

# **CONVENTION COLLECTIVE**

entre

**CANADIEN PACIFIQUE**

et

**LA SECTION LOCALE TC 1976**

du

**SYNDICAT DES MÉTALLOS**



# **CONVENTION COLLECTIVE**

entre

**CANADIEN PACIFIQUE**

ci-après désigné la Compagnie

et

**LA SECTION LOCALE TC 1976**

du

**SYNDICAT DES MÉTALLOS**

ci-après désigné le Syndicat

**Révision du 1<sup>er</sup> janvier 2018**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 1 .....</b>	<b>9</b>
DÉFINITIONS.....	9
<b>ARTICLE 2 .....</b>	<b>10</b>
INTERPRÉTATION .....	10
<b>ARTICLE 3 .....</b>	<b>10</b>
RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	10
<b>ARTICLE 4 .....</b>	<b>10</b>
UNITÉS DE NÉGOCIATION .....	10
<b>ARTICLE 5 .....</b>	<b>11</b>
DROIT DE SÉLECTION .....	11
ADMINISTRATION.....	11
SERVICES D'INGÉNIERIE.....	11
EXPLOITATION .....	12
TRANSPORTS .....	12
SERVICE-CLIENT - PRÉVENTION DES AVARIES ET RÉCLAMATIONS MARCHANDISES .....	12
RESSOURCES HUMAINES.....	12
FINANCES ET COMPTABILITÉ.....	12
ACHATS ET STOCKS .....	14
BUREAU DU DIRECTEUR, SERVICES .....	14
DES BÂTIMENTS, GARE WINDSOR, MONTRÉAL .....	14
SÉCURITÉ ET RÉGLEMENTATION.....	14
SERVICES AAR.....	15
SERVICES INTERMODAUX.....	15
CENTRE DE GESTION DES ÉQUIPES.....	15
<b>ARTICLE 6 .....</b>	<b>16</b>
TAUX DE SALAIRE DE BASE .....	16
Taux de début.....	16
.....	18
Tableau des groupes de postes SES.....	19
<b>ARTICLE 7 .....</b>	<b>22</b>
ÉVALUATION DES POSTES, CLASSIFICATION ET ADMINISTRATION DES SALAIRES .....	22
PRÉAMBULE.....	22
ALINÉA 1 - BUT.....	22
ALINÉA 2 – DÉFINITIONS .....	22
ALINÉA 3 – DESCRIPTION DE POSTES ET CLASSIFICATION .....	23
ALINÉA 4     APPLICATION .....	25
ALINÉA 5 – MISE À JOUR .....	26
<b>ARTICLE 8 .....</b>	<b>28</b>

DURÉE DU TRAVAIL.....	28
<b>ARTICLE 9 .....</b>	<b>30</b>
HEURES EXCÉDENTAIRES .....	30
<b>ARTICLE 10 .....</b>	<b>34</b>
PAUSES-REPAS.....	34
<b>ARTICLE 11 .....</b>	<b>35</b>
ASSIGNATION DES JOURS DE REPOS .....	35
<b>ARTICLE 12 .....</b>	<b>36</b>
AFFECTATIONS DE RELÈVE .....	36
<b>ARTICLE 13 .....</b>	<b>37</b>
JOURS FÉRIÉS .....	37
<b>ARTICLE 14 .....</b>	<b>40</b>
CONGÉS ANNUELS .....	40
<b>ARTICLE 15 .....</b>	<b>44</b>
SÉCURITÉ DU REVENU ET CHANGEMENTS D'ORDRE TECHNOLOGIQUE, OPÉRATIONNEL ET ORGANISATIONNEL.....	44
<b>ARTICLE 16 .....</b>	<b>45</b>
RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL .....	45
<b>ARTICLE 17 .....</b>	<b>46</b>
IMPARTITION .....	46
<b>ARTICLE 18 .....</b>	<b>47</b>
<b>ARTICLE 19 .....</b>	<b>48</b>
CONGÉ DE DEUIL.....	48
Définition de conjoint admissible .....	48
<b>ARTICLE 20 .....</b>	<b>50</b>
UTILISATION D'UNE VOITURE PERSONNELLE .....	50
<b>ARTICLE 21 .....</b>	<b>51</b>
ANCIENNETÉ.....	51
<b>ARTICLE 22 .....</b>	<b>55</b>
GROUPES D'ANCIENNETÉ.....	55
<b>ARTICLE 23 .....</b>	<b>59</b>
AFFICHAGE DES POSTES .....	59
<b>ARTICLE 24 .....</b>	<b>62</b>
ATTRIBUTION DES POSTES.....	62
<b>ARTICLE 25 .....</b>	<b>64</b>
RÉDUCTION ET AUGMENTATION DU PERSONNEL.....	64
<b>ARTICLE 26 .....</b>	<b>68</b>
ABSENCE AUTORISÉE .....	68
<b>ARTICLE 27 .....</b>	<b>69</b>

ENQUÊTES ET MESURES DISCIPLINAIRES .....	69
<b>ARTICLE 28 .....</b>	<b>73</b>
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	73
<b>ARTICLE 29 .....</b>	<b>75</b>
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	75
<b>ARTICLE 30 .....</b>	<b>77</b>
DÉPLACEMENTS HORS DU POINT D'ATTACHE.....	77
<b>ARTICLE 31 .....</b>	<b>78</b>
COMPARUTION EN COUR ET FONCTIONS DE JURÉ .....	78
<b>ARTICLE 32 .....</b>	<b>79</b>
ASSURANCE-VIE À LA RETRAITE .....	79
<b>ARTICLE 33 .....</b>	<b>80</b>
IMPRESSION DE LA CONVENTION.....	80
<b>ARTICLE 34 .....</b>	<b>81</b>
RÉGIME DE SOINS DENTAIRES ET RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE ET DE SOINS DE LA VUE .....	81
<b>ARTICLE 35 .....</b>	<b>82</b>
DOSSIER PERSONNEL .....	82
<b>ARTICLE 36 .....</b>	<b>83</b>
ACCIDENT DE TRAVAIL.....	83
<b>ARTICLE 37 .....</b>	<b>84</b>
TRANSFERT DU TRAVAIL .....	84
<b>ARTICLE 38 .....</b>	<b>85</b>
MÉTHODE DE PAIEMENT.....	85
<b>ARTICLE 39 .....</b>	<b>86</b>
FORMATION.....	86
<b>ARTICLE 40 .....</b>	<b>87</b>
DROITS DE LA PERSONNE .....	87
<b>ARTICLE 41 .....</b>	<b>89</b>
DURÉE DE LA CONVENTION.....	89

## ANNEXES

<b>ANNEXE A-1 .....</b>	<b>90</b>
Lettre aux chefs de service au sujet du traitement de tous les griefs dans les délais prescrits.....	90
<b>ANNEXE A-2 .....</b>	<b>91</b>
Lettre d'entente du 19 juin 1997 au sujet du droit d'exiger un certificat médical comme preuve de maladie .....	91

<b>ANNEXE A-3 .....</b>	<b>92</b>
Lettre aux chefs de service au sujet des employés classés comme « employés de réserve, en service non assigné et (ou) mis à pied » .....	92
<b>ANNEXE A-4 .....</b>	<b>94</b>
Lettre aux chefs de service au sujet des cas de supplantation et des méthodes d'adaptation du nouveau titulaire d'un poste .....	94
<b>ANNEXE A-5 .....</b>	<b>95</b>
Lettre aux chefs de service au sujet du choix des candidats .....	95
appelés à combler les postes vacants régis par l'article 5.....	95
<b>ANNEXE A-6 .....</b>	<b>96</b>
Lettre d'entente au sujet des employés.....	96
frappés d'incapacité physique .....	96
<b>ANNEXE A-7 .....</b>	<b>98</b>
Lettre d'entente sur les services concurrentiels .....	98
<b>ANNEXE A-8 .....</b>	<b>101</b>
Lettre du 21 avril 1989 au sujet des superviseurs qui.....	101
effectuent du travail normalement assigné à des employés .....	101
<b>ANNEXE A-9 .....</b>	<b>102</b>
Lettre d'entente du 5 décembre 2003 au sujet de la.....	102
réduction du personnel du Service des pensions .....	102
<b>ANNEXE A-10 .....</b>	<b>104</b>
Lettre du 1 <sup>er</sup> décembre 2000 au sujet de la .....	104
modification de l'horaire de travail.....	104
<b>ANNEXE A-11 .....</b>	<b>105</b>
Lettre d'entente mise à jour le 15 juillet 2009 au sujet de la création de postes de douze heures au Centre de gestion des équipes de Calgary.....	105
<b>ANNEXE A-12 .....</b>	<b>111</b>
Lettre du 1 <sup>er</sup> décembre 2000 au sujet de l'affichage des listes d'ancienneté.....	111
en format électronique et de la mise à jour des listes régionales.....	111
<b>ANNEXE A-13 .....</b>	<b>112</b>
Lettre d'entente du 13 mars 1995 au sujet de la constitution d'un .....	112
comité mixte chargé d'examiner les dossiers sur l'impartition du travail .....	112
<b>ANNEXE A-14 .....</b>	<b>113</b>
Lettre d'entente du 13 mars 1995 au sujet de la .....	113
formation dispensée lors de supplantations.....	113
<b>ANNEXE A-15 .....</b>	<b>114</b>
Lettre d'entente au sujet de la substitution de jours fériés.....	114
<b>ANNEXE A-16 .....</b>	<b>116</b>
Lettre d'entente du 1 <sup>er</sup> décembre 2000 au sujet de la prolongation de la période d'essai des employés qui viennent d'ailleurs que des terminaux intermodaux de Lachine, de Vaughan et d'Obico et qui y obtiennent un poste par postulation ou supplantation.....	116
<b>ANNEXE A-17 .....</b>	<b>117</b>

Lettre d'entente du 19 juin 1997 au sujet de la tenue des enquêtes.....	117
<b>ANNEXE A-18 .....</b>	<b>118</b>
Lettre d'entente du 19 juin 1997 au sujet des indemnités hebdomadaires .....	118
<b>ANNEXE A-19 .....</b>	<b>119</b>
Lettre d'entente au sujet de l'attribution des congés annuels.....	119
aux terminaux intermodaux.....	119
<b>ANNEXE A-20 .....</b>	<b>120</b>
Tableau des congés annuels .....	120
<b>ANNEXE A-21 .....</b>	<b>122</b>
Lettre du 15 juillet 2009 au sujet de l'engagement à se rencontrer en vue de parvenir à une entente relativement à l'adoption de nouvelles règles sur la durée et les horaires de travail et la création de postes à temps partiel .....	122
<b>ANNEXE A-22 .....</b>	<b>123</b>
Lettre d'entente du 24 février 2017 au sujet du régime d'invalidité de longue durée (ILD). Cette entente est reconduite.....	123
<b>ANNEXE A-23 .....</b>	<b>126</b>
Lettre du 5 décembre 2003 au sujet de l'élaboration d'une procédure de résolution des différends .....	126
Procédure de résolution des différends .....	127
<b>ANNEXE A-24 .....</b>	<b>133</b>
Lettre du 5 décembre 2003 au sujet du rétablissement de la disposition du consentement à la retraite .....	133
<b>ANNEXE A-25 .....</b>	<b>134</b>
Lettre du 5 décembre 2003 au sujet des coûts associés à l'obtention des rapports médicaux.....	134
<b>ANNEXE A-26 .....</b>	<b>135</b>
Lettre du 5 décembre 2003 au sujet de texte de référence en Santé et en Sécurité .....	135
<b>ANNEXE A-27 .....</b>	<b>139</b>
Lettre du 5 décembre 2003 au sujet de l'ajout de travailleurs temporaires provenant d'agences pour augmenter les effectifs.....	139
<b>ANNEXE A-28 .....</b>	<b>140</b>
Lettre du 15 juillet 2009 au sujet de l'application de l'article 1.1 b) lorsque des employés exercent leurs droits d'ancienneté et que des cours de formation ne sont pas disponibles.....	140
<b>ANNEXE A-29 .....</b>	<b>142</b>
Lettre du 5 décembre 2003 au sujet des allocations de formation au Centre Service-Client de Winnipeg. (paragraphe 39.4).....	142
<b>ANNEXE A-30 .....</b>	<b>143</b>
Lettre du 5 décembre 2003 au sujet des arrangements faits à l'extérieur de l'unité de négociation.....	143
<b>ANNEXE A-31 .....</b>	<b>144</b>
Lettre du 5 décembre 2003 au sujet de jours de congé payés par les employés .....	144

<b>ANNEXE A-32 .....</b>	<b>145</b>
Lettre du 22 juin 2006 – Lignes directrices de la convention collective .....	145
<b>ANNEXE A-33 .....</b>	<b>146</b>
Lettre du 22 juin 2006 – Paiements insuffisants .....	146
<b>ANNEXE A-34 .....</b>	<b>147</b>
Lettre du 22 juin 2006 – Retour aux quarts de huit heures .....	147
<b>ANNEXE A-35 .....</b>	<b>148</b>
Lettre du 22 juin 2006 au sujet des griefs qui ne sont pas présentés à l'intérieur d'un délai de deux ans .....	148
<b>ANNEXE A-36 .....</b>	<b>149</b>
Lettre du 22 juin 2006 – Employés non libérés dans un délai de 5 jours .....	149
<b>ANNEXE A-37 .....</b>	<b>150</b>
Lettre du 22 juin 2006 – Moyenne pour les heures supplémentaires.....	150
<b>ANNEXE A-38 .....</b>	<b>154</b>
Lettre du 15 juillet 2009 - Partage des postes et retraite progressive .....	154
<b>ANNEXE A-39 .....</b>	<b>161</b>
Lettre du 22 juin 2006 – Congé de compassion.....	161
<b>ANNEXE A-40 .....</b>	<b>163</b>
Lettre du 22 juin 2006 au sujet du congé sabbatique payé.....	163
<b>ANNEXE A-41 .....</b>	<b>168</b>
Lettre du 22 juin 2006 – Mise à jour de l'annexe A-16 Conciliation Travail Famille .....	168
<b>ANNEXE A-42 .....</b>	<b>169</b>
Lettre du 22 juin 2006 – Travail un jour férié .....	169
<b>ANNEXE A-43 .....</b>	<b>170</b>
Lettre du 22 juin 2006 – Formation par intranet.....	170
<b>ANNEXE A-44 .....</b>	<b>171</b>
Lettre du 22 juin 2006 – Horaires variables.....	171
<b>ANNEXE A-45 .....</b>	<b>172</b>
Lettre du 15 juillet 2009 au sujet des taux de départ .....	172
<b>ANNEXE A-46 .....</b>	<b>174</b>
Lettre du 15 juillet 2009 au sujet des congés annuels accumulés.....	174
<b>ANNEXE A-47 .....</b>	<b>178</b>
Lettre d'entente au sujet des tentatives multiples de qualification ou.....	178
d'être choisit pour un même poste .....	178
<b>ANNEXE A-48 .....</b>	<b>179</b>
Lettre du 15 juillet 2009 au sujet de l'attribution des postes en vertu de l'article 5.....	179
<b>ANNEXE A-49 .....</b>	<b>180</b>
Lettre du 24 février 2017 au sujet du renouvellement de la carte médicaments .....	180
<b>ANNEXE A-50 .....</b>	<b>182</b>



Lettre du 22 septembre 2012 au sujet du service Express Scripts.....	182
<b>ANNEXE A-51 .....</b>	<b>183</b>
Lettre du 24 février 2017 au sujet d'une allocation pour des vêtements.....	183
<b>ANNEXE A-52 .....</b>	<b>184</b>
Lettre du 26 avril 2017 clarification sur l'allocation pour des vêtements.....	184
<b>ANNEXE A-53 .....</b>	<b>185</b>
Lettre du 22 septembre 2012 au sujet de l'archivage d'information et de textes de la convention collective .....	185

## **PRÉAMBULE**

La présente convention régit les taux de salaire, la durée du travail et les conditions de travail des employés occupant les postes auxquels s'applique la présente convention aux termes de l'article 4. Elle remplace tous les accords et toutes les ententes en vigueur avant le 19 janvier 1972 et régissant ces employés, sauf indications contraires des présentes et de leurs annexes.

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'ils encourageront les programmes d'équité en matière d'emploi mis sur pied en collaboration avec le Syndicat pour éliminer les barrières touchant à l'équité en matière d'emploi.

## ARTICLE 1

### DÉFINITIONS

On entend par l'expression EN CONGÉ une absence pour congé annuel, maladie ou absence autorisée.

L'expression EMPLOYÉ EN SERVICE ASSIGNÉ désigne un employé ayant une affectation régulière et se présentant au travail sans préavis chaque jour de son affectation.

L'expression EMPLOYÉ EN SERVICE NON ASSIGNÉ (employé de réserve) désigne un employé qui n'a pu obtenir de poste permanent par postulation et qui se présente au travail au besoin, en raison de la nature irrégulière de son travail.

L'expression EMPLOYÉ PERMANENT EN SERVICE NON ASSIGNÉ désigne un employé qui a obtenu, par postulation, un poste permanent ne comportant pas d'horaire ni de jours de repos réguliers.

Les expressions COMMUN ACCORD et MOYENNANT COMMUN ACCORD désignent une entente entre le président et l'autorité compétente de la Compagnie ou leurs représentants autorisés.

L'expression ENTENTE LOCALE désigne une entente intervenue entre le représentant de section locale et l'autorité compétente de la Compagnie ou leurs représentants autorisés, sous réserve de l'autorisation et de l'approbation du président exécutif du Syndicat et du chef, Relations syndicales.

L'expression AFFECTATION TEMPORAIRE désigne l'accomplissement des fonctions et responsabilités du poste pendant la durée de l'affectation, que le titulaire normal du poste soit absent ou que l'employé affecté temporairement remplisse ces fonctions malgré la présence du titulaire. L'employé qui aide un employé mieux rémunéré en raison d'une augmentation temporaire de la charge de travail ou en vue de prendre de l'expérience afin d'obtenir ultérieurement de l'avancement n'est pas considéré comme en affectation temporaire. (Voir le paragraphe 24.3)

L'expression SEMAINE DE TRAVAIL désigne, dans le cas des employés en affectation régulière, une semaine qui commence le premier jour de l'affectation telle qu'elle est affichée et se termine après les jours de repos de l'affectation, et, dans le cas des employés en service non assigné, une période de sept jours consécutifs commençant le vendredi.

L'expression SERVICE CUMULATIF RÉMUNÉRÉ a le même sens que dans l'*Entente sur la sécurité du revenu*.

## **ARTICLE 2**

### **INTERPRÉTATION**

- 2.1 La Compagnie s'engage, au besoin, à traduire la présente convention en français. En cas de conflit au sujet d'une différence de sens entre la version française et la version anglaise de toute disposition de la présente convention, la version anglaise prévaut.
- 2.2 Tout protocole d'accord signé par les parties doit être traduit en français, selon les ressources disponibles. En cas de conflit au sujet d'une différence de sens entre la version française et la version anglaise de toute disposition du protocole d'accord, la version anglaise prévaut.

## **ARTICLE 3**

### **RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 3.1 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des employés occupant des postes aux unités de négociation décrites à l'article 4.

## **ARTICLE 4**

### **UNITÉS DE NÉGOCIATION**

#### **4.1 Unité de négociation no I**

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux employés de bureau et aux manuels syndiqués des groupes d'ancienneté dont la liste figure à l'article 22, à l'exception du Service des pensions à Calgary.

#### **4.2 Unité de négociation no II**

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux employés de bureau syndiqués du Service des pensions à Calgary.

## ARTICLE 5

### DROIT DE SÉLECTION

- 5.1 La Compagnie a le droit de pourvoir les postes dont la liste figure au paragraphe 5.3; l'ancienneté et les résultats de l'évaluation en fonction des critères de sélection doivent toutefois être pris en considération lorsqu'il faut pourvoir ces postes et de nouveaux postes. Ces critères de sélection sont établis à l'échelle locale. L'autorité compétente de la Compagnie juge des compétences sous réserve d'appel.
- 5.2 Toute vacance à un poste régi par le paragraphe 5.1 doit être affichée conformément aux dispositions du paragraphe 23.1. Les employés peuvent postuler en donnant leurs compétences avant la date d'expiration indiquée dans le bulletin. La Compagnie ne s'engage nullement à leur accorder le poste vacant, l'affectation étant soumise aux dispositions du paragraphe 5.1.
- 5.3 Voici la liste des postes que la Compagnie se réserve le droit de pourvoir :

#### CHEMIN DE FER CANADIEN PACIFIQUE

<u>Endroit</u>	<u>Bureau</u>	<u>Poste</u>
<b>ADMINISTRATION</b>		
Thunder Bay	Bureau de triage	Chef commis
Winnipeg	Bureau de triage	Commis
	service général	
	Support régional	
Medicine Hat	Bureau de triage	Chef commis
Lethbridge	Bureau de triage	Chef commis
Edmonton	Bureau de triage	Chef commis
<b>SERVICES D'INGÉNIERIE</b>		
Calgary		Coordonnateur d'ancienneté

## **EXPLOITATION**

Saskatoon	Personnel affecté au glaçage	Contremaître Équipe de nettoyage)
-----------	---------------------------------	--------------------------------------

## **TRANSPORTS**

Winnipeg		Représentant principal (11)
		Représentant principal, Production (11)
		Formateur (selon les besoins)
		Représentant principal, Service de transport Administration
		Administrateur principal, Paie

## **SERVICE-CLIENT - PRÉVENTION DES AVARIES ET RÉCLAMATIONS MARCHANDISES**

Gérant, Prévention des avaries et Service des réclamations	Winnipeg	Représentant Service des réclamations (4)
	Winnipeg	Enquêteur Service des réclamations (4)

## **RESSOURCES HUMAINES**

Centre de service RH	Montréal	RSE principal (3)
Centre de service RH	Calgary	Commis principal transport (1)

## **FINANCES ET COMPTABILITÉ**

Centre de service de la comptabilité	Montréal	Représentant principal, Services comptables (8)
---	----------	--

		Caissier principal (2)
		Représentant principal, Comptes fournisseurs - Achats ponctuels/dépenses personnelles
		Représentant principal, Comptes fournisseurs - Bons de commande/EDI
		Représentant principal, Comptabilité du matériel - Comptes des redevances d'utilisation des wagons
		Représentant principal, Comptabilité du matériel - Redevances milliaires de particuliers
		Représentant principal, Comptabilité du matériel -
		Comptes de matériel spécialisé et demandes de remboursement
		Représentant, Contrats confidentiels
		Représentant, Accords Bilatéraux
		Commis correspondance
Comptabilité	Calgary	Commis principal, Comptabilité
Facturation, revenu non lié aux marchandises	Calgary	Commis principal, Facturation revenu non lié aux marchandises

## **ACHATS ET STOCKS**

Vancouver	Magasins, Coquitlam	Magasinier principal (2)
Golden	Magasins, Golden	Magasinier principal
Calgary	Magasins, Alyth	Magasinier principal (2)
	Distribution de matériel	Magasinier principal
Lethbridge	Magasins, Lethbridge	Magasinier principal
Moose Jaw	Magasins, Moose Jaw	Magasinier principal
Winnipeg	Magasins, Weston	Magasinier principal (3)
	Magasins, Logan	Magasinier principal (2)
	Fabrique de métal	Magasinier principal
	Distribution de matériel	Magasinier principal
Thunder Bay	Magasins, Thunder Bay	Magasinier principal
Toronto	Magasins, Agincourt	Magasinier principal
St-Luc	Magasins, St-Luc	Magasinier principal

## **BUREAU DU DIRECTEUR, SERVICES DES BÂTIMENTS, GARE WINDSOR, MONTRÉAL**

Montréal	Personnel, Bâtiments	Contremaître (Nuit) Entretien ménager
	Salle du courrier	Commis principal, Distribution du courrier

## **SÉCURITÉ ET RÉGLEMENTATION**

Montréal	Prévention des accidents	Commis (Statistiques, Prévention des accidents ferroviaires)
		Commis (Statistiques sur les accidents avec blessures)



## **SERVICES AAR**

Calgary	Gulf Canada Square	AAR Représentant Service de la comptabilité (3)
---------	--------------------	--

## **SERVICES INTERMODAUX**

	<u>Réseau</u>	<u>Moniteur de formation</u>
Toronto	Terminal de Vaughan	Grutier
	Obico	Moniteur de sécurité
Groupe central des opérations	Mississauga	Représentant principal, Exploitation intermodale (2)

## **CENTRE DE GESTION DES ÉQUIPES**

Calgary	Gulf Canada Square	Commis, Changement d'équipe (5)
		Commis, MSB (2)
		Commis, Administration de la paie
Montréal	C.O. Montréal	Commis, Changement d'équipe (1)

## ARTICLE 6

### TAUX DE SALAIRE DE BASE

- 6.1 Les taux de salaire de base applicables aux postes régis par la présente convention figurent au tableau des salaires identifié : **classification S.E.S. des taux de salaire** faisant partie des présentes.

#### Taux de début

- a) Les employés nouvellement embauchés ont droit à la rémunération suivante :
- 1<sup>re</sup> tranche de douze mois de service cumulatif rémunéré (SCR) sera au taux de 90% du salaire du poste, à 100% ultérieurement.
- b) Les employés visés par l'alinéa a) qui passent à un poste différent de la même unité de négociation sont rémunérés au même pourcentage du salaire du poste qu'ils touchaient à l'ancien poste, le service à l'ancien poste étant alors considéré comme du service au nouveau poste aux fins d'application de l'alinéa a).
- 6.2 On calcule le taux horaire en divisant par 40 le salaire hebdomadaire. Les fractions d'un demi-cent et plus comptent pour un cent; les fractions de moins d'un demi-cent ne comptent pas.
- 6.3 Pour la durée de la présente convention collective, les salaires sont rajustés de la façon suivante :
- a) Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2017 sont majorés de 2 %.
- b) Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2018 sont majorés de 2 %.
- c) Le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2019 sont majorés de 2 %.
- d) Le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2020 sont majorés de 2 %.
- e) Le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2021 sont majorés de 2 %.
- f) À partir du 31 décembre 2017, le Programme de Partage des Profits sera annulé.
- i) En remplacement du Programme de Partage des Profits des montants forfaitaires seront versés en 2019 et 2020.

- ii) Les montants forfaitaires ne seront pas moins que le versement en 2017 pour le Programme de Partage des Profits de 2016.
- g) Les taux de salaire pour les années 2021 et 2022 pourront croître jusqu'à 1% grâce à l'indicateur d'augmentation en pourcentage annuel des tonnes mille commerciales.

6.4 Les classes et salaires horaires de base de la classification S.E.S. sont les suivants :

	2018		2019		2020		2021		2022		SES
	90% du salaire du poste, 0- 12 mois de CCS	100% du salaire du poste, après 12 mois de CCS	90% du salaire du poste, 0- 12 mois de CCS	100% du salaire du poste, après 12 mois de CCS	90% du salaire du poste, 0- 12 mois de CCS	100% du salaire du poste, après 12 mois de CCS	90% du salaire du poste, 0- 12 mois de CCS	100% du salaire du poste, après 12 mois de CCS	90% du salaire du poste, 0- 12 mois de CCS	100% du salaire du poste, après 12 mois de CCS	
<b>1</b>	\$21.909	\$24.342	\$22.347	\$24.829	\$22.794	\$25.326	\$23.250	\$25.832	\$23.715	\$26.349	<b>1</b>
<b>2</b>	\$22.459	\$24.955	\$22.909	\$25.454	\$23.367	\$25.964	\$23.834	\$26.483	\$24.311	\$27.012	<b>2</b>
<b>3</b>	\$23.010	\$25.566	\$23.470	\$26.078	\$23.940	\$26.599	\$24.419	\$27.131	\$24.907	\$27.674	<b>3</b>
<b>4</b>											<b>4</b>
<b>5</b>	\$24.112	\$26.790	\$24.594	\$27.326	\$25.086	\$27.873	\$25.588	\$28.430	\$26.099	\$28.999	<b>5</b>
<b>6</b>	\$24.663	\$27.402	\$25.156	\$27.950	\$25.659	\$28.509	\$26.172	\$29.080	\$26.696	\$29.661	<b>6</b>
<b>7</b>	\$25.213	\$28.014	\$25.718	\$28.575	\$26.232	\$29.146	\$26.757	\$29.729	\$27.292	\$30.324	<b>7</b>
<b>8</b>	\$25.763	\$28.625	\$26.278	\$29.198	\$26.804	\$29.782	\$27.340	\$30.377	\$27.887	\$30.985	<b>8</b>
<b>9</b>	\$26.315	\$29.238	\$26.841	\$29.823	\$27.378	\$30.420	\$27.926	\$31.028	\$28.484	\$31.648	<b>9</b>
<b>10</b>	\$26.865	\$29.849	\$27.402	\$30.446	\$27.950	\$31.055	\$28.509	\$31.676	\$29.079	\$32.310	<b>10</b>
<b>11</b>	\$27.417	\$30.462	\$27.965	\$31.072	\$28.524	\$31.693	\$29.095	\$32.327	\$29.677	\$32.973	<b>11</b>
<b>12</b>	\$27.966	\$31.073	\$28.526	\$31.695	\$29.096	\$32.329	\$29.678	\$32.975	\$30.272	\$33.635	<b>12</b>
<b>13</b>	\$28.518	\$31.687	\$29.089	\$32.321	\$29.670	\$32.967	\$30.264	\$33.627	\$30.869	\$34.299	<b>13</b>
<b>14</b>	\$29.067	\$32.296	\$29.648	\$32.942	\$30.241	\$33.601	\$30.846	\$34.273	\$31.463	\$34.959	<b>14</b>
<b>15</b>	\$29.620	\$32.910	\$30.212	\$33.569	\$30.816	\$34.240	\$31.433	\$34.925	\$32.061	\$35.623	<b>15</b>
<b>16</b>	\$30.171	\$33.523	\$30.774	\$34.194	\$31.389	\$34.878	\$32.017	\$35.575	\$32.658	\$36.287	<b>16</b>
<b>17</b>	\$30.721	\$34.135	\$31.336	\$34.818	\$31.963	\$35.514	\$32.602	\$36.225	\$33.254	\$36.949	<b>17</b>

## 6.5

**Tableau des groupes de postes SES**

<b>SES</b>	<b>Titre du poste</b>	<b>Localisation</b>
1	Nettoyeur	Services immobiliers
2	Commis junior	CRA Montréal
3	Concierge	Services immobiliers
5	Commis distribution	Salle du courrier Calgary
6	Chauffeur Bobcat / Ouvrier	Saskatoon
6	Ouvrier	Saskatoon
7	Agent de service	Pension Calgary
7	Commis Entretien Ingénierie	Ogden / Alyth
7	Commis dactylo (Pension)	Pension Calgary
7	Chauffeur – Parc automobile	Cour de triage St-Luc
7	Chauffeur d'équipe exploitation	Exploitation
7	Commis aux douanes	SIM COG
7	Commis général (Brandon)	Bureau cour de triage
7	Commis général locomotive	Ogden / Alyth
7	Commis principal Courrier et Imprimerie	Services immobiliers
7	Commis répartition	Alyth
7	Répartiteur – Parc automobile	Cour de triage St-Luc
7	Représentant – Service Progress Rail	Winnipeg Weston
7	Vérificateur – Parc automobile	Cour de triage St-Luc
8	Chef commis Distribution	Salle du courrier Calgary
8	Commis Facturation	Fact. non marchandise
8	Commis réclamation location de wagon	CSC Montréal
8	Commis général exploitation	SCF Montréal
8	Commis sténo	Winnipeg Weston
8	Employé de service Vaughan	Vaughan (SIM)
8	Inspecteur principal – Produits périssables	Bureau de triage Winnipeg
8	Inspecteur – Produits périssables	Bureau de triage Winnipeg
8	Manoeuvre	SIM
8	Prép. entrée des données PIPS- Carburant	CSC Montréal
9	Chef commis – Exploitation	Exploitation
9	Comptes fournisseurs Contrats	CSC Montréal
9	Comptes fournisseurs Services conjoints	CSC Montréal
9	Commis Transport	Paie Calgary
9	Commis Projets spéciaux	Fact. non marchandise
9	Commis Dossiers personnels (CGE)	CGR Calgary
9	Commis général	Performance de la sécurité
9	Commis général facturation	CSC Montréal
9	Commis général exploitation	Montréal
9	Commis général entrée des données SAP	Montréal
9	Commis général SAS	Admin. de l'exploitation
9	Commis général SAS & ESFDP	Port Coquitlam
9	Commis inventaire Parc automobile	St-Luc

9	Entretien de l'équipement	SIM Lachine
9	Entrée des données APEX	Vancouver
9	Représentant Services de réclamations	SRPD Winnipeg
9	Magasinier	Divers
9	Support administratif PAEF	PAEF
9	TSR principal Atelier diésel	CSO Winnipeg
10	Commis aux horaires	Montréal
10	Commis international	COG
10	Commis MSB	CGR Calgary
10	Commis principal Comptes fournisseurs	ASC Montréal
10	Commis PST	Cour St-Luc
10	Contremaître	Saskatoon
10	Contremaître - installation de lavage	Saskatoon
10	Coordonnateur d'ancienneté	Exploitation
10	Magasinier - Golden	Golden
10	Représentant comptabilité des équipements	ASC Montréal
10	Répartiteur	Lachine
10	Responsable de l'entretien	Services immobiliers
10	Spéc. Données Réserv. Hotel / Entretien	Montréal
11	Rep. Service intermodale	Calgary
11	Commis Administration de la paie	CGR Calgary
11	Commis changement d'équipes	CGR Calgary
11	Commis général / inspecteur	Divers
11	Spécialiste enquête	Pension Calgary
12	Commis comptes fournisseurs JF/IS/C/I/DF	SCF Montréal
12	Rep. Princip. Admin RST	SCF Winnipeg
12	Rep. Princip. Transport	Service de la paie Calgary
12	Rep. Service de la comptabilité	SCF Montréal
12	Rep. Service de la comptabilité	SCF Winnipeg
12	Représentant Service comptabilité AAR	AAR Mécan.
12	Rep. Service du Terminal SIM	SIM Ouest canadien
12	Répartiteur d'équipes	CGE Calgary
12	Représentant Location	CSC Montréal
12	Représentant service aux employés	CSRH Montréal
12	Rep. Service de transport	SCF Winnipeg
13	Analyste Pension	Pension Calgary
13	Caissier	SCF Montréal
13	Commis princ. Comptes fournisseurs	CSC Montréal
13	Commis intermodal	SIM Vaughan
13	Principal Production	SCF Winnipeg
13	Magasinier principal	Divers
14	Représentant Ententes bilatérales	CSC Montréal
14	Représentant Contrats confidentiels	CSC Montréal
14	Commis principal Comptabilité	Compt. gén. Calgary

14	Commis principal Facturation	Fact. non marchandise
14	Principal Exploitation intermodale	SIM
14	Spécialiste princip. ESC	Winnipeg
14	RST principal spécialiste OPS	SCF Winnipeg
14	Coordonnateur principal comptabilité	Calgary
14	Commis princ. Comptes fournisseurs BC/EDI	CSC Montréal
14	Rep. Princ. Service aux employés	Montréal
14	Spécialiste principal	Winnipeg
14	Opérateur de chariot à prise par le haut	SIM
15	Commis concil. Bancaire Service de la paie	Calgary
15	Commis correspondance	CSC Montréal
15	Commis principal Comptabilité	CSC Montréal
15	Grutier	SIM Vaughan
15	Représentant principal réclamations	Winnipeg
16	Caissier principal / EDI	SCF Montréal
16	Enquêteur Service des réclamations	SRPD Winnipeg
16	Rep. Principal Comptes fournisseurs	SCF Montréal
16	Représentant principal Comptabilité	SCF Montréal
17	Représentant Comité de réamén. de l'effectif	CSC Montréal
17	Représentant principal Comptabilité Équipements	CSC Montréal
17	Représentant principal Compt. Equip. Kilo perso.	CSC Montréal

## ARTICLE 7

### ÉVALUATION DES POSTES, CLASSIFICATION ET ADMINISTRATION DES SALAIRES

#### PRÉAMBULE

Les présentes dispositions servent de directives pour le Chemin de fer Canadien Pacifique ci-après désigné « la Compagnie » et la section locale TC 1976 des Métallos ci-après désigné « le Syndicat » quant à la description et à la classification des emplois, à l'administration des salaires selon le guide S.E.S. (Solution Efficace et Simple) d'évaluation des salaires.

