ou d'une superviseuse ou de tout autre cadre visant à indiquer à un membre du personnel de « retourner au travail » ou d'effectuer ses tâches ne doivent pas constituer en soi des actes de harcèlement ou de discrimination.

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

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

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

Rick Johnston  
Président du Conseil  
national 4000

## ANNEXE 16

Le 6 mars 2001

Monsieur Rick Johnston  
Président du Conseil national 4000  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que, dans le cadre des négociations visant à renouveler la convention collective complémentaire régissant le personnel des terminaux intermodaux, nous avons tenues au sujet des niveaux salariaux.

Après de longues discussions sur la question, les parties ont convenu de modifier comme suit le tableau des salaires que l'on trouve actuellement dans la convention collective :

- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, tous les niveaux salariaux 2 sont remplacés par les niveaux salariaux 1.
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, tous les niveaux salariaux 3 sont remplacés par les niveaux salariaux 1.

Après intégration des niveaux salariaux au nouveau barème des salaires, toute mention de niveau salarial sera éliminée de la convention collective.

Si vous convenez que ce qui précède reflète fidèlement l'entente conclue à ce sujet, veuillez le confirmer en apposant votre signature dans l'espace réservé à cette fin ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, mes  
sincères salutations.

Lu et approuvé :

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

Rick Johnston  
Président du Conseil national 4000

Le 14 mars 2003

Monsieur John Moore-Gough  
Représentant national  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
200, Riverview Drive  
Chatham (Ontario) N7M 5Z8

Monsieur,

Objet : Rétablissement de l'ancien processus disciplinaire

Je désire par la présente lettre confirmer les discussions tenues durant les négociations de 2004 au sujet du processus disciplinaire de la Compagnie.

Le Syndicat soutient que les mesures disciplinaires sont maintenant imposées avec plus de sévérité qu'auparavant, différemment (suspensions et suspensions différées) et pour des motifs qui n'avaient jusque-là que rarement ou jamais entraîné de sanction.

En vue de résoudre la question disciplinaire pour la durée de la convention collective ou jusqu'à entente contraire, la Compagnie rétablira le processus et les normes disciplinaires qui étaient en vigueur au début de l'application de la convention collective précédente, conformément aux pratiques et à la jurisprudence antérieures.

De plus, compte tenu de ce qui précède, la Compagnie et le Syndicat ont convenu de régler tous les cas disciplinaires en suspens conformément aux principes mentionnés ci-haut.

La Compagnie et le Syndicat se réuniront douze mois après la ratification de la convention collective pour discuter et convenir d'améliorations à apporter au système disciplinaire. Toute modification devra être approuvée par les deux parties.

Kim Madigan  
Vice-présidente  
Relations de travail

Le 31 mars 2019

Monsieur Dave Kissack  
Président, Conseil 4000  
Unifor

Monsieur,

Pendant les négociations visant le renouvellement de la convention 5.1 et de la convention complémentaire, le Syndicat a présenté une proposition relative à l'intégration des membres qui seront embauchés à l'avenir.

La Compagnie accepte bien volontiers la participation d'un représentant ou d'une représentante de la section locale ou d'un représentant régional ou d'une représentante régionale du Syndicat pendant le processus d'intégration des nouveaux employés dans le milieu de travail. La Compagnie a actuellement en place un processus d'accueil et d'intégration à l'intention des nouveaux membres du personnel. Conformément à ce dont nous avons parlé, un représentant ou une représentante de la section locale du Syndicat sera autorisé/e à prendre la parole devant les nouveaux membres de l'unité de négociation, et il ou elle aura jusqu'à 30 minutes pour présenter un exposé et répondre aux questions. Un congé sans perte de salaire pourra être accordé au représentant ou à la représentante de la section locale du Syndicat afin qu'il ou elle participe à ces séances. Un tel congé ne sera pas refusé indûment. Il n'y aura pas d'heures supplémentaires rémunérées par suite de cette initiative. La Compagnie informera le Syndicat lorsque les séances d'intégration auront lieu.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

---

Kimberly A. Madigan  
Première vice-présidente  
Ressources humaines

---

Dave Kissack  
Président, Conseil 4000

**ANNEXE 19**

14 février 2023

**Dave Kissack**  
**Président**  
**Conseil 4000 d'Unifor**

Monsieur,

**Au cours des négociations nationales, les parties ont discuté des annexes 8 et 19 – Congés de maladie.**

**Le 1er décembre 2022, de nouvelles dispositions adoptées par le Code canadien du travail sont venues remplacer les dispositions de la présente lettre. Par conséquent, les parties conviennent que les dispositions de la présente lettre sont suspendues, et qu'elles le resteront tant que les dispositions du Code continueront d'être plus avantageuses pour le personnel. Pour plus de précisions, il est compris et convenu que les congés de maladie accordés en vertu de la convention collective ne peuvent pas être « cumulés » à ceux prévus par le Code canadien du travail.**

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

Sincères salutations,

**LU ET APPROUVÉ.**

\_\_\_\_\_  
Line Tanguay  
Première directrice Relations de travail

\_\_\_\_\_  
Dave Kissack  
Président, Conseil 4000 d'Unifor



## **ANNEXE 20**

Le 31 mars 2019

Dave Kissack  
Président du Conseil national 4000 d'Unifor

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues durant les négociations nationales à propos des mutations temporaires de membres du personnel entre les terminaux intermodaux à la demande de la Compagnie.

