

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE
CHEMIN DE FER CENTRE DU MAINE ET QUÉBEC**



ET

**TC SECTION LOCALE 1976 - MÉTALLOS
UNITÉ 9438**



2022 - 2026

Indice	
1.00 BUT DE LA CONVENTION	4
2.00 RECONNAISSANCE	4
3.00 DISCRIMINATION	4
4.00 SÉCURITÉ SYNDICALE	5
5.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE	6
6.00 PROCÉDURE DE GRIEF	7
7.00 MESURES DISCIPLINAIRES ET DROITS DE LA DIRECTION	8
8.00 RÈGLES ET PROCÉDURES DE DISCIPLINE	9
9.00 DESCRIPTION DES POSTES	12
10.00 TAUX DE SALAIRES	14
11.00 DROIT D'ANCIENNETÉ	17
12.00 NOUVELLES ACQUISITIONS	22
13.00 AFFECTATIONS	22
14.00 PROCÉDURES D'APPEL	23
15.00 TAUX D'EMBAUCHE PROGRESSIF	26
16.00 AVANTAGES SOCIAUX	26
17.00 DÉPENSES DE DÉPLACEMENT	26
18.00 PROMOTION	27
19.00 COMPOSITION DES ÉQUIPES	28
20.00 DÉPLACEMENTS HAUT-LE-PIED	28
21.00 CONGÉ SANS SOLDE	29
22.00 FONCTIONS DE TÉMOIN	29
23.00 FONCTION DU JURÉ	29
24.00 CONGÉ DE DEUIL	30
25.00 JOURS FÉRIÉS	30
26.00 CONGÉ PERSONNEL	31
27.00 VACANCES ANNUELLES	31
28.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	33
29.00 INSTALLATIONS	34
30.00 DURÉE DE LA CONVENTION	35
ANNEXE 1	37
ANNEXE II	42
ANNEXE III	44

ANNEXE IV	45
LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT I	47
LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT II	48
LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT III	49

ARTICLES

1.00 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention collective est d'établir, au bénéfice de toutes les parties, des relations de travail paisibles et harmonieuses, d'assurer des négociations de bonne foi, et de promouvoir le règlement des griefs afin d'assurer l'efficacité, la rentabilité de la Compagnie et d'autre part, d'établir des conditions de travail justes et équitables pour tous les employés.
- 1.02 Les parties reconnaissent que la présente convention collective est la seule entente liant les parties et leurs représentants respectifs.

2.00 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour les employés au sens du *Code canadien du travail*, à l'exception des employés de bureau à l'emploi de la Compagnie, ou qui le seront dans l'avenir.
- 2.02 La présente convention collective régit l'employeur ainsi que toute corporation, société, personne ou entité juridique contrôlée par l'employeur et exerçant un commerce identique ou semblable à celui déjà exercé par l'employeur dans la province de Québec.
- 2.03 Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur pourra élargir ou transférer ses activités, en autant qu'il maintienne tout lien contractuel ou légal avec le syndicat.
- 2.04 Il est entendu que l'employeur ne transférera pas à des sous-traitants les tâches qui sont celles des employés visés par le certificat d'accréditation du syndicat.
- 2.05 Cet article n'a pas pour objet d'empêcher l'employeur de confier par contrat l'exécution de travaux d'envergure qui ne sont pas généralement exécutés par des employés couverts par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat, avec le consentement mutuel entre l'employeur et le syndicat, l'expertise d'une telle magnitude non disponible à l'intérieur de la compagnie, le contrat pourra être donné à une compagnie externe.

3.00 DISCRIMINATION

- 3.01 Il est entendu qu'aucune discrimination ne sera exercée par l'employeur ou par le syndicat, ses officiers, représentants ou membres, contre tout employé à cause de son adhésion au syndicat.
- 3.02 Il est entendu que le syndicat, ses officiers, représentants et membres, n'exerceront aucune activité syndicale sur les lieux de travail ou pendant les heures de travail, à

moins d'une stipulation contraire contenue à la présente convention.

- 3.03 Aucune représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre aucun représentant du syndicat, ni contre un délégué syndical, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.
- 3.04 Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat ni ses représentants ne peuvent exercer directement ou indirectement de menaces, contraintes, discrimination ou distinction injuste contre un employé à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de son âge, de son statut civil, physique, physiologique ou mental, de ses opinions politiques, de ses orientations sexuelles, de ses croyances religieuses ou de leur absence ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

4.00 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Il a été établi qu'à titre de condition d'emploi, tous les employés doivent devenir et demeurer membres en régie du syndicat. Les nouveaux employés, ou les employés rappelés doivent devenir membres du syndicat.
- 4.02 L'employeur accepte de retenir du salaire de chaque employé, les cotisations syndicales, les droits d'adhésion et les cotisations spéciales actuellement en vigueur selon la constitution du syndicat et au moment spécifié par le syndicat. Ces retenues doivent être effectuées de chaque paie et être remises dans les trente (30) jours au dirigeant désigné du syndicat. L'employeur doit remettre au syndicat un double des fiches de paie indiquant le montant prélevé de chaque employé et chaque mois, remettre au syndicat les montants ainsi retenus avec un état des cotisations syndicales et une liste des employés qui n'ont pas payé de cotisation en indiquant la raison.
- 4.03 Il est entendu que tout document remis au syndicat en accord avec l'article ne peut être utilisé à d'autres fins que celles prévues à cet article.
- 4.04 L'employeur doit indiquer sur les formulaires T-4 et Relevé 1, le montant cumulatif des cotisations versées au cours de l'année précédente.
- 4.05 Il a été établi qu'à titre de condition d'emploi, tous les employés doivent signer un formulaire fourni par le syndicat autorisant l'employeur à retenir les cotisations syndicales conformément à l'article 4.02.
- 4.06 Le syndicat accepte d'indemniser l'employeur et de le protéger contre toute réclamation qui pourrait surgir relatif à l'article 4.00.

5.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer un délégué pour chacun des départements de l'Exploitation, de la Mécanique et de l'Ingénierie.
- 5.02 L'employeur reconnaît également le droit au syndicat de nommer un Président du syndicat qui peut être également l'un des délégués stipulés à l'article 5.01.
- 5.03 Le syndicat informera l'employeur par écrit du nom du Président du syndicat et des délégués élus ou nommés dans les cinq (5) jours suivant leur nomination.
- 5.04 Au début de chaque année ou lors d'une nouvelle nomination ou élection, le syndicat remettra à l'employeur une mise à jour de la liste des représentants syndicaux.
- 5.05 Les réunions avec les délégués ou avec le Président du syndicat se tiendront entre 0700 heures et 1600 heures les jours de semaine. Ces réunions peuvent être tenues en d'autres temps avec une entente au préalable entre l'employeur et le syndicat.
- 5.06 Les réunions prévues à l'article 5.05 se feront sans perte de salaire pour les représentants syndicaux.
- 5.07 Le comité de négociation relatif aux modifications ou au renouvellement de l'entente collective sera composé de trois (3) membres choisis par le syndicat. Ce comité n'aura pour fonction que ce mandat.
- 5.08 Le comité prévu à l'article 5.07 pourra s'absenter du travail sans perte de salaire et avantages prévus à la convention collective pour assister aux séances de négociations convenues entre les parties pour le renouvellement de la convention collective.
- 5.09 Le syndicat devra fournir à l'employeur la liste des noms des personnes autorisées à exercer les fonctions stipulées à l'article 5.07
- 5.10 L'employeur accordera des congés sans perte de salaire au Président du syndicat pour assumer les responsabilités découlant de cette fonction dans l'application de la convention collective jusqu'à concurrence de 240 heures par année. Les heures additionnelles requises pour cette fonction seront aux frais du syndicat.
- 5.11 Lorsqu'un représentant syndical autorisé qui n'est pas un employé de la Compagnie désire rencontrer ou discuter avec un délégué syndical ou avec un employé au travail, il doit en aviser le responsable du département au préalable et s'assurer que cette réunion ou conversation ne sera pas nuisible à l'exploitation.
- 5.12 À la demande du syndicat, l'employeur accorde un congé sans solde de longue durée à un ou des employés pour des fins syndicales, à moins qu'il n'ait un motif valable de refuser telle demande. L'employeur n'est pas tenu de maintenir les avantages

sociaux de l'employé durant ce congé sans solde.

- 5.13 À la demande du syndicat l'employeur accorde un congé sans solde de courte durée à un ou des employés pour des fins syndicales, à moins qu'il n'ait un motif valable de refuser telle demande. L'employeur n'est pas tenu de maintenir les avantages sociaux de l'employé si le congé sans solde excède cinq (5) jours consécutifs.
- 5.14 Les demandes du syndicat reliées aux articles 5.12 et 5.13 devront être soumises au moins 7 jours à l'avance du congé sans solde demandé.

6.00 PROCÉDURE DE GRIEF

- 6.01 Un grief, aux fins de la présente convention collective, est défini comme étant toute mésentente ou malentendu relatifs à l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.
- 6.02 Un employé n'ayant pas terminé sa période de probation ne pourra avoir recours à la procédure de grief.
- 6.03 Étape 1 :
- Avant de soumettre un grief, l'employé, accompagné d'un représentant syndical ou non, doit présenter sa réclamation par écrit à son supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables suivant le début ou la prise de connaissance du fait sur lequel s'appuie sa réclamation.
- 6.04 Le superviseur immédiat devra rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la présentation de la réclamation de l'employé soumise selon l'article 6.03.
- 6.05 2ième étape :
- Si l'employé n'a pas eu satisfaction lors de la discussion verbale de sa réclamation, un grief peut être soumis par le Syndicat par écrit au Chef du Département dans les quinze (15) jours ouvrables de la décision du superviseur immédiat.
- 6.06 Le Chef de Département devra rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 6.07 Les griefs collectifs soumis par le Syndicat sont assujettis aux mêmes délais prévus au présent article.
- 6.08 Arbitrage:
- Tous les griefs qui n'auront pas été réglés au stade antérieur de façon satisfaisante pourront être soumis à l'arbitrage au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du

Canada (BACFC), dans les trente (30) jours ouvrables de la décision du Chef de Département ou à l'expiration du délai de réponse, le cas échéant.

- 6.09 À la fin de chaque année, l'Employeur ou le Syndicat, suivant un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours et à sa seule discrétion, pourra se retirer de la procédure de grief et d'arbitrage du Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada (BACFC) pour être à nouveau régi par la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la Lettre d'entente 01.
- 6.10 Lorsque la présence d'un employé, à titre de plaignant ou de témoin, est requise à toute étape de la procédure de grief, à l'exception de l'arbitrage, l'Employeur doit libérer l'employé pour le temps nécessaire sans perte de salaire.
- 6.11 À toute étape au cours de la procédure de grief, une entente peut être prise par écrit entre l'Employeur et le Syndicat. Une telle entente lie les parties au litige tout comme si une décision arbitrale avait été rendue.

7.00 MESURES DISCIPLINAIRES ET DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 Le pouvoir de discipliner ou de congédier demeure une prérogative de l'employeur. Il est entendu que cette prérogative devrait être exercée avec justice et en considération des droits des employés. Le pouvoir de congédier ne sera exercé que par un représentant dûment autorisé de l'employeur.
- 7.02 Toute mesure disciplinaire est remise au salarié concerné dans les dix (10) jours suivant la connaissance par l'Employeur des faits mentionnés dans la mesure. Tout congédiement ou mesure disciplinaire est sujet à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 7.03 L'exercice du pouvoir disciplinaire, appartenant à l'employeur, à cette fin, il peut réprimander, suspendre ou congédier tout employé pour une cause juste et suffisante. Le tout, sujet à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 7.04 Toute mesure disciplinaire versée au dossier de l'employé, sera considérée comme rayée de son dossier et ne pourra être invoquée contre l'employé après une période de douze (12) mois suivant la mesure disciplinaire, à condition qu'il n'y ait pas eu de récidive durant cette période. Sur avis au Chef de département, tout employé, accompagné d'un représentant du syndicat, peut consulter son dossier disciplinaire.
- 7.05 L'employeur a le droit d'adopter des règlements qui devront être observés par tous les employés. Le syndicat se réserve le droit de contester tout règlement qu'il juge non approprié.
- 7.06 L'employeur avisera et discutera avec le syndicat des règlements qu'il entend adopter.