#### ALINÉA 1 - BUT

7.1 Cet article est destiné à aider les Compagnies et les unités de négociation à :

- a) établir et maintenir à jour la description détaillée et la classification des postes
- b) établir et maintenir une structure salariale équitable et neutre de genre
- c) établir une procédure qui aide à maintenir un système de récompense neutre de genre qui reflète les changements dans les exigences préalables et les conditions de travail.

#### ALINÉA 2 – DÉFINITIONS

7.02 Définition des termes utilisés dans cet article :

- a) « **convention collective** » - entente de négociation collective entre la Compagnie et le Syndicat quant aux salaires et autres conditions d'emploi.
- b) « **employé** » ou « **employés** » - désigne tous les employés membre du Syndicat pour lesquels l'agent négociateur a conclu une convention cadre.
- c) « **poste** » - affectation d'un employé à un nombre de tâche. Plusieurs employés peuvent occuper le même poste.
- d) « **nature du poste** » - les exigences du poste à titre de compétence, d'effort, de responsabilités et de conditions de travail.
- e) « **description de poste** » - le registre officiel du poste incluant : le but du poste, les qualifications requises, le matériel, l'équipement et/ou les produits utilisés ainsi que les tâches à accomplir et les responsabilités.



- f) « **registre de classification** » - l'analyse de la nature du poste et l'évaluation des exigences préalables au niveau des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail;

Un système complet en 17 points.

HABILETÉ :

SK1 : Formation académique ou professionnelle antérieure  
SK2 : Expérience préalable et formation pratique  
SK3 : Rapports avec les autres  
SK4 : Mouvements et coordination  
SK5 : Prise de décision

RESPONSABILITÉ :

RE 1 : Responsabilité à l'égard de l'information  
RE 2 : Responsabilité à l'égard du matériel, de l'équipement ou des produits  
RE 3 : Responsabilité à l'égard de la sécurité d'autrui  
RE 4 : Responsabilité financière  
RE 5 : Direction ou gestion de personnel

EFFORT :

EF 1 : Mobilité et concentration  
EF 2 : Soulever, transporter ou effectuer des mouvements répétitifs,

CONDITIONS DE TRAVAIL :

WO 1 : Température, bruit et autres conditions liées à l'environnement de travail  
WO 2 : Dangers ou risques  
WO 3 : Nature de la supervision  
WO 4 : Interruptions et distractions  
WO 5 : Répercussions des horaires de travail sur la vie sociale

- g) « **échelle normalisée des salaires** » une échelle de taux horaires et hebdomadaires établie par groupe de postes. Une fois décrits et classés, les postes sont attributés à un groupe à l'intérieur de l'échelle normalisée des salaires.
- h) « **écart différentiel (cercle rouge)** » avant l'instauration du système S.E.S., montant excédentaire apparaissant sur la paie d'un employé par rapport au montant fixé par l'échelle normalisée des salaires.
- i) « **poste repère** » poste choisi conjointement par la Compagnie et le Syndicat pour servir de norme en fonction de laquelle les autres postes seront évalués.

### ALINÉA 3 – DESCRIPTION DE POSTES ET CLASSIFICATION

- 7.03 L'évaluation juste, la comparaison et le regroupement des postes dépendent de la cueillette d'information et de la constante mise à jour des exigences préalables lorsque le travail est effectué à un rythme normal. Donc, les descriptions de poste sont utilisées non seulement pour enregistrer les exigences préalables actuelles mais elles fournissent aussi une base pour évaluer les changements aux exigences et conditions préalables.

Description de postes :

- a) Titre du poste
- b) Lieu de travail
- c) Date de la description
- d) But du poste
- e) Qualifications requises
- f) Matériel, équipement et/ou produit utilisé
- g) Tâches spécifiques et responsabilités

#### 7.04 **DESCRIPTION**

- a) La Compagnie préparera une description de poste tel que prévu au logiciel S.E.S. et en conformité avec les dispositions de cet article.
- b) Les représentants de la Compagnie et du Syndicat à l'évaluation des postes analyseront ensemble la description de poste soumise et essaieront de s'entendre. Le représentant du Syndicat à l'évaluation des postes aura la possibilité de questionner sur les lieux de travail, les employés qui effectuent ces tâches. Les deux représentants garderont chacun une copie de la description de poste sur laquelle ils se sont entendus.

#### 7.05 **CLASSIFICATION DES POSTES**

Suite à entente sur les descriptions de poste :

- a) La Compagnie préparera une classification des postes tels que prévu au logiciel S.E.S. et en conformité avec les dispositions de cet article.
- b) Les représentants de la Compagnie et du Syndicat à l'évaluation des postes analyseront ensemble la classification soumise et essaieront de s'entendre sur une liste commune qui sera soumise au Conseil de transition syndical patronal. (Conseil de transition CDT). Les deux représentants garderont chacun une copie de la classification de poste sur laquelle ils se sont entendus.
- c) En tenant compte des exigences de chaque poste, ceux-ci sont classés au niveau approprié à l'intérieur de chaque facteur.

#### 7.06 **GÉNÉRAL**

- a) Le travail accompli par le comité syndical patronal à l'évaluation des postes sera assujéti à l'approbation du Conseil de transition (CDT) syndical patronal. Si les

représentants de la Compagnie et du Syndicat à l'évaluation des postes ne parviennent pas à s'entendre sur une description de poste, une classification ou sur l'affectation des employés, le sujet sera référé au Conseil de transition syndical patronal. (CDT)

- i) Le CDT est constitué de deux membres du Syndicat et deux représentants de la Compagnie.
  - ii) Le CDT se réunit dans les soixante (60) jours suivant réception de l'avis. Il essaie de compléter la description de poste, la classification ou l'affectation des employés. Les décisions du CDT sont finales et exécutoires.
  - iii) Si, après avoir franchi toutes les étapes indiquées à cet article, les représentants patronaux et syndicaux ne peuvent s'entendre, le CDT prendra dans les trente (30) jours suivant l'échec, les mesures nécessaires pour que le cas soit soumis au B.A.C.F.C. dans le but d'obtenir l'aide d'un médiateur ou, dans les cas où il y aurait impasse, une décision finale de l'arbitre. Si une décision exécutoire s'avérait nécessaire, la décision sera fournie par l'arbitre par écrit indiquant les raisons de sa décision.
  - iv) Rien dans cette clause ne peut avoir préséance sur l'article 28, alinéa 28.2
- b) L'entente sur la description des postes, la classification ou l'affectation des employés doit être signée par les représentants de la Compagnie et du Syndicat.

#### **ALINÉA 4 APPLICATION**

- 7.07 La ligne de conduite suivante s'applique dans toute description de poste ou classification :
- a) les emplois et non les employés, sont évalués.
- 7.08 Les descriptions de poste et les classifications établies en accord avec les alinéas suivants servent à assigner chaque poste à son groupe de poste selon l'échelle normalisée des salaires. La convention collective en vigueur établit l'échelle normalisée des salaires et dicte l'application des taux de salaire des employés.
- 7.09 Les taux de l'échelle normalisée des salaires commencent avec les emplois du groupe 1. L'échelle salariale augmente de groupe d'emplois en groupe d'emplois par paliers égaux.
- 7.10 L'application des taux de salaires ne doit en aucun cas résulter en une réduction de salaire pour un employé qui recevrait plus que ce qui est prévu par l'échelle normalisée des salaires. Les écarts différentiels (cercle rouge) seront établis pour ces employés. En plus des dispositions prévues par la présente entente de convention collective, les futures augmentations serviront à réduire et à éliminer les écarts différentiels.

- 7.11 La description et la classification de chacun des postes doivent être en accord et conforme à la description et à la classification des postes pour lesquels il y a déjà eu entente et en se basant sur les « postes repères » déjà déterminés.

## **ALINÉA 5 – MISE À JOUR**

- 7.12 La mise à jour constante des descriptions de postes et des classifications assure le maintien d'une structure salariale équitable et neutre de genre. Comme les exigences et les conditions de travail changent, les descriptions de postes et les classifications doivent être mises à jour régulièrement. Cette tâche doit être effectuée conjointement par le Syndicat et la Compagnie.
- 7.13 Les descriptions de postes et les classifications pour lesquelles il y a eu entente et qui ont pris effet, et toutes autres pour lesquelles il aura entente dans le futur demeureront en vigueur à moins que :
- a) la description des tâches change au point où l'emploi change d'un groupe ou plus;
  - b) le poste est aboli; ou
  - c) la description du poste ou la classification sont modifiée d'un commun accord entre le Syndicat et la Compagnie.
  - d) l'autorité compétente de la Compagnie et/ou le représentant syndical local doivent s'assurer conjointement que tout changement à un poste, ou la création d'un nouveau poste sont rapidement porté à l'attention des représentants à l'évaluation des postes du Syndicat et de la Compagnie.
- 7.14 Lorsque la Compagnie établit un nouveau poste ou modifie les conditions d'un poste existant au point où celui-ci change de un groupe d'emploi ou plus, soit en augmentant ou en diminuant, on doit préparer une nouvelle description et une nouvelle classification de la façon suivante :
- a) la Compagnie produira une description de poste et une classification selon les dispositions de l'alinéa 3.
  - b) La Compagnie présentera au Syndicat la description de poste et la classification pour approbation, selon les dispositions de l'alinéa 3.
  - c) Le poste sera assigné à un groupe de poste au taux établi à l'échelle normalisée des salaires et sera effectif à compter de l'entrée en vigueur du nouveau poste ou à la date où les dispositions du poste ont été modifiées.
- 7.15 Si la Compagnie et le Syndicat ne parviennent pas à s'entendre sur la description du poste ou sur la classification, le processus de résolution de conflit indiqué au paragraphe 7.06 doit être suivi.

Lorsque la Compagnie modifie les caractéristiques d'un poste sans que la

classification n'en soit affectée au point d'exiger un changement de groupe de poste, un avis de modification doit être préparé. Cet avis, tel que fourni avec le logiciel S.E.S. aide la Compagnie et le Syndicat à s'assurer que les descriptions de poste et les classifications sont maintenues à jour. On préparera l'avis de modification de la façon suivante :

La Compagnie prépare l'avis de modification et le soumet au Syndicat pour approbation selon les dispositions de l'alinéa 3.

Lorsque le contenu d'un poste change de moins d'un groupe complet

Si le changement résulte en une diminution de classification, tout titulaire d'un tel poste se verra attribué un écart différentiel (cercle rouge) égal à la différence entre le taux du poste avant la modification et le nouveau taux. Un tel écart différentiel sera par la suite réduit au fil de futures augmentations négociées.

- 7.17 L'évaluation SES des postes sera faite sur une base semi annuelle ou lors de circonstances exceptionnelles. Dans l'éventualité d'un changement vers un niveau SES supérieur, l'ajustement salarial sera rétroactif à la date de demande de réévaluation du poste.
- 7.18 Lorsque la Compagnie abolie un poste, elle émet un avis de modification avisant de l'annulation de la description de poste et de la classification. L'avis indiquera aussi les raisons et les causes justifiant cette abolition. L'avis de modification est soumis au Syndicat selon les dispositions de l'alinéa 3.

## ARTICLE 8

### DURÉE DU TRAVAIL

- 8.1 Sauf dispositions contraires des paragraphes 8.5 (archivé), 10.5 et 10.6, huit heures consécutives de travail, à l'exclusion de la pause-repas, constituent une journée de travail. Lorsque la pratique pour certains employés est de travailler moins de huit heures par jour, celle-ci est maintenue à moins d'un changement dû à des circonstances indépendantes de la volonté de la Compagnie. Ces employés peuvent être appelés à faire plus d'heures pour répondre aux impératifs du service. Ces heures excédentaires travaillées seront rémunérées selon les dispositions de l'article 9.
- 8.2 La rémunération d'un employé muté temporairement à la demande de la Compagnie de son poste normal à un autre ne doit pas être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté son poste normal.
- 8.3 Lorsque la Compagnie demande qu'un travail soit effectué pendant une journée qui ne fait pas partie d'une affectation donnée, ce travail peut être effectué par un employé en service non assigné disponible qui, autrement, n'est pas en mesure d'accumuler 40 heures de travail pendant la semaine en question. Dans tous les autres cas, le travail est effectué par un employé permanent.
- 8.4 **Primes de poste**
- Les employés dont le poste régulier commence entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de poste de 0,75\$ l'heure et ceux dont le poste régulier commence entre 22 h et 5 h 59 reçoivent une prime de poste de 1,00 \$ l'heure. Les primes de poste n'entrent pas dans le calcul des heures supplémentaires et ne sont pas versées dans les cas d'absences rémunérées telles que congés annuels, jours fériés, etc.
- 8.5 **Service voyageurs**
- Le service aux passagers, tel que décrit à la convention collective du 13 août 2001 est archivé.
- 8.6 **Service de hangars à marchandises**
- Le service de hangars à marchandise, tel que défini à la convention collective du 13 août 2001 est archivé.
- 8.7 **Perte de salaire en cas de circonstances extraordinaires**
- a) Tous les employés doivent s'efforcer de se présenter au travail à l'heure, en dépit des tempêtes de neige et des intempéries. Cependant, dans les conditions mentionnées ci-dessus, il est convenu que les employés qui arrivent en retard au

travail, mais se présentent avant la moitié de leur poste de travail sont rémunérés pour la journée, pourvu que le retard découle des conditions provoquées par les intempéries. Les employés qui se présentent après la moitié de leur poste de travail sont rémunérés pour une demi-journée.

- b) Quant aux employés qui ne peuvent pas se présenter au travail en raison des conditions créées par les intempéries, ou qui se présentent après la moitié de leur poste de travail, il est convenu de leur donner l'occasion d'effectuer des heures complémentaires aux taux normaux pour leur permettre de reprendre la totalité ou une partie du temps perdu. Il est entendu que ces mesures ne s'appliquent que si elles n'entrent pas en conflit avec les dispositions du *Code canadien du travail*.
  - c) Le présent paragraphe ne s'applique que lorsque les autorités municipales appropriées demandent aux automobilistes de laisser leur véhicule à la maison et que les services de transport en commun ne fonctionnent pas.
- 8.8 La durée du travail ne peut être changée sans préavis de 36 heures et, dans la mesure du possible, le changement est d'abord discuté avec le représentant de section locale.
- 8.9 Exception faite des postes de relève, l'heure de prise de service de chaque poste est, dans la mesure du possible, la même durant toute la semaine.

## ARTICLE 9

### HEURES EXCÉDENTAIRES

- 9.1 Les heures de travail autorisées et effectuées en sus des heures quotidiennes doivent être considérées comme heures excédentaires et rémunérées au taux de salaire majoré de 50 % à la fin de la période de moyenne établie (2, 4 ou 6 semaines). La période de moyenne coïncide avec les périodes de paie.

REMARQUE : Les heures excédentaires faites par un employé à cause du déplacement d'une affectation à une autre, ou du passage d'une liste de service non assigné ou d'une liste de mise à pied ne seront pas considérées dans le calcul de la période de moyenne et ne seront pas rémunérées au taux de salaire majoré de 50 %.

- 9.2 Les heures travaillées, incluant tout congé payé autorisé tel que décrit au *Code canadien du travail* et les heures accumulées dans une réserve pré-approuvée et prises en lieu de salaire au cours de chaque période de moyenne désignée, seront additionnées et les heures excédent 40 heures multipliées par le nombre de semaines constituant la période de moyenne seront payées au taux régulier majoré de 50 %. (par exemple : les heures travaillées au-delà de 160 heures au cours d'une période de moyenne de 4 semaines seraient payées au taux régulier majoré de 50 %).

REMARQUE : Aux fins de clarification, les absences autorisées payées incluent les jours fériés (ceci n'affecte pas le paiement d'un jour férié). De plus, les absences autorisées payées incluent les heures mises en réserve pré-autorisée et prises en lieu de salaire. Cela n'inclut pas les congés pour maladie ou autre absence autorisée qui n'implique pas un paiement de la Compagnie.

- 9.3 Les majorations pour heures excédentaires sont calculées sur le salaire de base; les heures excédentaires payées, sauf celles, jusqu'à concurrence de huit, qui le sont pour un congé ou un changement de poste, ne sont pas comprises dans le décompte des 40 heures de travail par semaine; ne sont pas comprises non plus les heures rémunérées sous forme d'indemnités forfaitaires ou spéciales, par exemple pour la comparution en cour, un déplacement haut-le-pied ou pour le temps de déplacement, etc., sauf lorsque ces versements s'appliquent, pendant les heures de travail assignées, en guise de rémunération de telles heures ou lorsque ces heures entrent, en vertu des dispositions actuelles, dans le calcul des heures excédentaires accumulées.
- 9.4 Selon les dispositions du paragraphe 9.1, l'employé à qui on demande de se présenter au travail avant son heure normale de prise de service doit être rémunéré pour toutes les heures effectuées avant son heure normale de prise de service, un minimum d'une heure de salaire lui étant assuré. Les heures excédentaires seront calculées et payées selon la disposition concernant les heures excédentaires.



- 9.5 Les employés ne sont pas tenus de chômer pendant les heures normales de travail pour épuiser les heures excédentaires accumulées.
- 9.6 Sauf dispositions contraires à l'article 9.1, un employé avisé ou appelé pour travailler des heures non continues, avant ou après, la période régulière de travail, sera rémunéré pour un minimum de trois heures. Si cet employé est gardé en devoir pour une période supérieure aux trois heures prévues, il sera rémunéré pour le nombre d'heure travaillée. Les heures excédentaires seront calculées et payées selon les provisions des heures excédentaires.
- 9.7 Selon les dispositions de l'article 9.1, lorsque quatre heures excédentaires ou moins accolées aux quarts de travail normaux doivent être effectuées, elles sont offertes aux employés qualifiés du quart de travail en question. Lorsque plus de quatre heures excédentaires doivent être effectuées dans les conditions prévues au présent paragraphe, elles sont d'abord offertes aux employés en service non assigné qui n'ont pas droit au taux majoré des heures excédentaires et, si aucun n'est disponible, aux employés conformément aux dispositions du paragraphe 9.8.

#### **9.8 Assignment des heures excédentaires**

a) Travail relevant d'un poste particulier

Le travail qui doit être accompli au taux des heures excédentaires est assigné, dans la mesure du possible, au titulaire du poste.

b) Travail dans un bureau, hangar ou lieu de travail particulier ne relevant pas d'un poste précis en raison de l'existence de deux ou plusieurs postes de la même catégorie d'emploi pour la même tâche :

1. Le travail qui doit être exécuté au taux des heures excédentaires en raison d'une augmentation de la charge de travail ou de l'absence d'un employé qui n'est pas remplacé est d'abord assigné à l'employé qualifié le plus ancien de la catégorie d'emploi qui travaille dans le bureau, le hangar ou le lieu de travail et pendant le poste où il faut effectuer des heures excédentaires et qui a exprimé le désir d'en faire conformément à l'alinéa b) 3) qui suit; cependant, s'il reste des heures excédentaires à assigner, on demande à l'employé qualifié disponible le moins ancien de la catégorie d'emploi qui travaille dans le bureau, le hangar ou le lieu pendant le poste en question de faire des heures excédentaires.
2. Le travail qui doit être effectué au taux des heures excédentaires en raison de l'absence d'un employé que la Compagnie cherche à remplacer doit d'abord être assigné à l'employé qualifié le plus ancien de la catégorie d'emploi qui travaille dans le bureau, le hangar ou le lieu où il faut effectuer des heures excédentaires et qui a exprimé le désir d'en faire conformément à l'alinéa b) 3) qui suit; cependant, s'il reste des heures excédentaires à assigner, on demande à l'employé qualifié disponible le moins ancien de la catégorie

d'emploi qui travaille dans le bureau, le hangar ou le lieu en question de faire des heures excédentaires.

3. Les employés qui désirent faire des heures excédentaires doivent signifier leur disponibilité par écrit; une liste est établie et, au besoin, mise à jour, et un exemplaire est envoyé au président de section locale. Sauf dans des circonstances justifiant le refus, ces employés doivent faire des heures excédentaires quand on le leur demande. Un employé dont le nom figure sur la liste et qui ne veut plus faire des heures excédentaires peut faire rayer son nom de la liste, moyennant un préavis écrit de trois jours. Un employé appelé à faire des heures excédentaires et qui refuse, verra son nom retiré de la liste pour une période de 30 jours à compter de la date d'appel. Un employé dont le nom a été retiré ou qui n'est pas inscrit sur la liste et qui désire faire des heures excédentaires doit soumettre par écrit une demande d'inscription ou de réinscription à la liste des heures excédentaires.
4. Les employés qui désirent reprendre du temps perdu doivent signifier leur disponibilité par écrit; une liste est établie et au besoin mise à jour, et un exemplaire est envoyé au président de la section locale. Sauf dans des circonstances justifiant le refus, ces employés doivent reprendre le temps perdu lorsque la Compagnie leur en assigne. Un employé dont le nom figure sur la liste et qui désire le retirer peut le faire, moyennant un préavis écrit de trois jours. Un employé qui refuse un appel pour reprendre du temps perdu, verra son nom retiré de la liste pour une période de 30 jours à compter de la date d'appel. Un employé sur la liste de reprise de temps se verra appelé après les employés sur la liste de réserve, mais avant ceux qui figurent sur la liste des heures excédentaires. Après qu'un employé ait récupéré les heures perdues, il ne sera plus appelé à partir de cette liste.
5. Moyennant entente locale, des dispositions peuvent être prises pour que les heures excédentaires soient assignées d'une autre façon.

REMARQUE : Les dispositions des alinéas a) et b) susmentionnées doivent être appliquées dans la mesure où elles sont conformes au *Code canadien du travail* sur le nombre maximal d'heures de travail hebdomadaires.

- 9.9 Les heures excédentaires travaillées sur une période de moyenne établie figurent sous un code particulier sur le bulletin de paie des employés.
- 9.10 Les employés peuvent choisir d'être payés au taux de salaire majoré de 50% pour les heures excédentaires travaillées ou élire de prendre congé au lieu du salaire majoré, conformément avec ce qui suit :

## **Paiement**

- a) Les employés qui font des heures excédentaires peuvent opter pour un paiement au salaire majoré de 50%. Lorsqu'un employé travail des heures excédentaires durant une période moyenne établie, l'employé sera payé au taux régulier pour

toutes les heures travaillées à l'intérieur de cette période de moyenne établie. Si, à la fin d'une période de moyenne établie, un employé a droit aux heures supplémentaires, il recevra la différence entre le taux régulier déjà payé et le taux majoré 50% pour toutes les heures excédentaires travaillées.

### **Heures en banque**

- b) Les employés peuvent choisir de prendre congé au lieu du paiement majoré de 50% pour les heures excédentaires travaillées. Un maximum de 32 heures au taux majoré de 50% peuvent être accumulées dans le but de prendre congé, et un maximum de 40 heures accumulées à temps régulier peuvent être prises en congé en n'importe quel temps. Même si l'accumulation et les congés au lieu du paiement doivent être entendus entre la Compagnie et l'employé, la décision finale reste à la discrétion du directeur et selon les exigences et les besoins du département. Dans le cas où la période moyenne établie est de deux semaines, pour toutes les heures excédentaires travaillées, l'employé aura le choix de mettre ce temps en banque à temps supplémentaire ou d'être payé au taux majoré de 50%.
- c) Dans les cas où la période de moyenne établie est de plus de deux semaines, les employés doivent aviser la Compagnie avant le début de cette période, de leur désir de mettre les heures excédentaires en banque ou d'être payés pour celles-ci à la fin de la période. Dans ces cas, toutes les heures excédentaires travaillées au-dessus de 40 heures multipliées par le nombre de semaines dans la période de moyenne établie ne seront pas payées mais gardées en suspens. À la fin de la période moyenne établie, les heures excédentaires seront mises en banque au taux majoré de 50%. S'il n'y a pas d'heure excédentaire, les heures travaillées seront payées au taux régulier.
- d) Un employé qui accumule des heures de façon à prendre congé peut, plus tard, choisir de se faire payer pour ce temps tant qu'il y a entente entre la Compagnie et l'employé.
- e) Moyennant une entente locale, les employés peuvent accumuler un nombre illimité d'heures excédentaires au-delà du nombre maximal d'heures pouvant être accumulées au taux de salaire majoré de 50 % prévu à l'alinéa 9.10 a) et à l'annexe A-11 4 (e).
- f) L'employé peut reporter à l'année suivante jusqu'à 48 heures excédentaires accumulées au taux de salaire de base. Les autres heures excédentaires accumulées au taux de salaire de base lui seront payées annuellement à la période de paie 26.
- g) L'employé qui en supprime un autre ou qui exerce ses droits d'ancienneté dans un autre service, terminal, centre ou bureau, ou dans une autre liste d'ancienneté, doit prendre immédiatement toutes les heures supplémentaires accumulées aux termes des alinéas 9.10 a) et c) à sa dernière période de paie dans le service où les heures ont été accumulées.

## **ARTICLE 10**

### **PAUSES-REPAS**

- 10.1 À moins d'entente locale à l'effet contraire, la pause-repas est prise entre la quatrième et la sixième heure qui suit l'heure de prise de service.
- 10.2 Si la pause-repas n'est pas prise durant cet intervalle et qu'elle est occupée par le travail, elle est rémunérée au taux normal et on accorde 20 minutes pour la pause-repas dès que possible, sans perte de salaire.
- 10.3 Les employés tenus de travailler moins de quatre heures au-delà de leurs heures normales ont droit à une pause-repas payée de vingt minutes après la fin de leur affectation supplémentaire. Les employés tenus de travailler plus de quatre heures au-delà de leurs heures normales ont droit à une pause-repas payée de vingt minutes avant d'entreprendre leur affectation supplémentaire.
- 10.4 Sauf dispositions contraires, la pause-repas dure une heure. Les pratiques en vigueur avant la signature de la convention s'appliquent jusqu'à ce qu'elles soient modifiées par une entente locale.
- 10.5 Les employés travaillant par postes en service continu ont droit à une pause-repas de 20 minutes sans perte de salaire.
- 10.6 Une pause-repas de 20 minutes sans perte de salaire est accordée au personnel des magasins et aux commis d'ateliers qui travaillent aux Ateliers Weston et Ogden.

## **ARTICLE 11**

### **ASSIGNATION DES JOURS DE REPOS**

- 11.1 On assigne aux employés deux jours de repos par période de sept jours. Les jours de repos sont consécutifs de façon à déroger le moins possible au principe des affectations de relève régulières et pour éviter de faire travailler un employé un jour de repos assigné. La préférence est donnée à la combinaison samedi-dimanche, puis à la combinaison dimanche-lundi. La Compagnie peut, s'il le faut, étaler les semaines de travail pour répondre aux impératifs du service.
- 11.2 En cas de conflit sur la nécessité de déroger au principe des deux jours consécutifs ou d'assigner des jours de repos autres qu'un samedi et un dimanche ou un dimanche et un lundi, il incombe à la Compagnie de démontrer que cette dérogation est nécessaire pour répondre aux besoins du service, et pour éviter des affectations de relève supplémentaires ou le travail d'un employé un jour de repos assigné.

## **ARTICLE 12**

### **AFFECTATIONS DE RELÈVE**

- 12.1 Le plus grand nombre possible d'affectations de relève régulières de cinq journées de travail par semaine et deux jours de repos consécutifs (sous réserve des dispositions du paragraphe 11.1) sont établies pour assurer l'exécution du travail de relève nécessaire ou du travail de relève au cours de certaines journées, ou de tout autre genre de travail au cours d'autres journées, qui peut être assigné en vertu de la présente convention.
- 12.2 Lorsque certaines situations rendent impossible l'établissement des affectations de relève conformément aux dispositions du paragraphe 12.1, des affectations de relève peuvent être établies de toute autre façon jugée appropriée moyennant commun accord. Ce genre d'entente ne peut être rejeté sans motif valable lorsque la seule autre solution consiste à faire travailler les employés les jours de repos assignés ou à leur imposer du temps de déplacement excessif.
- 12.3 Les affectations de relève régulières peuvent comporter chaque journée des heures de prise de service, des tâches et des lieux de travail différents, à condition que ces heures de prise de service, tâches et lieux de travail soient ceux de l'employé ou des employés relevés.
- 12.4 Lorsque des affectations de relève régulières sont établies aux termes du paragraphe 12.3, on doit, dans la mesure du possible, éviter qu'un employé exécute deux postes consécutifs de huit heures.

## **ARTICLE 13**

### **JOURS FÉRIÉS**

- 13.1 Tout employé qui satisfait aux exigences prévues au paragraphe 13.3 bénéficie d'un congé payé à l'occasion des jours fériés énumérés ci-après. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos de l'employé, ce congé est reporté à la journée de travail normale qui suit immédiatement le jour de repos de l'employé.

#### **Dans toutes les provinces :**

Jour de l'An  
Lendemain du jour de l'An  
Vendredi Saint  
Fête de la Reine  
Fête du Canada  
Fête du Travail  
Action de grâces  
Noël  
Après-Noël

#### **Nouvelle-Écosse :**

Lundi de Pâques  
Jour du Souvenir

#### **Nouveau-Brunswick :**

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

#### **Québec :**

Saint-Jean-Baptiste  
Premier lundi d'août

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

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

Si le gouvernement du Canada institue, à titre de jour férié, le jour du Patrimoine ou un autre congé, ce dernier sera substitué au congé du premier lundi d'août au Québec et au congé du lendemain du jour de l'An dans les autres provinces.

- 13.2 Si, dans une province ou une région de celle-ci, un jour férié déterminé revêt plus

d'importance que l'un des jours fériés précités, les signataires de la présente convention conviennent de le substituer au jour férié prévu. Si les signataires de la convention ne s'entendent pas à cet effet, ils s'engagent à soumettre leur différend à un arbitre dont la décision est sans appel.

13.3 Pour avoir droit à son salaire pour tout jour férié désigné au paragraphe 13.1 :

- a) l'employé doit avoir été au service et à la disposition de la Compagnie pendant au moins 30 jours civils. Le présent alinéa 13.3 a) ne s'applique pas à l'employé tenu de travailler le jour férié;
- b) l'employé doit être disponible ce jour-là s'il coïncide avec une de ses journées de travail, sauf pendant un congé annuel. Le présent alinéa 13.3 b) ne s'applique pas à un employé mis à pied, en congé pour blessure réelle ou hospitalisé le jour férié, ou qui reçoit des indemnités hebdomadaires de maladie, ou qui y a droit par la suite, en raison de sa maladie le jour férié. L'employé en affectation régulière qui doit travailler le jour férié reçoit un préavis de quatre jours civils, sauf exigences imprévues du service; dans ce cas, il est avisé au plus tard à la fin de son poste de travail précédant immédiatement le jour férié;
- c) l'employé doit avoir droit à la rémunération correspondant à au moins douze postes de travail dans les 30 jours civils qui précèdent immédiatement le jour férié. Le présent alinéa 13.3 c) ne s'applique pas à l'employé tenu de travailler le jour férié.

**REMARQUE :** À condition qu'un employé soit disponible le jour férié, les absences, pendant des postes de travail prévus, pour blessure réelle, hospitalisation, maladie à l'égard de laquelle l'employé est admissible à des indemnités hebdomadaires de maladie et pour congé de maternité entrent en ligne de compte aux fins d'établissement des douze postes de travail mentionnés au présent alinéa c).

13.4 L'employé qualifié dont le congé annuel coïncide avec un jour férié prévu au paragraphe 13.1 bénéficie d'un jour de congé supplémentaire et du salaire auquel il a droit pour ce jour férié.

13.5 L'employé en service assigné qui a droit au jour férié payé aux termes du paragraphe 13.3 et n'est pas tenu de travailler ce jour-là, reçoit huit heures de salaire au taux normal de son affectation régulière.

13.6 L'employé en service non assigné ou l'employé de réserve qui a droit au jour férié payé aux termes du paragraphe 13.3 et n'est pas tenu de travailler ce jour-là, reçoit huit heures de salaire au taux normal applicable au poste qu'il a occupé au dernier poste de travail avant le jour férié.

13.7 Lorsque les paragraphes 13.5 et 13.6 s'appliquent aux employés rémunérés à la



semaine, l'expression « huit heures de salaire au taux normal » désigne le salaire d'une journée calculé conformément au paragraphe 6.4.

- 13.8 L'employé rémunéré à l'heure, au jour ou à la semaine et qui doit travailler un jour férié touche, en plus de la rémunération prévue aux paragraphes 13.5 et 13.6, le taux de salaire majoré de 50 % pour les heures de travail effectuées le jour férié, avec un minimum de trois heures pour lesquelles la durée équivalente de service peut être exigée; un employé rappelé pour une tâche prévue n'est toutefois pas tenu d'effectuer du travail courant pour établir l'équivalence.
- 13.9 Les postes de travail qui commencent entre minuit la veille du jour férié et 23 h 59 le jour férié, y compris ces deux heures, sont considérés comme des périodes de travail pendant le jour férié.
- 13.10 Les employés qui travaillent un jour férié peuvent opter pour un congé au lieu du salaire majoré de 50 % aux conditions énoncées au paragraphe 9.9.
- 13.11
- a) Les employés appelés à travailler dans plusieurs provinces en raison de la nature de leurs tâches ont droit aux jours fériés payés en fonction de leur point d'attache, quel que soit l'endroit où ils travaillent le jour férié en question.
  - b) Les employés qui sont mutés à un point d'attache dans une autre province ont droit aux jours fériés payés en fonction de leur point d'attache à la date du jour férié. Aucun employé ne peut bénéficier, s'il est admissible, de plus ou de moins de onze jours fériés par année par suite de sa mutation dans une autre province.

## ARTICLE 14

### CONGÉS ANNUELS

- 14.1 L'employé qui, au début d'une année civile, ne satisfait pas aux dispositions du paragraphe 14.2 ci-dessous a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 25 jours de service cumulatif rémunéré ou fraction importante de cette période, effectuée au cours de la présente année civile, avec un maximum de dix jours ouvrables jusqu'à ce qu'il ait droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 14.2.

Aux fins de clarification, au cours de sa première année de service, un employé aura droit à son congé annuel calculé au prorata de la façon suivante :

Exemple # 1 – Un employé embauché le 1<sup>er</sup> janvier peut s'attendre à accumuler 250 jours de service cumulatif rémunéré et aura droit à 10 jours de congé annuel au cours de cette première année ( $150 \text{ jours} / 25 \text{ jours} = 10 \text{ jours}$ , l'employé a droit au maximum de 10 jours de congé annuel)

Exemple # 2 – Un employé embauché le 1<sup>er</sup> juillet peut s'attendre à accumuler 125 jours de service cumulatif rémunéré et aura droit à 5 jours de congé annuel au cours de cette première année ( $125 \text{ jours} / 25 \text{ jours} = 5 \text{ jours}$ , l'employé a droit à 5 jours de congé annuel)

Exemple # 3 – Un employé embauché le 17 octobre peut s'attendre à accumuler 54 jours de service cumulatif rémunéré et aura droit à 2 jours de congé annuel au cours de cette première année ( $54 \text{ jours} / 25 \text{ jours} = 2.16 \text{ jours}$ , l'employé a droit à 2 jours de congé annuel)

**REMARQUE :** Voir le tableau des congés annuels à l'annexe A-30

- 14.2 L'employé qui, au cours d'une année atteint un lien d'emploi continu d'au moins 3 ans et dont on peut s'attendre qu'il complète au moins 750 jours de service cumulatif rémunéré, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 16 jours 2/3 de service cumulatif rémunéré ou fraction importante de cette période, au cours de l'année civile courante, pour un maximum de 15 jours ouvrables; au cours des années subséquentes, l'employé aura droit au même calcul pour établir son congé annuel, et ce jusqu'à ce qu'il soit qualifié pour un congé additionnel en vertu du paragraphe 14.3.

Dans l'éventualité où, à la fin de l'année civile, l'employé n'atteint pas les critères lui permettant une augmentation de congé annuel, le calcul mentionné au paragraphe 14.13.2 sera fait en vertu de son droit au congé annuel tel que défini au paragraphe 14.1.

- 14.3 L'employé qui, au cours d'une année atteint un lien d'emploi continu d'au moins 10 ans et dont on peut s'attendre qu'il aura complété au moins 2 500 jours de

service cumulatif rémunéré, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 12 jours 1/2 de service cumulatif rémunéré ou fraction importante de cette période, au cours de l'année civile courante, pour un maximum de 20 jours ouvrables; au cours des années subséquentes, l'employé aura droit au même calcul pour établir son congé annuel, et ce jusqu'à ce qu'il soit qualifié pour un congé additionnel en vertu du paragraphe 14.4.