Le Syndicat a exprimé ses préoccupations relativement au manque d'uniformité de la paie et des dispositions pour les déplacements et les dépenses, et à l'incidence que cela a sur les membres du personnel.

La présente confirme que lorsqu'un membre du personnel est muté temporairement à un autre terminal, le cadre désigné de la Compagnie informera le représentant régional ou la représentante régionale du Syndicat concerné(e) de la mutation dans les dix jours civils suivant la mutation.

Les membres du personnel seront rémunérés à leur taux de salaire normal pour le temps passé en déplacement. Si les membres du personnel se déplacent durant les heures de service de leur affectation habituelle, le nombre d'heures payées pour les déplacements sera au moins équivalent à ce qu'ils auraient gagné lors de leurs affectations régulières. Les frais réels et nécessaires engagés hors du terminal d'attache seront remboursés sur présentation des reçus.

De plus, la rémunération des membres du personnel sera au moins équivalente à leur taux horaire normal et, si le taux de salaire est plus élevé au terminal où ils sont mutés, ils seront rémunérés à ce taux pendant la durée de leur mutation temporaire.

J'espère que ces explications clarifient notre politique et nos pratiques à cet égard.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

K. A. Madigan  
Première vice-présidente  
Ressources humaines

## ANNEXE 21

Le 31 mars 2019

Dave Kissack  
Président du Conseil national 4000  
Unifor

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues à propos des préoccupations des parties concernant l'attraction et le maintien en poste de membres du personnel de certaines catégories, à certains endroits dans le réseau du CN, et de la nécessité d'augmenter l'effectif actuel par l'embauche d'entrepreneurs, en raison de problèmes de main-d'œuvre.

Nous avons discuté de nombreuses solutions, mais aucune d'elles n'était idéale ni ne réglait tous les aspects de ce problème complexe.

Toutefois, les parties ont convenu que la structure unique de la convention complémentaire de l'Intermodal avait initialement pour but de régler ce problème par l'entremise des structures de taux de salaire régionaux qui sont en place depuis plus de 25 ans.

La présente lettre confirme que, si la situation l'exige et s'il est évident que le taux de salaire régional d'une catégorie donnée (dans le cas présent, les mécaniciens de matériel lourd et les chefs d'équipe de mécaniciens) ne reflète pas les conditions du marché local, les parties ont le droit de réviser et de rajuster ce ou ces taux afin de réduire l'attrition indésirable ou d'améliorer le maintien en poste.

Pour ce faire, avant de prendre la décision d'augmenter le taux de salaire régional d'une catégorie, le cadre compétent de la Compagnie rencontrera le président du Conseil national 4000 afin d'examiner les circonstances et de convenir du rajustement de taux nécessaire. Il est entendu que tout rajustement devra être approuvé par la première vice-présidente Ressources humaines de la Compagnie et sera appliqué à tous les membres du personnel en affectation permanente à temps plein dans cette catégorie et à cet emplacement précis. Ces rajustements seraient uniquement appliqués de façon prospective.

Veillez indiquer que vous êtes d'accord avec cette résolution en apposant votre signature ci-dessous.

Veillez agréer, Monsieur,  
mes salutations distinguées.

LU ET APPROUVÉ :

K. A. Madigan  
Première vice-présidente  
Ressources humaines

Dave Kissack  
Président  
Conseil national 4000

ANNEXE 22

17 janvier 2023

Dave Kissack  
Président du Conseil 4000 d'Unifor

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues en 2022 dans le cadre des négociations collectives concernant l'article 5 de la convention 5.1 et l'article 13 de la convention complémentaire, relativement à la répartition des heures supplémentaires.

Afin de répondre aux préoccupations au sujet des heures supplémentaires et, plus précisément, au sujet des exigences en matière d'heures supplémentaires occasionnelles et de la planification de ces heures, les parties ont convenu d'établir une entente sur la répartition des heures supplémentaires, conformément aux alinéas a) et b) du paragraphe 172 (1) du Code canadien du travail.

Il est convenu que les heures supplémentaires seront réparties sur une période de 26 semaines, jusqu'à l'expiration de la convention. La période de 26 semaines commencera le 1er janvier de chaque année.

Même si nous continuerons de nous efforcer de réduire au minimum les heures supplémentaires, la répartition des heures supplémentaires dissipera les inquiétudes des membres du personnel qui préféreraient travailler moins d'heures supplémentaires et aidera ceux qui souhaitent travailler plus d'heures supplémentaires en vertu du principe de la répartition des heures.

L'adoption du principe de la répartition des heures supplémentaires constitue le seul changement envisagé aux dispositions de l'article 5 de la convention 5.1 et de l'article 13 de la convention complémentaire. En outre, les parties conviennent que la raison d'être de cette entente n'est pas de remplacer les heures de travail normales prévues par des possibilités de faire des heures supplémentaires.

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

POUR LE CONSEIL 4000 D'UNIFOR

POUR LE CN

\_\_\_\_\_

Dave Kissack  
Président, Conseil 4000 d'Unifor

Line Tanguay  
Première directrice Relations de travail

**ANNEXE 23**

Le 31 mars 2019

Dave Kissack  
Président du Conseil national 4000  
Unifor

Monsieur,

La présente a trait à la demande du Syndicat concernant les frais pour des permis spéciaux.