8.00 RÈGLES ET PROCÉDURES DE DISCIPLINE

- 8.01 Un employé ne sera pas congédié, suspendu ou discipliné sans justification et sans enquête juste et impartiale.
- 8.02 Un employé ne sera pas gardé hors service en attente d'une enquête sauf pour les cas sérieux, tels que vol, abus de drogues ou alcool, insubordination, accidents majeurs, usage non autorisé ou usage impropre d'équipement ou installations de la compagnie, usage non autorisé de cartes de crédit de la compagnie, réclamations frauduleuses de salaire, activités illégales, inconduite sérieuse et offense majeure qui pourrait être considérée comme hasardeuse si l'employé demeure dans le service.
- 8.03 Un employé ordonné de se présenter à une enquête formelle pour déterminer sa responsabilité, si tel est le cas, en relation avec un événement ou incident, sera avisé par écrit, par courrier recommandé, avec un accusé de réception, à la dernière adresse connue, à l'intérieur d'une période de temps raisonnable mais n'excédant pas dix (10) jours de calendrier de la date de l'événement ou de la date à laquelle l'événement est devenu connu par le superviseur de l'employé. Cet avis peut aussi être remis en mains propres à l'employé avec accusé de réception. L'avis contiendra une énonciation claire et précise de la date, heure, endroit et nature de l'événement ou incident qui sera la raison de l'enquête. L'avis sera envoyé à l'employé avec une copie au Président du syndicat par la poste ou par courriel. L'acheminement de l'avis à la demeure de l'employé sera fait seulement quand d'autres moyens d'acheminement ne seront pas disponibles. On pourra renoncer à cette procédure avec un accord mutuel entre l'employeur et l'employé.
- 8.04 L'avis précisera la date, l'heure et l'endroit où l'enquête sera tenue qui ne sera pas moins que cinq (5) jours de calendrier après la date de notification ou plus que dix (10) jours de calendrier après la date de notification sauf par accord à l'effet contraire.
- 8.05 L'employeur aura le fardeau de produire suffisamment de témoins pour développer les faits autour de l'incident ou l'événement en cause et l'avis d'enquête comprendra les noms de toutes les personnes recevant l'avis et les noms de tous les témoins que l'employeur a l'intention d'utiliser, qui seront connus au moment de l'avis. L'employé ou son représentant peut porter à l'attention du superviseur de l'employé, les noms des autres témoins qui pourraient fournir des faits.
- 8.06 L'avis informera chaque employé de son droit de représentation par un autre employé ou d'un représentant syndical et qu'il peut amener des témoins.
- 8.07 Un employé qui a été avisé de se présenter pour une enquête aura l'option, avant l'enquête, de discuter avec l'employeur, en personne, avec ou sans le représentant syndical. Si la disposition des charges est basée sur l'aveu de responsabilité de l'employé, alors les dispositions seront réduites à l'aveu écrit et signé par l'employé et le superviseur impliqué et comprendra une renonciation à une enquête formelle. L'aveu écrit spécifiera la mesure disciplinaire maximale qui pourrait être imposée suite à l'aveu

de responsabilité de l'employé. La disposition des cas ne créera pas de précédent dans l'acheminement d'autres cas.

- 8.08 Aucune transcription ou autre enregistrement ne sera gardé des discussions. Si les parties sont incapables d'en arriver à une entente de disposition, aucune référence ne sera faite par aucune des parties, dans la suite des charges, sous la procédure de discipline.
- 8.09 En accord avec les termes de l'article 8.01 pour une enquête juste et impartiale, l'ajournement d'une enquête formelle peut être requis par l'une des parties sur une base raisonnable et le consentement ne doit pas être retenu exagérément.
- 8.10 L'enquête devra être dirigée par le superviseur de l'employé qui peut être aidé par d'autres superviseurs. S'il est possible, l'enquête devra être tenue au terminal de départ de l'employé impliqué ou dans des cas où plus d'un employé est impliqué, au terminal de départ de la majorité des employés.
- 8.11 Quand un autre chemin de fer est impliqué, cela n'empêchera pas le superviseur de l'employé de tenir une enquête ou d'aider dans l'enquête reconnaissant que dans tous les cas, il ne devrait y avoir qu'un superviseur enquêteur. Il est entendu que l'autre chemin de fer impliqué, sur sa propriété, peut exiger de conduire lui-même l'enquête.
- 8.12 Dans un cas comme dans l'autre, un représentant officiel de Chemin de fer Centre du Maine et Québec sera présent à l'enquête.
- 8.13 Durant l'enquête stipulée à l'article 8.11, l'employé peut exercer son droit de déplacement sur un poste pour lequel il est qualifié, en autant que son ancienneté lui permet, s'il a été empêché de travailler sur son affectation par l'autre chemin de fer, sujet à l'article 8.02.
- 8.14 L'employé aura le droit d'être représenté à l'enquête par un camarade de travail ou représentant syndical, à la discrétion de l'employé. L'employé ou le représentant de l'employé aura le droit de présenter des témoins en faveur de l'employé, et pourra entendre tous les témoignages présentés. Le représentant de l'employé aura le droit de questionner tous les témoins.
- 8.15 Le dossier personnel d'emploi de l'employé ne sera pas inclus ou aucune référence à celui-ci, ne sera faite au cours de l'enquête ou lors de la transcription des procédures d'enquête. Le dossier personnel de l'employé pourra être pris en considération lors de l'imposition de la mesure disciplinaire, s'il y a lieu.
- 8.16 Si l'enquête formelle n'est pas tenue à l'intérieur du temps limite spécifié, l'employé ne sera pas discipliné, sera payé pour toutes les heures de travail perdues, et aucune mesure disciplinaire ne sera inscrite dans le dossier personnel de l'employé.
- 8.17 L'employé et le témoin auront la permission d'obtenir des journées de congé, si requises,

afin d'avoir suffisamment de repos avant et après l'enquête.

- 8.18 Il est reconnu que l'employeur est responsable de s'assurer qu'une transcription précise ou l'enregistrement des procédures d'enquête seront faites. Par contre, ceci n'empêchera pas l'employé ou le représentant de celui-ci de faire un dossier des procédures pour leur propre usage.
- 8.19 Si, durant l'enquête, une transcription partielle est faite, avant la conclusion de l'enquête, cette transcription partielle sera mise à la disposition de l'employé et le représentant de l'employé sur demande. Si des enregistrements électroniques sont utilisés et que ces enregistrements sont disponibles pour révision par les superviseurs, ils seront aussi mis à la disposition de l'employé et de son représentant sur demande, aux installations appropriées de l'employeur.
- 8.20 Dans tous les cas où une mesure disciplinaire est imposée ou non, une transcription ou une copie de la transcription, s'il y a lieu, sera fournie à l'employé et au représentant de l'employé sur demande.
- 8.21 Si les résultats formels de l'enquête imposent une mesure disciplinaire, cette décision devra être rendue à l'intérieur de quinze (15) jours de calendrier de la date de conclusion de l'enquête, et l'employé sera avisé par téléphone ou en personne avec une confirmation par écrit de la raison par courrier certifié ou recommandé avec une copie additionnelle envoyé au représentant de l'employé. Un avis en personne ou par téléphone sera suffisant pour être considéré rendu à l'intérieur d'une période de quinze (15) jours de calendrier pour les limites de temps prescrites à cet article.
- 8.22 Si les résultats de l'enquête n'imposent aucune mesure disciplinaire, toutes charges ou allégations en relation avec cette affaire, entrées au dossier de l'employé, devront être retirées.
- 8.23 Les témoins, à qui l'employeur demande d'être présents lors d'une enquête, recevront une compensation pour toutes les heures de travail perdues, et en plus, seront remboursés pour toutes les dépenses raisonnables encourues pour chaque jour de l'enquête. Quand il n'y aura pas d'heures de travail perdues, ils seront payés pour le temps pendant lequel ils ont dû assister à l'enquête, un minimum de quatre (4) heures ou une demi-journée, selon le cas, devra être payé au taux de salaire applicable pour le dernier quart de travail effectué.
- 8.24 Quand un employé impliqué dans une enquête formelle ne reçoit pas de mesure disciplinaire, l'employé recevra une compensation pour toutes les heures de travail perdues. En plus, l'employé sera remboursé pour les dépenses nécessaires et raisonnables encourues pour chaque jour de l'enquête. Quand aucun temps n'a été perdu, l'employé devra être payé pour le temps pendant lequel il a assisté à l'enquête, un minimum de quatre (4) heures ou une demi-journée, selon le cas, pour chaque jour de l'enquête au taux de salaire applicable pour le dernier quart de travail effectué.

- 8.25 Les employés ordonnés d'assister à une enquête avant, pendant ou après la fin de leur journée de travail, seront payés pour tout temps continu comme s'ils étaient en devoir.
- 8.26 Toute mesure disciplinaire pourra être soumise à la procédure de grief et à l'arbitrage.

9.00 DESCRIPTION DES POSTES

- 9.01 Cette convention collective est différente de toute autre convention collective. Elle est conçue de façon à permettre la flexibilité dans un environnement de chemin de fer local ou régional, tout en fournissant un niveau de sécurité aux employés, des termes d'emploi et de l'ordre comme dans une convention collective traditionnelle.
- 9.02 Le terme "début des opérations" utilisé dans cette convention collective signifie le 28 septembre 1996.
- 9.03 La procédure de formation s'applique de la façon suivante:
- a) Les employés intéressés à la formation dans un département doit indiquer sur sa demande le poste où il désire être formé dans le département que celui-ci a choisi. S'il y a plus d'un employé qui désire le poste, l'ancienneté déterminera qui sera en formation sur le poste. Il est bien entendu qu'il peut y avoir plus d'un employé en formation si l'employeur en détermine le besoin.
 - b) L'employé doit se conformer au standard de formation pour que celui-ci, après sa formation, puisse être capable d'effectuer le travail de façon convenable.
 - c) Après la période de formation, les employés retournent à leur poste régulier avec une attestation de formation et de qualification.
 - d) Le syndicat sera consulté relativement à l'affectation des stagiaires aux formateurs pendant la formation en cours d'emploi. Un employé qui ne réussit pas à se qualifier ou qui échoue à l'examen de qualification, peut reprendre la formation ultérieurement, avec l'accord de l'employeur et du syndicat.
 - e) Les employés qui doivent suivre une formation à l'extérieur de leur gare d'affectation et qui doivent parcourir plus de 100 km seront avisés au moins quarante-huit (48) heures avant la formation prévue.
- 9.04 **Service Exploitation (personnel des trains), notamment :**
- Mécanicien de locomotive
 - Chef de train
- Service de la mécanique, notamment :**
- Agent d'entretien, équipement
 - Agent d'entretien adjoint, Équipement

Ingénierie, notamment :

- Contremaître, Entretien de la voie
- Contremaître adjoint, Entretien de la voie
- Conducteur de camion-grue
- Conducteur de machines, Entretien de la voie
- Pontier, Saint-Jean
- Technicien
- Agent d'entretien en signalisation
- Agent d'entretien en signalisation adjoint
- Agent de la voie
- Contremaître, Ponts et bâtiments
- Contremaître adjoint, Ponts et bâtiments
- Mécanicien, Entretien de la voie

L'employeur établira une liste d'ancienneté qui sera affichée le 1^{er} novembre de chaque année pour les postes occasionnels et saisonniers de contremaître du chasse-neige et de contremaître adjoint du chasse-neige. Lorsqu'un employé du service Ingénierie est responsable du déneigement, il est rémunéré au taux le plus élevé entre celui de contremaître adjoint, Entretien de la voie et son taux actuel. Lorsqu'un employé du service Ingénierie aide l'employé responsable du déneigement, il est rémunéré au taux de conducteur de machines, Entretien de la voie.

- 9.05 Il est convenu que durant la vie de la présente convention collective certains postes peuvent être ajoutés ou soustraits de ces départements. Si de nouveaux postes doivent être ajoutés, pour ce faire, il doit y avoir une entente au préalable entre l'employeur et le syndicat afin de déterminer le taux de salaire du poste.
- 9.06 Les employés désirant entrer au service de l'Exploitation, Mécanique ou Ingénierie commenceront une série de programmes de formation afin d'obtenir une certification. La certification suivra une période prédéfinie de formation dans les départements de la Mécanique, de l'Ingénierie et de l'Exploitation. Une fois la série de programmes de formation terminée, l'employé sera réputé qualifié sur la liste d'ancienneté prévue à l'Annexe 2.
- 9.07 Les employés d'expérience qui ont été embauchés au début des opérations établiront leur ancienneté et seront démontrés "Qualifiés" dans le département pour lequel ils ont été engagés.
- 9.08 Les employés travaillant ou détenant une ancienneté dans un secteur requérant une certification ou gérée par une agence régulatrice où un processus de certification de l'industrie est requis pour se soumettre avec L'AAR, FRA, Transport Québec ou Transport Canada, si applicable, les règles et réglementations incluant des classes et des voyages de rafraîchissements, examen médicaux et test seront payés par l'employeur.