Dans l'éventualité où, à la fin de l'année civile, l'employé n'atteint pas les critères lui permettant une augmentation de congé annuel, le calcul mentionné au paragraphe 14.13.2 sera fait en vertu de son droit au congé annuel tel que défini au paragraphe 14.2.

- 14.4 L'employé qui, au cours d'une année atteint un lien d'emploi continu d'au moins 18 ans et dont on peut s'attendre qu'il aura complété au moins 4 500 jours de service cumulatif rémunéré, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 10 jours de service cumulatif rémunéré ou fraction importante de cette période, au cours de l'année civile courante, pour un maximum de 25 jours ouvrables; au cours des années subséquentes, l'employé aura droit au même calcul pour établir son congé annuel, et ce jusqu'à ce qu'il soit qualifié pour un congé additionnel en vertu du paragraphe 14.5.

Dans l'éventualité où, à la fin de l'année civile, l'employé n'atteint pas les critères lui permettant une augmentation de congé annuel, le calcul mentionné au paragraphe 14.13.2 sera fait en vertu de son droit au congé annuel tel que défini au paragraphe 14.3.

- 14.5 L'employé qui, au cours d'une année atteint un lien d'emploi continu d'au moins 28 ans et dont on peut s'attendre qu'il aura complété au moins 7 000 jours de service cumulatif rémunéré, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 8 jours 1/3 de service cumulatif rémunéré ou fraction importante de cette période, au cours de l'année civile courante, pour un maximum de 30 jours ouvrables.

Dans l'éventualité où, à la fin de l'année civile, l'employé n'atteint pas les critères lui permettant une augmentation de congé annuel, le calcul mentionné au paragraphe 14.13.2 sera fait en vertu de son droit au congé annuel tel que défini au paragraphe 14.4.

- 14.6 Aux fins d'application du paragraphe 14.5, la Compagnie a le choix entre :
- a) accorder à l'employé cinq semaines de congé et lui payer sa sixième semaine au prorata ou;
  - b) séparer le congé annuel de l'employé en deux tranches, l'une de cinq semaines, l'autre d'une semaine.
- 14.7 Dans le calcul de la durée du service en vertu des paragraphes 14.1, 14.2, 14.3, 14.4 et 14.5, les journées de travail à n'importe quel poste régi par des dispositions analogues sur les congés annuels sont accumulées en vue de

déterminer le droit au congé annuel payé.

14.8 L'employé sera rémunéré pour son congé annuel au taux de salaire le plus élevé des deux taux suivants :

- (a) le taux de salaire auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été en congé au cours de cette période, ou;
- (b) le pourcentage du salaire brut gagné au cours de l'année courante, de la façon suivante : 1 semaine 2%, 2 semaines 4%, 3 semaines 6%, 4 semaines 8%, 5 semaines 10%, 6 semaines 12%.

14.9 À condition que l'employé compte du service rémunéré au cours d'une année civile, les absences pour maladie réelle, accident, maternité, participation aux réunions de comité, fonctions de témoin ou fonctions de juré sans rémunération comptent, jusqu'à concurrence de 100 jours par année civile, dans le calcul du service donnant droit au congé annuel pour l'année en question.

14.10 À l'exception des employés des ateliers principaux, les employés qui ont droit à un congé annuel d'au moins trois semaines peuvent présenter, en vertu du paragraphe 14.11 de la convention collective, une demande de fractionnement de leur congé annuel en deux tranches ou plus, chacune devant être d'au moins une semaine. Quand le congé annuel est fractionné, les demandes sont accordées par ordre d'ancienneté, mais seulement à l'égard de la tranche qui constitue le premier choix. Les employés des ateliers principaux qui ont droit à un congé annuel d'au moins cinq semaines peuvent présenter une demande de fractionnement de leur congé de façon à prendre séparément la tranche de leur congé annuel qui excède la période de fermeture annuelle des ateliers.

14.11 Les congés annuels des employés dont la demande est présentée entre le 15 décembre de l'année précédente et le 31 janvier sont accordés, dans la mesure du possible, d'après l'ancienneté. Ces employés ont priorité sur les employés qui font leur demande de congé annuel à une date ultérieure. Les employés sont avisés en février des périodes de congé qui leur sont assignées et, sauf entente locale à l'effet contraire, les employés doivent prendre leur congé annuel à la période prévue.

Dans les bureaux qui ont pour pratique de faire circuler une liste des congés annuels par ordre d'ancienneté, celle-ci a priorité sur les demandes individuelles.

14.12 Sauf entente locale à l'effet contraire, les employés qui ne font pas leur demande de congé annuel avant le 1<sup>er</sup> février doivent prendre leur congé à la date qui leur est assignée par la Compagnie.

14.13

- (a) L'employé qui quitte le service, peu importe le motif, avant d'avoir épuisé son congé annuel payé bénéficie de l'indemnité de congé annuel calculée jusqu'à la date de son départ, conformément aux dispositions des paragraphes 14.1, 14.2, 14.3, 14.4 et 14.5.

- (b) L'employé qui a pris son congé annuel et qui est ultérieurement mis à pied, qui démissionne ou dont le lien d'emploi est altéré, peut ne pas avoir gagné le congé annuel qu'il a pris. Ceci s'applique aussi aux employés en congé ou absent pour cause de maladie, etc.

Dans ces circonstances, la Compagnie pourra d'abord réduire les congés annuels accumulés de la réserve de l'employé pour combler la différence. Si un écart persiste, la Compagnie fera les déductions nécessaires à partir du salaire dû et en avisera l'employé. S'il n'y a pas de salaire dû, l'employé paiera la différence.

- 14.14 L'employé mis à pied touche la rémunération du congé annuel auquel il a droit à la fin de l'année civile en cours et qu'il n'a pas encore pris; s'il n'est pas rappelé au travail au cours de la même année, il reçoit, s'il en fait la demande, la rémunération équivalant au congé payé auquel il a droit à la fin de l'année civile courante.
- 14.15 L'employé qui quitte la Compagnie de son propre gré ou qui est congédié pour un motif valable et n'est pas réintégré dans les deux années qui suivent le congédiement doit, s'il est réembauché, acquérir de nouveau le droit au congé payé selon les dispositions du paragraphe 14.1.
- 14.16 Une année de service est définie comme une période de 250 jours de service cumulatif rémunéré.
- 14.17 L'employé qui tombe malade ou se blesse pendant son congé annuel a le droit d'y mettre fin (temporairement) et de recevoir une indemnité hebdomadaire. Dès que sa santé lui permet de reprendre son travail, l'employé doit en informer immédiatement l'autorité compétente de la Compagnie; il peut alors continuer son congé si les dates concordent avec la période qui lui est assignée. Si les dates ne concordent pas, l'autorité compétente de la Compagnie s'entend avec le représentant accrédité de section locale pour lui assigner de nouvelles dates de congé annuel.
- 14.18 L'employé qui, par suite de maladie ou de blessure, n'est pas en mesure de prendre ou de terminer son congé annuel dans l'année en cours peut, s'il le désire, le reporter à l'année suivante.
- 14.19 L'employé qui a droit à un congé annuel doit le prendre à la période prévue. Cependant, si la Compagnie doit modifier les dates assignées à l'employé, elle doit en aviser ce dernier au moins 15 jours ouvrables à l'avance et lui accorder une rémunération au taux de salaire majoré de 50 % pour tout travail effectué pendant la période prévue du congé annuel. Le nouveau congé payé auquel il a droit est accordé à une date ultérieure convenue au moyen d'une entente locale. Le présent paragraphe 14.19 ne s'applique pas dans le cas d'un employé qui se prévaut de ses droits d'ancienneté pour occuper un poste doté d'un autre calendrier de congés annuels.

## **ARTICLE 15**

### **SÉCURITÉ DU REVENU ET CHANGEMENTS D'ORDRE TECHNOLOGIQUE, OPÉRATIONNEL ET ORGANISATIONNEL**

- 15.1 Les dispositions de l'*Entente sur la sécurité du revenu* du 1<sup>er</sup> mai 1995, dont la Compagnie et le Syndicat sont signataires, s'appliquent aux employés qui occupent des postes régis par la présente convention.

## **ARTICLE 16**

### **RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL**

- 16.1 Le régime de prévoyance du personnel est le régime établi en vertu de l'entente supplémentaire du 20 mars 1975, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée, intervenue entre certaines Compagnies ferroviaires et les Syndicats associés des services ferroviaires représentant le personnel non itinérant et dont la Compagnie et le Syndicat sont signataires.

## **ARTICLE 17**

### **IMPARTITION**

- 17.1 Les travaux actuellement et normalement effectués par les employés assujettis aux dispositions de la présente convention collective ne sont pas impartis sauf si :
- a) la Compagnie de chemin de fer ne dispose pas du personnel technique ou administratif compétent; ou si
  - b) le personnel compétent n'est pas disponible en nombre suffisant parmi les employés en service ou mis à pied; ou si
  - c) l'équipement ou les installations indispensables ne sont pas disponibles et ne peuvent être fournis a) par la Compagnie de chemin de fer en temps et lieu, ou b) ne peuvent être loués de bonne foi auprès d'autres sources à un prix raisonnable et sans l'opérateur; ou si
  - d) la nature ou le volume du travail ne justifie pas les capitaux ou les frais d'exploitation envisagés; ou si
  - e) les compétences, le personnel ou l'équipement disponibles sur les lieux ne permettent pas de respecter les délais; ou si
  - f) la nature ou le volume des travaux sont tels qu'il en résulterait automatiquement des fluctuations indésirables de l'emploi.
- 17.2 Les conditions précitées ne s'appliquent pas aux cas d'urgence, aux articles normalement obtenus des fabricants ou fournisseurs ni à l'exécution des travaux sous garantie.
- 17.3 Au début de chaque année, à une date choisie par les parties, mais pas plus tard que le 31 janvier, les représentants syndicaux se réunissent avec les délégués compétents de la Compagnie pour discuter des projets de la Compagnie sur les travaux à impartir pour l'année. La non disponibilité des représentants syndicaux pour la réunion ne saurait retarder la mise en œuvre des projets d'impartition de la Compagnie pour l'année.
- 17.4 La Compagnie avise par écrit le président le plus longtemps à l'avance de son intention d'impartir des travaux susceptibles d'avoir des répercussions sensibles et négatives sur les employés. Sauf dans les cas d'urgence, cet avis ne doit pas être de moins de 30 jours.



- 17.5 Cet avis doit contenir une description des travaux à impartir, la durée prévue, les raisons de procéder ainsi et, si possible, la date d'entrée en vigueur du contrat. Si le président demande une rencontre pour discuter des travaux impartis mentionnés dans l'avis précité, le représentant approprié de la Compagnie se rend promptement à sa requête.
- 17.6 Si le président demande des renseignements sur des travaux impartis non précédés d'un avis d'intention, ceux-ci lui sont rapidement communiqués. S'il sollicite une rencontre pour discuter de cette impartition, les dispositions sont prises pour une rencontre à la date et au lieu convenant aux parties.
- 17.7 Si un Syndicat soutient que la Compagnie a impartit des travaux sans respecter les conditions susmentionnées, le Syndicat peut présenter un grief à partir du stade 2 de la procédure de règlement des griefs. Le dirigeant syndical doit exposer les faits sur lesquels se fonde le Syndicat. Tout grief de ce genre doit être présenté dans les 42 jours suivant la présumée infraction.

## **ARTICLE 18**

**Cet article est retiré**

## ARTICLE 19

### CONGÉ DE DEUIL

- 19.1 a) L'employé qui compte au moins trois mois de service cumulatif rémunéré a droit, au décès de son conjoint\*, d'un de ses enfants ou ceux de son conjoint, de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une sœur, à un congé de cinq jours sans perte de salaire. L'objet du présent article est de prévoir un congé dans le cas des décès énumérés ci-dessus de même que le versement du salaire normal à l'employé pendant la période de congé qui lui est accordée.

#### **Postes de 10 et de 12 heures**

L'employé aura droit à un congé de cinq jours et recevra un maximum de 40 heures de salaire à son taux de salaire de base.

- 19.2 a) L'employé qui compte au moins trois mois de service cumulatif rémunéré a droit, au décès d'un de ses grands-parents ou d'un de ceux de son conjoint, d'un de ses petits-enfants par filiation ou par remariage, de son beau-père ou de sa belle-mère, du père ou de la mère de son conjoint ou d'un frère ou d'une sœur par remariage, à un congé de trois jours sans perte de salaire. L'objet du présent article est de prévoir un congé dans le cas des décès énumérés ci-dessus de même que le versement du salaire normal à l'employé pendant la période de congé qui lui est accordée.

#### **Postes de 10 et de 12 heures**

L'employé aura droit à un congé de trois jours et recevra un maximum de 24 heures de salaire à son taux de salaire de base.

#### **Définition de conjoint admissible**

On entend par «conjoint» la personne qui est légalement mariée avec vous et qui vit avec vous ou est à votre charge; s'il n'y a pas de conjoint légal admissible, il s'agit d'une personne qui se qualifie comme conjoint en vertu de la définition du paragraphe 2 (1) du *Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations*, à condition que vous ayez reconnu ouvertement que cette personne, qui peut être de sexe opposé ou de même sexe, était votre conjoint et que vous ayez habité avec elle dans une situation assimilable à une union conjugale pendant

- au moins un an si vous pouviez tous deux librement contracter mariage; ou
- au moins trois ans si un de vous ne pouvait se marier.

- 19.3 L'employé aura droit de suspendre son congé annuel pendant la période de

congé de deuil.

- 19.4 Le congé de trois ou de cinq jours ouvrables consécutifs ne comprend pas les jours de repos, mais comprend les jours fériés. L'employé qui est en congé annuel au moment où il aurait autrement droit à un congé de deuil peut interrompre (temporairement) son congé annuel pour prendre le congé de deuil. Une fois terminé le congé de deuil, l'employé peut continuer son congé annuel si les dates concordent avec la période qui lui est assignée. Si les dates ne concordent pas, l'autorité compétente de la Compagnie s'entend avec le représentant accrédité de section locale pour lui assigner de nouvelles dates de congé annuel.
- 19.5 L'employé ne peut sous aucun prétexte toucher, selon le cas, plus de trois ou plus de cinq jours de salaire pour un congé de deuil.

### **Exemples d'application**

- a) Un employé dont les jours de repos assignés sont le samedi et le dimanche, perd l'une des personnes énumérées au paragraphe 19.2 a) le jeudi soir.
- Son congé de deuil payé correspond au vendredi ainsi qu'au lundi et au mardi.
- b) Le décès d'une des personnes énumérées au paragraphe 19.2 a) survient le mardi, et l'employé a droit à un congé de deuil pour les journées de mercredi, de jeudi et de vendredi. Le vendredi est un jour férié.
- Le congé de deuil payé de l'employé correspond au mercredi et au jeudi. La rémunération versée pour le vendredi est celle du jour férié, et non celle du congé de deuil.

## **ARTICLE 20**

### **UTILISATION D'UNE VOITURE PERSONNELLE**

20.1 Lorsqu'elle s'applique, l'indemnité kilométrique est octroyée aux taux suivants :

- a) À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, augmentation de l'indemnité à 0,37 \$/km.

## ARTICLE 21

### ANCIENNETÉ

- 21.1 Les groupes d'ancienneté sont établis aux termes de l'article 22. Une liste d'ancienneté de tous les employés de chaque groupe d'ancienneté, indiquant nom, matricule, point de départ de l'ancienneté, lieu, poste occupé et niveau de groupe S.E.S. est affichée dans les endroits accessibles aux intéressés. La date d'entrée en service à la Compagnie est aussi indiquée si elle diffère du point de départ de l'ancienneté. Le cas échéant, la date de la promotion est aussi indiquée.
- 21.2 Les listes d'ancienneté sont mises à jour et affichées dans les unités d'affectation de tous les employés visés au plus tard le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Une copie de chaque liste doit également être fournie au président et au président de section locale. De plus, le président doit en être informé si un ou des noms ont été rayés des dernières listes d'ancienneté affichées.
- 21.3 Des corrections peuvent être apportées aux listes pendant 60 jours civils si l'employé ou son représentant présente par écrit une preuve de l'erreur au supérieur immédiat de l'employé.
- 21.4 Une fois que la liste a été affichée pendant les 60 jours civils suivant la date de publication sans qu'aucune objection n'ait été soulevée par écrit, le rang d'ancienneté est établi et ne peut être modifié que moyennant commun accord. Il est entendu que l'employé ne perd pas de droits d'ancienneté si son nom est rayé d'une liste d'ancienneté d'une manière inappropriée ou à cause d'une erreur administrative et qu'il ne perd ni n'obtient de droits d'ancienneté du fait d'une erreur administrative.
- 21.5 a) Un nouvel employé est en période d'attente et n'est considéré comme permanent qu'après avoir accompli 120 jours de service cumulatif rémunéré et, si ses services sont retenus, son nom figure sur la liste d'ancienneté à partir de la date de sa première entrée en service à un poste régi par la présente convention. Pendant ce temps, l'employé est considéré comme régi par les dispositions de la présente convention, à moins qu'il ne soit congédié pour un motif qui, de l'avis de la Compagnie, le rend indésirable à son service. Moyennant commun accord, les parties peuvent étendre la période au-delà de 120 jours.
- b) Les conditions d'emploi décrites ci-dessous s'appliquent à l'étudiant que la Compagnie embauche afin d'offrir plus de possibilités pour la période des congés annuels.
- i) Indépendamment des dispositions prévues à l'alinéa 23.1 c), l'étudiant reçoit une formation lui permettant de s'acquitter d'un

nombre limité de fonctions et comble un poste vacant correspondant à cette formation.

- ii) L'étudiant n'accumule ni ancienneté ni service cumulatif rémunéré.
- iii) L'étudiant n'a pas droit aux avantages sociaux et il ne participe pas au régime de retraite.
- iv) Pour tous les services qu'il rend, l'étudiant est rémunéré à hauteur de 85 % du taux de salaire de l'emploi auquel il est affecté.
- v) L'étudiant ne peut présenter sa candidature à un poste affiché; en outre, sa candidature à un poste permanent ne sera pas retenue en priorité s'il cesse d'être étudiant et postule un emploi à la Compagnie à une date ultérieure.
- vi) L'étudiant doit démontrer son statut d'étudiant en produisant, sur demande, une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement reconnu.

21.6 L'ancienneté des employés ne s'étend qu'au groupe d'ancienneté auquel ils appartiennent. Un employé peut toutefois, moyennant commun accord, être muté dans un autre groupe d'ancienneté pour des raisons de santé sans perdre ses droits d'ancienneté. (Voir l'annexe A-6 qui traite des mesures particulières à prendre pour les employés frappés d'incapacité physique).

- 21.7
- a) Les employés qui passent à une autre liste d'ancienneté après avoir obtenu un poste temporaire ou un poste permanent affiché y transfèrent leurs droits d'ancienneté. Quand une affectation temporaire affichée prend fin, ils reprennent leur ancien poste permanent sans perte d'ancienneté.
  - b) Sauf dispositions contraires de l'alinéa 21.7 a) et sauf commun accord contraire, l'employé qui accepte une mutation à un poste visé par une autre liste d'ancienneté perd ses droits d'ancienneté, à moins que le poste qu'il quitte ne puisse demeurer vacant.

#### 21.8 **Promotion en dehors de l'unité de négociation**

- a) Les employés promus à des postes de direction ou à des postes exclus de la présente convention avant le 1<sup>er</sup> juillet 1985 conservent leurs droits d'ancienneté et continuent d'en accumuler sur la liste de leur affectation antérieure.
- b) Les employés promus à des postes de direction, à des postes exclus de la présente convention, à des postes non régis par une autre convention ou à des postes non syndiqués après le 30 juin 1985 cessent d'accumuler de l'ancienneté sur la liste de leur affectation antérieure à compter de la date

de promotion, mais conservent les droits d'ancienneté accumulés jusqu'à là. Les employés qui désirent protéger leurs droits d'ancienneté doivent, dans les 30 jours suivant la date de la promotion, communiquer avec le Syndicat afin de faire connaître leurs intentions. Le Syndicat procédera à la décision finale et avisera la Compagnie des dispositions à prendre. La protection de l'ancienneté peut être prolongée moyennant commun accord. Dans ce cas, la Compagnie retient sur le salaire des employés ainsi promus une somme correspondant à la cotisation syndicale mensuelle totale, compte tenu des conditions et restrictions prévues dans la convention collective.

- c) Si un employé est libéré d'un poste régi par les alinéas 21.8 a) ou 21.8 b) ci-dessus, il doit revenir à la liste d'ancienneté et au poste d'avant sa promotion, à moins que son poste n'ait été aboli ou ne soit détenu par un employé plus ancien. L'employé peut alors exercer ses droits d'ancienneté pour supplanter un employé moins ancien de la liste d'ancienneté après lui avoir donné un préavis d'au moins trois jours.
- d) Les employés détenant les postes décrits aux alinéas 21.8 a) ou 21.8 b) doivent exercer leurs droits d'ancienneté conformément à l'alinéa 21.8 c) ci-dessus et au paragraphe 25.2 avant d'avoir le droit de postuler un emploi syndiqué affiché.

## **21.9 Promotion temporaire en dehors de l'unité de négociation**

- a) L'employé promu temporairement à un poste de direction ou à un poste exclu de la convention au sein de la Compagnie ferroviaire demeure sur la liste d'ancienneté du groupe d'avant la promotion et il conserve ses droits d'ancienneté et continue d'en accumuler.
- b) Lorsqu'il est libéré du poste de direction ou du poste exclu de la convention en question, l'employé reprend le poste qu'il occupait avant la promotion.
- c) La Compagnie retient sur le salaire de l'employé temporairement promu le plein montant de la cotisation syndicale mensuelle, sous réserve des conditions et des exceptions prévues dans la présente convention collective.
- d) La vacance temporaire qui découle de la promotion d'un employé, à un poste de direction ou à un poste exclu de la convention pour plus d'un an, sera affichée comme étant un poste permanent. Sous réserve d'une entente mutuelle, un employé promu à un poste de direction ou à un poste exclu de la convention, pour un projet dont on sait que la durée sera de plus de 12 mois peut être affiché comme poste temporaire.
- e) Un employé qui est promu temporairement à l'intérieur du chemin de fer à

un poste officiel ou exclu sera soumis à la politique suivante intitulée :  
« Rémunération et bénéfices pour les employés syndiqués qui occupent temporairement un poste non-syndiqué » (présentement Politique CP 8503)

#### **21.10 Élection ou nomination à un poste syndical à temps plein**

- a) Les employés, élus ou nommés à un poste syndical à temps plein où ils sont appelés à représenter les employés membres de la section locale TC 1976 des Métallos qui sont régis par la présente convention collective, conservent leurs droits d'ancienneté et continuent d'en accumuler pendant qu'ils occupent ce poste.
- b) Les vacances créées par un dirigeant syndical élu ou nommé à qui l'on donne un congé sans solde pour plus d'un an, devront être affichées comme étant permanentes.
- c) Lorsque cet employé revient au service de la Compagnie, il doit retourner à la liste d'ancienneté et au poste auquel il appartenait au moment où le congé sans solde a été accordé, à moins que ce poste ait été aboli ou qu'il soit désormais détenu par un employé ayant plus d'ancienneté. Dans ce cas, l'employé peut exercer son ancienneté pour supplanter un employé plus jeune sur la liste d'ancienneté de son choix, à l'intérieur de l'établissement.

- 21.11 a) Sauf dispositions contraires de l'alinéa 21.11 b) ci-dessous et sauf commun accord contraire, les employés qui, en raison d'une réduction du personnel, n'ont pas travaillé pour la Compagnie pendant un an sont rayés de la liste d'ancienneté et leur emploi à la Compagnie prend fin.
- b) Les employés mis à pied pendant plus d'un an et touchant des indemnités de sécurité d'emploi ne sont pas rayés de la liste d'ancienneté tant que ces indemnités sont payables. Une fois ces indemnités épuisées, leur emploi à la Compagnie prend fin, sauf commun accord contraire.

21.12 Lorsque deux employés ou plus sont embauchés le même jour dans l'unité de négociation, leur rang d'ancienneté est déterminé selon l'ordre suivant :

- a) la dernière date d'entrée en service à la Compagnie; si cette date est la même,
- b) l'heure locale à laquelle ils ont commencé le travail au sein de l'unité de négociation; si cette heure est la même,
- c) la date à laquelle la demande d'emploi a été présentée; si cette date est la même,
- d) un tirage au sort organisé par l'autorité compétente de la Compagnie et le représentant de section locale.



## ARTICLE 22

### GROUPES D'ANCIENNETÉ

- 22.1 Les groupes d'ancienneté tel qu'établis à la convention collective du 10 mai 2004 sont archivés et sont maintenant définis comme suit :

#### RÉGION DE L'ATLANTIQUE

A-2	<b>Division de Québec</b> Montréal	Employés de bureau à la cour de triage Saint-Luc, au parc automobile Saint-Luc, au Centre de gestion des équipes, aux Services de la mécanique.
C-2	Montréal	Employés de bureau, Services administratifs.
S	Montréal	Employés de bureau, Tableau de relève

#### RÉGION DE L'EST

A-3	<b>Division de Toronto</b> Toronto	Employés des bureaux de triage, et Commis, Services de la mécanique.
-----	---------------------------------------	--

#### RÉGION DES PRAIRIES

A-1	<b>Division de Lakehead</b> Thunder Bay	Employés de bureau à la cour de triage et employés, Services de la mécanique.
A-2	<b>Division de Winnipeg</b> Winnipeg	Employés de bureau à la cour de triage, employés de bureau de Progress Rail, service à la clientèle Winnipeg, employés de bureau des Services de la mécanique, prévention des avaries et service des réclamations.

A-4	Brandon	Employés de bureau, Services administratifs.
A-6	<b>Division de Moose Jaw</b> Moose Jaw	Employés de bureau à la cour de triage et des Services mécaniques.
A-7	<b>Division de Saskatoon</b> Sutherland	Nettoyeurs de voitures.

## RÉGION DU PACIFIQUE

A-1	<b>Division de Vancouver</b> Coquitlam	Employés de bureau à la cour de triage et des Services mécaniques. Employés de bureau, Services administratifs
A-3	<b>Division de Revelstoke</b> Golden	Employés de bureau à la cour de triage et des Services de la mécanique.
A-5	<b>Division de Calgary</b> Calgary	Employés de bureau à la cour de triage et des Services de la mécanique.
A-9	Calgary	Employés de bureau, CGE
A-6	Edmonton	Employés de bureau à la cour de triage et des Services de la mécanique.
A-7	Lethbridge	Employés de bureau à la cour de triage et des Services de la mécanique.
A-8	Medicine Hat	Employés de bureau à la cour de triage et des Services de la mécanique.

## ACHATS ET STOCKS

B.	Région de l'Est
B1.	Personnel, Achats et stocks, à l'atelier diesel et à l'atelier du

matériel remorqué de Saint-Luc.

B2. Personnel, Achats et stocks à Toronto, Triage Toronto, Atelier du matériel de voie, West Toronto.

C. Région des Prairies

Personnel, Achats et stocks à Thunder Bay, Winnipeg, Ateliers Weston, Atelier diesel de Winnipeg, Atelier du matériel de voie de Winnipeg, Moose Jaw.

D. Région du Pacifique

Personnel, Achats et stocks, à Calgary, Ateliers Ogden, Atelier diesel Alyth, Atelier du matériel remorqué Alyth, Vancouver, Atelier du matériel remorqué Coquitlam, Atelier diesel Coquitlam, Golden.

## **BUREAU DU DIRECTEUR, SERVICES DES BÂTIMENTS, GARE WINDSOR, MONTRÉAL**

B. Préposés à l'entretien — Nettoyeurs, concierges — Personnel de la Salle du courrier.

## **COMPTABILITÉ, CP RAIL**

W. Centre des services de comptabilité, Montréal.

## **SUPPORT – GULF CANADA SQUARE**

R. Service de la facturation, revenu non lié à la marchandise  
Bureau du chef comptable  
Service de la paie  
Salle du courrier  
Services AAR

## **PENSIONS ET SERVICES D'ACTUARIAT**

Services des pensions, Calgary.

## **SERVICES INTERMODAUX**

### **Région de l'Atlantique**

A. Terminal de Montréal — Travail de bureau.

- B. Terminal de Montréal — Travail manuel.
- S. Terminal de Montréal – Employés de bureau Tableau de relève

### **Région de l'Est**

- A-2 Terminal de Toronto — Travail de bureau.
- B-2 Terminal de Toronto — Travail manuel.
- S. Tableau de réserve commun – Travail manuel
- A-3 Groupe central des opérations Mississauga

### **Région des Prairies**

- A. Terminal de Winnipeg — Travail de bureau.

### **Région du Pacifique**

- A-1 Terminal de Calgary — Travail de bureau.
- A-2 Terminal de Vancouver — Travail de bureau.
- A-3 Terminal d'Edmonton — Travail de bureau.

## **ARTICLE 23**

### **AFFICHAGE DES POSTES**

- 23.1 a) Les nouveaux postes, les postes permanents et les postes temporaires vacants d'une durée connue de plus de 120 jours civils doivent être affichés rapidement pendant dix jours civils dans le groupe d'ancienneté où ils surviennent et dans tous les autres groupes de l'unité d'affectation. L'affichage des postes peut se faire aussi mais non exclusivement par affichage électronique.
- b) Des périodes plus courtes d'affichage et de nomination peuvent être fixées d'un commun accord.
- c) Toute vacance temporaire de moins de 120 jours civils qui doit être comblée est offerte à l'employé qualifié le plus ancien qui désire occuper ce poste au lieu de travail en question.
- d) Afin de prévenir les perturbations inutiles dans un lieu de travail (service, terminal, centre ou bureau) où il y a plus d'un poste ayant le même niveau de groupe S.E.S., classe d'emploi, quarts de travail et jours de repos, les employés ne peuvent pas solliciter ni se faire attribuer un autre poste qui a le même niveau de groupe S.E.S., classe d'emploi, quarts de travail et jours de repos que le poste qu'ils occupent par nomination aux moments considérés. Cette exigence peut être éliminée moyennant un accord entre la Compagnie et le dirigeant de section locale.
- 23.2 a) Sauf dispositions contraires de l'alinéa 23.2 b), les employés qui désirent solliciter les postes affichés doivent présenter leur demande à l'autorité compétente dans les délais prévus et la nomination doit être effectuée dans les cinq jours civils qui suivent.
- b) L'employé qui est en congé quand un poste devient vacant peut quand même le solliciter et l'obtenir, s'il est qualifié, à condition de présenter sa demande dans les sept jours civils qui suivent son retour au travail. Les employés affectés par un employé qui exerce ses droits selon les dispositions de cet article seront autorisés à réclamer tout autre poste affiché de façon similaire durant la période de congé.
- c) Un employé peut retirer sa candidature avant la date limite pour la présentation des candidatures.
- 23.3 Selon les impératifs de l'exploitation, on peut demander au candidat retenu pour combler une vacance temporaire d'occuper le poste pour toute la durée de l'affectation.

- 23.4 a) Le nom de l'employé choisi doit être immédiatement affiché à l'endroit où le poste l'a été et l'employé choisi doit être muté dans les cinq jours civils suivant la date limite du bulletin.
- b) Si le candidat retenu n'est pas muté dans les délais prescrits, il est rémunéré au taux du poste obtenu ou de celui qu'il occupe effectivement, le plus élevé prévalant. On ne ménagera aucun effort pour que la mutation ait lieu dans les dix jours civils.
- c) Si la mutation n'a pas lieu dans les cinq jours civils, l'autorité compétente de la Compagnie soumettra le problème au comité de réaménagement des effectifs pour une décision finale.
- 23.5 S'il n'y a aucun candidat et à moins d'entente à l'effet contraire, ce qui suit s'appliquera :
- a) Le plus jeune employé, entraîné et qualifié, de la liste d'ancienneté du service à cet endroit se verra attribué le poste.
- b) S'il n'existe pas de plus jeune employé, entraîné et qualifié sur la liste d'ancienneté, le poste sera attribué au plus jeune employé non assigné à cet endroit.
- 23.6 Est nommé au poste vacant en attendant la nomination du titulaire, l'employé qualifié le plus ancien qui désire occuper ce poste au lieu de travail en question.
- 23.7 a) Quand il y a un changement dans le lieu de travail, le salaire et les jours de repos normalement assignés ou qu'une modification de plus d'une heure est apportée à l'horaire de travail, le poste n'est pas affiché. Ces changements n'entrent en vigueur que lorsque le poste est pourvu; en cas d'urgence, toutefois, les changements sont apportés et le poste est offert le plus tôt possible.
- b) Quand il y a un changement aux termes du présent paragraphe, le poste n'est pas affiché selon les termes du paragraphe 23.1, mais est offert aux employés permanents qui appartiennent au groupe d'ancienneté visé dans le bureau, centre ou service où le changement se produit. Le poste est offert lors d'une consultation verbale effectuée par la section locale du Syndicat et la direction ou par le CRE.
- c) L'objectif du paragraphe 23.7 est de veiller à ce que tous les employés permanents continuent d'occuper un poste permanent au sein de leur unité d'affectation une fois terminé le processus de consultation. Tous les employés supplantés doivent à leur tour supplanter un employé permanent au sein du groupe visé.
- d) Par conséquent, les employés de réserve et les employés en service non

assigné ne peuvent pas accéder à un poste permanent du fait de l'application des dispositions du paragraphe 23.7.

- e) Tout litige relatif à l'application du paragraphe 23.7 est soumis au président du Syndicat et au chef, Relations syndicales.

- 23.8 Le bulletin d'affichage doit indiquer les renseignements suivants : le lieu de travail, le titre, le taux de salaire, la durée du travail, les jours de repos normalement assignés, le genre de travail, le nom de l'ancien titulaire (s'il y a lieu) et, si le poste est temporaire, la durée approximative.
- 23.9 Une copie des bulletins d'affichage et le nom des candidats aux postes nouveaux ou temporaires vacants doivent être fournis au représentant de section locale.
- 23.10 Quand plus d'un nouveau poste ou poste vacant sont affichés en même temps, les employés ont le droit de solliciter chacun des postes affichés en indiquant leurs préférences.

## ARTICLE 24

### ATTRIBUTION DES POSTES

#### 24.1

- a) L'attribution des postes sera établie en fonction de la compétence, du mérite et de l'ancienneté, lorsque la compétence et le mérite sont suffisants, l'ancienneté prévaudra. Le représentant de la Compagnie responsable en sera juge, sujet à appel, un tel appel devant être fait par écrit dans un délai de 28 jours civils de la nomination.
- b) Ce qui suit s'applique à un employé actuel qui, en quête d'un poste particulier, a déjà franchi un processus de sélection impliquant une entrevue et ou un test ou qui a failli à compléter adéquatement la formation (formation en classe ou au travail).

À la discrétion de la Compagnie, l'employé peut ne pas être autorisé à procéder à une autre tentative d'obtenir un même poste, à l'intérieur d'un délai de deux ans, sauf dans les cas suivants :

- L'employé a recherché les zones où il pourrait s'améliorer par l'application de l'article 24.2, et;
- L'employé peut démontrer qu'il a amélioré ses compétences personnelles ou ses habiletés (par l'application de l'article 24.2) d'une manière qu'il soit raisonnable de croire qu'il réussirait une nouvelle tentative d'être choisi ou de se qualifier pour le poste en question.

Dans de tels cas, la formation peut, à la discrétion de la Compagnie, être concentrée sur les zones de déficiences identifiées précédemment pour assurer que l'employé s'est effectivement amélioré et, si tel est le cas, la formation sur les autres aspects peut débiter. Si l'employé n'est pas en mesure de démontrer une amélioration de ses compétences dans les zones de faiblesses, la formation pourra être interrompue.

24.2 Si le poste n'est pas attribué à l'employé le plus ancien, le représentant de section locale doit, sur présentation d'une demande écrite, être informé par écrit des raisons.

24.3 Les employés affectés temporairement ou en permanence à des postes mieux rémunérés touchent les taux plus élevés pendant qu'ils occupent ces postes, que ces derniers soient régis ou non par la présente convention; les employés affectés temporairement à des postes moins bien rémunérés ne subissent pas de baisse de salaire.

24.4 L'employé affecté à un poste par affichage reçoit une explication détaillée des



fonctions du poste et doit démontrer ses aptitudes à s'en acquitter dans un délai raisonnable maximal de 30 jours civils, la période d'essai dépendant de la nature du travail. La période de 30 jours civils commence après qu'ait été complétée toute la formation et l'entraînement, à moins qu'il ne soit apparent au superviseur que l'employé n'a pas les capacités et les qualifications requises pour se voir attribuer le poste. S'il n'y arrive pas, l'employé réintègre son ancien poste sans perdre son ancienneté et le poste est accordé au candidat qualifié le plus ancien après lui. La Compagnie informe par écrit l'employé qui en fait la demande des raisons pour lesquelles il a été jugé inapte à occuper le poste.