La présente confirme que lorsque la Compagnie exige l'obtention d'un permis spécial pour un poste dans la catégorie actuelle des mécaniciens, la Compagnie paiera les frais annuels de ce permis pour le membre du personnel.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

K. A. Madigan  
Première vice-présidente  
Ressources humaines

## ANNEXE 24

### **Avenant intervenu entre le CN et le Conseil national 4000 d'UNIFOR, concernant l'établissement d'un programme d'apprentissage des mécaniciens**

Le CN est déterminé à veiller à ce que son parc de matériel ferroviaire soit entretenu selon les normes les plus élevées, ce qui exige que nous embauchions et formions un effectif composé de professionnels du secteur.

La Compagnie reconnaît que la concurrence est très vive pour ce type de professionnels à certains endroits au Canada, ce qui rend plus difficile la tâche du CN d'attirer et de maintenir en poste des mécaniciens.

Par conséquent, les parties ont convenu d'établir et de tenir à jour un programme d'apprentissage des mécaniciens qui permettra un transfert efficace des connaissances et fera en sorte que le CN dispose du meilleur effectif possédant les connaissances les plus à jour dans l'avenir. Les modalités du programme sont les suivantes :

#### **CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE**

1. Afin d'être admissible au programme d'apprentissage en vertu du présent avenant, le candidat ou la candidate doit répondre aux critères suivants :

- a) Les personnes qui participent au programme d'apprentissage par suite d'une embauche ou d'une promotion doivent être capables de parler aisément, de lire et d'écrire dans l'une des langues officielles du Canada, ou les deux. Elles doivent également passer avec succès les épreuves d'admission de la Compagnie.
- b) Les candidats doivent satisfaire aux normes en matière d'éducation fixées par les règlements pour le métier ou doivent être titulaires d'un diplôme d'études secondaires provincial ou de son équivalent.
- c) La Compagnie peut consentir une exception à ces exigences aux candidats dont les qualifications sont exceptionnelles ou qui possèdent de l'expérience pertinente, mais ces exceptions ne doivent pas être incompatibles avec les règlements provinciaux qui s'appliquent.

2. La Compagnie conserve le droit d'embaucher des apprentis à n'importe quel niveau de formation (première, deuxième, troisième ou quatrième année) et de choisir le nombre et l'emplacement des postes d'apprentis qui sont nécessaires à un moment donné.

### **FORMATION DES APPRENTIS**

3. La formation comprendra une combinaison de formation en classe dans une école technique ou un établissement semblable (ci-après appelée l'« école ») et de formation en milieu de travail pour des tâches précises dans plusieurs domaines. La Compagnie déterminera les quarts et les jours de repos pour la durée de l'apprentissage afin de maximiser les occasions de formation. Il est entendu que ces quarts et ces jours de repos peuvent être modifiés à la discrétion de la Compagnie afin de faciliter et d'optimiser les occasions d'apprentissage des apprentis.

4. Les apprentis peuvent, si la chose est nécessaire ou désirable, être affectés à différents postes même si ces derniers sont situés à d'autres endroits de leur gare d'ancienneté, de leur territoire d'ancienneté de base ou de leur région, pourvu que ces postes soient conformes aux conditions de leur programme d'apprentissage.

5. Les personnes choisies pour le programme d'apprentissage devront obtenir les notes de passage requises et des résultats satisfaisants lors de toutes les évaluations mensuelles de la performance. Les apprentis qui n'obtiendront pas des notes satisfaisantes en tout temps pourront, à la discrétion de la Compagnie, être exclus du programme.

6. Le CN rémunérera les apprentis au taux de salaire normal des apprentis et paiera également les droits de scolarité, les livres et le matériel scolaire nécessaires durant les programmes des écoles techniques approuvés par la Compagnie afin que les apprentis réussissent le programme d'apprentissage.

7. Les apprentis doivent être en règle en tout point à l'école tout au long de leur apprentissage.

8. Les apprentis doivent signer une décharge autorisant la Compagnie à accéder à leur dossier scolaire et de présence et aux autres dossiers conservés par l'école.

9. Les apprentis doivent fournir la preuve qu'ils ont obtenu les notes de passage de l'école pour les cours de base afin de pouvoir continuer.

10. La Compagnie paiera les coûts nécessaires pour inscrire les apprentis auprès des organismes de réglementation provinciaux appropriés (p. ex., ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et ordres de métiers provinciaux, ou un organisme semblable).

### **SURVEILLANCE EXERCÉE À L'ENDROIT DES APPRENTIS**



11. Les apprentis doivent, tout au long de leur apprentissage, manifester la volonté et les aptitudes voulues pour apprendre leur métier, sous peine d'être remerciés de leurs services. La Compagnie peut recommander en tout temps des mesures disciplinaires ou la résiliation du contrat d'apprentissage des apprentis pour faute. Exemples de fautes :

- 1) Incapacité d'apprendre
- 2) Manque de fiabilité
- 3) Travail insatisfaisant
- 4) Manque d'intérêt à l'égard de son travail ou de son apprentissage
- 5) Mauvaise conduite
- 6) Omission de se présenter régulièrement en classe
- 7) Comportements dangereux
- 8) Refus de suivre les directives
- 9) Autres inconduites

Avant la résiliation du contrat d'un apprenti, la Compagnie doit mener une enquête conformément au paragraphe 24.1 de la convention collective 5.1 ou au paragraphe 23.1 de la convention complémentaire, selon le cas, pourvu que l'apprenti ait terminé la période d'essai, comme il est indiqué au paragraphe 12 ci-dessous.