9.09 Lorsqu'un employé est en formation sur un poste autre que le sien, il sera rémunéré au taux du poste pour lequel il est en formation.

9.10 Lorsque la Compagnie affecte un employé à la formation d'un nouvel employé, elle accepte de verser à l'employé affecté à la formation une prime de 15 \$ pour chaque jour où il est affecté à la formation d'un nouvel employé.

10.00 TAUX DE SALAIRES

	2022 7%	2023 4%	2024 4.5%	2025 3%	2026 3%
Transport					
Mécanicien de locomotive	\$ 39.023	\$ 40.584	\$ 42.410	\$ 43.682	\$ 44.992
Chef de train	\$ 36.755	\$ 38.225	\$ 39.945	\$ 41.143	\$ 42.377
	2022 7%	2023 4%	2024 4.5%	2025 3%	2026 3%
Ingénierie					
Contremaître, Entretien de la voie	\$ 30.741	\$ 31.971	\$ 33.410	\$ 34.412	\$ 35.444
Contremaître adjoint, Entretien de la voie	\$ 28.890	\$ 30.046	\$ 31.398	\$ 32.340	\$ 33.310
Conducteur de machines	\$ 27.959	\$ 29.077	\$ 30.385	\$ 31.297	\$ 32.236
Pontier, Saint-Jean	\$ 30.741	\$ 31.971	\$ 33.410	\$ 34.412	\$ 35.444
Agent d'entretien en signalisation	\$ 30.741	\$ 31.971	\$ 33.410	\$ 34.412	\$ 35.444
Agent d'entretien en signalisation adjoint	\$ 25.134	\$ 26.139	\$ 27.315	\$ 28.134	\$ 28.978
Agent de la voie	\$ 27.028	\$ 28.109	\$ 29.374	\$ 30.255	\$ 31.163
Contremaître, Ponts et bâtiments	\$ 30.741	\$ 31.971	\$ 33.410	\$ 34.412	\$ 35.444
Contremaître adjoint, Ponts et bâtiments	\$ 28.890	\$ 30.046	\$ 31.398	\$ 32.340	\$ 33.310
Mécanicien, Entretien de la voie	\$ 30.741	\$ 31.971	\$ 33.410	\$ 34.412	\$ 35.444
Conducteur de camion-grue	\$ 28.890	\$ 30.046	\$ 31.398	\$ 32.340	\$ 33.310
Technicien	\$ 32.892	\$ 34.208	\$ 35.747	\$ 36.819	\$ 37.924
Mécanique					
Agent d'entretien, équipement	\$ 30.741	\$ 31.971	\$ 33.410	\$ 34.412	\$ 35.444
Agent d'entretien adjoint, Équipement	\$ 27.028	\$ 28.109	\$ 29.374	\$ 30.255	\$ 31.163

10.02 L'horaire de travail attribué par l'employeur aux agents d'entretien en signalisation prévoit qu'ils seront en disponibilité du lundi à 7 h au lundi suivant à 7 h.

Lorsqu'il est prévu qu'un employé est en disponibilité, il sera payé une (1) heure à son taux normal du lundi au vendredi, quatre (4) heures à son taux normal les samedis, dimanches et jours fériés afin de tenir compte de sa disponibilité.

- 10.03 Lors des congés personnels, des fonctions de juré, etc., le taux journalier autre que pour les employés itinérants est de huit (8) fois le taux horaire normal de son poste. Le temps supplémentaire ne sera pas payé pour cette raison.
- 10.04 En déterminant les nouveaux taux horaires ou taux journaliers, les fractions de .5 cents ou plus ont été arrondies à la cent la plus proche et les fractions de moins de .5 cent ont été laissées tomber.
- 10.05 Les taux journaliers applicables aux employés itinérants devront constituer le paiement maximum pour une journée de travail allant jusqu'à huit (8) heures de travail. Si un employé itinérant travaille moins de quatre (4) heures, il sera payé pour une demi-journée. Si un employé itinérant travaille plus de (4) heures, il sera payé à son taux journalier régulier.

Les employés itinérants qui travaillent plus de huit (8) heures durant leur quart de travail un huitième (1/8) de leur taux journalier régulier majoré de 50%.

Un employé itinérant est un employé faisant partie du département de l'Exploitation.

- 10.06 Dans le cas où un employé itinérant a été en devoir pour huit (8) heures ou plus et toutes tâches normales mais non limitées à la préparation de leurs locomotives pour le prochain quart de travail, ce n'est pas l'intention de demander à ces employés d'accomplir des tâches supplémentaires dans d'autres secteurs sauf dans des situations exceptionnelles ou dans le cas d'une urgence.
- 10.07 Les employés qui travaillent en service combiné ou une combinaison des postes dans un quart de travail, recevront le taux le plus élevé des postes travaillés pour tout le quart de travail.

10.08

(A) Horaire de travail pour les employés non itinérants

- i. Tous les employés de l'Ingénierie et de la Mécanique seront payés sur une base réelle à leur taux horaire jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour. Leur taux horaire sera majoré de 50% du taux régulier en vigueur après la huitième heure travaillée incluant le temps effectué durant les jours de repos et les jours fériés. Les jours de repos et les jours fériés seront également majorés de 50%.
- ii. Avec l'accord du syndicat, l'employeur se réserve le droit d'affecter les employés de l'Ingénierie et de la Mécanique à une semaine de travail de cinq (5) jours de huit (8) heures par jour ou de quatre (4) jours de dix (10) heures par jour. Ces employés auront droit à une pause-repas payée de trente (30) minutes.
- iii. La semaine normale de travail pour les employés de l'Ingénierie est de quatre (4) jours de dix (10) heures par semaine ou cinq (5) jours de huit (8) heures

par semaine, du lundi au vendredi, commençant entre 6h00am et 9h00am et se terminant huit (8) ou dix (10) heures plus tard, selon le cas. L'employeur peut imposer un nouvel horaire par voie d'affichage qui sera offert par ordre d'ancienneté et imposé par ordre inverse d'ancienneté.

(B) Horaire de travail pour les employés itinérants affectés au service de triage et de train de manœuvre

- i. La semaine de travail pour les employés itinérants affectés au service de triage et train de manœuvre se compose de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures ou moins par jour et deux (2) jours de repos consécutifs. La semaine de travail est établie en fonction des besoins de service de l'employeur.
- ii. Pour les employés en affectation régulière de triage et train de manœuvre, la semaine de travail commence le premier jour de l'affectation indiquée sur le bulletin d'affichage.
- iii. La journée normale de travail pour les affectations de triage et de train de manœuvre (Roadswitcher) ou équipe facultative (extra yard) seront de huit (8) heures et moins. Tout travail effectué en sus de la huitième (8^e) heure est rémunéré à la minute au taux horaire calculé conformément à l'article 10.05. L'employé ne peut refuser d'effectuer du temps supplémentaire alors que la tâche fait partie de son affectation normale et peut être complétée à l'intérieur d'un délai raisonnable. Dans tous les autres cas, l'employeur s'engage à respecter les termes de l'article 10.09.
- iv. Les employés itinérants en affectation régulière de triage ou train de manœuvre effectuant une sixième (6^e) affectation ou plus au cours de la même semaine de travail sont payés à leur taux journalier.
- v. Les employés affectés au triage et au service de train de manœuvre (Roadswitcher) seront avisés au moins quarante-huit (48) heures à l'avance s'ils doivent travailler lors d'un jour férié.

(C) Horaire de travail pour les employés itinérants en voie principale:

- i. La journée normale de travail pour les employés en voie principale est de huit (8) heures ou moins. Tout travail effectué en sus de la huitième (8^e) heure est rémunéré à la minute en conformité avec l'article 10.05.
- ii. L'employé en service de voie principale qui a atteint son port d'attache ou son port d'attache éloigné sera seulement requis de compléter la tâche qui est normalement considérée comme faisant partie de son affectation normale. Un trajet aller-retour peut constituer une affectation normale. Dans tous les autres cas, l'employeur s'engage à respecter les termes de l'article

10.09.

- iii. Les normes et règlements afférents aux heures maximales de service pour les employés itinérants seront respectés en tout temps.

10.09 La distribution du temps supplémentaire s'effectuera de la façon suivante:

- a) Aux employés qui exécutent normalement le travail et qui sont présents sur les lieux au moment où le temps supplémentaire est requis.
- b) Si aucun employé n'accepte le temps supplémentaire requis, il sera distribué parmi les employés qualifiés par ordre d'ancienneté.
- c) Il est convenu que le temps supplémentaire est sur une base volontaire et il est également convenu que si un employé refuse le temps supplémentaire, le temps supplémentaire sera considéré effectué, donc impossible à réclamer par cet employé.
- d) Par contre, dans un cas d'urgence, force majeure ou de situation hors du contrôle de l'employeur, le temps supplémentaire sera obligatoire à la demande de l'employeur et les termes prévus à l'article 10.09 a), b) et c) seront non avenant. Pour les fins du présent article, une «force majeure» se définit comme tout événement imprévisible et incontrôlable qui empêche quelqu'un de remplir ses obligations.

10.10 L'employeur se réserve le droit d'ajouter des postes et avisera le syndicat avant de faire les ajouts afin de s'entendre sur les taux de salaire ainsi que le département pour ces nouveaux postes. Sauf si consenti autrement, tous les termes et conditions de cette Convention Collective s'appliquent pour tous les nouveaux postes. Dans le cas où de nouveaux postes sont ajoutés, les employés actuels auront la possibilité de suivre une formation pour ces postes. Ceci par contre, n'exclut pas l'embauche de gens qualifiés et d'expérience de l'extérieur de la Compagnie pour couvrir ces nouveaux postes. Mais les employés actuels auront la priorité pour couvrir ces postes.

10.11 Lorsqu'un employé du département de l'Ingénierie effectue les tâches reliées à la soudure, il sera rémunéré au taux le plus élevé entre celui d'assistant contremaître entretien de la voie et du poste qu'il occupe normalement.

11.00 DROIT D'ANCIENNETÉ

11.01 Tous droits d'ancienneté des employés établis depuis le début des opérations ou durant les termes de la convention collective précédente, sont maintenus et accumulés tels que spécifié sur les listes d'ancienneté prévue à l'Annexe 2 (Transport-ingénierie, mécanique et signaux) et acceptée par l'employeur et le syndicat. Note: Le mémoire d'entente conclu le DATE gouvernera la création des listes d'ancienneté. Ce mémoire

d'entente décrit le principe de droit unique de transfert.

- 11.02 L'employeur et le syndicat reconnaissent que la sécurité de l'emploi augmente en proportion des années de service. Il est reconnu que l'ancienneté prévaudra pour l'obtention de postes vacants, mise à pied, rappel au travail et vacances annuelles.
- 11.03 L'ancienneté de chaque nouvel employé sera établie seulement après une période de probation de 90 jours de travail à partir de la date de son entrée en service. Le nom de cet employé n'apparaîtra pas sur la liste d'ancienneté avant que cette période de probation soit terminée rétroactif à la date de son entrée en service. Durant cette période, l'employé ne pourra pas avoir recours à la procédure de grief advenant une mise à pied ou son congédiement.
- 11.04 Les employés avec la même date d'ancienneté seront placés sur la liste d'ancienneté par tirage au sort. La procédure du tirage au sort sera établie d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat lorsque requis.
- 11.05 Toutes les anciennetés établies selon les termes de la convention collective seront maintenues et accumulées durant:
- a) Une mise à pied pour une période égale à l'ancienneté de l'employé précédant sa mise à pied avec un minimum de 12 mois et un maximum de 60 mois. Pour être éligible au minimum de 12 mois, l'employé devra avoir travaillé un minimum de trois (3) mois;
 - b) Une période d'absence de 60 mois ou moins consécutifs pour maladie, accident ou accident de travail avec justification médicale;
 - c) Un congé autorisé;
 - d) Les absences pour service dans les forces armées canadiennes ou les postes officiels pour le Gouvernement Provincial ou Fédéral d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat;
 - e) Un congé de maternité ou de paternité tel que prévu par la loi en vigueur;
 - f) Une extension du congé de maternité ou de paternité par un congé autorisé.
- 11.06 Un employé perdra son ancienneté et son nom sera rayé de la liste d'ancienneté si:
- a) L'employé quitte volontairement l'emploi de la Compagnie.
 - b) L'employé est congédié pour juste cause et qu'il n'est pas réhabilité selon les termes de la convention collective.
 - c) L'employé mis à pied refuse de se présenter au travail dans les trente (30) jours

de calendrier suivant la réception d'un avis de rappel au travail par l'employeur, sous pli recommandé, à sa dernière adresse connue, avec un copie conforme au syndicat.

d) L'employé s'absente pour cause de maladie, accident ou accident de travail pour une période excédant 60 mois consécutifs.