- 24.5 a) Sauf dispositions contraires du paragraphe 23.3, on peut demander aux candidats retenus pour occuper de nouveaux postes, des postes permanents, des postes temporaires et des postes vacants pour une période connue de plus de 120 jours civils de demeurer en poste pour une période de 12 mois à partir du moment où le poste leur est attribué.
- b) Les critères d'admissibilité au maintien des salaires de base prévus à l'article 7 de l'*Entente sur la sécurité du revenu* et les exigences mentionnées au paragraphe 25.5 concernant la protection du droit au salaire de base seront éliminés pour la période pendant laquelle l'employé est retenu.
- c) Sauf dispositions contraires du paragraphe 23.3, l'employé qui sollicite un poste mieux rémunéré et qui, en temps normal, l'aurait obtenu touchera le taux le plus élevé pendant la période où il est retenu à un poste.
- d) Les employés qui doivent demeurer en poste conformément à l'alinéa 24.5 a) peuvent, pendant la période où ils sont retenus, continuer de postuler d'autres postes jusqu'à ce qu'ils puissent quitter leur poste et occuper un nouveau poste permanent.
- 24.6 Sauf dispositions contraires de l'article 5, les employés régis par la présente convention ont la priorité au moment des nominations à des postes ne faisant pas partie de leur groupe d'ancienneté respectif et leur candidature est prise en considération au moment des nominations à des postes de supervision.

## ARTICLE 25

### RÉDUCTION ET AUGMENTATION DU PERSONNEL

25.1 L'ancienneté prévaut dans la réduction du personnel.

#### 25.2 **Marche à suivre**

- a) Dans les deux jours ouvrables suivant la réception d'un avis d'abolition de poste ou de supplantation conforme au paragraphe 25.8, l'employé doit informer l'autorité compétente de la Compagnie ainsi que le membre désigné du Syndicat du poste à l'égard duquel il compte exercer son ancienneté et pourvoir ce poste au terme de la procédure d'abolition de poste ou de supplantation. L'employé en congé au moment de l'abolition de son poste ou de sa supplantation doit se prévaloir de son ancienneté à l'expiration de son congé, aux termes du paragraphe 25.9.
- b) L'employé qui ne se prévaut pas de ses droits d'ancienneté dans les délais prescrits ne peut, à moins de fournir une explication satisfaisante à l'autorité compétente de la Compagnie et au président, exercer ses droits d'ancienneté pour supplanter un employé moins ancien, mais il peut être rappelé au travail ou exercer ses droits d'ancienneté à l'égard d'un poste permanent ou temporaire affiché. Cet employé ne peut exercer son ancienneté pour supplanter un employé aux termes du présent article que lorsqu'il occupe de nouveau un poste permanent et ne peut le conserver en raison d'une réduction de personnel.
- c) Les paragraphes 24.1 et 24.4 s'appliquent dans tous les cas de supplantation. Si un employé obtient par supplantation un poste régi par une autre liste d'ancienneté et qu'il en est déclassé dans le délai de 30 jours prévu au paragraphe 24.4, tous les employés touchés par la supplantation initiale réintègrent leur ancien poste, sauf commun accord contraire.
- d) Afin de prévenir les perturbations inutiles dans un lieu de travail (service, terminal, centre ou bureau), un employé qui désire en supplanter un autre à un poste ayant le même niveau de groupe S.E.S., classe d'emploi, quarts de travail et jours de repos que d'autres postes à cet endroit doit supplanter l'employé titulaire d'un de ces postes qui a le moins d'ancienneté. Cette exigence peut être éliminée moyennant un accord entre la Compagnie et le dirigeant de section locale.

**REMARQUE :** Dans l'application du présent article, il n'est pas prévu qu'un employé soit tenu d'exercer ses droits d'ancienneté dans un autre lieu de travail de son groupe d'ancienneté s'il lui est impossible de se rendre chaque jour à ce lieu de travail autrement qu'en utilisant sa voiture personnelle.

### 25.3 Options

L'employé dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit exercer ses droits d'ancienneté de la façon suivante :

- a) À L'UNITÉ D'AFFECTATION — L'employé doit supplanter un employé moins ancien inscrit sur sa liste d'ancienneté ou sur toute autre liste d'ancienneté de l'unité d'affectation pourvu que le poste qu'il obtient par supplantation soit d'un groupe S.E.S. de même niveau ou supérieur à tout poste qu'il pourrait occuper sur la liste où il était inscrit avant la supplantation.
- b) DANS LA RÉGION — L'employé doit supplanter un employé moins ancien régi par n'importe quelle autre liste d'ancienneté de la région où il travaille, pourvu que le poste obtenu par supplantation soit d'un groupe S.E.S. de niveau supérieur à celui que l'employé pourrait occuper sur la liste où il était inscrit avant la supplantation.
- c) L'ancienneté de l'employé qui change de liste à la suite de l'exercice de ses droits de supplantation est intégrée dans son nouveau groupe d'ancienneté.
- d) Conformément au paragraphe 25.4, un employé peut décider de rester inscrit sur son ancienne liste d'ancienneté et occuper des postes temporaires avant d'exercer ses droits d'ancienneté pour occuper effectivement le poste visé par la supplantation.
- e) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux employés qui, à la suite d'une supplantation, se joignent au Service des pensions à Calgary ou le quittent.
- f) Les dispositions du présent article s'appliquent aux supplantations faites à partir de postes régis par la convention principale de la section locale TC 1976 des Métallos et de la convention des agents de sécurité ainsi qu'aux supplantations en vue de l'obtention de postes régis par ces conventions.

### 25.4 Supplantation «sur papier»

L'objet du présent article est de permettre à un employé de s'établir dans un poste permanent. Toutefois, s'il détient les compétences minimales requises, un employé peut continuer de pourvoir des postes temporaires vacants régis par la liste dont relève le poste dont il est supplanté avant d'exercer concrètement ses droits d'ancienneté à l'égard du poste choisi, sous réserve des conditions suivantes :

- a) l'exercice des droits d'ancienneté sur papier ne vise que la première supplantation; les autres droits de supplantation et obligations d'exercice des droits d'ancienneté sont suspendus jusqu'à ce que l'employé exerce effectivement ses droits à l'égard du poste choisi et qu'on lui confirme par

écrit qu'il lui est attribué;

- b) l'employé peut exercer ses droits d'ancienneté pour pourvoir un poste temporaire conformément à la convention collective avant de pourvoir le poste qu'il a demandé. Après avoir comblé une vacance temporaire, un employé peut exercer ses droits d'ancienneté à l'égard d'autres postes temporaires vacants pourvus par des employés moins anciens avant de pourvoir le poste qu'il a demandé, à condition que ces autres postes temporaires vacants doivent être pourvus pendant encore plus de cinq jours ouvrables et que l'employé qui supprime un employé moins ancien pour pourvoir ce poste temporaire vacant soit qualifié au moment de la supplantation;
- c) quand il n'y a plus de travail de réserve ou de relève ou de travail temporaire en service non assigné de disponible, l'employé est tenu d'exercer sur-le-champ ses droits de supplantation à l'égard du poste choisi;
- d) la période de familiarisation dont il est question à l'article 24 débute une fois que l'employé occupe effectivement le poste à l'égard duquel il a exercé ses droits d'ancienneté;
- e) tant que l'employé n'occupe pas effectivement le poste visé par la supplantation, l'ancien titulaire permanent du poste est considéré comme le titulaire de ce poste aux fins de supplantation, de mise en application des avis donnés en vertu de l'alinéa 1.1 a) de l'*Entente sur la sécurité du revenu*, etc.;
- f) si l'employé qui s'est prévalu de la supplantation sur papier n'est plus en mesure, lorsqu'il décide ou est tenu d'exercer concrètement ses droits d'ancienneté, d'occuper le poste qu'il avait choisi au départ ni aucun autre poste permanent visé par la liste régionale, il continue à effectuer du travail de relève ou en service non assigné sur la liste d'ancienneté d'origine;
- g) les employés qui souhaitent se prévaloir de l'option de supplantation sur papier doivent en aviser leur supérieur immédiat par écrit et acheminer une copie de cet avis à leur président de section locale; cet avis doit être conservé en dossier par le supérieur immédiat de l'employé ou l'autorité compétente de la Compagnie;
- h) si un employé plus ancien que celui qui a exercé ses droits d'ancienneté sur papier décide à son tour de se prévaloir de ses droits de supplantation à l'égard du même poste, le premier employé devra solliciter un autre poste conformément aux dispositions de la convention collective et de l'*Entente sur la sécurité du revenu*.

## **25.5 Protection du droit au maintien du salaire de base**

L'employé qui subit les effets défavorables d'un avis donné aux termes de l'alinéa 1.1 a) de l'*Entente sur la sécurité du revenu* se trouve à satisfaire aux exigences de cette entente au sujet du maintien du salaire de base s'il accepte soit le poste le mieux rémunéré relevant de sa liste d'ancienneté à son unité d'affectation et auquel son ancienneté et ses compétences lui donnent droit, soit le poste le mieux rémunéré relevant d'une autre liste d'ancienneté à son unité d'affectation et auquel son ancienneté et ses compétences lui donnent droit, sous réserve des dispositions du présent article.

25.6 Sauf s'il est supplanté ou que son poste est aboli, l'employé ne peut exercer ses droits d'ancienneté à l'égard d'autres postes de la liste qu'au terme de la période d'essai prévue au paragraphe 24.4.

25.7 Les mutations entre des services et des listes d'ancienneté ne doivent pas perturber indûment l'efficacité du lieu de travail. Par conséquent, s'il est nécessaire, à un moment donné et dans certains cas, de restreindre ou de modifier les conditions d'application des dispositions sur la supplantation, les directeurs généraux ou les chefs de service pourront en discuter avec le président; toutefois, la restriction ou la modification proposée ne pourra alors être mise en pratique que moyennant commun accord.

25.8 Un préavis d'au moins cinq jours ouvrables doit être donné à l'employé en affectation régulière pour l'informer que ses services ne sont plus requis par la Compagnie au poste qu'il occupe. Un préavis plus court peut toutefois être donné par la Compagnie dans les cas de grève ou d'arrêt de travail par les employés de l'industrie ferroviaire. Le plus long préavis possible doit être donné aux employés en service non assigné. Lorsqu'un avis est donné aux employés au sujet des réductions du personnel, le président de section locale intéressé doit le recevoir au même moment.

25.9 Le préavis visé au paragraphe 25.8 peut être donné en tout temps, que l'employé soit en congé annuel, en absence autorisée, en congé de maladie ou au travail.

## **25.10 Augmentation du personnel**

Lorsqu'on augmente le personnel, les employés sont rappelés selon les compétences dans l'ordre d'ancienneté. Les employés qui désirent se prévaloir de la présente disposition doivent fournir à l'autorité compétente de la Compagnie dans leur groupe d'ancienneté original l'adresse où doivent être envoyés les avis de postes vacants.

25.11 Les employés qui ne se présentent pas au travail ou ne justifient pas leur absence de façon satisfaisante dans les sept jours civils suivant la date de l'avis font l'objet d'une mise à pied administrative.

## **ARTICLE 26**

### **ABSENCE AUTORISÉE**

#### **26.1 Absence autorisée**

- a) Lorsque les impératifs du service le permettent, les employés ont droit, sur demande, à une absence autorisée jusqu'à concurrence de trois mois. Une absence autorisée de plus de trois mois doit être approuvée par le président, sauf quand elle est accordée pour maladie, auquel cas l'approbation du président n'est pas nécessaire; ce dernier en est tout de même informé.
- b) Un employé ayant une opportunité de formation pour une position à l'intérieur d'une autre unité de négociation aura droit à une absence autorisée pour la durée de la formation. À la fin d'une formation complète réussie, l'employé perdra toute séniorité avec les Métallos.

26.2 Une absence autorisée ne doit pas être accordée aux fins de travail à l'extérieur de la Compagnie, sauf dans les cas de maladie ou de circonstances particulières et moyennant commun accord.

#### **26.3 Absence autorisée pour assistance aux réunions**

On accordera un congé autorisé aux employés qui en demandent un pour assister à leurs réunions à condition qu'ils donnent un préavis suffisant et que les impératifs du service le permettent.

26.4 Les absences autorisées ne doivent pas dépasser deux jours ouvrables. Elles ne doivent pas constituer une entrave au service ni entraîner de frais supplémentaires pour la Compagnie.

26.5 Les dispositions du paragraphe 26.4 ne doivent pas être interprétées comme empêchant l'autorisation d'une période plus longue d'absence demandée par des employés particuliers pour assister à des réunions du réseau ou de comités.

## ARTICLE 27

### ENQUÊTES ET MESURES DISCIPLINAIRES

27.1 Un employé ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou être renvoyé sans qu'une enquête juste et impartiale ait eu lieu et que sa responsabilité ait été établie au moyen des preuves produites; aucun employé n'est tenu d'assumer cette responsabilité dans sa déclaration.

#### 27.2 Enquêtes

- a) Lorsqu'une enquête doit avoir lieu, l'employé convoqué reçoit un préavis écrit d'au moins 48 heures et tout employé dont on souhaite la présence, est avisé de l'heure, du lieu et de l'objet de l'enquête. Le représentant de section locale accrédité recevra également une copie de l'avis. Dans les cas où le cadre de la Compagnie n'arrive pas à joindre le représentant de section locale, le cadre enquêteur doit télécopier l'avis au président du Syndicat, et ce, au moment même où il le fait parvenir à l'employé.

Le fait que la Compagnie ne fournisse pas une copie de l'avis au représentant de section locale n'invalide pas la procédure d'enquête.

- b) Un employé ne doit pas faire inutilement l'objet d'une mise à pied administrative, mais si cette mise à pied est nécessaire, elle ne doit pas durer plus de dix jours ouvrables (80 heures régulières) et l'employé doit être informé par écrit des accusations. Le président de l'unité syndicale doit être avisé si un employé fait l'objet d'une mise à pied administrative pour une période excédant cinq jours ouvrables (40 heures régulières). Sous faute d'aviser le Président, un paiement des heures de mise à pied administrative excédents quarante heures sera exigé.

Il est entendu que des employés peuvent faire l'objet d'une mise à pied administrative lorsque :

- La nature de l'offense est en soit susceptible d'un renvoi, ou
- Il y a des préoccupations liées à la sécurité des lieux de travail, ou
- Le lien d'emploi de l'individu est en péril

Dans les cas où l'incident peut avoir comme résultat le congédiement de l'employé bien que la faute en elle-même ne soit pas passible de congédiement, il est entendu que le salaire de l'employé ne sera pas retenu pendant sa mise à pied administrative.

- c) L'employé peut se faire accompagner à l'audition par un compagnon de travail ou des représentants syndicaux accrédités.

- d) L'employé a le droit d'être présent pendant l'interrogatoire de tout témoin dont la déclaration peut avoir une portée sur sa responsabilité ou de lire la déclaration de ce témoin et de la réfuter.
- e) Tous les documents disponibles qui seront présentés dans le cadre de l'enquête doivent être remis à l'employé, à sa demande, 24 heures avant le début prévu de l'audition. Si les documents en question ne sont pas disponibles dans le délai prescrit, le fait de ne pas les fournir à l'avance n'invalide pas la procédure d'enquête.
- f) L'employé doit recevoir un exemplaire de sa déclaration; une transcription des preuves produites à l'audition ou au cours de l'appel lui est remise à sa demande ou à celle de son représentant.
- g) À cause de la nature délicate des enquêtes reliées aux questions de droits de la personne, de harcèlement ou de discrimination, les déclarations, preuves et autres documents relatifs au cas ne seront fournis qu'à l'employé faisant l'objet de l'enquête et/ou à son représentant accrédité présent à l'enquête.

### **27.3 Mesures disciplinaires**

- a) Si des mesures s'imposent, une décision en ce sens doit être rendue dans les 21 jours civils suivant la clôture de l'enquête, sauf commun accord contraire.
- b) Si l'employé juge la décision injuste, il peut interjeter appel au stade 1 de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. En cas de congédiement, il peut interjeter appel au stade 2 de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- c) Si la sentence finale décrète que les accusations portées contre un employé ne sont pas fondées, elles doivent être rayées de son dossier. Si l'employé a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire ou a été renvoyé, il reprend son poste antérieur et est dédommagé pour tout le temps perdu; de ce montant est soustrait tout salaire retiré d'un emploi pendant la période pour laquelle il est dédommagé. Si l'enquête a eu lieu à l'extérieur de son lieu de résidence, l'employé est remboursé de ses frais raisonnables de déplacement moyennant présentation des reçus.

### **27.4 Traitement informel**

- a) Lorsque les états de service de l'employé le justifient, on peut traiter une première faute mineure de la manière suivante.



- b) On substitue à l'enquête officielle prévue par la convention collective une entrevue informelle où l'on examinera les circonstances de l'incident; l'employé concerné peut se faire accompagner à cette entrevue par un représentant syndical accrédité.
- c) Un compte rendu de l'incident est versé au dossier de l'employé et une copie lui en est remise.
- d) Ce compte rendu ne constitue pas un imprimé disciplinaire; il constate seulement que l'incident a eu lieu. La Compagnie peut se reporter à ce compte rendu pour déterminer la sanction à imposer dans l'éventualité d'une récidive durant l'année suivant l'incident.
- e) Aucune des parties n'utilise en arbitrage le compte rendu versé au dossier s'il n'y a pas de récidive au cours de l'année suivante.

## **27.5 Aveu de responsabilité**

- a) Lorsqu'un employé reconnaît sa responsabilité relativement à un incident pour lequel la sanction est une suspension de 5 jours ou moins (qui pourra inclure des suspensions reportés ou au dossier) et qu'il renonce à se prévaloir de l'enquête officielle prévue par la convention collective, la sanction peut être imposée sans la tenue d'une telle enquête.
- b) Si le Syndicat croit que la Compagnie abuse de leur droit de donner 20 mauvais points, le Syndicat peut, dans son ensemble ou par location, revenir à une sanction de 10 mauvais points ou moins, assujettie à un préavis écrit de un mois.
- c) En pareil cas, on tient une entrevue informelle afin d'examiner les circonstances de l'incident. L'employé peut, s'il le désire, se faire accompagner à cette entrevue par un représentant syndical accrédité. Les mesures disciplinaires seront émises dans un délai de 21 jours civils suivant l'entrevue.
- d) Aucun compte rendu écrit de l'entrevue n'est conservé, sauf pour ce qui est des mesures disciplinaires à proprement parler et du document où l'employé reconnaît avoir opté pour l'aveu de responsabilité et avoir renoncé à une enquête officielle.
- e) En acceptant la procédure prévue par le présent article, l'employé renonce à son droit d'appeler des mesures disciplinaires en invoquant les dispositions de la convention collective.

## 27.6 Report des mesures disciplinaires

- a) Le présent article vise à régler le cas d'un employé trouvé responsable d'un incident qui, en soi, n'appelle pas son congédiement, mais qui, en raison de la présence de mauvais points à son dossier, lui ferait perdre son emploi.
- b) Les mesures disciplinaires peuvent être reportées lorsque l'on juge que les états de service de l'employé justifient son maintien en service.
- c) Le report des mesures disciplinaires fonctionne comme suit : les mauvais points imposés à l'employé sont inscrits à son dossier sans s'ajouter au total qui y figure déjà, à condition que l'employé n'encoure pas d'autre sanction durant l'année qui suit le report. Après une année sans mesures disciplinaires, l'employé retrouve le dossier qu'il avait avant le report.
- d) Si d'autres mauvais points sont imposés à l'employé durant l'année en question, les mauvais points reportés sont alors ajoutés au total figurant à son dossier.
- e) Lorsque l'on juge que la situation justifie le report des mesures disciplinaires, l'employé est informé de cette décision et il a trois jours pour confirmer à la Compagnie qu'il accepte le report. En acceptant ce report, l'employé renonce à son droit d'appeler des mesures disciplinaires en invoquant les dispositions de la convention collective. Il est reconnu qu'aux fins du prononcé d'une décision, la date à laquelle l'employé est informé de la possibilité du report est considérée comme la date à laquelle la Compagnie a rendu sa décision. Si l'employé refuse le report ou qu'il ne fait pas connaître sa réponse dans les trois jours, les mauvais points imposés sont ajoutés immédiatement à ceux figurant déjà à son dossier.

## **ARTICLE 28**

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

- 28.1 Tout litige relatif à la signification, l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention ou tout grief d'un employé qui pense avoir été lésé et qui ne peut obtenir directement une explication satisfaisante après en avoir discuté avec le superviseur compétent sont soumis aux règles de procédure suivantes :

#### **Stade 1**

L'employé intéressé ou le président de section locale doit présenter le grief écrit au chef de service responsable dans les 28 jours civils suivant la date de l'incident à l'origine du grief. Le chef de service rend sa décision par écrit dans les 28 jours civils suivant la réception du grief. Pendant ce délai, le plaignant, le représentant de section locale et le chef de son service (ou son représentant) peuvent se réunir pour discuter du grief.

#### **Stade 2**

Si le grief n'est pas réglé au stade 1, le président peut interjeter appel en écrivant et en donnant la raison de l'appel à l'autorité compétente de la Compagnie occupant l'échelon le plus élevé dans les 42 jours civils suivant la réception de la décision rendue au stade 1. Cette autorité rend sa décision par écrit et en donne les raisons dans les 42 jours civils suivant la réception de l'appel.

#### **Stade 3**

Si le grief n'est pas réglé au stade 2, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada dont la sentence sans appel entraîne le règlement du litige sans arrêt de travail, conformément aux règles et procédures de ce Bureau. La partie qui demande l'arbitrage doit en donner avis écrit à l'autre dans les 42 jours civils suivant la réception de la décision rendue au stade 2 ou de la date où cette décision devait être rendue, si elle ne l'a pas encore reçue.

- 28.2 Les conflits découlant des propositions de changement des taux de salaire, des conditions de travail ou des modifications ou ajouts à la présente convention ne relèvent aucunement du Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada.
- 28.3 Lorsque le Syndicat n'achemine pas un grief dans les délais, le grief est considéré comme abandonné. Si l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas une décision dans les délais prescrits, le grief peut être acheminé au stade suivant dans les délais prescrits à partir de la date à laquelle la décision devait être rendue, sauf dispositions contraires du paragraphe 28.4.

- 28.4 Lorsque le Syndicat n'achemine pas un grief dans les délais prescrits dans le cas d'une réclamation pour salaire impayé, la réclamation est considérée comme abandonnée. Si l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas une décision au sujet d'une réclamation pour salaire impayé dans les délais prescrits, le salaire réclamé doit être payé. L'application de la présente disposition ne constitue pas une interprétation de la convention collective.
- 28.5 Les délais mentionnés dans le présent article peuvent être prorogés moyennant commun accord.
- 28.6 Le règlement d'un grief ne comporte pas un rappel de salaire pour une période de plus de 60 jours civils précédents la date de la présentation écrite du grief.
- 28.7 Pendant que les griefs sont étudiés et avant que la décision finale soit prise, le travail n'est arrêté ni par l'employeur ni par les employés.
- 28.8 Les griefs qui ne sont pas déposés en arbitrage, par un ou l'autre des parties, dans les deux ans suivants suivant la date du grief à l'étape un, seront considérés comme abandonnés.

## **ARTICLE 29**

### **PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES**

- 29.1 La Compagnie doit retenir sur la feuille de paie de chaque employé régi par la présente convention, à la période comprenant le 24 de chaque mois, un montant équivalant à la cotisation syndicale mensuelle uniforme du Syndicat, sous réserve des conditions et exceptions ci-après.
- 29.2 La retenue doit équivaloir à la cotisation régulière uniforme du Syndicat et ne doit pas inclure de droits d'entrée ni de cotisations extraordinaires. La retenue ne doit pas changer pendant la durée de la convention collective, sauf en cas de changement du montant de la cotisation régulière du Syndicat aux termes de ses statuts. Les dispositions du présent article doivent s'appliquer au Syndicat dès que celui-ci avise la Compagnie, par écrit, du montant des cotisations mensuelles régulières.
- 29.3 Tout employé peut faire partie du Syndicat s'il y a droit aux termes des statuts de celui-ci, dès qu'il acquitte les droits d'entrée ou de réintégration exigés de façon uniforme de tous les autres candidats.
- 29.4 Dans le cas de nouveaux employés, la première retenue est opérée sur la feuille de paie relative à la première période comprenant le 24 du mois.
- 29.5 Si le salaire de l'employé pour la période de paie comprenant le 24 du mois n'est pas assez élevé pour permettre la retenue de la cotisation totale, la Compagnie ne doit faire aucune retenue sur son salaire pour ce mois; elle ne peut pas non plus reporter ni retenir sur les salaires ultérieurs la cotisation non retenue le mois antérieur.
- 29.6 Seuls les précomptes légaux, les remboursements de dettes à la Compagnie et les cotisations à une caisse de retraite ou à une caisse de prévoyance ont priorité sur la cotisation syndicale.
- 29.7 Les cotisations syndicales ainsi prélevées sur les salaires, assorties d'un état des cotisations individuelles, sont remises par la Compagnie à l'autorité compétente du Syndicat dans les 40 jours civils suivant la période de paie au cours de laquelle les retenues sont effectuées.

Les dites retenues doivent être envoyées à la Section locale TC 1976 des Métallos, 2360, avenue De La Salle, bureau 202, Montréal (Québec) H1V 2L1.

- 29.8 La Compagnie n'assume aucune responsabilité, financière ou autre, face au Syndicat ou à un employé quelconque, en cas d'omission de retenue ou d'inexactitude dans une retenue ou une remise. Cependant, en cas d'erreur dans le calcul de la somme à prélever sur le salaire d'un employé, la Compagnie

procède à la rectification directement avec l'employé. En cas d'erreur dans la somme à remettre au Syndicat, la Compagnie procède à la rectification au moment du versement ultérieur. La responsabilité de la Compagnie à l'égard de toute somme déduite conformément aux dispositions du présent article expire avec la remise des sommes dues à l'autorité compétente du Syndicat.

- 29.9 La détermination de l'indemnité, s'il en est, qui est versée à la Compagnie par le Syndicat en contrepartie des services rendus conformément au présent article reste en suspens et peut être revue à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 15 jours.
- 29.10 En cas de poursuite contre les parties à la présente convention et portant sur des retenues salariales opérées ou devant être opérées par la Compagnie conformément au présent article, les deux parties collaborent pleinement à la défense. Chaque partie assume le coût de sa propre défense; cependant, si, à la demande du Syndicat, des frais de conseillers juridiques sont engagés, ceux-ci sont à la charge de ce dernier. Sous réserve de ce qui précède, le Syndicat indemnise et tient à couvert la Compagnie de tous dommages intérêts, frais, pertes, responsabilités ou dépenses découlant des opérations de retenues salariales.
- 29.11 Moyennant commun accord entre les parties, la Compagnie pourra prélever les cotisations syndicales toutes les deux semaines.

## **ARTICLE 30**

### **DÉPLACEMENTS HORS DU POINT D'ATTACHE**

- 30.1 Les employés affectés à des fonctions en dehors de leur point d'attache touchent leur salaire normal pour leur temps de déplacement en dehors de leurs heures d'affectation régulière, sauf pour les pauses-repas et le temps compris entre 23 h et l'heure régulière de prise de service si un gîte est fourni à l'employé. En outre, l'employé est rémunéré au taux de salaire majoré de 50 % pour tout le temps de travail autorisé et effectué en dehors de ses heures d'affectation régulière.

## **ARTICLE 31**

### **COMPARUTION EN COUR ET FONCTIONS DE JURÉ**

- 31.1 Les employés mandés en cour pour comparution ou enquête à la demande de la Compagnie reçoivent leur salaire normal pour le temps perdu et ont droit au remboursement des frais raisonnables engagés pendant le déplacement hors du point d'attache. Le cas échéant, les indemnités de témoin reviennent de droit à la Compagnie.
- 31.2 L'employé convoqué comme juré, qui perd en conséquence des heures de travail, est payé pour le temps effectivement perdu jusqu'à concurrence du salaire d'une journée de travail au taux normal pour chaque jour perdu, moins le montant de l'indemnité quotidienne de juré, à l'exclusion 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 la Compagnie une attestation de la cour au sujet des indemnités de juré reçues et des jours où il a servi de juré.
  - b) Le nombre de jours ouvrables payés à titre de juré ne doit pas dépasser 60 par année civile.
  - c) L'employé qui touche déjà sa paie de congé annuel ou de jour férié n'a pas droit à la rémunération de juré. L'employé dont les dates de congé annuel ont été attribuées n'est pas tenu de les modifier lorsqu'il doit remplir les fonctions de juré.
  - d) Nonobstant les dispositions de la dernière phrase de l'alinéa c), l'employé peut demander que les dates de son congé annuel soient changées s'il est appelé à remplir les fonctions de juré.



## **ARTICLE 32**

### **ASSURANCE-VIE À LA RETRAITE**

- 32.1 L'employé qui compte au moins dix ans de service cumulatif rémunéré à la Compagnie reçoit, à son départ en retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2001, un certificat d'assurance-vie de 6 000 \$ dont le coût entier est assumé par la Compagnie.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'employé qui compte au moins dix ans de service cumulatif rémunéré à la Compagnie reçoit, à son départ à la retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2003, un certificat d'assurance-vie de 7 000 \$ dont le coût entier est assumé par la Compagnie.

## **ARTICLE 33**

### **IMPRESSION DE LA CONVENTION**

- 33.1 La Compagnie a la responsabilité de faire imprimer, à l'occasion et selon les besoins, la présente convention collective et ses mises à jour et s'engage à en assumer le coût.

## **ARTICLE 34**

### **RÉGIME DE SOINS DENTAIRES ET RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE ET DE SOINS DE LA VUE**

- 34.1 Le régime de soins dentaires est le régime établi en vertu de l'article VII de la convention cadre du 26 avril 1979, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée, conclue entre certaines Compagnies ferroviaires canadiennes et leurs employés non itinérants représentés par les Syndicats associés des services ferroviaires non itinérants et dont les parties aux présentes sont signataires.
- 34.2 Le régime d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue est le régime établi en vertu de l'*Entente sur le régime d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue* du 10 décembre 1985, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par une entente dont les parties aux présentes sont signataires.

## **ARTICLE 35**

### **DOSSIER PERSONNEL**

- 35.1 Les employés peuvent consulter et / ou recevoir une copie de leur dossier personnel en vertu des termes et conditions définis par la politique de Canadien Pacifique en matière de protection des renseignements personnels. Une copie de cette politique est disponible sur simple demande au superviseur immédiat.
- 35.2 Sur demande formelle écrite de la part du Syndicat, la Compagnie fournira à un membre autorisé du Syndicat une liste des noms, adresses et des numéros de téléphone des employés régis par cette convention collective. Cette information sera fournie une fois l'an pour la conduite des activités syndicales, à moins que les circonstances ne s'y prêtent autrement.

## **ARTICLE 36**

### **ACCIDENT DE TRAVAIL**

- 36.1 L'employé en service qui ne peut terminer son poste par suite d'une blessure réelle est rémunéré au taux normal pour toute la durée du poste à moins qu'il reçoive des indemnités pour accident du travail relativement au jour en question; dans ce cas, l'employé touche la différence entre les indemnités et le salaire pour toute la durée du poste.

## **ARTICLE 37**

### **TRANSFERT DU TRAVAIL**

- 37.1 Lorsque des circonstances exceptionnelles imposent le transfert de certaines tâches à une autre gare d'ancienneté, à une autre division ou à une autre région, les offres de mutation avec transfert de l'ancienneté sont faites en fonction de l'ancienneté à un nombre suffisant d'employés pour effectuer ces tâches, nombre que déterminent d'un commun accord l'autorité compétente de la Compagnie et le président du Syndicat.
- 37.2 Les employés mutés en vertu du présent paragraphe perdent, après 90 jours civils, leur ancienneté à la gare d'ancienneté qu'ils ont quittée.

## **ARTICLE 38**

### **MÉTHODE DE PAIEMENT**

- 38.1 Le dépôt direct du salaire est obligatoire.
- 38.2 Quand il manque plus de quatre heures sur la paie d'un employé, celui-ci peut demander que lui soit versé un paiement compensatoire spécial pour couvrir le montant manquant.

## ARTICLE 39

### FORMATION

- 39.1 Les employés sont invités à apprendre les tâches des autres postes de leur groupe d'ancienneté respectif pendant leurs heures normales de travail et l'occasion leur en est offerte quand cela ne nuit pas à l'accomplissement de leurs tâches. Le superviseur peut, de concert avec le représentant des employés et les employés intéressés, prendre des dispositions, dans le cadre d'ententes locales, aux fins d'un échange temporaire de postes sans que les employés en question subissent de baisse de salaire.
- 39.2 La Compagnie invite les employés à s'entendre au niveau local avec leur supérieur afin de pouvoir échanger leurs postes ou de les occuper par rotation, à des fins d'apprentissage des tâches d'autres postes, à l'intérieur d'unités d'ancienneté individuelles.
- 39.3 La Compagnie offrira une formation à l'employé comptant au moins deux ans d'ancienneté qui a reçu un avis de déplacement ou de mise à pied en raison de l'abolition de son poste et qui est par ailleurs admissible aux prestations complémentaires d'assurance-chômage. Il recevra la formation pour un autre poste qui lui serait offert à son unité d'affectation, au même niveau de classification ou à un niveau inférieur.

Cette formation ne sera offerte qu'aux employés

- a) qui ne pourraient occuper un autre poste à leur unité d'affectation,
- b) qui peuvent acquérir la compétence pour le nouveau poste dans un délai de dix jours ouvrables et
- c) qui ont les qualités nécessaires pour être formés pour ce poste.

#### 39.4 **Indemnité de formation**

Lorsque la direction demande à un employé d'en former un autre pour une période d'au moins 30 minutes, le salaire horaire de base de l'employé-instructeur est majoré dans tous les cas de 10 %, sous réserve d'un montant minimal correspondant à une heure de formation. Aux fins de la présente, on entend par formation une situation où la direction demande à un employé d'en former un autre aux tâches du poste auquel il a été affecté. Toutefois, la formation ne consiste pas à aider des employés à se familiariser avec certaines tâches, comme le prévoient les paragraphes 39.1 et 39.2.



## **ARTICLE 40**

### **DROITS DE LA PERSONNE**

#### **40.1 Déclaration**

La Compagnie et le Syndicat conviennent que les mesures de discrimination, d'ingérence, de restriction ou de coercition fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, l'état de personne graciée ou la déficience ne seront pas tolérées dans le milieu de travail.

#### **40.02 Définition de harcèlement**

Le harcèlement peut être défini comme tout comportement susceptible d'offenser ou d'humilier un employé qu'il soit ou non fondé sur les critères mentionnés au paragraphe 40.01. On juge qu'il y a harcèlement quand une personne a un comportement dont elle devrait savoir qu'il n'a pas sa place sur les lieux de travail.

#### **40.03 Harcèlement**

Le harcèlement peut prendre diverses formes, notamment les suivantes : menaces, intimidation, injures, remarques importunes, insinuations, matériel déplacé ou offensant, littérature haineuse, plaisanteries offensantes.

#### **40.04 Le harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel désigne tout comportement, commentaire, geste ou contact importun de nature sexuelle et susceptible d'offenser ou d'humilier un employé ou de lui donner des motifs de croire qu'une condition de nature sexuelle est mise à un emploi ou à une possibilité de formation ou de promotion.

40.05 Sont notamment considérés comme du harcèlement sexuel, les remarques, plaisanteries, insinuations ou commentaires suggestifs; les contact physiques inutiles; les regards concupiscent; les invitations compromettantes; les photographies ou le matériel pornographique ou à caractère sexuel offensants ou humiliants; l'utilisation de termes sexuels dégradants pour décrire une personne ou un groupe de personnes; les remarques offensantes ou dégradantes relatives au sexe ou à l'orientation sexuelle d'une personne ou d'un groupe de personnes; les voies de fait à caractère sexuel.

#### **40.6 Politique sur le harcèlement et la discrimination**

La Compagnie et le Syndicat condamnent toutes les formes de harcèlement, sexuel ou autre, et conviennent qu'il ne sera pas toléré dans le milieu de travail. Il existe une politique et une marche à suivre sur le harcèlement et la

discrimination à la Compagnie, qui rendent le harcèlement et la discrimination illégaux. Les employés peuvent transmettre leurs questions à la direction du service des Relations avec le personnel. Les frais d'appel seront acceptés.