#### **PÉRIODE D'ESSAI**

12. Les 800 premières heures d'emploi des apprentis constitueront une période d'essai destinée à déterminer s'ils possèdent les aptitudes nécessaires pour apprendre leur métier. Si les apprentis avaient déjà de l'ancienneté en vertu de la convention 5.1 ou de la convention complémentaire, lorsqu'ils sont exclus du programme d'apprentissage par la Compagnie, ils peuvent se prévaloir de droits de supplantation conformément au paragraphe 12.16 (convention 5.1) ou à l'alinéa 14.15 d) (convention complémentaire) afin de retourner au poste qu'ils occupaient avant de commencer l'apprentissage.

#### **MODALITÉS D'EMPLOI**

13. Les apprentis seront seulement embauchés par la Compagnie s'ils démontrent leur volonté de s'engager dans une relation d'emploi à long terme avec le CN et s'ils signent un contrat de maintien en poste comme apprentis.

14. Les apprentis devront signer un contrat signifiant leur engagement d'effectuer le programme de formation des apprentis et de demeurer au service du CN pour une période définie d'au moins trois ans (1 095 jours civils) après la fin de leur apprentissage. (Voir le contrat d'apprentissage ci-joint.)

15. Les apprentis qui décident de quitter le programme de formation

avant la fin ou qui n'effectuent pas la période de maintien en poste (précisions au paragraphe 14) devront rembourser à la Compagnie les droits de scolarité, les livres et le matériel payés par la Compagnie dans le cadre du programme. Le montant du remboursement sera calculé au prorata en fonction du pourcentage du programme terminé. Pour être plus clair, si un membre du personnel quitte le programme avant d'avoir obtenu sa certification, il devra rembourser au CN la totalité des coûts engagés pour la formation en classe et les livres. Si un membre du personnel quitte le programme au cours des trois années suivant l'obtention de la certification, il devra rembourser 50 % des coûts engagés mentionnés ci-dessus.

#### **SALAIRES ET AVANTAGES**

16. Les apprentis seront rémunérés selon un barème de salaires augmentant progressivement de la façon suivante :

- La rémunération des apprentis de première année équivaldra à 80 % du taux des mécaniciens de matériel lourd ou des mécaniciens A, selon le cas.
- La rémunération des apprentis de deuxième année équivaldra à 85 % du taux des mécaniciens de matériel lourd ou des mécaniciens A, selon le cas.
- La rémunération des apprentis de troisième année équivaldra à 90 % du taux des mécaniciens de matériel lourd ou des mécaniciens A, selon le cas.
- La rémunération des apprentis de quatrième année équivaldra à 95 % du taux des mécaniciens de matériel lourd ou des mécaniciens A, selon le cas.

17. Tous les apprentis auront droit aux mêmes régimes d'avantages sociaux que les membres du personnel permanent en vertu de la convention collective applicable.

#### **ANCIENNETÉ**

18. Sauf dispositions contraires, l'ancienneté des apprentis se limite à leur gare d'attache et elle commence à courir à partir de la date à laquelle ils ont été admis dans la catégorie des apprentis après leur dernière entrée au service de la Compagnie. Des listes d'ancienneté sont préparées pour les apprentis. Les apprentis pourront faire valoir leurs droits d'ancienneté et obtenir des congés dans leur groupe d'ancienneté. S'il est nécessaire de déplacer des congés pour faciliter la présence à l'école, les dispositions du paragraphe 29.15 ne s'appliqueront pas. Si le nombre d'apprentis doit être réduit en raison du manque de travail, la première personne embauchée ou classée comme apprentie sera la dernière à être mise à pied, et la dernière personne mise à pied sera la première à être réembauchée.

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

Nota 1 : L'apprenti ou l'apprentie le ou la moins ancien/ne d'une gare d'ancienneté peut être supplanté/e par la mécanicienne ou le mécanicien le moins ancien en service actif dans la même gare d'ancienneté, qui autrement aurait fait l'objet d'une mise à pied, à condition que l'ancienneté du mécanicien ou de la mécanicienne soit antérieure à celle de l'apprenti ou de l'apprentie. Le présent nota ne s'applique pas à la gare d'ancienneté où des mécaniciens plus anciens sont mis à pied.

20. Les apprentis promus d'une catégorie d'emploi en vertu de la convention 5.1 ou de la convention complémentaire continuent à figurer sur la ou les listes d'ancienneté où ils étaient inscrits auparavant jusqu'à ce qu'ils se qualifient comme mécaniciens et qu'une date d'ancienneté leur soit attribuée sur la liste permanente des mécaniciens. Ils conserveront leurs droits de retour seulement s'ils ne se qualifient pas comme mécaniciens.