11.07 L'employeur maintiendra les listes d'ancienneté à jour et celles-ci seront affichées sur les tableaux au port d'attache le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année. L'employé peut contester lesdites listes dans les trente (30) jours suivant l'affichage.

11.08 L'employeur remettra au syndicat le nom et les coordonnées de tout nouvel employé dans les 10 jours ouvrables après son entrée en service.

11.09

a) Tous les employés qui occupent des postes de supervision auprès de l'employeur, ou qui peuvent en occuper, et qui figurent sur la liste de l'annexe I conservent leur ancienneté et continuent de cumuler leur ancienneté pendant une période de quatre (4) mois au même niveau que les autres employés. Après une période de quatre (4) mois dans un poste de supervision, l'employé perd son ancienneté.

b) Advenant une réduction du personnel cadre, démotion ou autre, engendrée par l'employeur, le personnel cadre affecté pourra exercer son ancienneté pour déplacer un autre employé s'il est qualifié et si son ancienneté le lui permet.

c) Un employé qui occupe un poste de cadre chez l'employeur et qui, de sa propre initiative, décide d'exercer son ancienneté pour déplacer un autre employé, s'il est qualifié et si son ancienneté le lui permet, ne pourra jouir de ce privilège prévu à l'article 11.09 a) qu'une seule fois.

d) L'employé qui occupe un poste de cadre chez l'employeur paye ses cotisations syndicales (à compter de la signature de la présente convention), bien qu'il n'aura aucun droit de participation ni de vote aux assemblées syndicales.

11.10 Un poste devient vacant à la suite du décès, de la retraite, de l'abandon, du congédiement, de la promotion, de la mutation permanente ou de la rétrogradation de l'employé titulaire du poste, ainsi qu'à la suite de la création d'un nouvel emploi ou d'un nouveau poste.

11.11 Lorsque l'employeur désire combler un poste vacant, la procédure suivante s'applique:

a) Le poste doit être affiché pendant sept (7) jours de calendrier sur les tableaux d'affichage au port d'attache à Mégantic, Lennoxville, Sherbrooke, Bromont, Cowansville et Farnham. L'affichage doit mentionner le titre du poste à combler, s'il s'agit d'un poste temporaire ou permanent, le taux de salaire en vigueur, l'horaire

de travail, l'endroit du poste et la date d'entrée en vigueur. Le statu quo est maintenu pour les employés itinérants.

- b) L'employé qui désire postuler sur ce poste vacant doit remplir un formulaire prévu à cet effet et le faire parvenir à l'employeur avec une copie au syndicat. Si l'employé change de département il établira une nouvelle date d'ancienneté dans ce département. Cette perte d'ancienneté n'affectera pas son droit au nombre de semaines de vacance établie par sa date d'entrée en service. Son choix de vacance se fera en respect de sa nouvelle date d'ancienneté dans son nouveau département. Pour les cas de maladie et/ou accidents nécessitant un accommodement, le salarié pourra être transféré dans un autre département, sans perte d'ancienneté et des droits s'y rattachant et sans affecter le droit unique du salarié de changer de département.
- c) Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'expiration de la période d'affichage et de la période de vacance qui pourrait être créée par cet affichage, l'employeur affiche le résultat du poste affiché et le résultat de toute autre vacance subséquente créée par cet affichage avec une copie au syndicat. Le poste sera octroyé par ordre d'ancienneté à l'employé qualifié qui a posé sa candidature pour le poste vacant.
- d) Si un employé est absent de son travail lors de l'affichage d'un poste vacant, Il peut, à son retour, réclamer le poste vacant si son ancienneté le lui permet.
- e) À l'exception des employés itinérants, advenant le cas qu'aucun employé n'ait soumis sa candidature pour un poste vacant, l'employeur doit suivre la procédure de rappel au travail avant d'embaucher un nouvel employé pour combler le poste vacant.
- f) Si un mécanicien de locomotive ou un chef de train est requis à un port d'attache, ce poste sera comblé en commençant par l'employé senior, s'il le désire, jusqu'au junior de ce port d'attache ou port d'attache extérieur qui en fait la demande. Le junior sera dans l'obligation de l'accepter si aucun employé ne désire le poste.

Si aucun employé n'est en mesure de combler le poste, ce poste sera comblé par un employé d'un port d'attache extérieur en commençant par l'employé sénior, s'il le désire, jusqu'au junior du port d'attache extérieur. Le junior sera dans l'obligation de l'accepter si aucun autre employé ne désire le poste. Dans ce cas, l'employé provenant du port d'attache extérieur aura droit aux dépenses prévues à l'article 17.00.

11.12 À l'exception des employés itinérants, l'employeur peut affecter un employé jusqu'à ce que le poste vacant soit couvert conformément à l'article 11.11, si le poste vacant est pour une durée d'au moins trente (30) jours.

11.13 Après la période de trente (30) jours stipulée à l'article 11.12, l'employeur est tenu

d'afficher le poste vacant.

- 11.14 Advenant le cas qu'un poste devienne vacant temporairement, pour une période excédant trente (30) jours ouvrables, suite à une absence signifiée par écrit pour raison de maladie, maternité, congé parental, accident ou accident de travail ou pour un congé sans solde autorisé, l'employeur affichera le poste
- 11.15 La préférence sera accordée à l'employé qualifié par ordre d'ancienneté pour l'attribution des postes temporaires vacants.
- 11.16 L'employé qui obtient un poste temporaire conformément l'article 11.15 pourra poser sa candidature sur un poste permanent si un tel poste est affiché pendant qu'il est affecté à un poste temporaire.
- 11.17 Au retour de l'employé absent tel que défini à l'article 11.14, celui-ci reprend son poste régulier et l'employé affecté temporairement à ce poste retourne à son poste précédent et ainsi de suite.
- 11.18 Lors d'une réduction des effectifs ou de mise à pied, les déplacements doivent se faire le jour ouvrable suivant l'avis de réduction donné par l'employeur et la procédure suivante s'appliquera:
- a) L'employé dont le poste est fermé de façon permanente ou temporaire devra aviser son superviseur en indiquant quel employé il désire déplacer selon son ancienneté dans son département et sur un poste pour lequel il est qualifié.
 - b) S'il n'y a aucun poste disponible dans son département, il peut déplacer un employé dans un autre département s'il est qualifié pour le poste et que son ancienneté le lui permet.
 - c) Si l'employé n'a aucune formation dans un autre département que le sien, l'employeur doit lui donner une formation dans un autre département selon les besoins de l'employeur et si son ancienneté le lui permet et ce, à condition que l'employé ait un minimum de 3 ans de service chez l'employeur. L'employeur peut limiter cette obligation à deux employés en formation même si d'autres employés qualifiés sont disponibles, en vertu de la présente disposition.
 - d) Tous les employés ont la possibilité de postuler à un poste de l'Exploitation, de l'Ingénierie et de la Mécanique. Une fois la formation complétée, en toutes circonstances, l'ancienneté est respectée.
- 11.19 Le rappel après une mise à pied se fera par ordre d'ancienneté, à l'inverse de la procédure de mise à pied. Un employé qui est rappelé au travail pour moins de trente (30) jours peut refuser ce rappel sans perte d'ancienneté.

12.00 NOUVELLES ACQUISITIONS

- 12.01 À moins d'une directive contraire d'un gouvernement ou d'une agence gouvernementale autorisée. Si la compagnie, une filiale ou une nouvelle filiale acquiert des voies ou territoires supplémentaires au Québec et que les voies ou territoires acquis incluent l'embauche d'employés actifs sur ses voies ou territoires, ils deviendront assujettis aux termes et conditions de cette convention collective. Les employés embauchés au moment de l'acquisition seront placés au bas de la liste d'ancienneté de la compagnie de CMQR Chemin de fer Centre du Maine et Québec à moins que l'une des conditions d'une telle acquisition requière des droits ancestraux pour les employés qui opéreront sur le territoire acquis. L'employeur s'engage à ne pas influencer aucune demande de protection ou de droit ancestraux pour les employés requis d'opérer sur le nouveau territoire acquis.
- 12.02 Une combinaison d'opérations de train qui se chevauche entre les territoires peut être établie avec le millage ou sur une base horaire au pro rata pour égaliser entre les groupes d'employés.
- 12.03 Si l'employeur initie un changement majeur ou un déplacement de son exploitation tel qu'elle existe au 1er janvier 2005, l'employeur s'engage à négocier avec le syndicat, les modalités de compensations pour les employés affectés.

13.00 AFFECTATIONS

- 13.01 Deux listes de réserve sont en place pour les mécaniciens de locomotive et chef de train. Le mécanicien de locomotive, lorsqu'il est appelé pour occuper le poste de chef de train, reçoit le salaire de mécanicien de locomotive, sauf lorsqu'il a volontairement choisi d'occuper le poste de chef de train, alors qu'il aurait pu occuper le poste de mécanicien de locomotive.
- 13.02 L'employeur et le syndicat peuvent établir des ports d'attaches, listes de services non-assignés et liste de réserve pour les mécaniciens de locomotive et chef de train/utilité respectivement. Dépendamment des besoins des services, l'employeur peut établir des ports d'attaches (district) et liste de réserve à d'autres endroits avec l'accord du syndicat. Les ports d'attache pour les employés itinérants sont Farnham et Sherbrooke. Pour le service non assigné (pool), Sherbrooke, Mégantic et Jackman sont des ports d'attache éloignés pour les employés de Farnham et Sherbrooke.
- 13.03 Toutes les affectations devront être comblées par les services non-assignés et liste de réserve, sur une base de premier arrivé, premier appelé. Si une vacance survient dans les services assignés ou non-assignés, l'employé sur la liste de réserve sera appelé pour combler ce poste. Si ce poste reste ouvert pour sept jours ou plus un employé pourra réclamer ce poste en commençant par le senior en ancienneté s'il le désire.

Si ce poste est réclamé par un employé à la 7^e journée et il l'obtient, ce poste lui appartiendra jusqu'au retour de l'employé absent.

- 13.04 Lorsqu'une absence d'une durée de sept (7) jours ou plus est connue, un employé peut réclamer le poste de l'employé absent selon son ancienneté et ses qualifications et ce, dès la première journée. La période de sept (7) jours débute dès l'absence de l'employé.

L'employé qui, en raison de son ancienneté, a le droit de réclamer dans pareil cas, mais qui n'exerce pas ce droit à la première occasion, perd son droit d'occuper le poste à moins d'avoir fait l'objet d'une supplantation ou d'une mise à pied.

- 13.05 L'employeur et le syndicat peuvent maintenir un nombre suffisant d'employés dans les services réguliers, non-assignés et les listes de réserve pour protéger le service et allouer des vacances et des absences raisonnables.

- 13.06 Tous les postes du service Exploitation seront affichés de nouveau deux fois par année, en avril et en novembre, dans tous les secteurs, y compris les postes de travail non assignés, le service assigné et la liste de réserve, afin de permettre aux employés de faire valoir leur ancienneté pour un autre poste.

- 13.07 Tous les employés pourront se mettre en disponibilité avec le bureau d'appel deux (2) heures avant la fin de leur quart de travail.

- 13.08 Les employés itinérants affectés en service de train de voie principale (Pool) et les employés affectés à la liste de réserve (Spare list) seront garantis un minimum de dix (10) journées par période de paie au taux journalier.

- 13.09 À l'exception du temps de repos prévu à l'article 14.13 de la présente convention collective, les employés itinérants ne seront pas éligibles à la garantie prévue à l'article 13.09 s'ils s'absentent du travail pour toute autre raison, telles que manquer un appel, maladie et accident de travail.

Les employés itinérants ne seront pas pénalisés pour tout congé prévu à la présente convention collective et payé par l'employeur ou si l'employé exerce ses droits d'ancienneté sur une autre affectation, tel que prévu à la convention collective.