#### **40.07 Traitement des plaintes**

Les plaintes de harcèlement ou de discrimination peuvent être traitées de plusieurs façons :

- par le Syndicat
- par la Compagnie selon les dispositions de la Convention Collective ou;
- par la Compagnie selon d'autres mécanismes de résolution.

## ARTICLE 41

### DURÉE DE LA CONVENTION

41.1 La présente convention demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022 et ultérieurement, chacune des parties se réservant par la suite le droit de la réviser, de la modifier ou d'y mettre fin moyennant un préavis écrit de 120 jours donné à tout moment à partir du 1<sup>er</sup> mai 2022.

Signé à Calgary (Alberta), le 15 novembre 2017.

POUR LA COMPAGNIE :

(Signature) Myron Becker  
Vice-Président Adjoint  
Relations de travail

(Signature) Dave Guerin  
Directeur Générale  
Relations de travail

(Signature) Brienne Sly  
Directrice Adjointe  
Relations de travail

POUR LE SYNDICAT :

(Signature) Steven Hadden  
Président  
TC Section locale 1976 – Métallos

(Signature) Nancy Lapointe  
Vice-Présidente, District 5  
TC Section locale 1976 – Métallos

(Signature) Nathalie Lapointe  
Représentante syndicale  
Syndicat des Métallos

## ANNEXE A-1

Lettre aux chefs de service au sujet du traitement de tous les griefs dans les délais prescrits

Date : Montréal, le 26 avril 1982

Réf. : N/O 82-05

De : R. Colosimo

À: MM. J.M. Bentham	MM. H.H. Geddis	MM. T.E. Mumford
A.A. Boyar	R.C. Gilmore	J.J.E. Pelletier
J.B. Chabot	L.A. Hill	I.B. Scott
J.P.T. Clough	G.H. Legault	R.J. Shepp
J.A. Edge	W. Mummery	

Une des propositions soumises par les Syndicats associés des services ferroviaires non itinérants lors des récentes négociations voulait qu'aux fins d'application de la procédure de règlement des griefs appropriée, lorsqu'une décision n'était pas rendue par l'autorité compétente de la Compagnie, la réclamation soit payée ou que, dans le cas d'un grief ne portant pas sur le salaire impayé, le grief soit accepté.

Au cours des négociations, les représentants syndicaux ont expliqué que le principal problème était que certaines autorités compétentes ne respectaient pas les dispositions de la procédure de règlement des griefs. Ils ont mentionné tout particulièrement que les cas autres que les réclamations pour salaire impayé n'étaient pas traités dans les délais prescrits; ils ont également indiqué que les superviseurs donnaient des réponses brèves sans traiter les points soulevés par le représentant syndical dans sa lettre.

Nous avons pris la liberté de vous rappeler l'importance du traitement de tous les griefs dans les délais prescrits. Nous comprenons qu'il arrive parfois qu'un cas exceptionnel ne puisse l'être. Dans ce cas, vous devez demander une prolongation des délais au représentant syndical compétent. De plus, nous nous attendons que le superviseur visé énonce les motifs de son refus en traitant les points mentionnés dans l'exposé du cas présenté par le représentant syndical.

Veuillez vous assurer que cette question est portée à l'attention de tous les superviseurs et que les griefs qui leur sont présentés sont traités aux termes des dispositions de la convention collective applicable.

Relations industrielles  
Le vice-président,

(Signature) R. Colosimo

c.c.: MM. J.D. Hunter, R.C. Smith, G.M. Tychon, J.E. Platt, A. Passaretti

## **ANNEXE A-2**

Lettre d'entente du 19 juin 1997 au sujet du droit d'exiger un certificat médical comme preuve de maladie

Montréal, le 19 juin 1997

Monsieur R. Pagé  
Vice-président exécutif  
Syndicat des transports - communication  
Division Rail, Maritime et  
Communications  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H1V 1J7

Monsieur,

La présente a trait aux entretiens que nous avons eus au cours des présentes négociations concernant le fait que la Compagnie exige un certificat médical comme preuve de maladie lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie pour une courte période.

Les parties ont convenu que la Compagnie avait le droit d'exiger un certificat médical, mais elles ont également convenu que cette mesure ne s'imposerait pas dans tous les cas. Il est justifié d'exiger un certificat médical lorsque l'on doute de la maladie d'un employé; en général toutefois, il est injustifié d'en exiger un dans le cas contraire.

Il est donc important de faire appel au bon jugement pour que la Compagnie exerce ses droits raisonnablement.

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

Relations syndicales  
Le chef,

(Signature) L.S. Wormsbecker

## ANNEXE A-3

Lettre aux chefs de service au sujet des employés classés comme « employés de réserve, en service non assigné et (ou) mis à pied »

Montréal, le 12 février 1987

Réf. : 105.58

De : I.J. Waddell

À: MM. G.W. Bartley  
E.S. Cavanaugh  
G.A. Swanson  
L.A. Hill  
J.P.T. Clough  
J.A. Edge  
A.S. Lanyi  
J.K. Leslie  
G.F. Sekely  
J.L. Massé  
G.M. Booth  
K. Porter

MM. R.J. Nadeau  
R.J. Ritchie  
H.E. Carter  
F.B. Wallace  
D. Pope  
C. McGaw  
R. Teoli  
R.L. Benner  
R.A. Michaud  
R.R. Morrish  
P. Cotnam  
D. Walker

OBJET : Négociations avec la FCCF en vertu de l'article III

La revendication n° 16 soumise par la FCCF dans l'avis du 27 mars 1986 au sujet des négociations en vertu de l'article III dit :

Point n° 16 — La Compagnie et le Syndicat doivent s'entendre sur des normes permettant de définir les « employés de réserve » et les « employés en service non assigné. »

« Ils doivent également décider dans quel cas chacune des catégories d'employés a le droit de travailler et dans quel cas leur nom est rayé d'un tableau de réserve. »

Bien qu'aucun accord ne soit intervenu sur la définition stricte d'un employé de réserve, en service non assigné ou mis à pied, nous avons convenu d'informer les chefs de service que lorsque de tels employés sont rappelés au travail afin de combler une vacance particulière (par exemple, un congé annuel), ils doivent être classés comme employés en service assigné durant la vacance pour laquelle ils sont rappelés.

Les représentants syndicaux ont cité des exemples d'employés qui auraient été rappelés afin de combler des vacances particulières et qui, sous prétexte qu'ils étaient des employés en service non assigné, auraient été affectés pendant ce temps à divers autres postes. Par ailleurs, on a cité des cas où l'on attendait de tels employés qu'ils travaillent plus de huit heures par jour ou plus de 40 heures par semaine, au taux des heures normales, sous prétexte qu'ils passaient d'une affectation à une autre en tant qu'« employés en service non-assigné ».

Un employé de réserve, en service non assigné ou mis à pied, rappelé au travail en vue de combler une vacance devient un employé en service assigné et, en temps normal, devrait être autorisé à occuper le poste vacant jusqu'à la fin de l'affectation. Naturellement, s'il survient, au cours de cette période, une autre vacance pour laquelle l'employé temporairement en service assigné est qualifié et qu'aucun employé de réserve ou en service non assigné n'a la compétence nécessaire pour la pourvoir, l'employé temporairement en service assigné peut alors être muté à ce poste vacant, si le besoin s'en fait sentir.

Veillez agir en conséquence au moment du rappel au travail d'employés de réserve, en service non assigné ou mis à pied.

Nous attirons votre attention sur un deuxième point quant aux employés mis à pied. Ils peuvent avoir de la difficulté à connaître leur rang par rapport à d'autres employés mis à pied du même territoire d'ancienneté, et ce, plus particulièrement dans les territoires plus vastes. Veillez à ce que lorsque les listes d'ancienneté sont mises à jour, publiées et distribuées par lieu de travail à l'intérieur d'un territoire d'ancienneté, elles renferment le nom de tous les employés mis à pied par ordre d'ancienneté; sinon, veuillez distribuer des listes distinctes des employés mis à pied dans tous les lieux en question. Les listes sont en cours d'informatisation; l'application de cette mesure ne devrait donc pas poser de difficultés d'ordre administratif.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) I.J. Waddell

c.c. : MM. D.J. Bujold  
D. Deveau

## ANNEXE A-4

### Lettre aux chefs de service au sujet des cas de supplantation et des méthodes d'adaptation du nouveau titulaire d'un poste

Montréal, le 12 février 1987

Réf. : 105.58

De : I.J. Waddell

À: MM. G.W. Bartley  
E.S. Cavanaugh  
G.A. Swanson  
L.A. Hill  
J.P.T. Clough  
J.A. Edge  
A.S. Lanyi  
J.K. Leslie  
G.F. Sekely  
J.L. Massé  
G.M. Booth  
K. Porter

MM. R.J. Nadeau  
R.J. Ritchie  
H.E. Carter  
F.B. Wallace  
D. Pope  
C. McGaw  
R. Teoli  
R.L. Benner  
R.A. Michaud  
R.R. Morrish  
P. Cotnam  
D. Walker

OBJET : Négociations avec la FCCF en vertu de l'article III

La revendication n° 26 soumise par la FCCF dans l'avis du 27 mars 1986 au sujet des négociations en vertu de l'article III contient certaines propositions sur la période d'adaptation maximale de 30 jours prévue au paragraphe 24.4 de la convention collective.

Bien que les négociations aient été conclues sans que le paragraphe 24.4 soit modifié, un des volets de notre discussion sur la question des périodes d'adaptation devrait vous être soumis. Les employés de bureau sont disposés à aider des collègues à s'adapter à leurs fonctions. Toutefois, dans un cas de supplantation, l'employé supplanté n'est pas la personne la plus indiquée pour aider le nouveau titulaire du poste à se familiariser avec ce dernier. En pareil cas, on devrait user, dans la mesure du possible, d'autres méthodes d'adaptation faisant appel, entre autres, à une participation accrue des cadres ou à d'autres employés qualifiés.

L'accord qui précède ne tient pas seulement compte des sentiments de l'employé; elle vise également le maintien d'une main-d'œuvre compétente et bien informée.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) I.J. Waddell  
c.c. : MM. D.J. Bujold, D. Deveau



## ANNEXE A-5

### Lettre aux chefs de service au sujet du choix des candidats appelés à combler les postes vacants régis par l'article 5

Montréal, le 22 mars 1992

Aux chefs de service

Au cours des récentes négociations avec le Syndicat des transports — communications en vue du renouvellement de la convention collective principale, il y a eu de longues discussions au sujet des postes régis par l'article 5 (poste-article 5).

Le choix du candidat appelé à combler un poste-article 5 vacant préoccupe grandement les représentants syndicaux.

Ils ont dit qu'il est arrivé qu'un candidat soit choisi sans que l'on ait pleinement évalué les qualités de candidats plus anciens. Ces employés se sont alors plaints à leur président de section locale ou à des représentants syndicaux d'un niveau hiérarchique plus élevé, qui n'ont pu régler le problème de manière satisfaisante.

Lors des discussions, nous avons informé le Syndicat que nous avons pour politique de faire notre choix après une analyse objective, des compétences, des aptitudes, de l'expérience de travail, etc., des différents candidats, et c'est cette politique que nous voulons mettre en évidence ici.

En terminant, nous vous recommandons d'informer le président de section locale lorsque vous avez choisi un candidat pour combler un poste-article 5 et de lui donner l'occasion de discuter de ses préoccupations éventuelles à ce sujet.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) I.J. Waddell

c.c. : M. D. Deveau  
Vice-président exécutif  
STC - Division Rail, Maritime  
et Communications  
Bureau 401  
630 - 85th Avenue S.W.  
Calgary (Alberta)  
T2P 1G6

M. J. Manchip  
Vice-président exécutif  
STC - Division Rail, Maritime  
et Communications  
550, rue Sherbrooke Ouest  
Bureau 570, Tour Ouest  
Montréal (Québec)  
H3A 1B9

## **ANNEXE A-6**

### **Lettre d'entente au sujet des employés frappés d'incapacité physique**

CP RAIL

Le 26 avril 1982

N/Réf. : N/O 82-5

Monsieur R.C. Smith  
Vice-président national  
FCCF  
2085, rue Union  
Bureau 690  
Montréal (Québec)  
H3A 2C3

Monsieur,

La présente porte sur nos entretiens au cours des présentes négociations, concernant la proposition présentée par les Compagnies ferroviaires relativement au bien-fondé des mesures particulières à prendre dans le cas d'un employé qui, à un moment donné de sa carrière, est frappé d'incapacité physique et ne peut donc plus accomplir les tâches normales de son poste et ne peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour obtenir un poste dont il pourrait assumer les fonctions.

La présente confirme donc que, dans de telles circonstances, l'autorité compétente de la Compagnie et le président général du Syndicat doivent se rencontrer afin de déterminer s'il serait possible d'offrir un poste à l'employé en question, au sein de l'unité de négociation. Les parties peuvent, d'un commun accord, affecter un employé frappé d'incapacité à un poste convenant à sa compétence et à ses aptitudes, même si pour cela un employé en bonne santé de l'unité de négociation doit être supplanté. L'employé permanent ainsi supplanté peut se prévaloir de son ancienneté pour obtenir, au sein de l'unité de négociation, un poste pour lequel il est qualifié.

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

Si l'employé frappé d'incapacité se rétablit, il peut alors être supplanté et, le cas échéant, il peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté. Si un employé en bonne santé et plus ancien estime que les dispositions de la présente risquent de lui créer de graves difficultés, le président général peut alors discuter de la question avec l'autorité compétente de la Compagnie.

La présente entente vise à aider les employés frappés d'incapacité à conserver un emploi.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, veuillez signer à l'endroit prévu.

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

Relations industrielles  
Le vice-président,

(Signature) R. Colosimo

Approbation :

(Signature) R.C. Smith  
Vice-président national  
Fraternité des commis de chemins de fer,  
de lignes aériennes et de navigation

## **ANNEXE A-7**

### **Lettre d'entente sur les services concurrentiels**

Montréal, le 29 avril 1992

(Lettre adressée aux  
signataires du protocole  
d'accord du 29 avril 1992)

#### **Objet : Services concurrentiels**

Messieurs,

Dans le cadre de la présente ronde de négociations, la Compagnie a présenté une demande aux Syndicats relativement à l'établissement d'une règle sur les services concurrentiels. Pour régler cette question, les parties ont convenu de ce qui suit :

Les parties signataires confirment par la présente s'être entendues sur le fait que des discussions portant sur l'amélioration de la position concurrentielle de la Compagnie doivent être tenues, et être arrivées à un accord sur les points suivants :

- i) Dans les cas où la Compagnie juge nécessaire d'assouplir, de réviser ou de supprimer des dispositions d'une convention collective pour attirer ou retenir des clients dans les secteurs du transport intermodal et multimodal ou d'exploitation de trains-blocs, de trains complets et de trains en service exclusif (TSE), elle pourra le signifier dans un avis qu'elle adressera au président général concerné. L'avis devra détailler le changement proposé, expliquer pourquoi il est nécessaire et décrire comment il permettra de retenir des clients ou d'en attirer de nouveaux ainsi que les effets défavorables que le fait de ne pas procéder à ce changement pourrait avoir sur l'effectif et sur l'exploitation de la Compagnie en général.
- ii) Dans l'avis, la Compagnie devra préciser quelles conditions de travail, règles de travail ou dispositions salariales doivent à son avis être assouplies, révisées ou éliminées pour lui permettre de faire face à la concurrence.
- iii) Sauf commun accord à l'effet contraire, les parties devront se rencontrer dans les 21 jours civils suivant la date de l'avis donné par la Compagnie pour négocier les modifications proposées.
- iv) Il est entendu que si aucun règlement n'intervient à la suite des négociations prévues au paragraphe iii), la Compagnie ne peut procéder au(x) changement(s) ni soumettre la question à l'arbitrage.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, veuillez l'indiquer ci-dessous.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

(Signature) D.V. Brazier  
Vice-président adjoint  
Relations industrielles

APPROBATION :

(Signature) A. Cunningham  
Premier président général du réseau  
Conseil de réseau n° 11 de la FIOE  
(signaleurs et employés des  
communications)

(Signature) Roger E. McCaughan  
Président général du réseau  
Conseil de réseau n° 11 de la FIOE  
(signaleurs et employés des  
communications)

(Signature) D.J. Bujold  
Secrétaire-trésorier national  
Syndicat international des  
transports — communication

(Signature) D. Deveau  
Vice-président exécutif  
Syndicat international des  
transports — communication

(Signature) J. Manchip  
Vice-président exécutif  
Syndicat international des  
transports — communication

(Signature) Claude Robert  
Président général du réseau  
Association internationale des

machinistes et des travailleurs  
de l'aérospatiale

(Signature) Robert Laroche  
Président général du réseau et  
secrétaire-trésorier  
Fraternité internationale des  
ouvriers en électricité, conseil  
de réseau n° 34

(Signature) J.J. Brady  
Président et président général du  
réseau — Est  
Association unie des compagnons et  
apprentis de l'industrie de la  
plomberie et de la tuyauterie des  
États-Unis et du Canada

(Signature) Pierre Watson  
Président général du réseau  
Fraternité internationale des  
chaudronniers, constructeurs de  
navires en fer, forgerons,  
forgeurs et aides

(Signature) Alain Desmarais  
Président général du réseau  
Association internationale des  
travailleurs du métal en feuilles

(Signature) D. Mancini  
Président et trésorier  
Fraternité internationale des  
chauffeurs et huileurs, conseil  
de réseau n° 7

(Signature) A. Rosner  
Secrétaire exécutif  
Conseil canadien des Syndicats de  
métiers d'ateliers ferroviaires

## **ANNEXE A-8**

Lettre du 21 avril 1989 au sujet des superviseurs qui effectuent du travail normalement assigné à des employés

Montréal, le 21 avril 1989

Monsieur G. Fane  
Vice-président national  
Syndicat international des  
transports - communications  
130, rue Albert  
Bureau 1700  
Ottawa, Ontario  
K1P 5G4

Monsieur,

Au cours des négociations, votre Syndicat a exprimé des inquiétudes au sujet de superviseurs effectuant du travail normalement assigné à des employés régis par les conventions collectives entre CP Rail et le STC.

La Compagnie est prête à faire enquête relativement à toute plainte portée à l'attention du directeur, Relations syndicales, à ce sujet et, s'il y a lieu, à prendre les mesures correctives nécessaires.

La présente entente n'empêche pas le Syndicat d'exercer son droit d'obtenir une décision finale selon la procédure de règlement des griefs de la convention collective.

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

Relations industrielles  
Le vice-président adjoint,

(Signature) D.V. Brazier

## **ANNEXE A-9**

### **Lettre d'entente du 5 décembre 2003 au sujet de la réduction du personnel du Service des pensions**

Toronto, le 5 décembre 2003

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait à nos discussions au sujet de l'application de l'annexe A-12, de l'article 23 - AFFICHAGE DES POSTES et de l'article 25 - RÉDUCTION ET AUGMENTATION DU PERSONNEL de la convention collective aux employés qui occupent des postes au Service des pensions à Calgary.

En date du 5 décembre 2003, l'annexe A-12 de la convention collective, datée du 13 août 2001, est remplacée par ce qui suit :

#### **1. Affichage des postes**

Les nouveaux postes, les postes permanents et les postes temporaires vacants au Service des pensions ne sont affichés que dans le groupe d'ancienneté du Service des pensions.

Les nouveaux postes, les postes permanents et les postes temporaires vacants dans tous les autres groupes d'ancienneté à Calgary ne sont pas affichés dans le groupe d'ancienneté du Service des pensions.

#### **2. Réduction et augmentation du personnel**

- a) L'employé qui est supplanté ou dont le poste est aboli en vertu d'un préavis de cinq jours donné conformément au paragraphe 25.8 doit exercer ses droits d'ancienneté pour supplanter un employé moins ancien de son groupe d'ancienneté (Service des pensions), pour autant qu'il ait les aptitudes nécessaires au sens des paragraphes 24.1 et 24.4. Il lui faut alors, dans les deux jours ouvrables suivant la réception de l'avis de supplantation ou d'abolition de poste, informer l'autorité compétente de la Compagnie du poste à l'égard duquel il compte exercer ses droits d'ancienneté, puis combler ce poste après l'abolition de son poste ou la



supplantation. L'employé qui est en congé au moment où il est supplanté ou que son poste est aboli doit exercer ses droits d'ancienneté à son retour de congé, conformément aux dispositions du paragraphe 25.9.

- b) À moins d'avoir une raison jugée valable par l'autorité compétente de la Compagnie et le vice-président exécutif du Syndicat, l'employé qui ne respecte pas les délais susmentionnés ne peut exercer ses droits d'ancienneté pour supplanter un employé moins ancien dans son groupe d'ancienneté (Service des pensions); il reste toutefois disponible pour rappel et peut exercer ses droits d'ancienneté à l'égard d'un poste vacant affiché dans son groupe d'ancienneté (Service des pensions). Il ne reprend ses droits de supplantation que lorsqu'il occupe de nouveau un poste permanent et le perd par suite d'une réduction du personnel.
- c) L'employé dont le poste est aboli ou qui est supplanté par un employé touché par un changement visé par l'alinéa 1.1 a) de l'*Entente sur la sécurité du revenu* (ESR) doit exercer ses droits d'ancienneté pour supplanter un employé moins ancien de son groupe d'ancienneté (Service des pensions) avant de satisfaire aux obligations énoncées aux alinéas 3.2 a) à i), pour être admissible aux prestations prévues à l'article 3 de l'ESR; il doit aussi exercer ses droits d'ancienneté pour supplanter un employé moins ancien dans son groupe d'ancienneté (Service des pensions) avant de satisfaire aux obligations énoncées aux alinéas 4.1 a) à d), pour être admissible aux prestations prévues à l'article 4 de l'ESR.

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu et me retourner une copie signée de cette lettre, que je conserverai dans mes dossiers.

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

Relations syndicales  
Le chef,

(signature) G.S. Seeney

APPROBATION :

(signature) N. Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## **ANNEXE A-10**

Lettre du 1<sup>er</sup> décembre 2000 au sujet de la  
modification de l'horaire de travail

Calgary, le 1<sup>er</sup> décembre 2000

Madame N. Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H1V 1J7

Madame,

Lors des discussions que nous avons eues récemment sur la question de la dotation en personnel, vous nous avez indiqué que vous ne pouviez pas accepter globalement la proposition de la Compagnie en ce qui a trait à la modification des dispositions sur la durée du travail.

Il a toutefois été convenu, que les deux parties se montreraient réceptives aux demandes particulières concernant la durée du travail (par exemple les postes de travail de 8, 10 ou 12 heures ou une combinaison de jours de travail et de jours de repos) et que les changements aux dispositions relatives à la durée du travail pourraient être mis en œuvre en fonction de chaque cas.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Relations syndicales  
Le chef,

(signature) L.S. Wormsbecker

## **ANNEXE A-11**

Lettre d'entente mise à jour le 15 juillet 2009 au sujet de la création de postes de douze heures au Centre de gestion des équipes de Calgary

Protocole d'accord original du 19 juin 1997

PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CHEMIN DE FER  
CANADIEN PACIFIQUE  
(LA COMPAGNIE)  
ET LA SECTION LOCALE TC 1976 DES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE  
(LE SYNDICAT)  
AU SUJET DE LA CRÉATION DE POSTES DE DOUZE HEURES  
AU CENTRE DE GESTION DES ÉQUIPES DE CALGARY  
CENTRE DE GESTION DES ÉQUIPES DE MONTRÉAL

Le Centre de gestion des équipes (CGE) de Calgary, situé au 401-9th Avenue S.W., Calgary (Alberta), est entré en activité en juin 1997. Les employés y sont appelés à travailler selon des postes de douze heures. On trouve en annexe le détail des postes de douze heures.

Les employés effectuant des postes de douze heures au CGE de Calgary sont régis par les conditions suivantes :

1. Primes de poste

Au CGE, il y a deux postes de douze heures : un poste de jour et un poste de nuit. Les employés qui effectuent le poste de nuit reçoivent une prime de poste de 1,00 \$ l'heure. Les primes de poste n'entrent pas dans le calcul des heures supplémentaires et ne sont pas versées dans les cas d'absences rémunérées telles que congés annuels, jours fériés, etc.

2. Cycle et semaine de travail

- a) À chaque poste de répartiteur d'équipe en service assigné correspond un cycle de travail où sont prévus les jours de travail, les heures de prise de service et les jours de repos. Le cycle de travail est de 21 (ou d'un multiple de 21) jours consécutifs. Il peut commencer par un jour de travail ou de repos. Dans la mesure du possible, on veillera à ce que le cycle de travail des répartiteurs affectés à un même territoire débute le même jour civil.
- b) La semaine de travail des répartiteurs en service assigné correspond à une période de sept jours débutant le même jour que le cycle de travail.

- c) La semaine de travail des répartiteurs en service non assigné correspond à une période de sept jours débutant le vendredi.

### 3. Heures de service

- a) Douze heures consécutives de travail constituent une journée de travail. Dans le système des postes de douze heures, les employés doivent effectuer dix postes de douze heures — soit 120 heures — par cycle de travail.
- b) L'heure de commande pour chacun des deux postes est affichée et communiquée aux employés.

### 4. Heures excédentaires

- a) Les heures excédentaires seront payées conformément à l'article 9 et des principes de la période de moyenne établie.
- b) La période de moyenne établie sera basé sur une période de six semaines.
- c) La période de moyenne établie pourra être modifiée selon une entente locale.

### 5. Pause-repas

Une pause-repas de 30 minutes sans perte de salaire est accordée aux employés au plus tard sept heures après le début de leur poste de travail.

### 6. Jours fériés

- a) L'employé qui a droit à un jour férié payé, aux termes du paragraphe 13.4 de la convention collective, et n'est pas tenu de travailler ce jour-là reçoit douze heures de salaire au taux normal de son affectation régulière.
- b) L'alinéa 13.3 c) de la convention collective est modifié comme suit :  
  
«l'employé doit avoir droit à la rémunération correspondant à au moins 96 heures de travail dans les 30 jours civils qui précèdent immédiatement le jour férié. Le présent alinéa 13.3 c) ne s'applique pas à l'employé tenu de travailler le jour férié.»
- c) L'employé qui doit travailler un jour férié touche douze heures de salaire au taux normal ainsi que douze heures de salaire au taux majoré de 50 %.

- d) Les jours fériés sont observés le jour civil où ils tombent.

## 7. Congés annuels

- a) Le nombre de jours de congé annuel des employés qui effectuent des postes de douze heures est calculé comme suit :

- i) 5 jours : 40 h de congé divisées par 12 = 3,33 jours
- ii) 10 jours : 80 h de congé divisées par 12 = 6,67 jours
- iii) 15 jours : 120 h de congé divisées par 12 = 10,00 jours
- iv) 20 jours : 160 h de congé divisées par 12 = 13,33 jours
- v) 25 jours : 200 h de congé divisées par 12 = 16,67 jours
- vi) 30 jours : 240 h de congé divisées par 12 = 20,00 jours

- b) Les employés qui ont droit à des fractions de jours de congé, soit ceux des catégories a), b), d) et e), peuvent exercer une des options suivantes:

- i) ils peuvent arrondir leur congé au nombre de jours entiers supérieur et toucher seulement le salaire équivalant à 4 heures (s'ils ont droit à 0,33 jour de congé) ou à 8 heures (s'ils ont droit à 0,67 jour de congé) pour le jour supplémentaire.
- ii) ils peuvent arrondir leur congé au nombre de jours entiers inférieur et transférer les 4 ou 8 heures selon le cas à leur banque d'heures.

Les employés en question doivent indiquer par écrit l'option qu'ils retiennent.

- c) Les congés annuels des employés dont la demande est présentée entre le 15 novembre et le 31 décembre de l'année précédente sont accordés, dans la mesure du possible, d'après l'ancienneté. Ces employés ont priorité sur les employés qui font leur demande de congé annuel à une date ultérieure. Les employés sont avisés vers le 15 janvier des périodes de congé qui leur sont assignées et, sauf commun accord contraire, les employés doivent prendre leur congé annuel à la période prévue.
- d) Sauf commun accord contraire, les employés qui ne font pas leur demande de congé annuel avant le 31 décembre de l'année précédente doivent prendre leur congé à la date qui leur est assignée par la Compagnie.

- e) À condition que l'employé compte du service rémunéré au cours d'une année civile, les absences pour maladie réelle, accident, congé de maternité, participation aux réunions de comité, fonctions de témoin ou fonctions de juré sans rémunération comptent, jusqu'à concurrence de 67 jours (804 heures) par année civile, dans le calcul du service donnant droit au congé annuel pour l'année en question. Une année de service est définie comme une période de 166,67 jours (2 000 heures au taux de salaire normal) de service cumulatif rémunéré.
- f) Lorsque la Compagnie demande qu'on assume la relève pendant les congés annuels des employés dont le cycle de travail est de trois semaines, la priorité est accordée à l'employé qualifié le plus ancien du Centre qui désire effectuer ce travail de relève.

## 8. Congé de deuil

S'il répond aux conditions d'admissibilité au congé de deuil prévues dans la convention collective, l'employé a droit à un congé payé de trois ou de cinq jours (il est payé pour un maximum de 24 ou de 40 heures à son taux de salaire de base).

## 9. Salaires

Qu'ils travaillent 72, 84 ou 96 heures par période de paie, les employés qui effectuent des postes de douze heures sont rémunérés pour 80 heures par période de paie. Des rajustements sont faits au besoin.

## 10. Procédure de règlement des griefs

- a) La procédure prévue à l'article 28 de la convention collective est modifiée comme suit :

### **Stade 1**

L'employé intéressé ou le président du comité de grief doit présenter le grief écrit au chef, Centre de gestion des équipes, dans les 28 jours civils suivant la date de l'incident à l'origine du grief. Le chef doit rendre une décision par écrit dans les 28 jours civils suivant la réception du grief.

### **Stade 2**

Si le grief n'est pas réglé au stade 1, le président peut interjeter appel en écrivant et donnant la raison de l'appel au directeur, Recherche et développement de l'exploitation, dans les 42 jours civils suivant la réception par le Syndicat de la décision rendue au stade 1. Le directeur rend sa décision par écrit et en donne les raisons dans les 42 jours civils suivant la réception de l'appel.

### Stade 3

Si le grief n'est pas réglé au stade 2, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada dont la sentence sans appel entraîne le règlement du litige sans arrêt de travail, conformément aux règles et procédures de ce Bureau. La partie qui demande l'arbitrage doit en donner avis écrit à l'autre dans les 42 jours civils suivant la réception de la décision rendue au stade 2 ou de la date où cette décision devait être rendue, si elle ne l'a pas encore reçue.

- b) Les autres dispositions de l'article 28 de la convention collective restent inchangées.
- 11. a) Les autres dispositions de la convention collective s'appliqueront aux employés qui effectuent des postes de douze heures.
- b) Les parties signataires des présentes conviennent de se rencontrer périodiquement et au plus tard d'ici un an pour voir si le système des postes de douze heures fonctionne comme prévu ou s'il doit être modifié.
- c) Le présent protocole demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1999 et ultérieurement, chacune des parties se réservant par la suite le droit de le réviser, de le modifier ou d'y mettre fin moyennant un préavis écrit d'un mois à l'autre partie.

FAIT À MONTRÉAL (QUÉBEC), le 19 juin 1997.

POUR LA COMPAGNIE :

POUR LE SYNDICAT :

(Signature) L.S. Wormsbecker  
Chef, Relations syndicales

(Signature) R. Pagé  
Vice-président exécutif, STC

## ANNEXE A

### HORAIRE DES POSTES DE DOUZE HEURES

x = postes de travail durant le cycle de jour 1

o = postes de travail durant le cycle de jour 2

y = postes de travail durant le cycle de nuit 1

z = postes de travail durant le cycle de nuit 2

S = postes de réserve

Jour du cycle (peut être n'importe quel jour de la semaine)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Jour 1				x	x	x					x	x	x	x				x	x	x	S
Jour 2	o	o	o				o	o	o	o					o	o	o				
Nuit 1	S	y	y	y					y	y	y	y				y	y	y			
Nuit 2					z	z	z	z					z	z	z				z	z	z

L'employé A travaille durant le cycle de jour 1, puis durant le cycle de jour 2, puis de nouveau durant le cycle de jour 1. Même chose pour les nuits.

L'employé B suit la séquence jour 2, jour 1, jour 2. Même chose pour les nuits.

En passant du cycle de jour 1 au cycle de jour 2, l'employé a un jour de congé.

En passant du cycle de jour 2 au cycle de jour 1, l'employé a 7 jours de congé.

En passant du cycle de nuit 1 au cycle de nuit 2, l'employé a 7 jours de congé.

En passant du cycle de nuit 2 au cycle de nuit 1, l'employé a un jour de congé.



## **ANNEXE A-12**

Lettre du 1<sup>er</sup> décembre 2000 au sujet de l'affichage des listes d'ancienneté  
en format électronique et de la mise à jour des listes régionales

Calgary, le 1<sup>er</sup> décembre 2000

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H1V 1J7

Madame,

Au cours des récentes négociations, le Syndicat a demandé que les listes d'ancienneté soient affichées ailleurs qu'au point d'attache des employés afin que ceux qui occupent un poste temporaire relevant d'une autre liste d'ancienneté puissent consulter leur propre liste d'ancienneté. La Compagnie n'a pas pu acquiescer à cette demande, mais elle a accepté de prendre les dispositions nécessaires afin que les listes d'ancienneté soient versées dans un fichier électronique et que les employés ayant accès au réseau informatique aient la possibilité de consulter le fichier électronique en question.

Le Syndicat a aussi demandé que les listes d'ancienneté régionales soient également préparées et mises à jour conjointement par des représentants de la Compagnie et du Syndicat. La présente indiquera que la Compagnie accède à cette demande.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(Signature) L.S. Wormsbecker

## **ANNEXE A-13**

Lettre d'entente du 13 mars 1995 au sujet de la constitution d'un comité mixte chargé d'examiner les dossiers sur l'impartition du travail

Le 13 mars 1995

Monsieur D. Deveau  
Vice-président exécutif  
Syndicat des transports — communications  
Division Rail, Maritime et Communications  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H1V 1J7

Objet : Comité mixte sur l'impartition

Monsieur,

Les parties ont convenu de constituer, après la conclusion du protocole d'accord, un comité formé de représentants de la Compagnie et du Syndicat qui sera chargé d'examiner les dossiers sur l'impartition du travail qu'elles lui soumettront d'un commun accord. La Compagnie s'est en outre engagée à ne pas refuser, sans motif valable, d'examiner un dossier sur l'impartition que lui présente le Syndicat. Les parties conviennent également de faire tout leur possible pour arriver à des ententes sur les dossiers présentés au comité.

Dans l'examen de ces dossiers, les parties prendront en compte tous les facteurs entrant dans une décision d'impartition, notamment les aspects financiers, la souplesse, la capacité, le matériel, la qualité, les délais et les exigences de la clientèle.

Dans les cas où une analyse montre qu'il n'est pas rentable d'effectuer un travail à l'interne en raison des dispositions de la convention collective, les parties pourront, moyennant accord commun, modifier la convention de manière que le travail puisse être effectué à l'interne.

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

(signature) Carol Graham  
Pour le chef, Relations syndicales

## **ANNEXE A-14**

Lettre d'entente du 13 mars 1995 au sujet de la  
formation dispensée lors de supplantations

Le 13 mars 1995

Monsieur D. Deveau  
Vice-président exécutif  
Syndicat des transports — communications  
Division Rail, Maritime et Communications  
550, rue Sherbrooke Ouest  
Bureau 570, Tour Ouest  
Montréal (Québec)  
H3A 1B9

Monsieur,

La présente fait suite à nos récentes discussions concernant la formation.

Bien que nous n'entendions pas invoquer la question des compétences et de la formation pour faire systématiquement obstacle à des supplantations dans certains secteurs de travail, il faut toutefois comprendre que nous avons l'obligation de veiller à ce que l'exploitation ne soit pas trop perturbée. Dans les cas où le manque de compétences est le seul critère qui empêche un employé de combler un poste, nous comptons lui donner la formation qui lui permettra d'exercer ses droits de supplantation. Il pourra s'agir de cours théoriques ou encore de formation sur place, quitte à ce qu'un poste ait deux titulaires pendant un certain temps.