21. Les apprentis pourront seulement exercer leurs droits d'ancienneté sur d'autres apprentis inscrits dans leur territoire d'ancienneté. Si aucun poste n'est vacant, la Compagnie pourra, sur demande, envisager de muter la personne dans un autre territoire d'ancienneté, pourvu qu'il y ait un poste vacant d'apprenti et que les qualifications de l'apprenti répondent aux critères pour faire reconnaître son métier dans la province où il sera muté. Une fois mutés, les apprentis établiront leur ancienneté en fonction de la date de leur mutation. Ils seront protégés par des droits de retour à leur terminal d'origine pendant une période de six mois après la date de leur mutation.

22. La Compagnie tiendra compte, dans la mesure du possible, de l'ordre d'ancienneté des apprentis pour l'attribution des quarts de travail et des jours de repos. Cela comprend l'acceptation de toute demande faite par les apprentis pour travailler à l'intérieur d'une même région métropolitaine.

23. Par suite d'un commun accord entre l'autorité compétente de la Compagnie et le représentant désigné ou la représentante désignée du Conseil national 4000 d'Unifor, les apprentis peuvent être autorisés, n'importe quand au cours de leur apprentissage, à être mutés à n'importe quel endroit de leur région où ils pourront demeurer au terme de leur formation. Toutefois, si la région comprend différents territoires de réglementation provinciale, les apprentis devront démontrer, pour pouvoir être mutés, qu'ils possèdent les qualifications nécessaires pour que leur métier soit reconnu dans la province où ils souhaitent être mutés.

24. À la fin de leur apprentissage, les apprentis seront autorisés à faire valoir leur ancienneté dans leur gare d'attache pour supplanter des mécaniciens moins anciens.

#### **TRANSPORT ET HÉBERGEMENT**

25. Lorsque des apprentis doivent, pour leur formation, travailler temporairement loin de leur point d'attache, la Compagnie remboursera des frais de déplacement raisonnables conformément à l'article 18 de la convention collective 5.1.

Pour les déplacements aller-retour au Campus CN pendant les jours de repos, les apprentis reçoivent une indemnité de déplacement de 250,00 \$ pour chaque aller simple. Les parties conviennent que le temps de déplacement pendant les jours de repos des apprentis ne sera pas considéré comme des heures de travail.

#### **PERMIS PROFESSIONNELS**

26. La Compagnie remboursera les frais de renouvellement de tout permis spécial pour la catégorie des mécaniciens des métiers spécialisés, qui pourrait être exigé par la Compagnie.

Le présent avenant concernant l'établissement d'un programme d'apprentissage des mécaniciens entrera en vigueur le 31 mai 2019. Une fois en vigueur, il ne pourra être annulé que sur préavis de 60 jours. Si un avis d'annulation est remis, les parties conviennent de se réunir pour examiner les motifs de l'annulation et présenter des suggestions en vue du maintien du présent avenant.

Fait à Montréal (Québec), le 31 mars 2019.

Pour la Compagnie,

Pour le Syndicat,

K. A. Madigan  
Première vice-présidente  
Ressources humaines

Dave Kissack  
Président,  
Conseil national 4000

**CN-Conseil 4000 d'UNIFOR**  
**Contrat d'apprentissage des mécaniciens**

Le présent contrat d'apprentissage doit être rempli conformément à l'avenant intervenu le 31 mars 2019 entre le Conseil national 4000 d'Unifor et le CN, concernant l'établissement d'un programme d'apprentissage des mécaniciens. Conformément aux modalités de l'avenant, vous devez prendre connaissance des conditions suivantes et vous engager à les respecter :

- Vous avez lu l'avenant daté du 31 mars 2019, dont il est fait mention ci-dessus.
- Vous reconnaissez qu'en acceptant de participer au programme d'apprentissage, vous devez vous soumettre aux conditions du programme d'apprentissage, de l'avenant et du présent contrat d'apprentissage.
- Vous comprenez vos obligations immédiates et continues en vertu du programme d'apprentissage et du présent contrat d'apprentissage, notamment les dispositions relatives au maintien en poste et les obligations de remboursement.
- Vous acceptez d'effectuer le programme d'apprentissage et de demeurer au service de la Compagnie pendant au moins trois années complètes (1 095 jours civils), appelées période de maintien en poste, à partir du moment où vous terminez avec succès votre apprentissage.
- Vous acceptez que, si vous quittez le programme de formation avant la fin (avant de l'avoir réussi) ou si vous ne terminez pas la période de maintien en poste de trois ans, vous devrez rembourser à la Compagnie les droits de scolarité, les livres et le matériel payés par la Compagnie dans le cadre du programme d'apprentissage. Ce montant sera calculé au prorata (le montant à rembourser dépendra du moment où vous quitterez le programme d'apprentissage ou la période de maintien en poste).
- Vous comprenez que vous serez seulement embauché/e par la Compagnie si, et seulement si, vous démontrez, et continuez de démontrer, votre volonté de vous engager dans une relation d'emploi à long terme avec le CN (et non pas seulement pour la durée du programme d'apprentissage ou de la période de maintien en poste). Vous comprenez également que vous serez maintenu/e à votre poste durant votre apprentissage à condition que vous manifestiez la volonté et les aptitudes voulues pour apprendre votre métier tous les jours.