“CMQ déploiera tous les efforts afin d’accommoder une journée de vacance ou un congé personnel aux employés afin que ceux-ci n’aient pas à prendre une journée sans solde ou qu’il ne perde pas la garantie de la liste de réserve.”

14.00 PROCÉDURES D'APPEL

- 14.01 L'employé devra se munir d'un téléphone, téléphone cellulaire ou d'une pagette afin d'être appelé et rejoint en tout temps. Il devra fournir ces numéros à l'employeur.

- 14.02 L'employé devra être normalement appelé au moins deux (2) heures avant l'heure requise pour son quart de travail, excepté dans des cas où les circonstances l'empêchent. Dans un tel cas, l'employé sera requis de se présenter le plus tôt possible sécuritairement. Quand l'employé doit se rapporter à l'extérieur pour son quart de travail, l'employé aura droit aux dépenses prévues à l'article 17.00.
- 14.03 Les employés de la liste de réserve-couvriront les affectations régulières, les affectations non-assignées ainsi que la liste de réserve.
- 14.04 Il y a deux listes de réserve à Farnham. Une pour les mécaniciens de locomotive et une pour les chefs de train. Selon les besoins, l'employeur peut créer à Sherbrooke une liste de réserve des chefs de train, des mécaniciens de locomotives ou les deux.
- 14.05 Les employés sur les listes de réserves mentionnées à l'article 14.04, seront appelés sur une base de premier arrivé, premier appelé.
- 14.06 Si un mécanicien de locomotive ou un chef de train est requis à un port d'attache, ce poste sera comblé en commençant par l'employé senior, s'il le désire, jusqu'au junior de ce port d'attache ou port d'attache extérieur qui en fait la demande. Le junior sera dans l'obligation de l'accepter si aucun employé ne désire le poste.
- Si aucun employé n'est en mesure de combler le poste, ce poste sera comblé par un employé d'un port d'attache extérieur en commençant par l'employé senior, s'il le désire, jusqu'au junior du port d'attache extérieur. Le junior sera dans l'obligation de l'accepter si aucun autre employé ne désire le poste. Dans ce cas, l'employé provenant du port d'attache extérieur aura droit aux dépenses prévues à l'article 17.00.
- 14.07
- a) L'employé sera "hors service" ou "malade", pour une période minimum de douze (12) heures.
 - b) L'employé qui "manque" ou "refuse" un appel, sera placé sur la liste au retour de l'employé qui a été appelé pour ce poste, et sera placé derrière celui-ci ou 12 heures après.
 - c) L'employé qui "manque" ou "refuse" un appel peut, après douze (12) heures d'attente pour son propre poste, se mettre en disponibilité. S'il n'y a aucun employé disponible, le douze (12) heures sera appliqué à la discrétion de l'employeur.
- 14.08 Un employé ne pourra se mettre "hors service" s'il n'y a pas assez d'employés disponibles sur la liste de réserve, sauf en situation d'urgence ou maladie.
- 14.09 Un employé itinérant qui est appelé pour travailler et voit son appel annulé avant de s'être rapporté au travail, sera payé deux (2) heures sur la base de 1/8 de son taux journalier régulier, tel que prévu à l'article 10.01.

- 14.10 Un employé itinérant qui est appelé pour travailler et voit son appel annulé après s'être rapporté au travail, sera payé quatre (4) heures sur la base de 1/8 de son taux journalier régulier, tel que prévu à l'article 10.01.
- 14.11 Un employé itinérant qui, pour cause d'une erreur du bureau d'appel, n'a pas été appelé alors qu'il aurait dû être appelé, sera rémunéré pour une demi-journée calculée au taux journalier prévu à l'article 10.01 tout en conservant son tour de départ. Par contre, s'il ne travaille pas au cours de cette journée en raison d'une erreur du bureau d'appel, il sera rémunéré pour une (1) journée complète calculée au taux journalier prévu à l'article 10.01, tout en conservant son tour de départ.
- 14.12 La liste d'appel sera affichée à toutes les fins de quart de travail à l'endroit du registre des bulletins, toutes les 8 heures.
- 14.13
- a) Les employés itinérants de retour à leur port d'attache à la fin d'un quart de travail de moins de huit (8) heures pourront, s'ils le désirent, s'inscrire en repos pour une période maximale de huit (8) heures et minimale de cinq (5) heures.
 - b) Les employés itinérants de retour à leur port d'attache à la fin d'un quart de travail de plus de huit (8) heures, pourront, s'ils le désirent, s'inscrire en repos pour une période de douze (12) heures.
 - c) Un employé itinérant qui est loin de son port d'attache pour une durée de plus de trente-six (36) heures pourra, s'il le désire, s'inscrire en repos pour une période de quatorze (14) heures.
- Pour les fins de cet article, le calcul de la durée pendant laquelle un employé est loin de son port d'attache débute lorsque l'employé se rapporte initialement à son port d'attache et se termine lorsque l'employé réintègre son port d'attache à la fin de son affectation.
- 14.14 Les employés itinérants arrivant à leur port d'attache éloigné après un quart de travail d'au moins 8 heures, pourront, s'ils le désirent, s'inscrire en repos pour une période de 8 heures ou moins.
- 14.15 La période de repos prévue à l'article 14.13 et 14.14 n'inclut pas le temps d'appel prévu à l'article 14.02.
- 14.16 Les articles 14.13 et 14.14 ne s'appliquent pas après un déplacement haut-le-pied.
- 14.17 L'employé peut s'inscrire en période de repos à l'intérieur d'un délai de deux (2) heures suivant la fin de son quart de travail. Si l'employé décide de se prévaloir de ce privilège, il ne pourra prétendre à aucun droit d'être affecté. Le nom de l'employé est automatiquement remis sur la liste à l'expiration de ce délai.

- 14.18 Malgré les périodes de repos prévues aux articles 14.13 et 14.14, l'employé en service assigné devra en tout temps être disponible pour son affectation régulière.

15.00 TAUX D'EMBAUCHE PROGRESSIF

- 15.01 Tout nouvel employé embauché sera payé à 80% du salaire du poste ou qualification pour lequel il a été embauché.
- 15.02 Le salaire d'un nouvel employé stipulé à l'article 15.01 sera augmenté progressivement de 5% tous les 6 mois à partir de la date de son embauche.
- 15.03 L'employeur peut embaucher un nouvel employé au taux salarial maximum du poste, mais jamais à un taux supérieur de ce poste.
- 15.04 Tout mois de calendrier dans lequel un employé ne travaille pas dû à un congé autorisé, absence volontaire ou suspension, ne devrait pas compter envers l'achèvement de la période de vingt-quatre (24) mois.
- 15.06 Un employé qui pose sa candidature sur un poste affiché à un taux de salaire inférieur au sien et obtient ce poste, recevra le salaire du poste affiché qu'il a obtenu.

16.00 AVANTAGES SOCIAUX

- 16.01 L'employeur s'engage à maintenir le programme d'assurance présenté au syndicat en date du 4 avril 2012 pour tous les employés en vigueur à la signature de la convention collective. L'employeur fournira une copie du programme d'assurance au syndicat.
- 16.02 L'employeur s'engage à maintenir le régime de retraite pour tous les employés en vigueur le 31 décembre 1999.

17.00 DÉPENSES DE DÉPLACEMENT

- 17.01 Les employés itinérants en fin de service retenus à un terminal autre que leur terminal de départ pour plus de quatorze (14) heures, seront payés sur un taux horaire à un huitième (1/8) de leur taux de base journalier commençant une minute après la quatorzième (14ième) heure et ce jusqu'à ce qu'ils soient appelés pour travailler. Cet article prendra effet à la signature de l'entente.
- 17.02 Les employés qui seront appelés à couvrir une affectation à l'extérieur de leur terminal, seront compensés pour leurs dépenses d'automobile et frais de repas, ainsi que le logement fourni par l'employeur, si appelés pour deux jours ou plus. Cette option sera

choisie par l'employé s'il veut voyager à tous les jours avec son automobile ou opte pour le logement. Dans ce cas, l'employé aura droit aux dépenses prévues à l'article 17.00.

- 17.03 Les employés itinérants en fin de service, retenus à un terminal autre que leur terminal de départ, pour une période de plus de quatre (4) heures, auront droit à une indemnité de repas de 12,70\$ pour l'année 2016 et de \$12.85 à partir du 1 janvier, 2017. Une indemnité de repas additionnelle sera allouée pour toutes périodes additionnelles de huit (8) heures.
- 17.04 Les employés requis de se rapporter pour un quart de travail à un point autre que leur terminal de départ et auxquels l'employeur ne fournit pas le transport, recevront, pour l'utilisation de leur véhicule à partir de leur terminal de départ, l'indemnité prévue par les lois fiscales applicables. L'indemnité pour le kilométrage parcouru sera ajustée au moment où les modifications apportées aux lois fiscales entreront en vigueur.
- 17.05 L'employé requis de se rapporter pour un quart de travail à un point autre que leur terminal de départ soit par automobile ou autre, sera rémunéré à son taux horaire ou à un taux horaire établi sur la base de 1/8 du taux journalier, selon le cas, sur le temps établi par l'employeur et le syndicat.
- 17.06 L'employé requis de couvrir une affectation à l'extérieur de son terminal pour deux jours ou plus aura droit à des dépenses de repas de 37.50\$ par jour à compter du 1er janvier 2006 et de 40\$ par jour à compter du 1er janvier 2008.
- 17.07 L'employé non-itinérant requis de se rapporter à un point autre que son terminal pour deux jours ou plus aura droit aux dépenses de déplacement.
- 17.08 A compter du 1er janvier 2016, les employés itinérants requis de se rapporter à un point autre que leur terminal de départ pour une journée auront droit à une indemnité de repas de 12,70\$. À compter du 1er janvier 2017, ce montant d'indemnité de repas, tel que stipulé à cet article, sera ajusté à \$12.85
- 17.09 L'employeur doit assurer le transport soit par voiture, taxi ou train à l'employé qui doit se présenter à un terminal autre que celui où il est rattaché.

18.00 PROMOTION

- 18.01 L'employé de l'unité de négociation a priorité avant tout candidat de l'extérieur lors de l'affichage. Advenant le cas où le l'employé ne possède pas les qualifications nécessaires pour le poste affiché, l'employeur s'engage à lui fournir la formation nécessaire.
- 18.02 Les Mécaniciens de Locomotive dont l'ancienneté ne leur permet pas de détenir un poste régulier ou de réserve devront exercer leur ancienneté comme Chef de Train.

Dépendamment des services requis (Exploitation, Ingénierie ou Mécanique), les employés promus comme Mécanicien de Locomotive, mais détenant un poste régulier dans un autre secteur pourront être utilisés comme Mécanicien de Locomotive temporairement. De la même façon, les Mécaniciens de Locomotive détenant un poste régulier pourront être utilisés comme Chef de Train ou Aide- Mécanique, ou si qualifiés, pour tout autre poste, sur une base temporaire, à condition qu'ils reçoivent tout salaire perdu.

19.00 COMPOSITION DES ÉQUIPES

- 19.01 Les effectifs des affectations seront déterminés par l'employeur sujet à une équipe formée au minimum d'un mécanicien de locomotive et d'un chef de train.

L'employeur ne pourra affecter un seul employé par train ni utiliser les appareils permettant l'opération à distance des locomotives si cela entraînerait la mise à pied d'un ou plusieurs employés itinérants protégés.

Pour les fins du présent article, les « employés itinérants protégés » sont ceux indiqués sur la liste d'ancienneté que l'on retrouve à l'Annexe 2.

Le travail dit d'un employé par train d'une part et celui impliquant les appareils permettant l'opération à distance des locomotives, d'autre part est offert en priorité et par ancienneté aux mécaniciens de locomotives et par la suite, par ancienneté également, aux chefs de train.

L'Employeur s'engage à mettre en place un comité paritaire ad hoc pour éclaircir les modalités de mise en place des méthodes de travail d'un employé par train d'une part et des appareils permettant l'opération à distance des locomotives, d'autre part.

- 19.02 En dépit des dispositions de l'article 11.00, l'employeur se réserve le droit de sélectionner n'importe quel employé pour l'opération d'un train composé des voitures de service de la Compagnie.

- 19.04 Les employés d'une affectation peuvent être utilisés dans plus d'une affectation durant leur quart de travail, tel que requis par l'employeur et sans pénalité.