Comme nous vous l'avons indiqué lors de nos discussions, nous avons l'intention de faire en sorte que les suppressions de postes futures au sein du personnel représenté par le STC se fassent sans heurts, avec efficience et d'une manière qui permette aux employés plus anciens de se trouver un poste et réduise au minimum les frais à engager au titre de la garantie d'emploi.

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

(signature) Carol Graham  
Pour le chef, Relations syndicales

## **ANNEXE A-15**

### **Lettre d'entente au sujet de la substitution de jours fériés**

Calgary, le 1<sup>er</sup> décembre 2000

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H1V 1J7

Madame,

La présente a trait aux discussions que la Compagnie et le Syndicat ont eues au cours des négociations, concernant l'impossibilité pour les employés de s'absenter du travail afin d'observer certaines fêtes religieuses.

Les parties reconnaissent que l'effectif de la Compagnie est diversifié et comprend des membres issus de diverses cultures et religions. Étant donné cette diversité, nous avons discuté de la possibilité de substituer certains jours à des jours fériés prévus pour permettre l'observation de fêtes religieuses importantes.

Les parties ont convenu que, si les impératifs de l'exploitation le permettent et à certaines conditions, des dispositions pourraient être prises afin de substituer certains jours à des jours fériés prévus. Les employés qui désirent se prévaloir de ces dispositions peuvent le faire aux conditions suivantes :

- Les employés qui désirent substituer un ou des jours correspondant à des fêtes religieuses importantes à des jours fériés prévus doivent communiquer avec leur supérieur immédiat et lui indiquer la ou les dates des fêtes religieuses qu'ils désirent substituer aux jours fériés, au début de chaque année civile.
- Le cadre de la Compagnie désignera les jours fériés prévus qui peuvent faire l'objet d'une substitution.
- La substitution du ou des jours aura lieu uniquement si les impératifs de l'exploitation le permettent.
- Aucun grief ne pourra être déposé pour refus d'accorder une telle substitution.
- Les règles régissant les jours fériés s'appliqueront aux jours de substitution.
- La Compagnie ne supportera pas de frais supplémentaires.

- Si un employé doit être remplacé lors d'une journée de substitution, la Compagnie pourra avoir recours aux services d'un employé de réserve rémunéré au taux de salaire de base.

Bien que les parties veuillent voir ces nouvelles dispositions appliquées avec succès pendant une période d'essai d'une durée coïncidant avec celle de la convention, il est entendu que chacune d'entre elles peut mettre fin à ces dispositions moyennant un préavis écrit d'au moins 60 jours à l'autre partie.

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(Signature) L.S. Wormsbecker

APPROBATION : (signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## ANNEXE A-16

Lettre d'entente du 1<sup>er</sup> décembre 2000 au sujet de la prolongation de la période d'essai des employés qui viennent d'ailleurs que des terminaux intermodaux de Lachine, de Vaughan et d'Obico et qui y obtiennent un poste par postulation ou supplantation

Calgary, le 1<sup>er</sup> décembre 2000

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H1V 1J7

Madame,

La présente a trait aux discussions que nous avons eues concernant la nécessité de prolonger la période d'essai des employés qui viennent d'ailleurs que des installations intermodales de Lachine, de Vaughan et d'Obico et y obtiennent un poste par le processus de postulation ou de supplantation. Les parties reconnaissent que, dans la plupart des cas, la période d'essai de 30 jours prévue au paragraphe 24.4 de la convention collective est insuffisante pour permettre à l'employé de démontrer ses aptitudes à s'acquitter des fonctions du poste étant donné la nature évolutive des tâches. Il a donc fallu régulièrement prolonger la période d'essai des employés obtenant un emploi par postulation ou supplantation à l'un des terminaux susmentionnés, en accord avec le Syndicat.

C'est pourquoi les parties ont convenu de prolonger de 30 à 120 jours la période d'essai des employés qui viennent d'ailleurs que des terminaux intermodaux de Lachine, de Vaughan ou d'Obico et y obtiennent un poste par postulation ou supplantation.

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(Signature) L.S. Wormsbecker

APPROBATION : (Signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## **ANNEXE A-17**

Lettre d'entente du 19 juin 1997 au sujet de la tenue des enquêtes

Montréal, le 19 juin 1997

Monsieur R. Pagé  
Vice-président exécutif  
Syndicat des transports -  
communications  
Division Rail, Maritime et  
Communications  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H1V 1J7

Monsieur,

La présente porte sur les discussions que nous avons eues dans le cadre des présentes négociations au sujet des enquêtes dont font l'objet les employés conformément à l'article 27 de la convention collective.

Au cours de nos discussions, le Syndicat s'est demandé si, dans certains cas, l'heure de l'enquête n'avait pas été fixée intentionnellement, et sans raison valable, pour tomber en dehors des heures normales de travail de l'employé, au Centre des services de transport de Winnipeg. La Compagnie a mentionné qu'il n'était pas toujours possible de tenir une enquête pendant les heures normales de travail d'un employé.

Dans les rares cas où une enquête doit avoir lieu en dehors des heures normales de travail d'un employé au Centre des services de transport de Winnipeg, l'employé sera rémunéré conformément aux dispositions de la convention collective.

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

Relations syndicales  
Le chef,

(Signature) L.S. Wormsbecker

## **ANNEXE A-18**

Lettre d'entente du 19 juin 1997 au sujet des indemnités hebdomadaires

Montréal, le 19 juin 1997

Monsieur R. Pagé  
Vice-président exécutif  
Syndicat des transports -  
communications  
Division Rail, Maritime et  
Communications  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H1V 1J7

Monsieur,

Au cours des négociations, le Syndicat a exprimé des inquiétudes au sujet des employés qui ont des difficultés financières parce que l'organisme d'indemnisation des accidents du travail ou la CSST tarde excessivement à rendre une décision.

Dans de tels cas, le président ou son délégué peut communiquer avec le chef, Avantages sociaux, pour étudier la possibilité de verser des indemnités hebdomadaires. Lorsqu'on prend la décision de fournir des indemnités hebdomadaires, l'employé doit prendre l'engagement formel de rembourser ces indemnités lorsque l'organisme d'indemnisation des accidents du travail ou la CSST aura rendu sa décision.

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

Relations syndicales  
Le chef,

(Signature) L.S. Wormsbecker



## ANNEXE A-19

### Lettre d'entente au sujet de l'attribution des congés annuels aux terminaux intermodaux

Calgary, le 1<sup>er</sup> décembre 2000

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 MUA  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H1V 1J7

Madame,

La présente a trait aux discussions que nous avons eues au cours des négociations au sujet de la demande de la Compagnie, qui désire modifier la règle portant sur les congés annuels de sorte que les employés soient tenus de soumettre la date de leur congé annuel avant le 15 novembre.

Bien que le Syndicat n'ait pas accédé à la demande de la Compagnie telle que celle-ci la présentait, il a accepté les dispositions ci-dessous relativement aux terminaux intermodaux de Vaughan et d'Obico.

La Compagnie informe le président de section locale, au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre, du nombre maximal d'employés qui peuvent être simultanément en congé annuel à chaque semaine. Le Syndicat remet à la Compagnie, au plus tard le 31 janvier, la liste complète des choix de congé annuel.

Il est également convenu qu'en ce qui a trait aux autres terminaux intermodaux, le président de section locale, ou le représentant désigné du Syndicat, et le représentant désigné de la Compagnie se réuniront afin de parvenir à une entente similaire relativement à leur terminal respectif. S'ils ne parviennent pas à trouver une solution qui les satisfasse mutuellement, la formule décrite ci-haut s'appliquera aussi à leur terminal.

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(Signature) L.S. Wormsbecker

APPROBATION : (signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## ANNEXE A-20

Tableau des congés annuels

Le 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année, les employés admissibles pourront prévoir les vacances suivantes:	GRILLE DES VACANCES EN VIGUEUR LE 1 <sup>er</sup> JANVIER														
	Nombre de jours de service cumulatif														
1 jour pour chaque 25 jours ou portion principale, et ensuite	13 à 37	38 à 62	63 à 87	88 à 112	113 à 137	138 à 162	163 à 187	188 à 212	213 à 237	238 et plus					
après 3 ans et 750 jours (ou 4 ans et 1000 jours à la date anniversaire de l'année en cours); 1 jour pour chaque 16 2/3 jours ou portion maj. de l'année précédente, puis	9 à 25	26 à 41	42 à 58	59 à 75	76 à 91	92 à 108	109 à 125	126 à 141	142 à 158	159 à 175	176 à 191	192 à 208	209 à 225	226 à 241	242 et plus
après 10 ans et 2500 jours (ou 11 ans et 2750 jours à la date anniversaire de l'année en cours); 1 jour pour chaque 12 1/2 jours ou portion maj. de l'année précédente, puis	8 à 18	19 à 31	32 à 43	44 à 56	57 à 68	69 à 81	82 à 93	94 à 106	107 à 118	119 à 131	132 à 143	144 à 156	157 à 168	169 à 181	182 à 193
après 18 ans et 4500 jours (ou 19 ans et 4750 jours à la date anniversaire de l'année en cours); 1 jour pour chaque 10 jours ou portion maj. de l'année précédente, puis	6 à 15	16 à 25	26 à 35	36 à 45	46 à 55	56 à 65	66 à 75	76 à 85	86 à 95	96 à 105	106 à 115	116 à 125	126 à 135	136 à 145	146 à 155
après 28 ans et 7000 jours (ou 29 ans et 7250 jours à la date anniversaire de l'année en cours); 1 jour pour chaque 8 1/3 jours ou portion maj. de l'année précédente, puis	5 à 12	13 à 20	21 à 29	30 à 37	38 à 45	46 à 54	55 à 62	63 à 70	71 à 79	80 à 87	88 à 95	96 à 104	105 à 112	113 à 120	121 à 129
Nombre de jours de vacances payés accumulés pour l'année en cours	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Le 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année, les employés admissibles pourront prévoir les vacances suivantes:	<b>GRILLE DES VACANCES EN VIGUEUR LE 1<sup>er</sup> JANVIER</b> Nombre de jours de service cumulatif														
1 jour pour chaque 25 jours ou portion principale, et ensuite															
après 3 ans et 750 jours (ou 4 ans et 1000 jours à la date anniversaire de l'année en cours); 1 jour pour chaque 16 2/3 jours ou portion maj. de l'année précédente, puis															
après 10 ans et 2500 jours (ou 11 ans et 2750 jours à la date anniversaire de l'année en cours); 1 jour pour chaque 12 1/2 jours ou portion maj. de l'année précédente, puis	194 à 206	207 à 218	219 à 231	232 à 243	244 et plus										
après 18 ans et 4500 jours (ou 19 ans et 4750 jours à la date anniversaire de l'année en cours); 1 jour pour chaque 10 jours ou portion maj. de l'année précédente, puis	156 à 165	166 à 175	176 à 185	186 à 195	196 à 205	206 à 215	216 à 225	226 à 235	236 à 245	246 et plus					
après 28 ans et 7000 jours (ou 29 ans et 7250 jours à la date anniversaire de l'année en cours); 1 jour pour chaque 8 1/3 jours ou portion maj. de l'année précédente, puis	130 à 137	138 à 145	146 à 154	155 à 162	163 à 170	171 à 179	180 à 187	188 à 195	196 à 204	205 à 212	213 à 220	221 à 229	230 à 237	238 à 245	246 et plus
Nombre de jours de vacances payés accumulés pour l'année en cours	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	3

Remarque: Afin de calculer le nombre de jours de vacances allouables, ajoutez au nombre de jours de service cumulatif de l'année précédente, tout temps passé loin du travail pour cause de maladie, en comité, absent à titre de témoin ou de juré sans compensation, jusqu'à un maximum de 100 jours par année.

## ANNEXE A-21

Lettre du 15 juillet 2009 au sujet de l'engagement à se rencontrer en vue de parvenir à une entente relativement à l'adoption de nouvelles règles sur la durée et les horaires de travail et la création de postes à temps partiel



**CANADIAN  
PACIFIC**

Gulf Canada Square  
401 – 9<sup>th</sup> Avenue S.W.  
Bureau 600  
Calgary Alberta  
T2P 4Z4

**John Bairaktaris**  
Directeur  
Relations syndicales

**J M Dorais**  
Chef  
Relations syndicales

Toronto, le 15 juillet 2009

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

**V Anderson**  
Assistante  
Relations syndicales

Madame,

Lors des négociations, un nombre important de discussion ont eu lieu au sujet de la demande de la Compagnie en vue de modifier les dispositions sur la durée et les horaires de travail ainsi que d'étudier la possibilité d'établir des règles régissant la création de postes à temps partiel. Bon nombre des questions alors soulevées ont des incidences lourdes et complexes sur l'actuelle convention collective. C'est pourquoi les parties n'ont pu faire le tour du sujet en raison des contraintes de temps qu'imposait la conclusion d'une entente.

Les parties ont néanmoins reconnu qu'il faut régler ces questions et ont convenu de se rencontrer dans un délai de 120 jours suivant l'implantation de la Convention collective, afin de tenter de régler les différends au cours de la période fermée.

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(Signature) J. M. Dorais

APPROBATION : (Signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## **ANNEXE A-22**

Lettre d'entente du 24 février 2017 au sujet du régime d'invalidité de longue durée (ILD).  
Cette entente est reconduite.

### **LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE :**

**le CHEMIN DE FER CANADIEN PACIFIQUE  
et le CHEMIN DE FER SAINT-LAURENT ET HUDSON  
(la «Compagnie»)**

**la SECTION LOCALE AMALGAMÉE 1976  
DES TRANSPORTS COMMUNICATION  
DES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE**

**(le «Syndicat»)**

- 1) Les parties conviennent que la présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective entre elles.
- 2) En vertu de la présente lettre d'entente, les dispositions relatives à la pension pour invalidité du Régime de retraite de la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique (le «Régime») cessent de s'appliquer aux participants membres du Syndicat et sont remplacées par des dispositions prévoyant l'accumulation de services validés pour la durée de l'invalidité du participant. Les cotisations au Régime de l'employé syndiqué sont réduites d'un montant équivalant aux économies estimatives de cotisations de la Compagnie. Simultanément, est mis en œuvre un régime d'invalidité de longue durée des employés syndiqués, indépendant du Régime, qui sera créé par le Syndicat et payé par les employés.
- 3) Plus précisément, les modifications au Régime, entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001, et s'appliquant aux participants représentés par le Syndicat, sont les suivantes :

Les participants comptant au moins dix années de services validés qui sont frappés d'une incapacité physique ou mentale aux termes du Régime, ne peuvent plus être mis à la retraite, au gré du comité, à la date de la retraite pour invalidité.

Les participants qui sont frappés d'une incapacité continuent d'accumuler des services validés en vertu du Régime jusqu'à la première des éventualités ci-après:

1. la date à laquelle ils cessent d'être considérés comme invalides, et
2. la date de leur retraite normale.

Les participants sont considérés comme invalides s'ils sont frappés d'une incapacité physique ou mentale qui est attestée par écrit par un médecin autorisé

à pratiquer la médecine au Canada et qui correspond aux critères d'admissibilité aux prestations du régime d'invalidité de longue durée du Syndicat.

Aux fins du calcul de la pension et des cotisations de l'employé, le salaire présumé du participant durant la période d'invalidité sera celui qu'il aurait touché s'il n'avait pas été frappé d'invalidité.

Le taux de cotisation de 6,75 % des gains cotisables, jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP), passe à 5,67 %, tandis que le taux de cotisation de 8,33 % de la tranche des gains cotisables qui dépasse le MGAP passe, lui, à 7,25 %.

En ce qui a trait aux participants qui, le 1<sup>er</sup> mars 1999, avaient commencé à prendre part à un programme de raccordement offert par la Compagnie et qui ont décidé en 1999 de conserver les anciens taux aux fins du calcul de la pension et des cotisations, le taux de cotisation de 4,40 % des gains cotisables, jusqu'à concurrence du MGAP, passe à 3,32 %, tandis que le taux de cotisation de 5,98 % de la tranche des gains cotisables qui dépasse le MGAP passe à 4,90 %.

Les formules de calcul des cotisations susmentionnées s'appliquent aussi aux dispositions actuelles sur le rachat de services.

- 4) La Compagnie accepte de retenir sur le salaire de chaque employé (à l'exception des étudiants et des employés qui ont atteint 55 ans et accumulé 85 points au titre du Régime de retraite du Chemin de fer Canadien Pacifique) un montant correspondant des gains cotisables (les «cotisations») spécifié par le syndicat, lequel montant est calculé sur le salaire incluant le temps supplémentaire et le salaire présumé (salaire que l'employé aurait touché s'il avait travaillé pendant une absence validable, par exemple lors d'une absence pour invalidité ou maladie, d'un congé parental, de maternité ou pour fonctions syndicales), et de verser ce montant dans la caisse du régime d'ILD du Local TC 1976 des MUA (la «caisse du régime d'ILD»). La Compagnie n'aura pas à faire la retenue si un employé ne reçoit pas le salaire. Les retenues correspondront, par ordre de priorité, aux précomptes légaux, aux remboursements de dettes à la Compagnie, aux cotisations au régime de retraite et enfin aux cotisations.
- 5) La Compagnie versera les cotisations susmentionnées dans la caisse du régime d'ILD en les transmettant, dans les dix jours suivant le jour de paie, à l'administrateur de ladite caisse, en même temps que le nom des employés à l'égard desquels les retenues ont été faites ainsi que toute autre donnée relative aux employés dont l'administrateur de la caisse du régime d'ILD peut raisonnablement avoir besoin. Les données sur les employés qui sont nécessaires se trouvent actuellement à l'annexe 1 ci-jointe et seront fournies à l'égard de chaque employé, à chaque période de paie.
- 6) Les cotisations sont retenues sur la totalité des gains cotisables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, pour toute la durée de la convention collective et par la suite, si la

convention est renouvelée. Les cotisations retenues sur la totalité des gains cotisables et du salaire cotisable présumé sont obligatoires.

- 7) Le montant des prestations à verser à même la caisse du régime d'ILD est établi par les fiduciaires de ladite caisse, et les fiduciaires sont les seuls habilités à mettre fin aux prestations ou à en modifier le montant, conformément à ce que, de leur gré, ils jugeront souhaitable.

Fait à Calgary, le 02/24/2017

Pour la Compagnie :

Myron Becker

Pour le Syndicat :

Steven Hadden

## ANNEXE A-23

Lettre du 5 décembre 2003 au sujet de l'élaboration d'une procédure de résolution des différends

Toronto, le 5 décembre 2003

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

Lors des négociations, le Syndicat et la Compagnie se sont entendus sur une procédure de résolution des différends qui pourrait être appliquée, sujette à entente locale, avant ou pendant la procédure de grief afin de réaliser un ou plusieurs des objectifs suivants :

<b>Quoi faire</b> ...décrivez ce que la procédure de résolution des différends devrait faire.	<b>Comment y arriver</b> ...décrivez comment fonctionnera la procédure de résolution des différends.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Résoudre les conflits à un stade préliminaire</li><li>• résoudre plus rapidement les conflits</li><li>• une procédure simplifiée permettant plus de créativité dans la résolution des conflits</li><li>• coûts réduits pour les parties</li><li>• promouvoir l'écoute et la prévention des conflits</li><li>• encourager la confidentialité, établir des relations appréciées</li><li>• réduire le nombre de griefs formels</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• en utilisant les techniques et l'approche de la négociation basée sur la stratégie des gains mutuels</li><li>• en gérant les conflits de manière à obtenir des solutions et non des décisions imposées</li><li>• en reconnaissant le déséquilibre des forces en présence</li><li>• en fournissant un support de base orienté vers la collaboration</li><li>• en gérant les conflits de façon plus sensible ou plus humaine</li><li>• par le respect des différences</li></ul>

Ultimement, le succès de la procédure de résolution des différends sera mesuré à partir de ces principes.



## **Procédure de résolution des différends**

### **Étendu**

S'il y a entente au niveau local, avant de présenter un grief au stade 2, le représentant du Syndicat et l'autorité compétente de la Compagnie peuvent participer conjointement à une rencontre pour établir les faits et trouver des solutions au conflit.

La procédure de résolution des différends doit être utilisée dans les cas présumés de violation de la convention collective ou de l'entente sur la sécurité du revenu ou de réclamation d'avantages sociaux. Elle ne sera pas utilisée pour les cas de discipline ou de congédiement.

Les parties conviennent que les solutions qui sont trouvées conjointement et mises en place au niveau local, le sont sans précédent ni préjudice et ne pourront être utilisées par aucune des parties dans un processus d'arbitrage ou de grief.

### **Délais**

Si les parties conviennent de participer au niveau local à la procédure de résolution des différends, les délais prévus au stade I de la procédure des griefs énoncés au paragraphe 28.1 peuvent être reportés d'un commun accord afin de permettre aux parties d'établir les faits et de trouver des solutions.

### **Recherche conjointe des faits**

Les parties reconnaissent l'importance de partager les informations et d'identifier conjointement tous les faits entourant le cas en litige. Dans le but d'assister les participants à la procédure de résolution des différends, le représentant local du Syndicat et l'autorité compétente de la Compagnie devront compléter conjointement le formulaire de recherche des faits, revoir et joindre tout document pertinent et apposer leurs signatures une fois le document complété. Ce document servira de base sur laquelle les participants devront concentrer leurs efforts afin de trouver les solutions aux situations qui sont reconnues comme conflictuelles.

La liste des points à vérifier et le formulaire de recherche des faits doivent contenir toutes les informations disponibles au sujet du grief et pourront être modifiés si de nouveaux faits pertinents ayant un impact sur le grief, venaient à être connus.

Si le différend ne se règle pas par la procédure de règlement de conflits, tous les documents y compris le formulaire de résolution de conflit feront partie de la déposition écrite du grief présenté par le représentant syndical.

(des copies de ces formulaires sont jointes à cette lettre d'entente, en annexe « A »).

## **Trouver des solutions/ approche par stratégie des gains mutuels**

- Les parties supportent les principes de l'approche par stratégie des gains mutuels;
- relevé des procédures
- se concentrer sur le problème et non sur les personnalités ou les émotions
- se concentrer sur les intérêts et non sur les positions tel qu'identifié sur le formulaire conjoint de recherches des faits.
  - Établir les positions des parties concernées
  - Encourager le partage d'information
  - Inciter la compréhension mutuelle
  - Encourager la recherche et l'évaluation des options
  - Éviter de démarrer le processus sur des désagréments
  - Identifier les sujets qui :
    - sont d'intérêts communs
    - ne causent pas problèmes
    - causent problèmes
- Établir conjointement des positions satisfaisantes
  - Augmenter la flexibilité dans la recherche de solutions
  - Développer de meilleures solutions suite à un effort conjoint
  - Donner aux participants la responsabilité du processus
  - S'assurer de l'engagement des participants face aux résultats finaux
- Discuter et évaluer les différentes possibilités
  - Utiliser la méthode des trois tiers :
    - Est-ce que cette option satisfait l'intérêt des parties en cause?
    - Les ressources sont-elles disponibles pour appliquer la solution?
    - Est-ce que les parties en cause peuvent vivre avec la solution ?
- Si nécessaire, remettez à plus tard les engagements formels

## **Formation**

Les parties reconnaissent que le succès au niveau local de la procédure de résolution des différends dépendra grandement de la formation à l'approche de la stratégie des gains mutuels pour résoudre les conflits. À ce propos, les parties s'entendent pour développer conjointement un module de formation sur la résolution des conflits qui sera inclus aux ateliers de formation des enquêtes conjointes.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) S.J. Samosinski

Approbation : (Signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, Section locale TC 1976 des Métallos

**Annexe 'A'**  
**Procédure de résolution des différends**

**SECTION LOCALE TC 1976 DU SYNDICAT DES MÉTALLOS  
ET  
CHEMIN DE FER CANADIEN PACIFIQUE  
LISTE CONJOINTE**

**CES INFORMATIONS ONT-ELLES ÉTÉ DÉTAILLÉES ET INSCRITES AU FORMULAIRE  
CONJOINT DE RECHERCHE DES FAITS ?**

**Discipline**

1. Offense, telle qu'identifiée sur le formulaire 104 & Quantum
2. Date et heure de l'incident
3. Délais
4. Enquêteur
5. Identification du plaignant
  - poste
  - ancienneté
6. Témoins
7. Preuves, schéma, etc.

**Enjeu de la convention collective  
(réclamation autre que monétaire)**

1. Article et paragraphe de la convention collective
2. Date et heure de l'incident présumé
3. Délais
4. Superviseur
5. Identification du plaignant
  - poste
  - ancienneté
6. Autres employés
  - poste
  - ancienneté
7. Description de l'incident présumé
8. Solution demandée

**Enjeu de la convention collective  
(réclamation salariale)**

1. Article et paragraphe de la convention collective
2. Date et heure de l'incident présumé
3. Délais
4. Superviseur
5. Identification du plaignant
  - poste
  - ancienneté
6. Autres employés
  - poste
  - ancienneté
7. Description de l'incident présumé
8. Données salariales
  - quart de travail, poste
  - employé au travail
  - temps supplémentaire (si applicable)
9. Solution demandée

**Enjeu de la convention collective  
(congé annuel)**

1. Article et paragraphe de la convention collective
2. Date et heure du congé demandé
3. Ancienneté du demandeur
4. Superviseur
5. Nombre d'employés dans ce groupe de travail
6. Nombre de disponibilités
7. Raison(s) du refus
8. Raison(s) de la demande

**SECTION LOCALE TC 1976 DU SYNDICAT DES MÉTALLOS  
ET  
CHEMIN DE FER CANADIEN PACIFIQUE**

**FORMULAIRE CONJOINT DE  
RAPPORT D'ÉVÉNEMENT**

Ce formulaire doit être utilisé lors de la procédure conjointe de résolution des différends et servira de pièce au dossier de grief si la procédure de résolution des différends devait échouer.

**Qui est impliqué dans ce grief ou cette plainte?**

Qui est le demandeur ou le plaignant ?

Nom:.....  
Numéro:.....  
Poste de travail:.....  
Ville et Province:.....Code Postal:.....  
Numéro d'employé:.....Numéro d'ancienneté:.....  
Date d'entrée en service:.....  
Poste détenu au moment de la plainte du grief :.....

Qui est le superviseur ou le personnel cadre impliqué?

Nom:.....  
Numéro:.....  
Poste de travail:.....  
Ville et Province:.....Code Postal:.....  
Numéro d'employé:.....Numéro d'ancienneté:.....  
Date d'entrée en service:.....

Qui sont les témoins ou les autres personnes impliqués ?

Nom:.....  
Poste de travail:.....  
Ville et Province:.....Code Postal:.....  
Numéro d'employé:.....Numéro d'ancienneté:.....  
Poste détenu au moment de la plainte ou du grief:.....

Nom:.....  
Poste de travail:.....  
Ville et Province:.....Code Postal:.....  
Numéro d'employé:.....Numéro d'ancienneté:.....  
Poste détenu au moment de la plainte ou du grief:.....

**QU'EST-IL ARRIVÉ?** Quel est le motif du grief ou de la plainte? (assurez-vous de couvrir tous les points de la liste de vérification pour chaque type de grief et d'inclure tous les documents pertinents)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

**QUAND** cet événement s'est-il produit? (heure et date du début, fréquence, durée; sommes-nous à l'intérieur des délais prescrits pour procéder au grief ou à la plainte?)

.....
.....
.....
.....

**OÙ** ce grief a-t-il débuté? (endroit exact – département, bureau, allée, cour de triage, etc., inclure un croquis, un diagramme, une photo si nécessaire)

.....
.....
.....

**POURQUOI** ce grief ou cette plainte ont-ils lieu? (violation de convention collective? entente cadre? loi? pratique passée? règlements relatifs à la sécurité ? matière disciplinaire? décisions ou sentences arbitrales? spécifiez l'article et le paragraphe.)

.....
.....
.....

**SOLUTION DEMANDÉE** (ajustements nécessaires pour corriger la situation)

.....
.....
.....
.....
.....

**RÉSULTAT DE LA DÉMARCHE** (solutions et ajustements sur lesquels il y a accord afin de résoudre complètement la plainte ou le grief ou les questions en suspend)

.....
.....
.....
.....
.....

**ÉTAPES SUIVANTES PROPOSÉES PAR LES PARTICIPANTS** (actions pour lesquelles il y a eu accord afin de clore ou de faire avancer la plainte ou le grief)

.....
.....
.....
.....
.....

Signature du délégué ou représentant syndical:.....

Signature du superviseur:.....

Date:.....

Remarque : Dans l'éventualité où la procédure de résolution des différends échouerait, des copies de toutes les pièces justificatives tel que feuilles de temps originales, avis de refus, lettres, mémos, etc. qui peuvent avoir une influence sur l'issu de cette plainte ou de ce grief doivent être jointes à ce formulaire avant qu'il ne devienne partie intégrante du grief.

Le représentant du Syndicat et l'autorité compétente de la Compagnie gardent chacun une copie de ce formulaire et de toutes les pièces jointes.

## **ANNEXE A-24**

Lettre du 5 décembre 2003 au sujet du rétablissement de la disposition du  
consentement à la retraite

Toronto, le 5 décembre 2003

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait au désir de la Compagnie de restaurer la disposition de  
consentement prévue au régime de retraite pour les membres du Syndicat des Métallos.

Vous avez manifesté votre inquiétude quant à la possibilité que la Compagnie abuse de  
cette disposition. Cette lettre confirme que la Compagnie est disposée à remettre à tout  
membre qui serait habilité à prendre sa retraite sans restriction et qui verrait sa  
demande refusée par la Compagnie et dont le refus serait entériné par le Vice-président  
RH/RI, un montant de 50 000 \$ (Canadien) au début de chaque période de douze (12)  
mois pendant lesquels le consentement serait refusé.

Précisons qu'une modification par la Compagnie à la date de départ à la retraite dû à  
l'épuisement de la banque de congés annuels ne représente pas un refus de  
consentement.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) S.J. Samosinski

## **ANNEXE A-25**

Lettre du 5 décembre 2003 au sujet des coûts associés à l'obtention des rapports médicaux

Toronto, le 5 décembre 2003

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait à nos discussions lors des négociations au sujet des coûts associés à l'obtention des rapports médicaux.

En reconnaissance du fait que la Compagnie requiert ces rapports, les coûts engendrés par tous les examens médicaux, tests ou rapports requis par la Compagnie ou le porteur de son assurance (son assureur) devront être défrayés par la Compagnie lorsque ceux-ci ne seront pas couverts par un régime gouvernemental.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(Signature) G.S. Seeney



## **ANNEXE A-26**

Lettre du 5 décembre 2003 au sujet de texte de référence en Santé et en Sécurité

Toronto, le 5 décembre 2003

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait à nos discussions lors des négociations au sujet des préoccupations du Syndicat face à l'absence de texte relatif à la santé et la sécurité, dans la convention collective.

### Préambule :

L'information suivante fournie les lignes directrices en termes de santé et sécurité, mais ne fait pas partie de la convention collective, n'est pas contraignante pour la Compagnie et n'est pas assujettie à la procédure de grief et d'arbitrage.

### **Texte de référence**

Nom du comité : Comité d'orientation en santé et sécurité du CFCP/TC section locale 1976 des Métallos

Comité constituant : Politique en Santé et en Sécurité du CFCP/TC section locale 1976 des Métallos

1. Rôles du comité : Représenter les intérêts des employés du CFCP

Le comité d'orientation en santé et sécurité du CFCP/TC section locale 1976 des Métallos est le principal forum mixte de consultation et de recherche de solutions aux problèmes de santé et sécurité sur les lieux de travail. Le comité est responsable, entre autre, des activités suivantes :

- participe au développement des politiques et des programmes en santé et sécurité;
- écoute et règle rapidement les cas de santé et sécurité qui sont soulevés par les membres du comité ou qui sont portés à son attention par les représentants ou par les comités locaux en santé et sécurité.
- surveille les données relatives aux accidents de travail, aux blessures et aux risques pour la santé

- participe au développement et à la surveillance du programme de préventions des risques au travail, ce qui implique aussi la formation des employés en matière de santé et sécurité.
- participe, lorsqu'il le juge à propos, aux enquêtes, commissions, études et inspections relatives à la santé et sécurité en milieu de travail.
- participe au développement et à la surveillance du programme de fourniture d'équipement de sécurité, de vêtements, d'appareils, d'outils.
- coopère avec les dirigeants en santé et sécurité; et
- participe à la planification de l'implantation et à l'implantation des modifications qui peuvent avoir un impact sur la santé et la sécurité au travail, incluant les procédures et méthodes de travail.

## 2. Tâches des membres du comité : les membres du comité doivent :

- 1) se rencontrer et se soumettre aux termes et conditions décrites dans ce document.
- 2) participer activement à toutes les tâches et fonctions et s'assurer qu'un substitut a été informé et préparé
- 3) faire tous les efforts possibles afin de compléter à l'intérieur des délais prescrits les différentes assignations.
- 4) revoir annuellement les termes de référence et les faire approuver par les coprésidents.

## 3. Registres :

Le comité doit s'assurer que les procès-verbaux de ses réunions sont adéquatement conservés et que tous les sujets portés à son attention sont enregistrés. Le comité doit être en mesure de fournir sur demande, les procès-verbaux et les registres aux dirigeants en santé et sécurité.

Afin de minimiser les coûts de chaque réunion, les coprésidents se porteront mutuellement une assistance administrative en utilisant les ressources locales disponibles.

## 4. Réunions :

Le comité d'orientation se rencontrera pendant les heures normales de travail au moins une fois par trimestre et, si d'autres réunions sont nécessaires suite à une urgence ou autre circonstance particulière, le comité pourra siéger pendant, avant ou après les heures normales de travail.

Tous les sujets traités et toutes décisions prises devront obtenir l'unanimité.

Si nécessaire, les coprésidents peuvent ordonner la tenue d'assemblée spéciale.

Le quorum sera constitué d'au moins 50% des représentants des employés et de la direction.

## 5. Agendas et Procès-verbaux

Les nouvelles affaires devront être soumises aux coprésidents trois (3) semaines avant la date de réunion du comité d'orientation.

L'ordre du jour sera préparé conjointement par les coprésidents ou personnes désignées et distribué aux membres deux semaines avant la réunion.

Les procès-verbaux seront préparés moins de deux (2) semaines après la tenue de la réunion et devront être revus et signés par les coprésidents avant d'être distribués.

Les procès-verbaux du comité d'orientation seront distribués aux comités locaux de santé et sécurité pour leur information et affichage aux employés.

## 6. Composition du comité :

Judy Harrower, gérant général, Opérations intermodales, coprésidente patronale  
Ian MacKay, gérant général, Équipe Service-Client  
Malcolm Campbell, gérant général, Comptabilité  
Nathalie Lapointe, présidente, section locale TC 1976 Métallos, coprésidente syndicale  
Richard Pagé, permanent syndical, Métallos  
Richard Summerside, délégué en chef, section locale 1976

Personnel de soutien :

Gary Naylor, directeur, développement de programme et sécurité

Les membres du comité seront nommés pour un mandat d'une durée ne pouvant excéder deux (2) ans. Les membres du comité pourront être renommés à la fin de leur mandat.

Sur ce comité, les représentants des employés et de la Compagnie peuvent nommer des substituts afin de les remplacer lorsqu'ils ne peuvent accomplir leurs fonctions.

## 7. Dirigeants du comité :

Coprésidents : Le comité aura deux présidents choisis parmi les membres du comité; un représentant la direction, l'autre représentant les employés. Les membres représentant les employés choisiront un des présidents, alors que les membres représentant la direction choisiront l'autre. Chaque président siègera alternativement à chaque réunion. S'il advient qu'un seul président est présent à une réunion, c'est lui qui préside.

C'est la responsabilité du co-président de s'assurer du bon déroulement de la réunion. Il doit aussi connaître parfaitement l'ordre du jour. Le président doit s'assurer que l'ordre du jour est préparé et distribué avant la réunion.

Les présidents doivent demeurer impartiaux, leur rôle est de maintenir la discussion à l'ordre tout en encourageant la participation de tous les membres.

Les présidents doivent s'assurer que sont rapidement exécutées les décisions ou les recommandations prises par le comité auprès des personnes ayant l'autorité d'agir.

Le mandat des présidents sera réévalué annuellement à la première rencontre du conseil d'orientation.

#### 8. Sous-comités :

Le comité a le droit d'établir ou de nommer des sous-comités (tel que défini à la partie II du CCT), lorsqu'il en a besoin, afin de travailler à certains programmes ou au développement de politiques. Les membres du comité choisissent les membres des sous-comités.