- Vous acceptez que, si vous ne réussissez pas le programme de formation ou si vous ne terminez pas la période de maintien de trois ans, vous devrez rembourser au CN tous les montants exigés en vertu des conditions du présent contrat d'apprentissage. En signant le présent contrat d'apprentissage, vous acceptez que l'on déduise ces montants dus au CN des sommes que vous doit le CN pour du salaire, des congés payés ou toute autre raison. Si, à ce moment-là, les sommes que le CN vous doit sont insuffisantes pour couvrir le montant à rembourser, vous comprenez que vous devrez rembourser au CN les montants qui n'auront pas été remboursés.

Si vous comprenez ces conditions et êtes d'accord avec elles, veuillez apposer votre signature ci-dessous.

*Je comprends mes obligations et j'accepte de rembourser le CN si je ne réussis pas le programme d'apprentissage ou si je quitte le CN avant la fin de la période de maintien en poste de trois ans.*

Je suis d'accord \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_  
(signature de l'apprenti/e)

## ANNEXE 25

### Comité de réaménagement de l'effectif

18 novembre 2022

Dave Kissack

Président du Conseil 4000 d'UNIFOR

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues durant les négociations nationales au sujet des communications entre les parties. Dans le but d'améliorer les communications sur des questions d'intérêt commun pour les parties, ces dernières acceptent de se rencontrer et de tenir des discussions comme il est décrit ci-dessous.

Comité de réaménagement de l'effectif

a) La Compagnie et Unifor participeront à un comité mixte de réaménagement de l'effectif, sur une base régionale. Au moins un ou une cadre de niveau directeur principal ou premier directeur y participera, de même que d'autres gestionnaires des Ressources humaines, des Relations de travail ou autres, selon les sujets devant faire l'objet des discussions. Unifor sera représenté par une représentante ou un représentant régional et par le président ou la présidente du conseil.

b) Au départ, les réunions auront lieu une fois par mois, et la fréquence pourra être modifiée au besoin selon une entente mutuelle entre les parties.

c) Pour assurer des réunions productives et dans la mesure du possible, le Syndicat et la Compagnie communiqueront à l'avance les sujets des discussions. Nonobstant ce qui précède, chaque partie aura toutefois la possibilité de proposer des sujets de discussion de façon ponctuelle au cours des réunions.

d) Le comité se penchera sur des sujets d'intérêt mutuel comprenant notamment :

- règles, politiques, procédures et règlements nouveaux ou révisés qui ont une incidence sur les membres de l'unité de négociation;
- sujets ayant une incidence sur les conditions de travail, les installations et le matériel;
- communications générales au sujet des événements;
- discussions générales sur les prévisions commerciales;

- **statut et recours aux entrepreneurs, en vertu des articles 35 et 20.**

Sincères salutations,

Line Tanguay

Première directrice Relations de travail

Lu et approuvé.

Dave Kissack

Président, Conseil 4000 d'UNIFOR



## ANNEXE 26

20 mars 2023

Barry Kennedy	Alexandre Lamarre	Dave Kissack
Représentant national	Représentant national	Président
10203, 178 Street NW	565, boul. Crémazie Est	Conseil 4000 d'Unifor
Edmonton (Alb.) T5S 1M3	Bureau 10100	202A - 275 Broadway Avenue
	Montréal (Qc) H2M 2W1	Winnipeg (Man.)R3C 4M6

Messieurs,

OBJET : Protocole d'accord sur un processus de médiation et d'arbitrage accéléré pour le règlement des griefs

ENTRE : le Conseil 4000 d'Unifor Canada

(ci-après nommé le « Syndicat »)

ET : La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (ci-après nommée « la Compagnie »).

La Compagnie et le Syndicat (ci-après les « parties ») conviennent de suivre les règles et les procédures suivantes pour accélérer la résolution des griefs au stade final de règlement, relativement aux conventions collectives entre les parties. Le présent Protocole et ses modalités constituent une solution de rechange à l'intervention du Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada et permettront d'assurer la résolution ordonnée et rapide des différends en suspens entre les parties; ils seront ajoutés sous forme d'annexe à toutes les conventions collectives entre les parties et en feront partie.

1. Le présent « **Protocole d'accord sur un processus de médiation et d'arbitrage accéléré pour le règlement des griefs** » a été élaboré en toute bonne foi pour servir de mécanisme efficace de règlement de tous les griefs en suspens entre les parties, surtout ceux qui sont déposés au dernier stade du processus et dont l'étape subséquente serait celle du « règlement définitif des différends ».

2. Avant de prévoir des audiences en arbitrage ou en médiation (ci-après le « processus de médiation-arbitrage »), les parties devront examiner les cas en question afin de déterminer s'ils sont adaptés à ce processus. Ce processus est conçu pour les cas portant sur les mesures disciplinaires; les réclamations relatives aux fiches de temps; la signification ou la violation présumée d'une ou de plusieurs dispositions d'une convention collective en vigueur valide; ou la législation applicable, y compris toutes les réclamations

liées aux dispositions de ladite législation lorsque le Syndicat est d'avis qu'un membre du personnel a été injustement traité. Sont exclus de ce processus les cas de congédiement d'un membre du personnel, de sous-traitance, de droit exclusif au travail, et tous les autres cas pour lesquels les parties conviennent d'un commun accord qu'ils ne peuvent pas être traités dans le cadre de ce mécanisme.