20.00 DÉPLACEMENTS HAUT-LE-PIED

- 20.01 Les employés appelés en déplacement haut-le-pied, soit par train ou par route à un point où ils pourront être retenus en repos pour service, auront droit au taux journalier de base du poste travaillé. Les employés appelés en déplacement haut-le-pied après avoir complété leur quart de travail et étant en repos, auront aussi droit au taux journalier de base.

- 20.02 Un déplacement haut-le-pied et de service de train peuvent être combinés sur une base de temps continu pour les profits de la paie, de n'importe quelle façon requise d'après le trafic, et quand celui-ci est combiné, les employés seront payés non moins que le minimum du taux de base journalier pour le service combiné et le déplacement haut-le-pied.
- 20.03 Le déplacement haut-le-pied ne sera pas payé à l'employé qui l'exerce à sa propre convenance ou quand il exerce son ancienneté.

21.00 CONGÉ SANS SOLDE

- 21.01 Un employé peut s'absenter du travail, sans solde, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.
- 21.02 Un employé peut s'absenter du travail, sans solde, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.
- 21.03 Toute requête pour un congé sans solde doit être soumise le plus tôt possible par écrit à l'employeur et au syndicat. L'approbation d'un congé sans solde, si accordé, sera transmise par écrit par l'employeur et ce, de concert avec le syndicat.

22.00 FONCTIONS DE TÉMOIN

- 22.01 Les employés et le syndicat appelés par la Compagnie à comparaître en cour, à une enquête ou autre question d'affaire impliquant la protection de ou dans l'intérêt de la Compagnie, devront être payés pour les heures de travail perdues, moins les compensations reçues à titre de témoin s'il y a lieu. Les employés requis de se présenter à telles questions durant leur jour de repos ou durant les journées où ils ne devraient pas travailler, seront dédommagés au taux journalier de salaire de leur dernier travail accompli, moins les compensations reçues à titre de témoin s'il y a lieu. S'il est requis d'être à l'extérieur de la ville, les dépenses nécessaires véritables seront remboursées.

23.00 FONCTION DU JURÉ

- 23.01 L'employé qui est convoqué comme juré ou témoin, s'il a été convoqué par subpoena et perd en conséquence des heures de travail, est payé pour le temps effectivement perdu, déduction faite de la somme qui lui est versée pour ses fonctions de juré ou

de témoin pour chaque jour de travail payé par l'employeur, à l'exception des indemnités versées par la cour pour les repas, l'hébergement et les déplacements, sous réserve des conditions et restrictions suivantes:

- a) L'employé doit fournir à l'employeur une attestation de la cour indiquant les indemnités versées et les jours où il a exercé les fonctions de juré ou témoin.
- b) Les fonctions de juré ne sont pas rémunérées lorsqu'elles sont exercées un jour férié, un jour de congé annuel payé, congé personnel, congé de deuil et tout autre congé rémunéré.

24.00 CONGÉ DE DEUIL

- 24.01 Dans le cas du décès de son conjoint ou de son conjoint légal de fait, de son père, de sa mère ou l'un de ses enfants ou de l'un des enfants de son conjoint, l'employé aura droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables sans perte de salaire, mais sans le paiement d'heures supplémentaires.
- 24.02 Dans le cas du décès de son beau-père, de sa belle-mère d'un frère, d'une sœur, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint, d'un frère ou d'une sœur par remariage ou d'un grand-parent, l'employé aura droit à un congé de trois (3) jours ouvrables sans perte de salaire, mais sans le paiement d'heures supplémentaires.
- 24.03 Le terme conjoint de fait à l'article 24.01 est assujéti dans son application à la loi canadienne sur les droits de la personne et au régime de prestation.
- 24.04 L'employé désirant prendre un congé de deuil en fera part à son superviseur. L'employeur affiche un mémo au tableau d'affichage afin d'informer les salariés du décès.

25.00 JOURS FÉRIÉS

- 25.01 Les jours fériés suivants seront observés dans tous les services le même jour où ils le sont par le gouvernement du Québec.

Entrée en vigueur à la date de signature

Jour de l'An

2 janvier

Vendredi saint

Fête de la Reine (Journée nationale des Patriotes)

Saint-Jean-Baptiste

Fête du Canada

Premier lundi d'août

Fête du Travail

Action de grâces
Noël
Lendemain de Noël

- 25.02 Pour bénéficier d'un jour férié, un employé ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.
- 25.03 Tous les employés ont droit à une rémunération pour les jours fériés équivalant à un quart de travail à taux horaire ou journalier régulier. De plus, si l'employé est requis de travailler lors du jour férié, autre que le 25 décembre et le 1er janvier, il sera rémunéré à temps et demi pour les heures effectuées en sus de l'indemnité pour le jour férié. Si les employés sont requis de travailler le 25 décembre ou le 1er janvier, ils seront payés au taux double en sus de l'indemnité pour le jour férié. Le paiement du temps supplémentaire est uniquement fait lorsque l'employé travaille réellement le 25 décembre ou le 1er janvier.

26.00 CONGÉ PERSONNEL

- 26.01 Les employés ont droit à trois (3) jours rémunérés de congé personnel au cours de chaque année civile. Chaque jour de congé personnel est rémunéré au taux de la dernière affectation avant le congé personnel utilisé. Les jours de congé personnel doivent être pris avant le 31 décembre de chaque année, sinon ils seront remboursés.
- 26.02 Les jours de congé personnel doivent être pris un à la fois et un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures doit être donné au superviseur de l'employé. Les demandes de congés personnels sont autorisées à moins que les besoins du service ne le permettent pas, et les congés sont prévus à l'horaire selon le principe du premier arrivé, premier servi. Dans les cas où un jour de congé personnel doit être annulé en raison des besoins du service, l'employé et l'employeur conviendront mutuellement d'une date de congé ultérieure.

27.00 VACANCES ANNUELLES

- 27.01 Les vacances devront être octroyées aux employés selon leur ancienneté. Un employé doit avoir travaillé cent vingt (120) jours dans une année calendrier afin d'être éligible pour des vacances la prochaine année. Une journée de travail est considérée comme une journée lorsque l'employé est physiquement présent au travail.
- 27.02 Depuis le 1^{er} janvier 2006, les vacances sont attribuées de la façon suivante:

Années de service	Nombre de semaines de vacances	Indemnité de congé annuel
2 ans ou moins	2 semaines	2 semaines de salaire ou 4%*
5 ans	3 semaines	3 semaines de salaire ou 6%*

10 ans	4 semaines	4 semaines de salaire ou 8%*
22 ans	5 semaines	5 semaines de salaire ou 10%*

*Selon le plus élevé des deux montants

- 27.03 Les employés qui ont commencé leur service avec la Compagnie et qui étaient employés de CP Rail juste avant, auront leurs années de service de CP Rail créditées comme année de service en ce qui concerne les vacances sous cet article.
- 27.04 Prenant en considération les besoins du service, les employés auront le droit de prévoir leurs vacances tout au long de l'année calendrier. Chaque employé soumettra un formulaire de demande de vacances entre le 15 décembre et le 31 janvier spécifiant ses préférences de vacances pour l'année en cours. Tout employé qui ne soumettra pas de formulaire de demande de vacances avant la date limite du 31 janvier se verra assigner des vacances par l'employeur. Les formulaires de demande de vacances seront fournis par l'employeur à chaque port d'attache. L'employé désirant prendre des vacances à compter du 1er janvier de l'année en cours jusqu'à ce que le résultat du choix de vacances soit connu, doit aviser son superviseur. Les vacances demandées pour cette période sont octroyées sur la base de l'ancienneté. Il est entendu que le résultat final du choix des vacances est affiché par l'employeur au plus tard le 1 février suivant.
- 27.05 Selon les besoins du service et les demandes de vacances reçues, l'employeur et le syndicat mettront au point une cédule de vacances, tout au long de l'année de calendrier suivante. La préférence pour l'assignation des vacances, sera accordée sur la base de l'ancienneté et les besoins du service. Par contre, aucun employé ne sera assigné plus de trois (3) semaines de vacances durant les mois de juin, juillet et août. L'employeur et le syndicat peuvent règlementer le nombre d'employés étant en congé pendant la même période.
- 27.06 Sauf contrairement déterminé localement, toutes les périodes de vacances quand il sera possible, commenceront le samedi à 00:01 et se termineront le vendredi à 23:59. Un employé ayant une affectation régulière a droit à ses vacances immédiatement après la fin de son dernier quart de travail. En aucune circonstance cet article n'a pour effet de consentir à l'employé plus de droits que ceux consentis aux paragraphes 27.01 et 27.02 de la présente convention collective.
- 27.07 Les vacances ne peuvent être accumulées ou reportées d'une année à l'autre. Les vacances obtenues et accumulées mais non prises durant une année calendrier devront être payées à l'employé à la fin de cette année de calendrier.
- 27.08 Si un employé est mis à pied pour n'importe quelle raison, il devra être payé pour toutes les vacances accumulées au moment de son départ. Dans le cas où un employé décède, l'indemnité accumulée pour ses vacances mais non reçue devra être payée à la succession.

- 27.09 Les employés ne pourront prendre plus de cinq (5) jours de vacances comme journée simple. Toute autre journée autorisée de plus de cinq (5) jours devra être prise par semaine complète par période de cinq (5) jours, à moins d'entente entre l'employeur et le syndicat.
- 27.10 Le nombre de semaines de vacances auxquelles un employé a droit est déterminé en fonction de la «Date anniversaire d'ancienneté de vacances» prévue à l'Annexe 2.
- 27.11 Un salarié a le droit de changer ses dates de vacances si elles ne sont pas occupées par un autre salarié. Les nouvelles dates disponibles seront affichées.

28.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 28.01 Dans le but de promouvoir le bien-être, la santé et la sécurité au travail, l'employeur, le syndicat et les employés coopéreront pour assurer l'obéissance à toutes les règles relatives à l'exploitation ferroviaire.
- 28.02 L'employeur fournira gratuitement aux employés et procèdera à l'entretien de tout équipement sécuritaire requis pour l'exécution des tâches du travail pour lequel le port ou l'usage est exigé.
- 28.03 L'employeur s'engage à rembourser à l'employé une somme maximale de 150.00\$ par année de calendrier pour l'achat de bottines de sécurité. Ce remboursement est conditionnel à ce que l'employé fournisse à son superviseur une preuve d'achat.
- 28.04 Vide (Intentionnellement).
- 28.05 L'employeur mettra à la disposition des employés, des trousse de premier soin complètes et faciles d'accès.
- 28.06 Les employés devront rapporter immédiatement à l'employeur tout accident de travail et l'employeur soumettra la documentation nécessaire à la Commission des normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail (CNESST) et une copie sera remise à l'employé.
- 28.07 Lorsqu'un employé se blesse au travail, l'employé sera secouru et aidé immédiatement et si nécessaire transporté chez un médecin ou à l'hôpital par le mode de transport le plus rapide possible aux frais de l'employeur.
- 28.08 Un employé qui se blesse au travail sera rémunéré pour la journée de travail durant laquelle il s'est blessé. L'employeur peut exiger une attestation médicale justificative.
- 28.09 L'employé qui fraude intentionnellement, en ce qui concerne les blessures qu'il prétend avoir subies au travail, est sujet à des mesures disciplinaires sévères, pouvant aller jusqu'au congédiement, sujet à la procédure de grief. La preuve dans ces cas incombe

à l'employeur.

- 28.10 Les parties conviennent de former un comité de Santé et Sécurité au Travail, composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Ce comité siège et exerce ses fonctions selon les modalités déterminées par la loi.
- 28.11 L'employeur assurera des services de premiers soins et de secours sur les lieux de travail.
- 28.12 Le comité se réunira au moins une fois par mois minimum ou au besoin.
- 28.13 Les employés qui participent aux travaux de ce comité seront réputés être au travail et seront rémunérés au taux régulier de leur poste
- 28.14 Un employé qui, suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, est retourné au travail par son médecin traitant doit le faire immédiatement à moins de raison valable, dont la preuve lui incombe, sinon il est passible de mesures disciplinaires.
- 28.15 Tout examen exigé par l'employeur sera au frais de celui-ci incluant le salaire et les dépenses personnelles s'il y a lieu.
- 28.16 À chacune des années de calendrier, l'employeur rembourse les frais encourus par l'employé pour l'achat d'une paire de lunettes de sécurité avec verres correcteurs adaptés à sa vue, jusqu'à concurrence de 500.00\$ par année. Afin de se prévaloir du remboursement, l'employé devra fournir une preuve d'achat et toute paire de lunettes de sécurité achetée devra rencontrer les normes prescrites par le CSX Standard CAN/CSX Z94.3-M88 ou toute autre norme applicable.