REMARQUE : Aucune personne membre d'un comité ou d'un sous-comité ne peut être tenue personnellement responsable de quoi que ce soit qui a été fait ou omis d'être fait par la personne de bonne foi sous l'autorité ou la prétendue autorité de la partie II du Code canadien du travail.

#### 9. Invités :

Tout membre peut inviter d'autres personnes à assister à une réunion afin de fournir des commentaires ou des informations additionnelles, mais ils ne pourront participer aux affaires courantes.

On avisera les co-présidents au moins deux (2) semaines avant la réunion de la présence de tels invités.

#### 10. Autre :

Tout amendement, retrait ou ajout à ces termes de références ou aux rôles et responsabilités du comité et de ses membres doit préalablement obtenir un consensus unanime du comité et devra être porté par écrit et joint à titre d'annexe aux termes de référence.

Judy Harrower  
Coprésidente patronale

Nathalie Lapointe  
Coprésidente syndicale

Date :

Date :

Signé à Magog, Québec, le 18 juin 2003.

## ANNEXE A-27

Lettre du 5 décembre 2003 au sujet de l'ajout de travailleurs temporaires provenant d'agences pour augmenter les effectifs

Toronto, le 5 décembre 2003

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait à nos discussions lors des négociations au sujet des inquiétudes de la Compagnie concernant la capacité de fournir une relève aux endroits où les employés sont en nombre insuffisant pour combler les postes temporairement vacants.

Les parties ont convenu qu'aux endroits où les employés sont en nombre insuffisant pour combler les vacances temporaires, tels que mais non limités aux, circonstances particulières, congés annuels, deuil, augmentation temporaire de la charge de travail, la Compagnie pourra avoir recours à des travailleurs provenant « d'agences » afin de combler temporairement ses effectifs.

En de telles circonstances, les parties conviennent que les travailleurs temporaires « d'agences » :

1. devront recevoir le salaire établi par la convention collective pour ce type d'emploi, et
2. seront assujetti aux échelles salariales définies par la convention collective
3. devront payer des cotisations syndicales
4. n'auront droit à aucun autre bénéfice ou conditions prévues en vertu de la convention collective
5. n'accumuleront pas d'ancienneté sur aucune liste d'ancienneté

Chaque fois que la Compagnie voudra avoir recours à des travailleurs « d'agences », la Compagnie devra obtenir l'aval du Président du Syndicat avant de s'engager dans cette démarche.

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(Signature) G.S. Seeney

APPROBATION : (Signature) Nathalie Lapointe

Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## ANNEXE A-28

Lettre du 15 juillet 2009 au sujet de l'application de l'article 1.1 b) lorsque des employés exercent leurs droits d'ancienneté et que des cours de formation ne sont pas disponibles



**CANADIAN  
PACIFIC**

Gulf Canada Square  
401 – 9<sup>th</sup> Avenue S.W.  
Bureau 600  
Calgary Alberta  
T2P 4Z4

**John Bairaktaris**  
*Directeur*  
*Relations syndicales*

**J M Dorais**  
*Chef*  
*Relations syndicales*

Calgary, le 15 juillet 2009

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

**V Anderson**  
*Assistante*  
*Relations syndicales*

Madame,

La présente a trait à nos discussions lors des négociations au sujet des inquiétudes de la Compagnie ayant trait à l'application de l'article 1.1 b) lorsque les employés exercent leurs droits d'ancienneté et que des cours de formation ne sont pas disponibles.

Les parties ont convenu que lorsque des employés sont touchés par l'application de l'article 1.1 b) de l'*Entente sur la sécurité du revenu* et qu'ils utilisent leur droit d'ancienneté sur un poste nécessitant de la formation et que cette formation n'est pas disponible, si l'employé possède les qualifications requises pour occuper ce poste, l'employé aura droit aux PCAC tel que spécifié à l'article 4 de l'*entente sur la sécurité du revenu* tant que les cours de formation ne seront pas disponibles, de la façon suivante :

Étant donné la courte période d'attente causé par l'absence de formation requise, les employés touchés ne sont pas en mesure de se qualifier pour d'autres postes et comme tel, sont considéré comme ayant exercé leur droit de supplantation selon les termes de la Convention collective et de l'*Entente sur la sécurité du revenu*.

Dans ces circonstances, les parties conviennent de ce qui suit :

- les plus jeunes employés admissibles aux avantages prévus à l'ESR touchés par la période d'attente temporaire verront leurs primes d'AE limitées à 85% de leur taux de salaire de base.

- les employés touchés recevront 85 % de leur taux de salaire de base pendant la période d'attente
- les primes payées suite à cette mise à pied ne réduiront en rien la banque de PCAC de l'employé.
- les employés en période d'attente continueront d'être admissibles aux soins dentaires, au régime d'assurance maladie complémentaire et de soins de la vue et à l'assurance vie pendant cette période de mise à pied.
- Ils continueront aussi d'accumuler du SCR.
- Ces dispositions ne modifient en rien les règles du régime de retraite.
- La période d'attente n'influence pas le droit au congé annuel de l'employé.
- Il est entendu que les employés doivent entreprendre la formation le jour où la formation devient disponible, quel que soit le poste qu'ils occupent au moment où la formation commence à être dispensée.

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(Signature) J. M. Dorais

APPROBATION : (Signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## ANNEXE A-29

Lettre du 5 décembre 2003 au sujet des allocations de formation au Centre Service-Client de Winnipeg. (paragraphe 39.4)

Toronto, le 5 décembre 2003

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait à nos discussions lors des négociations au sujet des inquiétudes de la Compagnie quant à l'application des allocations de formation telle que défini à l'alinéa 39.4 de l'article 39, au Centre de Service-Client de Winnipeg.

Les parties ont convenu que les employés enjointes par la Compagnie de diriger des séances de formation, recevront une allocation de formation de 2,50 \$ l'heure au lieu d'une prime de 10 % du salaire horaire de base. Pour être admissible à cette allocation de formation et se voir attribuer des responsabilités de formateur, les employés doivent compléter avec succès le cours « entraîner les entraîneurs ».

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(Signature) G.S. Seeney

APPROBATION : (Signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos



## ANNEXE A-30

Lettre du 5 décembre 2003 au sujet des arrangements faits à l'extérieur de l'unité de négociation

Toronto, le 5 décembre 2003

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait à nos discussions lors des négociations au sujet des inquiétudes du Syndicat quant à l'avis de retour au travail qui est donné au Syndicat lorsque des employés sujets à des arrangements reviennent au travail à l'intérieur de l'unité de négociation en vertu du programme de retour au travail de la Compagnie.

Les parties ont convenu que, dans de telles circonstances, il est de mise que la Compagnie informe rapidement le président du Syndicat, avant de procéder aux arrangements et avant le retour effectif au travail des employés, afin que les arrangements soient confirmés.

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(Signature) G.S. Seeney

APPROBATION : (Signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## ANNEXE A-31

Lettre du 5 décembre 2003 au sujet de jours de congé payés par les employés

Toronto, le 5 décembre 2003

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait à nos discussions lors des négociations au sujet de la demande du Syndicat de permettre aux employés de disposer annuellement de 5 jours de congé payés par eux. Particulièrement, le Syndicat s'inquiète pour les employés des bureaux où il n'y a jamais de temps supplémentaires et dont les employés ne peuvent accumuler de banque de temps.

Bien que la Compagnie n'ait pas accédé à la demande du Syndicat telle que celui-ci la présentait, la Compagnie accepte que les employés utilisent l'équivalent financier de 5 jours de paie à temps normal, de leur paiement annuel d'incitatif (partage des gains), avant impôt, dans une banque de temps supplémentaire existante, que l'employé pourrais utiliser, avec l'approbation de la Direction, à titre de congé payé. Au même titre que le temps supplémentaire en banque, l'attribution du congé peut être refusée selon les exigences du service ou la disponibilité d'une relève pour remplacer l'employé absent.

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) S.J. Samosinski

APPROBATION : (Signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## **ANNEXE A-32**

Lettre du 22 juin 2006 – Lignes directrices de la convention collective

Montréal, le 22 juin 2006

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait à nos discussions lors des négociations au sujet de la suggestion de développer un guide électronique de l'utilisateur pour cette convention collective, à être utilisé par le Syndicat local et les dirigeants de la Compagnie.

Reconnaissant les bénéfices potentiels de clarifier certaines dispositions de la convention collective, les parties conviennent de se rencontrer dans les 90 jours suivant la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, les parties se rencontreront pour déterminer la meilleure façon de développer et de rendre cette information disponible, sa valeur face à un tiers, et quels articles bénéficieraient à être clarifiés. Il est entendu qu'un langage clair et simple sera utilisé si possible à l'intérieur de la convention collective, préférablement à un guide de l'utilisateur.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) J.C. Copping

## **ANNEXE A-33**

Lettre du 22 juin 2006 – Paiements insuffisants

Montréal, le 22 juin 2006

Lettre aux Chefs de service concernant la signification du paragraphe 38.2

À l'occasion de récentes discussions avec les représentants du Syndicat, il fut porté à notre attention que les employés dont la paie est occasionnellement erronée, ont des difficultés à obtenir rapidement les corrections requises.

Comme vous le savez, avec l'instauration du dépôt direct obligatoire tel que décrit à l'article 38 de la convention collective, la possibilité d'ajuster les paiements sur lesquels figurent des erreurs en remettant des chèques ou mandat bancaires n'est plus possible. Comme notre intention première est de s'assurer que les employés reçoivent leur paiement à temps, il est important de rappeler aux employés qui participent au processus des paies, de vérifier les rapports de contrôle des paies avant la journée de la paie, de façon à ce que les corrections nécessaires puissent être faites à temps.

Nous devrions aussi aviser tous les employés qui ont accès à Rail town, que leur talon de paie est habituellement disponible, la semaine précédant le jour de dépôt, en cliquant sur l'onglet des ressources humaines sur le système intranet.

Pourriez-vous faire en sorte que cette situation soit portée à l'attention des personnes qui participent au processus des paies.

Veuillez agréer, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) J.C. Copping

## ANNEXE A-34

Lettre du 22 juin 2006 – Retour aux quarts de huit heures

Montréal, le 22 juin 2006

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De LaSalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait à nos discussions lors des négociations concernant la mise en place de quart de travail de 8 heures. Il est reconnu que dans le cas où des quarts autres que ceux de 8 heures sont en application, la Compagnie a la possibilité de revenir à des quarts de 8 heures pour combler les besoins du service.

Toutefois, il est aussi reconnu que lorsqu'un service revient à des quarts de travail de 8 heures, il peut y avoir des perturbations pour les employés et les opérations. De façon à amoindrir et/ou atténuer ces perturbations, si l'éventualité se présentait, les parties se sont entendues sur ce qui suit :

Les employés et le Syndicat recevront un avis écrit d'au moins 30 jours lors d'un retour aux quarts de 8 heures.

Dans ces circonstances, la Compagnie rencontrera et consultera le Syndicat, dans les 30 jours précédents ce changement, de façon à explorer les différentes alternatives lorsque ce sera jugé nécessaire. Un sous-comité formé par la Compagnie et le Syndicat aura pour tâche d'analyser les alternatives et d'implanter les changements. La Compagnie échangera les informations nécessaires avec le sous-comité afin de l'assister lors du processus.

Il est aussi reconnu que tout arrangement alternatif aux quarts de travail de 8 heures doit tenir compte du potentiel des perturbations et doit aussi rencontrer les besoins de la Compagnie sans coût additionnels et doit être reconnu par les membres du sous-comité.

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) J.C. Copping

APPROBATION : (Signature) Nathalie Lapointe

Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## **ANNEXE A-35**

Lettre du 22 juin 2006 au sujet des griefs qui ne sont pas présentés à l'intérieur d'un délai de deux ans

Montréal, le 22 juin 2006

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De LaSalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait à l'entente que nous avons suivant laquelle les griefs qui n'ont pas été entendus par un arbitre à l'intérieur d'un délai de deux ans suivant la date du dépôt, seront abandonnés.

Les parties reconnaissent que, dans des circonstances exceptionnelles, il peut ne pas être possible d'obtenir jugement à l'intérieur des deux années prévues. Un exemple d'un de ces cas serait un grief portant sur un employé qui a un problème d'abus de substance. Dans une situation semblable, les parties pourraient s'entendre sur un laps de temps plus long et prolonger la période de deux ans.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) J.C. Copping

## **ANNEXE A-36**

### **Lettre du 22 juin 2006 – Employés non libérés dans un délai de 5 jours**

Montréal, le 22 juin 2006

Lettre aux différents Chefs de services concernant l'interprétation du paragraphe 23.4 (c)

À l'occasion de récentes discussions avec les représentants du Syndicat des Métallos, il fut porté à notre attention que les employés qui obtiennent des postes par bulletin, ne sont pas toujours transférés à leur nouveau poste dans les 5 jours suivants sa fermeture.

Cette lettre a pour but de vous rappeler l'importance de transférer les employés à leur nouveau poste dans les 5 jours suivant son obtention. Dans l'éventualité où un employé ne peut pas être transféré à l'intérieur de ces 5 jours, le directeur du service doit communiquer avec le comité de placement afin de trouver une alternative.

Pourriez-vous faire en sorte que cette situation soit portée à l'attention des personnes qui participent au transfert des employés.

Veuillez agréer, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) J.C. Copping

## **ANNEXE A-37**

Lettre du 22 juin 2006 – Moyenne pour les heures supplémentaires

Montréal, le 22 juin 2006

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De LaSalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

En vertu des règlements imposés par Ressources humaines et Développement Canada, les parties s'entendent pour instaurer un concept de moyenne pour le calcul des heures supplémentaires. Il est entendu que ce concept sera adapté aux besoins locaux de chaque service. Cependant, tous les services devront suivre une structure commune, défini ci-dessous :

### **Structure – moyenne des heures supplémentaires**

#### **Intention**

De façon à permettre aux employés d'effectuer des heures supplémentaires pour plus d'un quart de travail par semaine en plus d'assurer une approche consistante dans le paiement des heures supplémentaires, il a été convenu d'instaurer une disposition établissant une moyenne pour le calcul des heures supplémentaires basée sur la structure décrite ci-dessous. Ce système serait implanté à un emplacement à la fois, en consultation avec les représentants syndicaux locaux.

#### **Processus**

Un comité conjoint d'orientation syndical/patronal sera créé. Cette équipe développera un processus de calcul de la moyenne des heures supplémentaires, qui sera utilisé comme ligne directrice par les directeurs des services et les dirigeants syndicaux locaux.

Dans les trente jours suivant la ratification, la direction locale rencontrera les représentants syndicaux locaux de chaque service afin de mettre sur pied le processus d'établissement d'une moyenne pour les heures supplémentaires. À moins d'une entente mutuelle de prolongation, l'implantation sera faite pour la fin de la première période de paie de janvier 2007. Le comité d'orientation sera disponible pour aider à l'implantation du processus, si nécessaire.

Les sujets de discussions incluront :



1. Durée de la période de moyenne (échelonnage)  
Cette durée sera de 2, 4 ou 6 semaines dépendamment de la nature des opérations de cet emplacement.
2. Procédure d'appel pour les employés sur les listes de rattrapage ou d'heures supplémentaires.

### **Moyenne des heures supplémentaires**

En plus des sujets discutés ci-dessus, la moyenne des heures supplémentaires affecterait les heures de service, le paiement aux employés ainsi que leurs horaires de travail, suite à l'introduction d'une liste de rattrapage et d'une période d'échelonnage. Ces sujets sont traités ci-dessous :

### **Heures de service**

Avec la disposition sur la moyenne des heures supplémentaires, un employé peut travailler 48 heures multipliées par le nombre de semaine dans la période d'échelonnage. Présentement, en vertu du Code canadien du travail, en ne tenant pas compte des situations d'urgences (telles que décrites au Code canadien du travail), les employés ne peuvent travailler que 48 heures dans une période de 7 jours. Par exemple, en utilisant une moyenne des heures supplémentaires échelonnée sur 4 semaines, un employé pourrait travailler un maximum de quatre quarts de travail de huit heures en surplus de ses heures régulières à l'intérieur de cette période de 4 semaines. Ceci permet une plus grande flexibilité pour les employés désirant effectuer des heures supplémentaires au cours d'une semaine en particulier et aussi une plus grande flexibilité pour la Compagnie qui peut avoir besoin de ressources additionnelles au cours d'une semaine particulière.

### **Paiement**

- a) Les heures travaillées à la demande des autorités compétentes, peu importe la journée, excédent l'horaire régulier, seront considérées comme des heures travaillées à l'intérieur de la période d'échelonnage (2, 4 ou 6 semaines)
- b) Les heures travaillées, incluant tout congé payé autorisé par le Code et les heures mises en banques préalablement approuvées et prises en jour de congé, pour chaque période d'échelonnage, seront comptées et les heures excédents les 40 heures multipliées par le nombre de semaines dans la période d'échelonnage seront payés au taux régulier majoré de 50 %. (c.à.d. Les heures travaillées au-dessus de 160 heures sur une période de 4 semaines seraient payées au taux régulier majoré de 50 %.)

Par soucis de clarification, les congés payés autorisés incluent les jours fériés. (Ceci n'affecte pas le paiement d'un jour férié). De plus, les congés autorisés payés incluent les heures en banque préalablement approuvées prises en journée de congé. Cela n'inclus pas les journées de maladie ou les jours de congé autorisés mais non rémunérés par la Compagnie.

- c) Dans le cas où la période d'échelonnage est de deux semaines, à la fin de la période, pour toute heure travaillée excédent 80 heures, un employé aura le choix de mettre ce temps en banque ou d'être payé au taux régulier majoré de 50 %.

- d) Dans les cas où la période d'échelonnage est de plus de deux semaines, les employés doivent aviser la Compagnie de leur intention de mettre les heures en banque ou d'être payé pour les dites heures.

Les employés travaillant des heures excédent le temps régulier peuvent aviser la Compagnie de leur désir d'être payé au taux régulier majoré de 50 %. Si un employé travaillait des heures excédent le temps régulier à l'intérieur d'une période d'échelonnage, l'employé sera payé au prorata (temps régulier) pour toutes les heures travaillées durant la période. S'il a droit au temps supplémentaire tel que défini au paragraphe (b), l'employé sera payé la différence entre le taux prorata déjà payé et le taux de temps supplémentaire pour toutes les heures excédentaires travaillées.

Les employés peuvent choisir de mettre les heures excédentaires en banque pour la période d'échelonnage. Toutes les heures travaillées au-dessus de 80 heures dans une période de paie, ne seront pas payées et seront gardées en banque jusqu'à la fin de la période d'échelonnage. À la fin de cette période, les heures excédent le temps régulier seront payées au taux régulier majoré de 50 %. S'il n'y a pas d'heures excédentaires, les heures travaillées seront payées au taux régulier.

- e) La période d'échelonnage coïncidera avec les périodes de paie.

### **Liste de rattrapage**

Un employé en congé non rémunéré (c.à.d. malade) pendant la période d'échelonnage peut demander que son nom soit mis sur une liste de rattrapage. Un employé ne peut être sur cette liste que le temps de récupérer l'équivalent des heures perdues à l'intérieur de cette période d'échelonnage (c.à.d. si un employé perd deux quart de travail -16 heures- son nom demeurera sur la liste de rattrapage jusqu'à ce qu'il ait travaillé l'équivalent de 16 heures, soit en travaillant des quart additionnels ou en commençant plus tôt ou terminant plus tard que son horaire régulier). Les employés seront placés sur cette liste par ordre d'ancienneté et appelés en rotation afin d'assurer une distribution des quarts de travail d'une façon impartiale. Les employés seront appelés pour ces quarts s'ils n'interfèrent pas avec leur horaire régulier. Afin de s'assurer que cette liste est utilisée dans la ligne directrice de sa création, les parties peuvent y faire des modifications ou d'autres arrangements tant qu'il y a entente mutuelle.

En mettant en place cette disposition, le Syndicat soulève l'inquiétude que ce processus permettrait à la Compagnie d'engager beaucoup moins de personnel. La Compagnie assure que ce n'est pas son intention et indique aussi que, même si l'échelonnage des heures supplémentaires permet plus de flexibilité pour les employés de faire des heures supplémentaires à l'intérieur de la période, le maximum d'heures permises, en moyenne, serait toujours régi par la loi.

Les modalités de cette lettre remplacent celle de la convention collective qui si appliqueraient.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) J.C. Copping

APPROBATION : (Signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## ANNEXE A-38

Lettre du 15 juillet 2009 - Partage des postes et retraite progressive

Montréal, le 15 juillet 2009

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente fait suite à nos discussions au sujet de la volonté du Syndicat des Métallos d'inclure une disposition au sujet du partage des postes et de la retraite progressive.

### 1) **Retraite progressive**

L'objectif de la retraite progressive est de permettre aux employés admissibles à la retraite de réduire leur semaine de travail en prévision de la retraite. Les détails du mode de fonctionnement et de son attribution sont expliqués ci-dessous :

#### i) Nombre d'opportunités

L'attribution des opportunités se fera à la discrétion de la Compagnie selon les besoins en personnel.

#### ii) Admissibilité

Pour être admissible à une demande de retraite progressive, l'employé doit être admissible à faire une demande de retraite sans pénalité (âge minimum de 55 ans, un minimum de 25 années de service, l'âge additionné au nombre d'années de service doit totaliser 85 points ou plus).

#### iii) Étape et durée

L'employé peut faire une demande de réduction de la semaine de travail de son poste permanent régulier, à trois (3) ou quatre (4) jours semaine, pour la durée de la période de retraite progressive. La semaine de travail peut aussi être réduite de quatre jours à trois jours au cours de cette période (après 6 mois). La retraite progressive s'étale sur une période d'un an. À la fin de cette année, l'employé prend sa retraite. Cette période peut être prolongée d'un commun accord entre le président général et le gérant général.

#### iv) Processus d'attribution et application

Si un employé admissible désire bénéficier de cette disposition, l'employé peut en faire la demande à la Compagnie en indiquant le début de la période de retraite progressive et le ou les jours de la semaine qu'il désire réduire. Afin de permettre une évaluation adéquate de la demande, celle-ci doit être faite au moins 30 jours avant la date prévue de début de la retraite progressive. La demande sera évaluée en fonction des besoins de main-d'œuvre de l'entreprise. Si plus d'une demande sont reçues, elles seront octroyées en fonction des règles d'ancienneté.

La Compagnie confirmera la date de début de la période de retraite progressive, le nombre et le ou les jours qui seront retirés. Cette confirmation sera aussi remise au président local. La Compagnie veillera aussi à la dotation de la vacance créée à ce poste de la façon suivante :

- Pour une période de quatre (4) jours créant une vacance d'une (1) journée, la vacance sera comblée par un employé permanent en service non assigné ou par un employé de relève.
- Pour une période de trois (3) jours créant une vacance de deux (2) jours, la vacance ainsi créée pourra, si la situation le permet, être comblée par un partage de poste avec un candidat qui en fait la demande. Si la situation ne le permet pas, la vacance sera affichée comme une vacance de deux jours et sera octroyée au candidat le plus ancien qui occupera ce poste pendant deux jours et son propre poste pendant trois jours. Cette demande ne sera accordée qu'aux employés dont le poste permettra un tel arrangement. Si aucune demande n'est reçue pour combler la vacance causée par la retraite progressive, cette vacance sera comblée par un employé permanent en service non assigné ou un employé de relève. Les deux jours de vacance créés par l'attribution de cette vacance au candidat le plus ancien seront attribués à un employé en service non assigné ou un employé de relève.

## **2) Partage des postes**

L'objectif d'inclure une disposition de partage des postes est de permettre un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle à un moment où il pourrait être difficile de travailler cinq jours semaine. Par exemple, au moment où un employé désire élever une famille ou prendre soin d'une personne âgée. Il est entendu que les arrangements pour le partage des postes ne s'appliquent pas à un employé qui désirerait travailler ailleurs.

### **i) Opportunités**

L'attribution des opportunités se fera à la discrétion de la Compagnie selon les besoins en personnel. Le nombre maximal de participants incluant les relèves et les non assignés admissibles au programme sera de 10% des postes permanents (à l'exception des postes permanents non assignés). Le nombre maximal pourra être augmenté d'un commun accord.

- ii) **Admissibilité**  
Pour être admissible, l'employé doit détenir un poste permanent à l'intérieur de l'unité de négociation du Syndicat des Métallos.
- iii) **Partage des postes et durée**  
Les employés peuvent faire une demande de participation au partage des postes, réduisant leur semaine de travail de deux (2) à quatre (4) jours par semaine. Une telle période de partage des postes sera d'un minimum de trois mois et d'un maximum de douze. La période de douze mois pourra être renouvelée par le processus de postulation.
- iv) **Processus d'attribution et application**  
Si un employé admissible désire bénéficier de cette disposition, il peut en faire la demande à la Compagnie 90 jours avant la fin de l'année, indiquant le nombre de jours qu'il désire travailler, quel(s) jour(s) il désire partager, quand, et la durée de la période de partage.
- Les demandes seront évaluées en fonction des besoins de main-d'œuvre. Si plusieurs demandes sont reçues, elles seront accordées selon les règles d'ancienneté. La préférence peut être accordée à un partage régulier d'un poste (par exemple, une personne travaille 3 jours semaine, une autre, 2 jours semaine).
- Si la demande peut être accordée, la Compagnie confirmera la date de début de la période de partage, le nombre et les jours qui seront partagés. La confirmation sera aussi remise au président local. Le partage des postes se fera de la façon suivante:
- Pour un partage 4 jours 1 jour, la vacance d'un jour sera comblée par un employé permanent en service non assigné ou par un employé de relève.
  - Pour un partage 3 jours 2 jours, la Compagnie essaiera de coordonner les candidatures et les qualifications requises en se basant sur le poste du candidat le plus ancien afin de créer un partage normal. Si un tel partage ne peut être obtenu, la vacance de deux ou trois jours sera affichée et accordée au candidat le plus ancien qui pourra travailler au poste 2 ou 3 jours et à son propre poste 2 ou 3 jours. Un tel arrangement ne pourra être offert qu'aux employés pour lesquels cet arrangement sera réalisable. La vacance créée par le candidat le plus ancien qui obtiendra le poste partagé, sera comblée par un employé permanent non assigné ou un employé de relève. Si aucune candidature n'est reçue pour la vacance créée par le partage de poste, cette vacance sera comblée par un employé permanent non assigné ou un employé de relève.
- v) **Fin**  
Les ententes relatives au partage des postes peuvent être annulées par la Compagnie par un avis écrit de 30 jours si les besoins de l'entreprise le demande. Cela sera fait par ordre inverse d'ancienneté.

Un employé pourra, à cause de circonstances exceptionnelles, se retirer de l'entente de partage des postes avant la fin de la date prévue, avec l'accord du président et du gérant général.

### 3) **Administration**

Les points suivants servent à clarifier l'administration de ces ententes :

i) **Paie**

- Les employés seront payés sur une base horaire selon les termes de la convention collective.

ii) **Bénéfices**

- Les employés qui participent au partage des postes ou à la retraite progressive auront les possibilités suivantes quant au régime de prévoyance du CFCP :

a) **Compensation** – La Compagnie et les employés partagent le coût des primes d'assurance de soins de santé, de soins dentaires et d'assurance-vie spécifiées au régime de prévoyance des Métallos. Ce partage s'effectue selon le nombre d'heures travaillées. Par exemple, si un employé travaille 4 jours par semaine (80%) la Compagnie paiera pour 80% du coût des primes du régime et l'employé paiera 20%. Ce montant sera déduit de la paie de l'employé. Le montant sera confirmé avant que l'employé n'accepte le partage des postes ou la retraite progressive et sera basé sur le coût moyen engendré pour les assurances des Métallos au cours de l'année précédente. Notez que cela s'ajoute à toute cotisation devant être effectuée en vertu du régime.

b) **Se retirer du régime de prévoyance du CFCP.**

iii) **Retraite**

Selon les termes du régime de retraite, les employés qui participent au partage des postes ou à la retraite progressive verront le calcul de leurs services donnant droit à pension calculé de la façon suivante : 21 jours de travail équivaldront à 1 mois de service avec un maximum de 12 mois par période d'une année. La moyenne des gains totaux, lorsqu'elle s'appliquera, sera basée sur les meilleurs 1260 jours travaillés (basé sur une journée normale de 8 heures).

iv) **Congé annuel**

a) **Accumulation et droits pendant la période de partage des postes ou de retraite progressive.**

Les dispositions de la convention collective s'appliquent. Par exemple, si un employé a droit à 4 semaines de congé annuel et qu'il n'a travaillé que 3 jours par semaine pendant toute l'année précédente, il aura droit à 12,5 jours de congé annuel selon le nombre de jours travaillés ou disponibles pour travailler. Reconnaissant que le nombre de jours payés ne changera pas, la Compagnie est disposée à arrondir à la semaine la plus proche en

termes d'allocation de semaines de congé. Dans ce cas-ci, 3 semaines.

- b) **Prise du congé annuel**  
Les employés participant à une retraite progressive se verront attribuer les congés annuels en fonction de leur admissibilité au cours de l'année précédente jusqu'au nombre maximal de semaines auxquels ils ont droit selon les termes de la convention collective. Par exemple, un employé qui travaille 3 ou 4 jours semaine et qui a droit à 6 semaines de congé annuel n'obtiendra que six semaines civiles de congé. Il sera cependant rémunéré pour 30 jours de congé pour cette période.

Les employés participant au partage des postes se verront attribuer les congés annuels en fonction de leur admissibilité au cours de l'année précédente jusqu'au nombre maximal de semaines auxquels ils ont droit selon les termes de la convention collective. Cependant, dans ce cas, les employés participant au partage des postes peuvent choisir de mettre leurs jours de congé en réserve au taux applicable jusqu'à leur retour à temps plein. Par exemple, un employé travaillant 3 jours semaine et qui a droit à 4 semaines de congé annuel a la possibilité de prendre 4 semaines civiles de congé et être payé pour 20 jours pendant cette période sans report ou être payé pour 12 jours dans cette période et mettre en banque les 8 jours restant au taux de l'année précédente pour être utilisés lors du retour du partage des postes.

- v) **Congé férié**  
Pour les employés partageant des postes ou participant à une retraite progressive, les congés fériés seront payés comme suit :

Partage régulier des postes - 2 jours et 3 jours, l'employé qui travaille un jour férié suite à sa participation au partage de poste sera payé pour le congé.

Partage des postes - 2 ou 3 jours avec un permanent en service non assigné ou de relève - selon la convention, un employé ayant moins de 12 jours au cours des derniers 30 jours avant le congé n'aura pas droit au jour férié.

Partage des postes / Retraite progressive – 4 jours avec un permanent non assigné ou employé de relève : l'employé a droit au congé férié selon les termes de la convention.

- vi) **Manque de personnel**  
Si un employé est impliqué dans un partage de poste ou une retraite progressive régulière (2 jours + 3 jours) avec un autre employé et qu'un des deux n'est pas disponible, l'employé appellera d'abord son vis-à-vis pour savoir s'il peut effectuer le quart de travail, si non, il appellera le gestionnaire du personnel, selon l'entente interne, pour aviser de son



absence. Si son vis-à-vis peut travailler le quart, il sera payé au salaire régulier. Si le vis-à-vis ne peut pas travailler le quart, la vacance sera pourvue selon les dispositions de la Convention collective.

Si un employé est impliqué dans un partage de poste ou une retraite progressive avec un employé permanent en service non assigné ou un employé de relève et que cet employé non assigné ou de relève ne soit pas disponible, et qu'il n'y a pas d'autre employé non assigné ou de relève disponible pour effectuer le quart de travail au taux régulier, le poste sera offert à l'employé au taux régulier. S'il n'est pas disponible ou s'il refuse, la vacance sera comblée selon les dispositions de la Convention collective.

Les employés dont on a accepté la demande de partage de poste ou de retraite progressive ne peuvent pas être inscrits sur la liste pour le temps supplémentaire.

- vii) **Permutation de quart de travail**  
Les employés impliqués dans un partage de poste régulier ou une retraite progressive régulière peuvent procéder à des permutations de quart uniquement avec leur vis-à-vis de ce poste.
- viii) **Ancienneté et cotisations**  
Selon cette entente, l'ancienneté est protégée et les cotisations seront perçues en vertu des Statuts du Syndicat des Métallos.
- ix) **Congé de deuil**  
Les employés participant à un partage de poste ou une retraite progressive ont droit au congé de deuil. En clair, un tel congé ne sera pas transféré en jours travaillés.

#### **4) Dispositions générales**

Les parties reconnaissent que le partage des postes et la retraite progressive sont des nouveautés dans l'industrie du Rail et que la convention des Métallos couvre plusieurs lieux de travail, des horaires différents, des heures de travail variées et des pratiques diverses. De ce fait, ces programmes peuvent nécessiter des ajustements pour en arriver au résultat souhaité. De même, les parties s'entendent que les dispositions du programme ne feront pas partie de la convention collective et qu'elles pourront être modifiées d'un commun accord pour rencontrer les objectifs propres à chaque lieu de travail. De plus, il est aussi entendu que moyennant un préavis écrit de 120 jours, les parties pourront mettre un terme au programme avant la fin de l'année, prenant effet le 31 décembre.

Pour instaurer ce programme, les représentants des Relations syndicales, du Syndicat des Métallos et des membres du personnel cadre se rencontreront au besoin pour procéder à une analyse de la situation et à une évaluation des programmes.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) John Bairaktaris

## **ANNEXE A-39**

### **Lettre du 22 juin 2006 – Congé de compassion**

Montréal, le 22 juin 2006

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente fait suite à nos récentes discussions au cours des négociations au sujet d'un souhait du Syndicat pour une disposition de congé de compassion.

Les parties s'entendent pour mettre en place une disposition pour un congé de compassion selon les conditions suivantes :

1. Une période de congé maximale d'une durée de trois (3) mois.
2. Pour les employés en service assigné, un paiement sous forme de prêt remboursable au montant du taux horaire de l'employé multiplié par le nombre d'heures dans une semaine de travail normale, pour chaque semaine de congé ou au nombre de jours équivalent si assujetti à un partage des postes ou une retraite progressive. Dans le cas d'un employé en service non assigné, les gains hebdomadaires seront comptabilisés sur une base de gains normale (i.e. taux horaire excluant les heures supplémentaires et la prime de poste) sur les 12 mois précédents (après les 65 jours de service cumulatif rémunérés selon la définition d'employé permanent de la convention collective).
3. Remboursement du prêt à un taux de 10% du salaire brut. Le paiement complet doit être effectué à l'intérieur d'une période maximale de deux (2) ans.
4. Une garantie de remboursement de la part de l'employé en cas de décès de celui-ci, congédiement, démission, départ ou retraite. (L'employé doit signer un document approprié confirmant les termes cette entente).
5. Un seuil plafond du nombre d'employés pouvant bénéficier du congé personnel en même temps. (Sera déterminé par la Compagnie).
6. Les bénéfices resteront en vigueur durant la période du congé.
7. Ce congé ne sera pas considéré comme du service cumulatif rémunéré ou donnant droit à pension.

8. Les demandes pour ce congé doivent être faites par l'entremise du président des Métallos.
9. Ce congé doit recevoir l'approbation du vice-président adjoint, relations industrielles.

Il est entendu que le congé personnel sera conçu dans le but d'aider les employés à obtenir du temps libre pour gérer une situation personnelle urgente, tel qu'un problème familial dans des circonstances exceptionnelles, et ne s'appliquera pas à un employé à la suite d'une maladie, d'une blessure, etc. Il ne s'appliquera pas non plus lorsqu'un employé a droit à un congé annuel qu'il n'a pas utilisé. Le programme de congé personnel ne remplace aucune disposition du régime de prévoyance, d'un programme existant corporatif ou gouvernemental.

Le programme restera en vigueur pour la durée de cette entente et pourra être renouvelé lors de la prochaine ronde de négociation.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,  
(Signature) J.C. Copping

## **ANNEXE A-40**

Lettre du 22 juin 2006 au sujet du congé sabbatique payé

Montréal, le 22 juin 2006

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente fait suite à nos récentes discussions au cours des négociations au sujet d'un souhait du Syndicat pour une disposition de congé sabbatique payé.

Les parties s'entendent pour mettre en place une disposition pour un congé sabbatique payé selon les conditions suivantes :

### **Préambule**

Le congé sabbatique payé offre aux employés permanents la possibilité de prendre un congé, qu'ils financent eux-mêmes personnellement à travers un traitement salarial différé. Si le congé est demandé dans le but de suivre un cours dans une institution scolaire reconnue, il devra être d'un minimum de trois mois. Tout autre congé sabbatique devra être d'une durée minimale de six mois consécutifs. Tous les congés sabbatiques, incluant ceux pour de la formation, ne pourront excéder une durée de neuf mois.