3. Les parties conviennent d'avoir recours à un médiateur-arbitre ou une médiatrice-arbitre unique aux fins des présentes, et cette personne sera nommée par les parties afin de remplir le rôle de médiateur-arbitre désigné pour toute la durée de chaque convention collective. Les parties choisiront un ou une arbitre ou un médiateur ou une médiatrice de remplacement qui remplacera le médiateur-arbitre désigné en cas d'absence imprévue ou d'incapacité de cette personne à remplir son rôle pendant toute la durée de la convention collective.

4. Avant la renégociation des conventions collectives ou la ratification et l'entrée en vigueur de nouvelles conventions, les parties peuvent décider de se rencontrer pour examiner la possibilité de nommer d'autres arbitres ou médiateurs aux fins du présent Protocole d'accord. Au besoin, les parties devront discuter de toute proposition de changement de médiateur-arbitre désigné et finaliser ce changement au moins six mois avant l'expiration des conventions collectives. La clause 2 du présent Protocole sera applicable à tous les médiateurs-arbitres désignés nouvellement nommés.

5. Tous les frais engagés par le médiateur-arbitre désigné sont assumés, en parts égales, par la Compagnie et le Syndicat.

6. Le processus de médiation-arbitrage aura lieu deux fois par année civile, au cours de la troisième semaine pleine des mois de mars et de septembre, un mercredi, un jeudi ou un vendredi, ou à un moment convenu d'un commun accord. Conformément à la clause 2 du présent Protocole, les parties doivent s'entendre sur les différends devant être traités dans le cadre du processus de médiation-arbitrage au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois précédent.

7. Tous les cas soumis au processus de médiation-arbitrage doivent être présentés au médiateur-arbitre désigné sous forme d'exposé conjoint entre les parties d'un maximum de deux pages. L'exposé conjoint doit contenir le nom du plaignant, sa date d'entrée en service et son ancienneté, les faits en cause, et les références aux dispositions particulières de la convention collective ou de la législation pertinentes qui auraient été mal interprétées ou enfreintes. Si les parties sont incapables de s'entendre sur un exposé conjoint, des exposés distincts d'un maximum de deux pages doivent être présentés.

8. Lors de l'audience, les parties doivent être prêtes à fournir au médiateur-arbitre désigné une copie des griefs du Syndicat et des réponses

de la Compagnie, y compris de toutes déclarations et preuves, advenant le cas où le médiateur-arbitre désigné aurait besoin de plus de renseignements pour rendre une décision réfléchie.

9. Puisque les deux parties reconnaissent que des discussions franches et ouvertes favorisent la résolution des griefs, elles peuvent décider de tenir des réunions patronales-syndicales à l'échelle du réseau au sujet de tous les griefs en suspens devant être portés en médiation-arbitrage. Chaque grief doit être examiné dans une dernière tentative honnête de résoudre le différend avant d'avoir recours au processus de médiation-arbitrage. Les délais prescrits pour le traitement des griefs doivent être respectés par les parties afin de faciliter le processus. Les cas non résolus doivent ensuite être soumis au médiateur-arbitre désigné.

10. Le médiateur-arbitre désigné entendra, dans un format de médiation-arbitrage, les causes prédéterminées qui lui seront soumises en ordre de dates, de la cause la plus ancienne à la plus récente, à moins que les parties n'en décident autrement. Les deux parties devront limiter leurs présentations respectives à des exposés oraux d'une durée maximale de 20 minutes par cause, y compris les réfutations, et les représentations et les argumentations doivent être restreintes et limitées à deux porte-parole pour la partie syndicale et à deux porte-parole pour la partie patronale. Aucun conseiller juridique n'est autorisé à assister à l'audience.

11. Le médiateur-arbitre désigné peut faire une première tentative de médiation entre les parties. Si aucun règlement n'est obtenu par médiation, le médiateur-arbitre désigné rendra alors oralement une décision, et dans les trente jours, publiera une courte sentence qui sera exécutoire et sans appel. Une telle sentence arbitrale ne devra rien ajouter à aucune des dispositions de la convention collective applicable ou y supprimer, y modifier, y annuler ou négliger d'y observer quoi que ce soit.

12. Toutes les sentences accélérées de médiation-arbitrage rendues par le médiateur-arbitre désigné seront numérotées et considérées comme étant sans préjudice pour l'une ou l'autre des parties, ne constitueront pas un précédent et ne seront pas considérées comme une reconnaissance de responsabilité par l'une ou l'autre des parties dans le cas de causes futures de nature semblable. Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent ultérieurement se référer à ces sentences dans le cadre d'un effort de bonne foi pour résoudre un différend similaire dans le cadre de la procédure de règlement des griefs; toutefois, aucune des parties ne peut invoquer ces sentences dans des représentations ultérieures devant un arbitre lors d'audience en arbitrage pour justifier une allégation selon laquelle la question a été définitivement réglée en médiation-arbitrage.

13. Ni la Compagnie, ni le Syndicat, ni les membres du personnel touchés ne peuvent en appeler des décisions du médiateur-arbitre désigné.

14. Le processus de médiation-arbitrage accéléré est mené conformément aux directives du médiateur-arbitre désigné, ou de la façon déterminée d'un commun accord par les parties et le médiateur-arbitre désigné avant le début du processus.