29.00 INSTALLATIONS

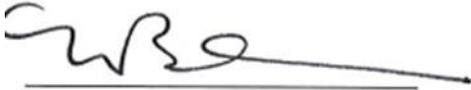
- 29.01 Des installations pour les toilettes et casiers devront être fournies aux endroits où les employés sont requis de se rapporter pour leur quart de travail.
- 29.02 L'employeur devra fournir un hébergement convenable ainsi que le transport vers l'hébergement aux employés à la fin de leur service si autre que leur port d'attache. L'hébergement devrait être à une distance raisonnable et avoir des installations adéquates pour les repas. L'employeur s'engage à ce que le tiers à qui il loue les lieux assure la propreté et l'hygiène des lieux. Il incombe aux employés de veiller à ce que les lieux demeurent propres et en ordre.
- 29.03 L'employeur devra fournir dans les locomotives, pour l'usage des équipes de train, un réfrigérateur, de l'eau potable et une toilette.
- 29.04 Les employés itinérants seront responsables de maintenir la locomotive en bon état de propreté. À cet égard, l'employeur s'engage à fournir à ces employés le matériel et

les produits nettoyants nécessaires.

30.00 DURÉE DE LA CONVENTION

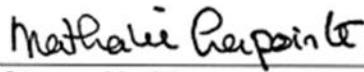
- 30.01 La présente convention collective est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et prendra fin le 31 décembre 2026. À son expiration, ses conditions et modalités resteront toutes en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.
- 30.02 En cas de litige ou de conflit dans l'interprétation ou l'application de la présente convention collective, la version anglaise a préséance sur la version française. L'employeur doit assurer la traduction de la convention collective en français, remettre un exemplaire sous forme de livret à chaque employé dans la langue de son choix et fournir un nombre suffisant d'exemplaires au syndicat.

For Central Maine & Quebec Railway:



Myron Becker
Chief Labour Officer

For USW:



Steven Hadden
President
TC Local 1976 USW



David Pezzaniti
Director
Labour Relations



Nancy Lapointe
Vice President/Financial Secretary
TC Local 1976 USW

Francine Billings

Francine Billings
Assistant Director
Labour Relations

Annie Daigneault

Annie Daigneault
Staff Representative
TC Local 1976 USW

Erin Carriere

Erin Carriere
Manager
Labour Relations

Remy Caron

Remy Caron
TC Local 1976 USW

Razvan Mitchell

Razvan Mitchell
TC Local 1976 USW

Francois Daigle

Francois Daigle
TC Local 1976 USW

ANNEXE 1

BUREAU D'ARBITRAGE ET DE MÉDIATION DES CHEMINS DE FER DU CANADA

LE PRÉSENT AVENANT, signé le 20 mai 2004, vise à modifier et à renouveler l'avenant du 7 janvier 1965 (et les modifications qui y ont été apportées par la suite) établissant le Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada.

LES SIGNATAIRES CONVIENNENT de ce qui suit:

1. Le Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada, ci-après appelé le " Bureau d'arbitrage " ou " BAMCFC " est établi à Montréal, au Canada.
2. Le Comité administratif (ci-après appelé " le Comité "), relevant des signataires aux présentes, est chargé de trouver et de gérer le personnel de bureau, ainsi que les locaux et installations nécessaires, et de prendre toutes les dispositions qui s'imposent pour permettre aux arbitres d'exercer leur fonction. Le comité comprend un représentant nommé par chacun des signataires dont les noms figurent aux annexes " A " et " B " des présentes.

Il est entendu que les parties signataires conviennent expressément que, ni maintenant ni à l'avenir, aucun élément des présentes ou des modifications apportées d'un commun accord à l'Avenant initial instituant le règlement du Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada ne sera utilisé pour contourner ou compromettre la jurisprudence établie et les procédures, politiques, pratiques ou modes de négociation prévus dans les conventions collectives.

3. Les signataires nomment trois arbitres devant assumer les fonctions indiquées aux présentes. Sous réserve des changements jugés utiles par le Comité, ce dernier nomme les arbitres pour un ou deux ans, à son gré. Les signataires peuvent, à tout moment, décider d'un commun accord de remplacer un arbitre, de façon temporaire ou permanente, s'il est dans l'impossibilité, néglige ou refuse d'exercer ses fonctions.
4. À cause de l'expérience qu'il a acquise au Bureau d'arbitrage, l'arbitre le plus ancien est désigné comme arbitre en chef. Les autres arbitres sont désignés deuxième et troisième arbitres. Pour assurer l'intégrité et la continuité du Bureau d'arbitrage, l'arbitre en chef agit à titre de mentor et les deuxième et troisième arbitres peuvent le consulter sur toute question relative à l'exercice de leurs fonctions.
5. Les trois arbitres sont affectés à tour de rôle par le Comité. Durant leur première

année de service, les nouveaux arbitres sont inscrits pour deux mois au tableau de roulement et, par la suite, le Comité détermine la fréquence d'inscription.

6. La compétence des arbitres se limite à l'arbitrage des causes ci-après présentées par l'un des chemins de fer signataires ou l'un ou plusieurs de ses employés représentés par un agent négociateur également signataire des présentes :

A) litiges concernant l'interprétation ou la violation présumée d'une ou de plusieurs dispositions d'une convention collective en vigueur et opposant l'un des chemins de fer et des agents négociateurs considérés, y compris toute allégation liée à ces dispositions, selon laquelle une employée ou un employé aurait injustement fait l'objet de mesures disciplinaires ou d'un congédiement; et

B) tout autre litige qui, en vertu d'une disposition d'une convention collective en vigueur liant l'un des chemins de fer et l'un des agents négociateurs considérés, doit être soumis au Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada en vue d'un règlement exécutoire et sans appel;

étant entendu que, dans tous les cas, cette compétence ne doit s'exercer que si le litige a été présenté au Bureau d'arbitrage dans le respect le plus strict des dispositions de la convention collective en cause.

7. Toute demande d'arbitrage doit être présentée au Bureau d'arbitrage au plus tard le premier jour du mois précédant celui où l'audience doit avoir lieu et une copie doit être transmise le jour même à l'autre partie au grief.

Toute demande d'arbitrage concernant le type de litige visé au paragraphe 6 A) doit être accompagnée d'un "exposé conjoint du cas". S'il s'agit du type de litige visé au paragraphe 6

B) la demande doit être accompagnée des documents expressément requis par les dispositions de la convention collective pertinente.

À partir du second mardi de chaque mois, l'arbitre entend les causes présentées au Bureau d'arbitrage, conformément à la procédure indiquée au présent article 7. Aucune audience n'a lieu durant le mois désigné pour le congé annuel ni durant tout autre mois pour lequel au moins deux demandes d'arbitrage n'ont pas été présentées au plus tard le huitième jour du mois précédent. Toutefois, l'audience d'une cause ne peut être différée de plus d'un mois pour cette dernière et unique raison.

8. Sous réserve des dispositions du présent avenant et des directives présentées en annexe, l'arbitre prend toutes les décisions nécessaires à l'audition des litiges. S'il le juge utile, le Comité peut périodiquement ajouter de nouvelles directives concernant le fonctionnement du BAMCFC ou modifier celles qui existent déjà.

9. Aucun litige visé au paragraphe 6 A) ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'être parvenu au dernier stade de la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective applicable. En l'absence d'un règlement définitif obtenu dans le cadre de cette procédure, on ne peut présenter de demande d'arbitrage qu'en respectant la marche à suivre et le délai prévus à cet effet dans la convention collective applicable. Si cette dernière ne fixe aucun délai précis pour les litiges visés au paragraphe 6 A), la demande doit être soumise dans les 60 jours suivant la date où la décision a été rendue au dernier stade de la procédure de règlement des griefs.

Aucun litige visé au paragraphe 6 B) ne peut être soumis au Bureau d'arbitrage avant d'avoir franchi les étapes de la procédure de règlement des griefs spécifiées dans la convention collective applicable.

10. L'exposé conjoint du cas dont il est question à l'article 7 doit indiquer les faits à l'origine du litige et les dispositions exactes de la convention collective, si le litige porte sur l'interprétation ou la violation présumée de celles-ci. Si les parties ne peuvent s'entendre sur la teneur de cet exposé, l'une ou l'autre d'entre elles ou les deux peuvent, à condition d'en aviser par écrit l'autre 48 heures à l'avance, solliciter du Bureau d'arbitrage la permission de présenter un exposé distinct à l'audience. L'arbitre est seul habilité à accepter ou rejeter cette demande.
11. L'arbitre ne peut trancher un litige sans la tenue d'une audience, au cours de laquelle chaque partie doit lui soumettre par écrit sa position, ainsi que les éléments de preuve et les arguments qui l'appuient.
12. Les parties à tout litige soumis au Bureau d'arbitrage peuvent se faire représenter à l'audience par un avocat ou toute autre personne de leur choix.
13. L'arbitre peut mener toute enquête jugée pertinente et exiger d'interroger les témoins sous serment ou déclaration solennelle. Chaque partie au litige a le droit d'interroger tous les témoins cités pour présenter des preuves durant l'audience. L'arbitre n'est pas lié par les règles en matière de preuve ni par les pratiques applicables aux procédures des tribunaux d'archives, mais il peut recevoir, entendre, demander et examiner toute preuve jugée pertinente.
14. La décision de l'arbitre ne peut porter que sur les litiges ou questions figurant dans l'exposé conjoint présenté par les parties ou dans l'exposé ou les exposés distincts, selon le cas, ou encore sur les litiges, conditions ou questions pouvant faire l'objet d'un arbitrage en vertu de la convention collective applicable, si celle-ci prévoit des restrictions. La décision de l'arbitre doit être rendue par écrit et préciser les raisons qui la motivent. Elle doit être signifiée aux parties dans les 30 jours civils suivant la conclusion de l'audience, à moins que ce délai ne soit prolongé avec l'accord des parties en cause, sauf si la convention collective applicable spécifie un délai différent, auquel cas c'est ce dernier qui prévaut.

La décision de l'arbitre ne doit ajouter, supprimer, modifier ni annuler quoi que ce soit dans les dispositions de la convention collective applicable; elle doit aussi tenir compte de chacune d'elles.

15. Chaque décision de l'arbitre prise en vertu du présent avenant est exécutoire et sans appel pour le chemin de fer, l'agent négociateur et tous les employés concernés.
16. Dans chaque cause, l'arbitre doit signifier sa décision et les raisons qui la motivent à tous les signataires des présentes par l'entremise du Bureau d'arbitrage.
17. Le Bureau d'arbitrage doit conserver un dossier complet et exact de tous les litiges qui lui ont été soumis et de toutes les sentences rendues par un arbitre ou ces autres décisions s'y rapportant, y compris les originaux signés de toutes ces décisions.
18. Les signataires doivent de part et d'autre faire tout ce qu'il faut pour permettre à l'arbitre de tirer les conclusions voulues sur les questions en litige et aucun d'entre eux ne doit entraver, retarder ou empêcher son intervention ou sa prise de décision.
19. Les frais de fonctionnement et d'administration du Bureau d'arbitrage, y compris les honoraires et les dépenses des arbitres ainsi que tous les frais associés au personnel administratif et technique nécessaire, sont assumés en parts égales par les signataires de l'annexe " A " et ceux de l'annexe " B ".

Au début de chaque année, le Comité établit les prévisions de dépenses globales du Bureau d'arbitrage pour l'année. À ce moment, puis en temps opportun durant l'année, il détermine à titre provisoire les parts égales des dépenses assumées par les signataires de l'annexe " A " et ceux de l'annexe " B ", afin de pouvoir régler au fur et à mesure les dépenses courantes. À la fin de chaque année, le total des dépenses effectivement engagées durant l'année est réparti selon les indications ci-dessus, et les crédits ou débits sont imputés en conséquence.

20. This agreement shall be reviewed on an annual basis by the signatories hereto, which review shall take place on or before the first day of July in each year. At the time of this review the appointment of the arbitrators shall be made, subject to the provisions of clauses 3, 4 and 5 hereof, and any changes or alterations shall then be implemented as may be mutually agreed upon between the signatories hereto.
21. Tout autre agent négociateur reconnu agissant au nom du personnel d'une compagnie de chemin de fer signataire des présentes et toute compagnie de chemin de fer non signataire de même qu'une partie ou l'ensemble des agents

négociateurs reconnus qui représentent ses employés peuvent, en temps opportun, être autorisés à se joindre aux parties aux présentes. Sauf dispositions contraires énoncées ci-après, ils sont alors considérés; aux fins des présentes comme signataires et comme si leurs noms respectifs figuraient à l'annexe "A" dans le cas des chemins de fer ou à l'annexe "B" dans le cas des agents négociateurs reconnus. Pour ce faire, il leur faut présenter au Bureau d'arbitrage une demande écrite d'adhésion et de reconnaissance, dont la validité et l'exécution sont conditionnelles à l'accord et à l'acceptation préalables de tous les signataires des présentes, qui doivent la signer ou l'avaliser avant sa présentation.