Le congé sabbatique peut sera offert sur la base du premier arrivé premier servi. Le traitement salarial différé ne pourra s'étendre au-delà de cinq (5) ans. Il est entendu que le congé sabbatique ne s'appliquera pas dans les cas où la demande servirait à aller travailler ailleurs.

### **Définitions :**

#### **Absence pour congé sabbatique**

Entente entre la Compagnie et un ou des employés autorisant ceux-ci à différer un pourcentage de leur salaire de base pour l'accumuler pendant une période n'excédant pas cinq (5) ans, afin de financer un congé n'excédant pas neuf (9) mois.

#### **Période de différé**

Période calculée en année pendant laquelle l'employé diffère une partie de son salaire. Le congé sabbatique sera pris à la fin de cette période de différé.

## **Congé sabbatique**

Période pendant laquelle l'employé est en congé selon les dispositions de cette entente. Le congé sabbatique ne sera pas moins de trois mois consécutifs et ne pourra excéder neuf mois consécutifs; il sera payé par les cotisations faites par l'employé.

## **Contrat**

Document signé par la Compagnie et le ou les employés établissant la période de temps du congé sabbatique et la période calculée en année de différé.

## **Application générale**

Le congé sabbatique sera accordé à la seule discrétion de la Compagnie. Si une demande syndicale de congé sabbatique devait être refusée, la Compagnie fournira une réponse écrite confirmant le refus et expliquant sa décision. Cette décision sera sans appel de la part de l'employé ou du Syndicat.

Pour accorder des congés sabbatiques, la manière habituelle d'accorder les congés annuels peut être modifiée pour accommoder ceux qui prennent un congé sabbatique. Aucun congé sabbatique ne sera pris entre le 15 juin et le 15 septembre.

Si le congé sabbatique est approuvé, il sera soumis aux conditions suivantes :

1. Aucun contrat ne peut être de moins d'un an ni ne peut excéder 5 ans et 9 mois.

Exemple de contrat :

Si la période de différé est établie à deux ans et le congé sabbatique à six mois, le contrat sera d'une durée de deux ans et demie. Au cours des deux années de la période de différé, le requérant recevra 80% de son salaire hebdomadaire de base.

Afin de faciliter la comptabilité du salaire différé à cause des nombreuses variations dans les salaires (taux du poste, prime de poste, prime de déplacement, heures supplémentaires, etc.) le montant déduit équivaldra à 20% du taux de salaire de base alors en vigueur. Ce taux restera inchangé pendant la durée du contrat.

Au cours du congé sabbatique, les employés seront rémunérés au taux de salaire calculé en divisant la contribution totale accumulée par l'employé au cours de la période de différé, par le nombre de semaines que dure le congé. (Dans l'exemple ci-dessus, le montant total sera divisé par 26 semaines).

Le contrat sera basé sur le tableau ci-dessous qui indique les différentes périodes de différé, calculées en année, entre 9 mois et 5 ans pour une période de congé sabbatique de 3 à 9 mois. Par exemple, sur une période de différé de deux ans, pour un congé sabbatique de trois mois, 11% du salaire de l'employé serait différé de son salaire, et il en recevrait 89%.

## Salaire non différé

Période de différé	Durée du congé sabbatique	Durée du congé sabbatique	Durée du congé sabbatique
	3 mois	6 mois	9 mois
*9 mois	75 %		
2 ans	89 %	80 %	73 %
3 ans	92 %	86 %	80 %
4 ans		89 %	84 %
5 ans		91 %	87 %

\*Un contrat d'un an (une période de 9 mois de différé et un congé sabbatique de 3 mois) ne peut être accordé qu'à des fins d'éducation.

REMARQUE 1 : Le montant différé ne peut excéder un tiers du salaire de base excluant les primes du programme de partage des gains ou d'objectifs communs

2. À l'exception des indications ci-dessous, les employés sous contrat de congé sabbatique auront droit à tous les avantages normalement consentis aux autres employés permanents incluant l'accumulation de l'ancienneté et du service.
3. Les employés en congé sabbatique n'accumuleront pas de service donnant droit à pension.
4. Les employés en congé sabbatique seront payés par dépôt direct.
5. Les jours fériés situés à l'intérieur de la période de congé sabbatique ne seront ni payés ni octroyés par la Compagnie.
6. Les employés en congé sabbatique n'auront droit à aucune prime ou paie additionnelle prévue par la convention collective.
7. Le temps passé en congé sabbatique sera admis pour le calcul du congé annuel de l'année suivante.
8. À la fin du congé sabbatique, les employés seront réintégrés selon les termes et conditions de la convention collective.
9. Un employé doit reprendre du service pour une période minimum équivalente au congé sabbatique qu'il a pris.
10. Le concept de congé sabbatique ne sera pas utilisé dans le cadre d'un congé de préretraite, ni pour accommoder un employé désirant travailler pour un autre employeur.

## **Financement**

11. Les contributions retenues sur le salaire par la Compagnie seront présent

directement sur la paie de l'employé. Les déductions normales s'appliqueront.

### **Désistement**

12. Les employés qui décident de mettre fin au contrat pendant la période de différé doivent aviser l'autorité compétente de la Compagnie par écrit au moins trente jours avant la date effective de leur retrait.
13. Les employés qui décident de mettre fin au contrat pendant qu'ils sont en congé sabbatique doivent aviser l'autorité compétente de la Compagnie au moins dix jours avant la date de leur retour au travail.

### **Congé de maternité**

14. En cas de grossesse où les employées décideraient de demander un congé de maternité au cours d'un contrat de congé sabbatique, les employées auront les options suivantes :
  - remettre le congé sabbatique après le congé de maternité, ou
  - remettre le congé sabbatique à une autre année. (Cette remise à plus tard ne peut excéder une période de cinq ans et neuf mois de la date de signature du contrat), ou
  - résilier le contrat de congé sabbatique.

### **Invalidité de longue durée**

15. Si un employé devenait invalide pendant qu'il est sous contrat en vertu de cette entente, l'entente pourra être modifiée pour s'ajuster à la situation. Dans les cas où l'employé déciderait de reporter le congé sabbatique à une autre année, la remise ne devra pas excéder une période de cinq ans et neuf mois de la date de la signature du contrat.

### **Démission**

16. Si un employé décide de démissionner de la Compagnie au cours d'un contrat en vertu de cette entente, le contrat se terminera à la date effective de la démission et toutes les contributions seront remboursées.

### **Congédiement ou décès**

17. En cas de congédiement ou de décès d'un employé pendant la durée d'un contrat, les termes et conditions du contrat cesseront à la date de l'événement et toutes les cotisations seront remboursées.
18. Dans les situations couvertes par les alinéas 12 à 17 inclusivement, la Compagnie aura trente (30) jours pour remettre tous les montants retenus.
19. À l'exception des points couverts aux alinéas 14, 15, 16 et 17, les employés en congé sabbatique ne seront pas autorisés à mettre fin à leur congé sabbatique.
20. Aux fins de calcul de la moyenne finale des gains, dans le cas d'un employé qui



met fin au contrat, les contributions retournées ne seront pas incluses.

21. Les dispositions de cette entente supplantent toutes dispositions contraires.

Cette disposition restera en vigueur pour la durée de cette entente et pourra être renouvelée lors de la prochaine ronde de négociation.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) J.C. Copping

## **ANNEXE A-41**

Lettre du 22 juin 2006 – Mise à jour de l'annexe A-16 Conciliation Travail Famille

Montréal, le 22 juin 2006

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait aux discussions que nous avons eues pendant les négociations, concernant les différents problèmes reliés aux horaires de travail. Les parties reconnaissent le droit de l'employeur de faire les horaires des employés de façon à rencontrer les demandes de l'entreprise. Les parties s'entendent aussi sur le droit des employés de maintenir un bon équilibre dans la conciliation travail/famille. Par conséquent, les parties se rencontreront dans les 120 jours suivant la ratification, pour discuter des sujets suivants, dans l'intention d'améliorer la flexibilité des horaires pour la Compagnie et les employés.

- Employés à temps partiel durant les grosses périodes et les fins de semaines.
- Horaires flexibles
- Répartition du congé annuel
- Retraite progressive
- Congé pour urgence familiale

Avant cette rencontre, les parties feront des recherches sur les meilleures pratiques sur le sujet. Suite à une entente, les parties peuvent décider d'implanter un ou tous ces outils. Les parties développeront les règlements appropriés à la gérance de ces outils.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) J.C. Copping

## ANNEXE A-42

Lettre du 22 juin 2006 – Travail un jour férié

Montréal, le 22 juin 2006

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

Madame,

La présente a trait aux discussions que nous avons eues pendant les négociations, concernant les horaires des employés ayant à travailler lors d'un jour férié. Les parties s'entendent qu'un employé peut être exempté de travailler lors de ce jour férié dans les circonstances suivantes.

L'employé avisera son superviseur au moins 10 jours avant la date du jour férié de son intention de ne pas travailler ce jour de fête.

La Compagnie sollicitera les autres employés pour travailler cette journée. Ces employés seront payés au taux régulier majoré de 50 %.

Si les autres employés ne sont pas disponibles, l'employé devra effectuer son quart de travail le jour férié.

Dans le cas où le jour férié d'un employé n'est pas la journée officielle de la fête (congé férié déplacé), l'employé peut aussi demander de ne pas travailler cette journée, aux mêmes conditions que celles mentionnées ci-dessus. Cependant, l'employé qui travaillera ce quart n'aura pas droit au taux majoré de 50 %, sauf s'il y a droit selon les termes de la convention collective.

Il est entendu qu'un employé qui n'est pas requis de travailler un jour férié selon les dispositions de cette lettre, sera considéré disponible pour travailler lors du jour férié, selon les termes du paragraphe 13.3 (b).

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) J.C. Copping

APPROBATION : (Signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## ANNEXE A-43

Lettre du 22 juin 2006 – Formation par intranet

Montréal, le 22 juin 2006

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait aux discussions que nous avons eues durant les négociations, concernant la formation par intranet. Il est entendu que la Compagnie a le droit de déterminer la forme et le contenu du programme de formation. Il est anticipé que, dans un avenir rapproché, la Compagnie développera des programmes de formation électronique pour les employés représentés par le Syndicat des Métallos. Un des avantages de la formation intranet est qu'elle n'a pas à être prise au travail, par exemple, un employé peut participer à un programme de formation à partir de la maison.

Avant de mettre en place les dits programmes, la Compagnie en avisera le Syndicat. De façon générale, un employé ne sera pas rémunéré s'il n'est pas requis de participer à une formation intranet et décide lui-même d'y participer. Si la Compagnie exige qu'un employé participe à une de ces formations, cet employé recevra un montant forfaitaire. La Compagnie et le Syndicat s'entendront sur le montant en se basant sur les différentes formations. De façon à déterminer le montant, et en prenant en considération que la Compagnie et les employés bénéficient tous deux de l'implémentation de cette formation électronique, le paiement représentera une partie de ce que l'employé aurait gagné s'il avait suivi ce programme en classe.

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) J.C. Copping

APPROBATION : (Signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## ANNEXE A-44

Lettre du 22 juin 2006 – Horaires variables

Montréal, le 22 juin 2006

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Madame,

La présente a trait aux discussions que nous avons eues suite à votre demande pour des horaires variables payées, résultant de l'implantation de la politique 7105 sur le même sujet.

Même si la Compagnie ne peut accéder à votre requête comme elle a été présentée, nous reconnaissons qu'aux emplacements où il n'existe pas ou peu d'occasions de faire des heures supplémentaires, et donc d'accumuler ces heures en prévision de prendre des congés, il peut être difficile pour certains employés d'obtenir des heures payées pour s'occuper d'affaires personnelles ou familiales.

A cette fin, il est entendu que la Compagnie et le Syndicat se rencontreront suite à la ratification et pourront, suite à une entente, modifier la durée normale de travail pour les emplacements où le besoin est présent. Ces modifications peuvent inclure, mais ne se limitent pas à :

- Politique d'heures variables
- Quarts de 10/12 heures ou variables
- Heures de début de quart ou nombre d'heures/jour
- Politique d'achat de congé
- Politique d'échange de quart de travail

L'objectif de cet arrangement est de permettre des congés pour affaires personnelles tout en reconnaissant les besoins opérationnels de la Compagnie.

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(Signature) J.C. Copping

APPROBATION : (Signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale TC 1976 des Métallos

## ANNEXE A-45

Lettre du 15 juillet 2009 au sujet des taux de départ



**CANADIAN  
PACIFIC**

**John Bairaktaris**  
*Directeur*  
*Relations syndicales*

Gulf Canada Square  
401 – 9<sup>th</sup> Avenue S.W.  
Bureau 600  
Calgary Alberta  
T2P 4Z4

Calgary, le 15 juillet 2009

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Nathalie,

Cette lettre fait suite à nos discussions au sujet de la possibilité pour la Compagnie de réagir rapidement aux conditions du marché en ce qui a trait à attirer et à retenir les employés.

La Compagnie reconnaît qu'à l'occasion, dans certaines conditions économiques locales, il sera difficile d'attirer et de retenir les employés pendant un certain temps. Lorsque cela se produit, il devient difficile de maintenir un niveau approprié d'employés pour les quarts de travail et les relève. Il est dans l'intérêt de chacun de réagir lorsque ces situations surviennent. Comme cet arrangement entraînera une augmentation des coûts pour la Compagnie, il ne sera utilisé que lorsque requis.

Dans cette optique, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la Compagnie pourra, à sa discrétion, modifier le taux horaire de départ au-delà des dispositions de la convention collective à l'intérieur des zones déterminées par la Compagnie, et ce, pour une durée déterminée par la Compagnie.

Les taux de départ, à ces endroits spécifiques, pourront être modifiés en partie ou en totalité, pour certaines classifications de poste déterminée par la Compagnie. La Compagnie informera le président de la Section locale 1976 par écrit lorsque ces mesures devront être prises. L'accord du syndicat n'est toutefois pas requis pour modifier les taux de départ sur cette base.

La Compagnie est d'accord que, une fois mis en place, les nouveaux taux de départ, des postes affectés, ne seront pas réduits avant une période minimale de trois (3) mois. De plus, il est entendu que les employés dont le taux de salaires aura été modifié en vertu des dispositions de cette lettre, ne verront pas leur propre taux réduit lorsque les taux

modifiés seront réinstaurés de façon à refléter les dispositions minimales de la convention collective. Plutôt, ils continueront à suivre la courbe de progression en fonction du temps passé à ce poste et de leur taux modifié.

La compagnie peut aussi, à sa discrétion, devancer les périodes de qualification des nouveaux employés pour les assurances complémentaires et de soins dentaires. Ceci peut être fait conjointement avec la modification des taux de départ mentionnée dans cette lettre ou séparément.

La Compagnie pourra aussi augmenter les taux horaires d'autres postes par endroits, pour certaines périodes. Cependant, à cause des protocoles établis par le système SES (système d'évaluation des postes), cela se fera en commun accord avec le Syndicat. Il est entendu que le consentement du Syndicat ne sera pas retenu déraisonnablement.

La Compagnie maintient son droit de rétablir les taux de la Convention collective.

Si ce qui précède reflète bien notre accord, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous et me retourner une copie pour mes dossiers.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(signature) J. Bairaktaris

APPROBATION :

(signature) Nathalie Lapointe  
Présidente,  
Section locale TC 1976 des Métallos

## ANNEXE A-46

Lettre du 15 juillet 2009 au sujet des congés annuels accumulés



**CANADIAN  
PACIFIC**

**John Bairaktaris**  
Directeur  
Relations syndicales

Gulf Canada Square  
401 – 9<sup>th</sup> Avenue S.W.  
Bureau 600  
Calgary Alberta  
T2P 4Z4

Calgary, le 15 juillet 2009

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Nathalie,

La présente fait suite aux récentes discussions entre la Compagnie et le Syndicat concernant la réduction des effectifs et de votre demande à la Compagnie de fournir des journées de maladie payées. Bien que la Compagnie ne désire pas offrir des journées de maladie payées, nous en sommes arrivé à une entente qui réponde aux préoccupations relatives aux journées de congé de maladie payées et à la nécessité de limiter les mises à pied.

L'élément clé de cette entente est l'initiative de convertir les congés annuels de la méthode *cumulative* vers la méthode *courante*. Ceci aura pour effet de limiter la réduction des effectifs à l'intérieur des rangs, tel que mentionné ci-dessus, en 2010 et durant les années suivantes, et permettra aux employés d'obtenir des jours de maladie payés à partir de leur banque individuelle de congés annuels accumulés.

Comme vous le savez, les employés en service cumulatif accumulent leurs congés annuels pendant une année civile et les utilisent dans l'année civile suivante, alors que les employés assujettis au système courant accumulent et utilisent ces congés au cours de la même année.

Il est entendu que, pour permettre la transition au système de congé courant, les congés annuels accumulés seront déterminés sur la base des congés dus au 1<sup>er</sup> janvier 2010. C'est une transition unique des congés annuels accumulés vers une banque qui sera utilisée par les employés. Nous y ferons désormais référence en terme de *Banque individuelle de congés annuels (CA) accumulés*. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, tous les employés seront assujettis au système de congé courant. Les nouveaux employés embauchés le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2010 n'auront pas de banque de CA et auront un congé annuel au prorata au cours de leur première année.



Tous les employés devront avoir utilisé cette banque de CA avant le 31 décembre 2012. Cependant, il est entendu que, les congés annuels accumulés doivent être inscrits de façon à répartir le travail au cours de l'année de façon à limiter les mises à pied.

Par exemple :

Un employé qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2010, avait droit à trois semaines de congés annuels, aura en réserve trois semaines de CA accumulés et trois semaines de congés courants.

En 2010, l'employé est maintenant régi par le système de congé annuel courant (3 semaines) et a trois semaines dans sa réserve de CA accumulé. Il prend cinq semaines de congé annuel en 2010.

En 2011, cet employé aura trois semaines de congé annuel courant à prendre et une semaine de congé annuel accumulé restant. Il prend les quatre semaines.

En 2012, cet employé a trois semaines de congé annuel courant à prendre et il n'a plus de CA accumulé dans sa réserve.

Aux fins d'application du calcul du nombre de jours de congé annuel, la formule existante de la Convention collective s'applique à tous les employés représentés par le Syndicat des Métallos se retrouvant régis par le système de congé courant, cependant, pour la transition d'un système vers l'autre, l'augmentation des jours de congé peut être prévue au calendrier de l'année même de cette augmentation.

Par exemple :

Un employé dont l'anniversaire, célébré le 1<sup>er</sup> mai 2010, lui permettrait de passer de 3 semaines à 4 semaines de congé, aura droit à ses quatre semaines de congé annuel en 2010.

Il n'y a aucun changement ou modification à aucun aspect de la Convention collective autre que ce qui est mentionné ici.

Il est entendu qu'un employé ayant pris ses congés en vertu du système de congé courant, et qui est temporairement mis à pied ou qui voit son lien d'emploi prendre fin pour quelque raison que ce soit; peut ne pas avoir gagné les congés pris. Cela peut s'appliquer aussi aux employés absents en congé, en maladie, etc.

Dans ces circonstances, la Compagnie pourra d'abord réduire les congés accumulés de la banque de CA pour combler la différence. Si un écart persiste, la Compagnie fera les déductions nécessaires à partir du salaire dû et en avisera l'employé. S'il n'y a pas de salaire dû, l'employé paiera la différence.

Il fut entendu lors des négociations que la banque de CA accumulés peut être utilisées aux fins suivantes :

## **1. Limiter les mises à pied existantes**

Lorsque des employés sont mis à pied, une fois que les banques individuelles de CA accumulés auront été mises en place, un certain nombre de plages additionnelles de CA accumulés équivalent au nombre de mises à pied pourront être créées par la Compagnie.

## **2. Limiter les mises à pied à venir**

Lorsque les employés n'ont pas encore été mis à pied, un nouveau processus sera implanté. La Compagnie informera le Syndicat par écrit du nombre d'employés qui pourraient faire l'objet d'une mise à pied. Cela ne constitue pas un avis de mise à pied. Cela permet cependant à la Compagnie de mettre en branle le processus de création de nouvelles plages de disponibilité de CA accumulés pouvant atteindre le nombre de mises à pied prévues par la Compagnie. Ces plages supplémentaires de CA accumulés pourront être comblées comme d'habitude par postulation en utilisant la règle du «plus ancien peut / plus jeune doit». L'établissement de ces plages éliminera ou diminuera le nombre de mises à pied qui auraient autrement eu lieu.

## **3. Congé annuel supplémentaire**

La Compagnie aura le droit d'afficher de nouvelles plages de congé annuel en deçà et au-delà du processus actuel, lorsque les besoins opérationnels et de personnel le permettent. Ces plages additionnelles de CA seront comblées par postulation de manière habituelle en utilisant la règle du «plus ancien peut / plus jeune doit».

De 1) à 3) ci-dessus, les plages de CA accumulés seront créées par blocs de 1 semaine de congé annuel.

## **4. Utilisation de la réserve de CA avant une mise à pied**

Bien que les étapes ci-dessus servent à limiter le nombre de mises à pied, il y a des situations où elles sont inévitables. Dans de tels cas, les employés mis à pied devront vider leur réserve de CA accumulés avant la mise à pied.

## **5. Journées de maladie**

Les employés qui sont légitimement déclarés malades peuvent puiser jusqu'à un maximum de 5 jours par année dans leur banque de CA accumulés en guise de paiement. Le nombre de jours peut être augmenté à la suite d'une entente entre la Compagnie et le Syndicat. Aucun paiement en double n'est autorisé.

## **6. Conversion volontaire unique de CA en réserve**

Le 1er novembre 2012, les employés qui auront encore des CA accumulés en réserve pourront volontairement convertir jusqu'à 10 jours en un montant forfaitaire unique. Le paiement sera l'équivalent de 8 heures par jour au taux courant de l'employé pour chaque jour converti, jusqu'à un maximum de 10, pour un maximum de 80 heures. Les employés affectés à des quarts autres que 8

heures seront soumis eux aussi au maximum de 80 heures et pourront prendre des arrangements en accord avec les pratiques courantes. Ce paiement forfaitaire ne sera pas considéré comme donnant droit à la pension et ne sera pas non plus utilisé pour le calcul du programme d'incitatif d'objectifs communs, taux de base, etc. Le paiement sera soumis à toutes les déductions obligatoires. Les employés qui choisissent de ne pas utiliser cette option unique conserveront leur CA accumulés en réserve. Les employés qui exerceront cette option conserveront tous les autres jours additionnels non convertis dans leur réserve.

Ces changements se reflèteront dans la prochaine édition de la Convention collective.

Si vous êtes en accord avec cette lettre, veuillez l'indiquer en apposant votre signature et en me retournant une copie signée.

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur  
(signature) J. Bairaktaris

APPROBATION :

(signature) Nathalie Lapointe  
Présidente,  
Section locale TC 1976 des Métallos

## ANNEXE A-47

Lettre d'entente au sujet des tentatives multiples de qualification ou d'être choisis pour un même poste



**CANADIAN  
PACIFIC**

**John Bairaktaris**  
*Directeur  
Relations syndicales*

Gulf Canada Square  
401 – 9<sup>th</sup> Avenue S.W.  
Bureau 600  
Calgary Alberta  
T2P 4Z4

Calgary, le 15 juillet 2009

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

Nathalie,

La présente fait suite à nos discussions au sujet des employés qui, dans un processus de recherche de poste, ont déjà franchi sans succès les étapes de sélection incluant une entrevue ou un examen ou qui ont échoué à compléter avec succès la période de formation (en classe ou en milieu de travail).

L'employé pourra faire une tentative subséquente d'obtenir le même poste pourvu qu'il se soit appliqué à améliorer ses points faibles par l'application de l'article 24.2 et qu'il peut démontrer une amélioration de ses compétences ou aptitudes personnelles (basé sur l'application de l'article 24.2) de telle sorte qu'il soit raisonnable de croire qu'il réussisse une nouvelle tentative d'être choisis ou de se qualifier pour le poste en question.

Dans de tels cas, à la discrétion de la Compagnie, la formation peut au début, être confinée aux zones de faiblesses pour assurer, de fait, que l'employé s'est amélioré et, si tel est le cas, la formation sur les autres aspects pourra débiter. Si l'employé n'arrive pas à démontrer son habileté à performer de façon satisfaisante dans les zones où il y avait des faiblesses, la formation sera interrompue.

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur

(signature) J. Bairaktaris

APPROBATION :

(signature) Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos

## ANNEXE A-48

Lettre du 15 juillet 2009 au sujet de l'attribution des postes en vertu de l'article 5



**CANADIAN  
PACIFIC**

**John Bairaktaris**  
*Directeur*  
*Relations syndicales*

Gulf Canada Square  
401 – 9<sup>th</sup> Avenue S.W.  
Bureau 600  
Calgary Alberta  
T2P 4Z4

Calgary, le 15 juillet 2009

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976 des Métallos  
2360 De Lasalle, bureau 202  
Montréal (Québec)  
H1V 2L1

Nathalie,

La présente fait suite à nos discussions au sujet de l'attribution des postes en vertu de l'article 5.

Au cours des négociations, des discussions ont eu lieu au sujet de considérer l'ancienneté comme facteur potentiel pour combler des postes une fois que les employés ont démontré un certain « seuil » de connaissance.

Le Syndicat a mis en évidence des exemples de variantes dans les critères et les processus de sélection qui existent dans différents services. À plusieurs endroits, lorsque les employés font preuves d'un certain seuil d'habileté tel que défini dans les critères de sélection du service, ou lorsque plusieurs employés atteignent des niveaux semblables de résultats dans leurs évaluations, la Compagnie accorde le poste au candidat le plus ancien.

Bien que la Compagnie ne soit pas disposée à établir un processus unique pour tous les services, cette lettre sert à clarifier et à confirmer que la Compagnie reconnaît que le facteur d'ancienneté est un critère de sélection dans l'attribution des postes nonobstant le fait que différents processus de sélection existent.

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur  
(signature) J. Bairaktaris

## ANNEXE A-49

### Lettre du 24 février 2017 au sujet du renouvellement de la carte médicaments

M. Steven Hadden  
Président, Section locale TC 1976  
Syndicat des Métallos  
2360 av. De LaSalle, bureau 202  
Montréal, QC H1V 2L1

Monsieur,

La présente a trait aux discussions que nous avons eues au sujet d'une carte médicaments à coût neutre. La compagnie continuera d'offrir la carte médicaments à vos membres aux conditions suivantes:

- La carte médicaments sera assujettie aux mêmes plafonds de paiement qui sont offerts aux cadres intermédiaires; ce régime est actuellement plafonné à 7,50\$ par prescription et est révisé régulièrement afin de le maintenir compétitif.
- Pour obtenir la carte médicaments, les employés doivent enregistrer leurs personnes à charge et fournir l'information relative aux autres régimes de médicaments auxquels ils peuvent avoir accès (i.e. régime du conjoint) afin de coordonner le paiement des prestations.
- Un plafond maximal de majoration de 25 % du prix pour toutes les catégories de médicaments, en conformité avec les limites de majoration du régime pour les cadres. La majoration est le montant que le régime accorde au pharmacien de vous facturer au-delà de ce que prévoit les instances provinciales chargées d'établir les prix justes et raisonnables selon le numéro d'identification du médicament (DIN).

De plus, ce qui suit sert à clarifier la définition de conjoint pour ce qui a trait aux prestations d'assurances santé complémentaires, de soins de la vue et de soins dentaires :

Un conjoint est:

La personne qui est légalement mariée avec vous et qui vit avec vous ou est à votre charge; s'il n'y a pas de conjoint légal admissible, il s'agit d'une personne qui se qualifie comme conjoint en vertu de la définition du paragraphe 2 (1) du *Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations*, à condition que vous ayez reconnu ouvertement que cette personne, qui peut être de sexe opposé ou de même sexe, était votre conjoint et que vous ayez habité avec elle dans une situation assimilable à une union conjugale pendant:

- au moins un an si vous pouviez tous deux librement contracter mariage; ou
- au moins trois ans si un de vous ne pouvait se marier.

Dans le cas d'une séparation de plus de trois mois, ou d'un divorce, il/elle n'est plus admissible aux prestations.

En vigueur le 1er janvier 2014, les employés représentés par le Syndicat des Métallos auront l'option d'obtenir leurs médicaments sur ordonnance par soit le service postal à la maison présentement fourni par Express Scripts, ou par l'entremise de leur pharmacie de quartier en utilisant la carte médicaments.

Tous les médicaments sur ordonnance obtenus par l'entremise du fournisseur par service postal continueront d'être remboursés aux montants prévus par le Régime d'avantages sociaux des Métallos.

Si un employé choisissait de ne pas utiliser ce service et d'obtenir ses médicaments directement de la pharmacie, le remboursement se ferait aux taux prévus pour le personnel cadre qui obtient ses médicaments de la pharmacie. Ce taux de remboursement est actuellement fixé à 70% et est sujet à changement.

Les employés peuvent choisir toutes combinaisons de méthodes pour l'obtention de leurs médicaments, soit par la poste ou à la pharmacie.

Bien que les employés ne soient pas tenus d'obtenir une carte de médicaments, s'il vous plaît noter que les mêmes pratiques d'indemnisation décrites ci-dessus seront applicables pour les demandes de médicaments remboursés par la présentation des demandes sur papier.

Les cartes émises seront en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021. Si les coûts de la Compagnie augmentent de plus de 10% pendant la période d'utilisation, la Compagnie se réserve le droit de retourner au service postal obligatoire en vigueur avant le 2 janvier 2014, avec préavis de 90 jours. Avant l'envoi de cet avis, les parties se réuniront pour discuter les craintes de la Compagnie et d'explorer les opportunités.

Si la présente reflète nos conclusions pendant les négociations autour de l'entente tentative entre les parties, s'il vous plaît signer dans l'espace ci-dessous.

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.

*Signature*

Myron Becker

Vice-Président Adjoint

Relations Industrielles

*Signature*

Steven Hadden

Président

Section locale TC 1976 Syndicat des Métallos

## **ANNEXE A-50**

Lettre du 22 septembre 2012 au sujet du service Express Scripts

22 septembre 2012

M. Steven Hadden  
Président, Section locale TC 1976  
Syndicat des Métallos  
2360 av. De LaSalle, bureau 202  
Montréal, QC H1V 2L1

Monsieur,

Au cours de nos négociations, vous avez soulevé deux préoccupations concernant la mise en œuvre du programme obligatoire de distribution postale à domicile pour les médicaments de traitement à long terme. Plus précisément, vous avez soulevé des situations dans lesquelles les prescriptions de médicaments de traitement à long terme pourraient être pourvues par d'autres pharmacies à un prix inférieur au prix offert par Express Scripts. Vous avez également demandé de fournir aux employés la possibilité de continuer à utiliser leur pharmacie régulière pour les médicaments de traitement à long terme et de payer la différence de coût, s'il est plus élevé que le coût d'Express Scripts.

La Compagnie est prête à étudier ces deux questions et s'engage à rencontrer le Syndicat dans les 60 jours suivant la ratification. Le but de cette rencontre sera d'explorer les possibilités d'amélioration et les solutions possibles aux préoccupations énoncées ci-dessus.

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.

Le vice-président adjoint  
Relations industrielles

(signature) Rick Wilson



## ANNEXE A-51

Lettre du 24 février 2017 au sujet d'une allocation pour des vêtements

M. Steven Hadden  
Président, Section locale TC 1976  
Syndicat des Métallos  
2360 av. De LaSalle, bureau 202  
Montréal, QC H1V 2L1

Monsieur,

La présente concerne nos discussions au sujet de la demande du Syndicat d'examiner l'allocation pour les vêtements de sécurité tel qu'il s'applique présentement aux employés occupant les postes ci-dessous.

Les parties conviennent qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les employés titulaires d'un emploi dans une des classifications ci-dessous le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année de la convention recevront une somme forfaitaire de \$225 (indemnité non-imposable) dans la 2<sup>e</sup> période de paie de chaque année.

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| • Vérificateur – parc automobile           | • Agent de sécurité                   |
| • Opérateur de chariot à prise par le haut | • Chauffeur – parc automobile         |
| • Grutier                                  | • Magasinier principal                |
| • Manœuvre                                 | • Commis général / inspecteur         |
| • Chauffeur d'équipe – exploitation        | • Magasinier                          |
| • Inspecteur produits périssables          | • Commis inventaire – parc automobile |
| • Répartiteur – parc automobile            | • Ouvrier                             |

Les parties conviennent que si un employé applique sur un poste ou exerce ses droits d'ancienneté sur un des postes mentionnés ci-haut, ils peuvent bénéficier des indemnités actuelles de la Compagnie pour les vêtements de sécurité.

Si la présente reflète nos conclusions pendant les négociations autour de l'entente tentative entre les parties, s'il vous plaît signer dans l'espace ci-dessous.

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.

*Signature*  
Myron Becker  
Vice-Président Adjoint  
Relations Industrielles

*Signature*  
Steven Hadden  
Président  
Section locale TC 1976 Syndicat des Métallos

## ANNEXE A-52

Lettre du 26 avril 2017 clarification sur l'allocation pour des vêtements



**CANADIAN  
PACIFIC**

Myron Becker  
*Vice-Président Adjoint*  
Relations de travail

7550 Ogden Dale Road SE  
Calgary, Alberta  
Canada T2C 4X9

T 403-319-6754  
C 403-669-2073  
E myron\_becker@cpr.ca

26 avril 2017  
M. Steven Hadden  
Président  
TC Section locale 1976 Métallos  
2360 de la Salle bur. 202  
Montréal, QC H1V 2L1  
Canada

### **SUJET : LETTRE DE CLARIFICATION – ALLOCATION POUR DES VÊTEMENTS**

Monsieur,

La présente a trait aux discussions que nous avons eues au sujet de l'application de l'annexe 7 de la Lettre d'entente (le 24 février 2017 au sujet d'une allocation pour des vêtements) qui stipule que les employés titulaires d'un emploi dans une des classifications éligibles recevront une somme forfaitaire de \$225 dans la 2<sup>e</sup> période de paie de chaque année.

Ceci confirme notre compréhension que, pourvu qu'ils aient reçu l'approbation de leur superviseur, les employés dans des emplois de classifications éligibles seront aussi éligible de recevoir l'allocation pour des bottes de sécurité selon les procédures de remboursement réguliers.

Si vous acceptez veuillez s'il vous plaît signer dans l'espace ci-dessous.

(Signé) Myron Becker  
Vice-Président Adjoint  
Relations de travail

(Signé) Nathalie Lapointe for Steven Hadden  
Président  
TC Section locale 1976 Métallos

## ANNEXE A-53

Lettre du 22 septembre 2012 au sujet de l'archivage d'information et de textes de la convention collective.

Calgary, le 22 septembre 2012

M. Steven Hadden  
Président, Section locale TC 1976  
Syndicat des Métallos  
2360 av. De LaSalle, bureau 202  
Montréal, QC H1V 2L1

Monsieur,

La présente concerne nos discussions au cours des négociations au sujet de l'archivage d'informations et de textes de la convention collective.

Ceci confirme que les parties ont convenu d'archiver certaines informations et textes de la convention collective. Les informations archivées et les textes de la convention collective doivent être identifiés et seront retirés de la convention collective, toutefois, ils resteront en vigueur, le cas échéant, à titre de référence.

La liste des informations archivées et des textes de la convention collective contient de l'archivage à partir de décembre 2003, comme suit:

- 1) Article 22 : les groupes d'ancienneté tels qu'établis par la Convention Collective datée du 13 août 2001
- 2) Article 8, alinéa 8.5
- 3) Article 8, alinéa 8.6

La liste des informations archivées et des textes de la convention collective contient aussi de l'archivage datée du 12 septembre 2012 comme suit :

- 1) Annexe A-38 : Protocole d'accord avec Progress Rail daté du 8 février 2000
- 2) Annexe A-63 : Lettre du 1<sup>er</sup> janvier au sujet de l'implantation du système Solution Efficace Simple d'évaluation des salaires (archivée)
- 3) Annexe A-71 : Lettre du 22 juin 2006 – Fusion des listes d'ancienneté
- 4) Annexe A-72 : Lettre du 22 juin 2006 – Mise à jour de l'annexe A-47
- 5) Annexe A-82 : Lettre du 22 juin 2006 – Accréditation syndicale

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.

Le vice-président adjoint  
Relations industrielles

(signature) Rick Wilson  
Canadien Pacifique