15. Les parties conviennent que les pouvoirs du médiateur-arbitre désigné sont limités par les présentes règles et aux présentes règles, nonobstant tout autre accord contraire, et que cette personne n'a pas le pouvoir de modifier les présentes règles sans le consentement écrit des parties.

16. Si les parties éprouvent des difficultés dans la mise en œuvre des décisions du médiateur-arbitre désigné, les parties conviennent que cette personne restera saisie de chacune des causes présentées en médiation-arbitrage.

17. Les parties conviennent qu'à l'issue du processus de médiation-arbitrage, et conformément à l'esprit et à l'intention de ce processus tel qu'il est expliqué à la clause 1 du présent Protocole, il ne devrait plus y avoir de griefs en suspens au stade final de la procédure de règlement des griefs.

Fait le 14 décembre 2022.

POUR LE CONSEIL 4000 D'UNIFOR

POUR LE CN

Dave Kissack

Line Tanguay

#### TABLEAUX DE SALAIRE

##### Moncton et Halifax

Niveau 1	2023 (en \$)	2024 (en \$)
Chef d'équipe à l'exploitation	39,91	41,62
Chef d'équipe qualifié à l'exploitation	42,55	44,34
Chef d'équipe de commis	39,91	41,62
Répartiteur	39,91	41,62
Membre du personnel polyvalent	38,83	340,51
Conducteur de matériel lourd	38,83	40,51
Commis	38,83	40,51
Conducteur de matériel (CargoFlo)	37,84	39,49
Conducteur de matériel	35,87	37,46
Aide	35,60	37,18
Conducteur de semi-remorques	35,87	37,46
Mécanicien de matériel lourd	44,38	46,23
Chef d'équipe de mécaniciens	45,50	47,38

##### Montréal

Niveau 1	2023 (en \$)	2024 (en \$)
Chef d'équipe à l'exploitation	40,83	42,57
Chef d'équipe qualifié à l'exploitation	44,10	45,94
Chef d'équipe de commis	41,51	43,27
Répartiteur	40,83	42,57
Membre du personnel polyvalent	39,59	41,29
Conducteur de matériel lourd	40,27	41,99
Commis	39,47	41,17
Conducteur de matériel	37,38	39,02
Aide	36,20	37,80
Conducteur de semi-remorques	36,77	38,39
Mécanicien de matériel lourd	44,38	46,23
Chef d'équipe de mécaniciens	45,50	47,38

#### Toronto

Niveau 1	2023 (en \$)	2024 (en \$)
Chef d'équipe à l'exploitation	40,83	42,57
Chef d'équipe qualifié à l'exploitation	43,37	45,19
Chef d'équipe de commis	40,83	42,57
Répartiteur	40,83	42,57
Coordonnateur à la répartition	43,74	45,57
Membre du personnel polyvalent	39,59	41,29
Conducteur de matériel lourd	39,59	41,29
Commis	38,80	40,48
Conducteur de matériel	36,76	38,38
Aide	35,60	37,18
Conducteur de semi-remorques	36,07	37,67
Mécanicien de matériel lourd	44,38	46,23
Chef d'équipe de mécaniciens	45,50	47,38

#### Winnipeg et Saskatoon

Niveau 1	2023 (en \$)	2024 (en \$)
Chef d'équipe à l'exploitation	39,91	41,62

Chef d'équipe qualifié à l'exploitation	42,55	44,34
Chef d'équipe de commis	39,91	41,62
Répartiteur	39,91	41,62
Membre du personnel polyvalent	38,83	40,51
Conducteur de matériel lourd	38,83	40,51
Commis	38,80	40,48
Conducteur de matériel	35,87	37,46
Aide	35,60	37,18
Conducteur de semi-remorques	35,87	37,46
Mécanicien de matériel lourd	44,38	46,23
Chef d'équipe de mécaniciens	45,50	47,37

Edmonton et Calgary

Niveau 1	2023 (en \$)	2024 (en \$)
Chef d'équipe à l'exploitation	40,78	42,52
Chef d'équipe qualifié à l'exploitation	43,34	45,16

Chef d'équipe de commis	40,78	42,52
Répartiteur	40,78	42,52
Membre du personnel polyvalent	39,57	41,27
Conducteur de matériel lourd	39,57	41,27
Commis	38,80	40,48
Conducteur de matériel	36,75	38,37
Aide	35,60	37,18
Conducteur de semi-remorques	36,75	38,37
Mécanicien de matériel lourd	44,38	46,23
Chef d'équipe de mécaniciens	45,50	47,38

Vancouver

Niveau 1	2023 (en \$)	2024 (en \$)
Chef d'équipe à l'exploitation	41,33	43,08
Chef d'équipe qualifié à l'exploitation	43,89	45,72

Chef d'équipe de commis	41,33	43,08
Répartiteur	41,33	43,08
Membre du personnel polyvalent	40,15	41,87
Conducteur de matériel lourd	40,15	41,87
Commis	38,80	40,48
Conducteur de matériel	37,35	38,99
Aide	35,60	38,99
Conducteur de semi-remorques	37,35	38,99
Mécanicien de matériel lourd	44,38	46,23
Chef d'équipe de mécaniciens	45,50	47,38