22. Les compagnies de chemin de fer et les agents négociateurs reconnus qui adhèrent aux présentes en vertu de l'article 21 n'ont ni le droit ni le pouvoir de résilier le présent avenant. Ils peuvent toutefois retirer leur participation après le premier anniversaire de leur adhésion et de leur reconnaissance, à compter du 31 août de chaque année où l'avenant sera en vigueur, en donnant aux autres parties un préavis écrit d'au moins 60 jours (envoyé par courrier recommandé affranchi), dont ils doivent transmettre simultanément copie au Bureau d'arbitrage.
23. Le présent avenant prend effet le 1er septembre 2004 et demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou résilié d'un commun accord par les parties aux présentes. Tout signataire de l'avenant peut retirer sa participation à compter du 31 août de chaque année où il sera en vigueur, en donnant aux autres parties un préavis écrit d'au moins 60 jours (envoyé par courrier recommandé affranchi), dont il doit transmettre simultanément copie au Bureau d'arbitrage.

FAIT à Montréal (Québec), le 20 mai 2004.

ANNEXE II

Liste d'ancienneté principale du CMQ

Nom	Syst.	Service	Point de départ de l'ancienneté	Date CP	Date congé annuel
			JJ/MM/AAAA	JJ/MM/AAAA	JJ/MM/AAAA
Cadieux, Claude	1	Transport	28/9/1996	23/1/1980	23/12/1977
Daigle, François	2	Transport	28/9/1996	6/3/1989	6/3/1989
Champagne, Patrice	3	Transport	28/9/1996	14/2/1994	16/4/1980
Caron, René	4	Ingénierie	28/9/1996	14/2/1994	27/6/1983
Lessard, Steve	5	Signalisation	28/9/1996	-----	28/9/1996
Veilleux, Pascal	6	Ingénierie	28/9/1996	-----	28/9/1996
Aubé, Michael	7	Transport	28/9/1996	-----	28/9/1996
Phoenix, Christian	8	Transport	7/10/1996	-----	7/10/1996
Marrone, Johnny	9	Transport	9/12/1996	-----	21/6/1991
Ruel, Martin	10	Ingénierie	28/4/1997	-----	28/4/1997
Roy, Gilles	11	Ingénierie	10/11/1997	-----	10/11/1997
Bouffard, Jacques	12	Ingénierie	23/2/1998	-----	23/2/1998
Desautel, Patrick	13	Transport	12/2/2001	-----	12/2/2001
Cadieux, Éric	14	Transport	25/6/2004	-----	25/6/2004
Gendreau, Yves	15	Mécanique	28/6/2005	-----	28/6/2005
Couture, Jonathan	16	Ingénierie	27/8/2012	-----	27/8/2012
McKenzie, Steve	17	Ingénierie	1/7/2014	-----	1/7/2014
Vallée, Pascal	18	Ingénierie	18/8/2014	-----	18/8/2014
Robert, Pierre-Luc	19	Ingénierie	18/8/2014	-----	18/8/2014
Paquet-Thériault, JC	20	Transport	8/10/2014	-----	8/10/2014
Mitchell, Razvan	21	Transport	31/3/2015	-----	31/3/2015
Gauthier, Yannick	22	Transport	30/11/2015	-----	30/11/2015
Caron, Rémy	23	Signalisation	29/8/2016	-----	29/8/2016
Laro, Tyson	24	Transport	16/5/2017	-----	16/5/2017
Poirier, Simon	25	Signalisation	23/8/2017	-----	23/8/2017
Desroches, Frédéric	26	Ingénierie	22/1/2018	-----	22/1/2018
Brooks-Gauthier, Charles	27	Transport	22/1/2018	-----	22/1/2018
Boulangier, Nicholas	28	Ingénierie	15/6/2018	-----	15/6/2018
Kent, Bobby	29	Ingénierie	5/11/2018	-----	5/11/2018
Lauzière, Emmanuelle	30	Transport	5/11/2018	-----	5/11/2018
Macdonald, Bradley	31	Transport	6/11/2020	-----	6/11/2020
Gill, Karam	32	Transport	6/11/2020	-----	6/11/2020
Mercier, Christopher	33	Ingénierie	7/12/2020	-----	7/12/2020
Cyr, Zachari	34	Signalisation	1/2/2021	-----	1/2/2021
Brown, Matthew	35	Transport	8/2/2021	-----	8/2/2021
Bilodeau, Rémy	36	Transport	15/2/2021	-----	15/2/2021

ANNEXE III

Lettre d'entente sur la création de trois listes distinctes.

ARCHIVÉE

ANNEXE IV

Le 27 décembre 2021

Steven Hadden
202 – 2360 de Lasalle
Montréal (Québec)
H1V 2L1

Monsieur,

La présente se rapporte à nos discussions concernant une augmentation des salaires sur la période de cinq (5) ans de la convention collective allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026.

Les parties ont convenu que l'augmentation des salaires adoptée pour les années 2022, 2023, 2024, 2025 et 2026 sera de 2 %, 2 %, 2,5 %, 3 % et 3 % respectivement.

Il sera toutefois possible d'augmenter les salaires en 2024, 2025 et 2026 en fonction de l'augmentation en pourcentage d'une année à l'autre de la mesure des tonnes-milles commerciales (T-MC) de la Compagnie.

Il est possible de consulter les résultats en T-MC sur le site Web des Relations avec les investisseurs :

<http://investor.cpr.ca/key-metrics>.

Cette option sera exercée en fonction des critères décrits ci-dessous :

1. La référence pour les années futures ne peut être inférieure au rendement moyen de référence pour la période du 2 décembre 2017 au 30 novembre 2020.
2. Si les T-MC augmentent d'une année à l'autre et correspondent au point 1 ci-dessus, l'augmentation générale potentielle des salaires décrite ci-dessous s'ajoutera aux augmentations actuellement convenues :

Augmentation des T-MC d'une année à l'autre	<3 %	≥3 à <4 %	≥4 % à <5 %	≥ 5 %
Augmentation générale des salaires correspondante	0 %	0,5 %	0,75 %	1,25 %

3. Afin de déterminer les augmentations des T-MC d'une année à l'autre, les parties conviennent que les périodes de douze (12) mois ci-dessous seront utilisées dans ce calcul :

Augmentation de salaire au 1^{er} janvier	Période du rendement	Période de référence
2024 – 2,5 %	1 ^{er} décembre 2022 au 30 novembre 2023	1 ^{er} décembre 2021 au 30 novembre 2022
2025 – 3 %	1 ^{er} décembre 2023 au 30 novembre 2024	1 ^{er} décembre 2022 au 30 novembre 2023
2026 – 3 %	1 ^{er} décembre 2024 au 30 novembre 2025	1 ^{er} décembre 2023 au 30 novembre 2024

Les parties conviennent que les deux critères décrits ci-dessus tiennent compte du service de train marchandises uniquement. En outre, si la Compagnie procède à la vente ou à l'acquisition d'entreprises au cours des périodes mentionnées, l'incidence de ces transactions ne sera pas prise en compte dans les analyses des T-MC pour toutes les périodes décrites ci-dessus.

Si ce qui précède reflète notre arrangement durant les négociations en vue d'une entente de principe entre les parties, veuillez apposer votre signature à l'endroit prévu à cet effet.

Cordialement,

Pour la section locale TC 1976 des MUA,

<Signature>

<Signature>

Myron Becker
Chef des relations syndicales

Steven Hadden
Président

LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT I

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PÉRIODES DE REPAS POUR LES EMPLOYÉS ITINÉRANTS

Le 27 décembre 2021

Steven Hadden
202 – 2360 de Lasalle
Montréal (Québec)
H1V 2L1

Monsieur,

La présente se rapporte aux préoccupations soulevées par le syndicat au cours des négociations concernant le manque d'uniformité des périodes de repas accordées aux employés itinérants. Plus précisément, le syndicat a indiqué que l'on interdisait à certains employés de prendre une pause-repas, lors de temps d'arrêt opérationnel, qui n'avait aucune incidence sur leur affectation ou qui n'entraînait aucun retard du train. De plus, le syndicat a indiqué qu'il était important d'accorder aux employés le temps nécessaire pour manger lorsque les activités le permettent.

Afin de répondre à ces préoccupations, les parties conviennent que les employés itinérants devraient avoir le temps de prendre un repas lorsque les activités le permettent et que cela n'entraîne aucun retard dans le travail ou les activités.

Il est également entendu entre les parties que, en raison de certaines circonstances opérationnelles, il peut être impossible d'accorder le temps nécessaire à la pause-repas. Dans de telles situations, le superviseur informera les employés de la ou des raisons justifiant ce refus.

Cordialement,

Pour la section locale TC 1976 des MUA,

<Signature>

<Signature>

Myron Becker
Chef des relations syndicales

Steven Hadden
Président

LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT II
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX SALLES DE REPOS POUR LES EMPLOYÉS ITINÉRANTS

Le 27 décembre 2021

Steven Hadden
202 – 2360 de Lasalle
Montréal (Québec)
H1V 2L1

Monsieur,

La présente se rapporte aux préoccupations soulevées par le syndicat au cours des négociations concernant les conditions de la salle de repos de Jackman, Maine. Plus précisément, les parties ont abordé les questions relatives à la participation du syndicat pour offrir des installations convenables ainsi que l'accès au transport et à Internet pendant le séjour à l'extérieur de la gare d'affectation.

Afin de répondre à ces préoccupations, les parties conviennent que le président de la section locale et le surintendant adjoint, ou son représentant, se rencontreront tous les trimestres pour repérer les problèmes éventuels concernant l'entretien et les autres conditions des salles de repos, et en discuter.

Si le président de section locale avise le surintendant adjoint des détails d'une préoccupation particulière du syndicat au sujet de l'état ou de l'entretien d'une salle de repos, le surintendant adjoint veillera à ce qu'une enquête soit menée le plus rapidement possible pour déterminer les domaines qui peuvent nécessiter une attention particulière et, au besoin, les mesures pour corriger la situation. Le président de section locale est informé par écrit des résultats de l'enquête. Si la question au sujet de l'état d'une salle de repos n'est toujours pas réglée, elle est portée à l'attention du président général et du directeur général pour qu'ils poursuivent les démarches.

Cordialement,

Pour la section locale TC 1976 des MUA,

<Signature>

<Signature>

Myron Becker
Chef des relations syndicales

Steven Hadden
Président

LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT III
PROGRAMME D'ACHAT D' ACTIONS POUR LES EMPLOYÉS

LA PRÉSENTE LETTRE NE FAIT PAS PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

Le 27 décembre 2021

Steven Hadden
202 – 2360 de Lasalle
Montréal (Québec)
H1V 2L1

Monsieur,

La présente confirme que le Programme d'achat d'actions pour les employés de la Compagnie sera mis à la disposition des employés admissibles conformément aux conditions du programme, sous réserve de ce qui suit :

Si le mémoire d'entente daté du 27 décembre 2021 n'est pas ratifié au plus tard le 31 décembre 2021, les conditions du PAAE ne seront pas remises en cause par l'une ou l'autre des parties lors des discussions futures au cours du présent cycle de négociations.

La Compagnie peut, à sa discrétion, modifier, réviser ou supprimer le programme, de quelque façon que ce soit, en tout ou en partie, à condition de donner un préavis écrit de trente (30) jours au syndicat. La présente disposition ne fait pas partie de la convention collective.

Vous trouverez ci-dessous un lien vers CP Station qui aidera les employés qui souhaitent participer au Programme d'achat d'actions pour les employés à s'inscrire pour la première fois :

<https://intranet.cpr.ca/employees/compensation/Pension/ESPP%20FAQ.pdf#search=employee%20share%20urchase%20plan>

L'élément de contribution de la Compagnie au PAAE expirera le 31 décembre 2026, sauf accord contraire de la part de la Compagnie.

Cordialement,

Signature :

Myron Becker
Chef des relations syndicales