

Convention collective de travail
entre
L'Administration portuaire de Montréal
et
Le Syndicat des employés de l'Administration portuaire
de Montréal, réseau ferroviaire, section locale 5598 du
Syndicat canadien de la fonction publique
2006 à 2012

RECEIVED
2007/07/16

03298(08)

TABLE DES É

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
1.01 But de la convention collective	1
ARTICLE 2 - DROIT DE GÉRANCE	1
2.01 Droit de gérance compatible	1
2.02 Engagement réciproque	1
2.03 Droits acquis.....	1
ARTICLE 3 - ACCRÉDITATION SYNDICALE ET JURIDICTION	1
3.01 Reconnaissance syndicale	1
3.02 Personnel non régi	2
3.03 Juridiction.....	2
3.04 Entente particulière	3
3.05 Règlement de régie interne	3
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES	3
4.01 Définition	3
4.02 Employeur	3
4.03 Syndicat	3
4.04 Directeur des opérations.....	3
4.05 Personne salariée.....	3
4.06 Vice-président, administration et ressources humaines	4
4.07 Les parties.....	4
4.08 Classe d'emploi.....	4
4.09 Affectation	4
4.10 Promotion	4
4.11 Affectation extra	4
4.12 Équipe de train	4
4.13 Personne salariée régulièrement affectée	5
4.14 Personne salariée réserve	5
4.15 Affectation régulière	5
4.16 Affectation temporaire	5
4.17 Affectation vacante	5
4.18 Tour de service ou tour	5
4.19 Plage horaire.....	5
4.20 Période de listes	5
4.21 Auxiliaire	6
4.22 Salaire	6
4.23 Affectation pilote	6
4.24 Affectation disponibilité.....	6
4.25 Affectation signaleur	6
4.26 Affectation déneigement.....	6
4.27 Employé.....	7

4.28	Travail de navette.....	7
ARTICLE 5 - NON DISCRIMINATION.....		7
5.01	Non discrimination	7
ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE.....		8
6.01	Personne salariée déjà membre	8
6.02	Personne salariée nouvellement embauchée.....	8
6.03	Personne salariée non membre ou expulsée	8
6.04	Formule de retenue syndicale.....	8
ARTICLE 7 - DÉDUCTIONS OBLIGATOIRES DES COTISATIONS SYNDICALES.....		8
7.01	Déductions hebdomadaires.....	8
7.02	Droit d'entrée	9
7.03	Avis de changement.....	9
7.04	Erreur ou omission	9
7.05	Remise aux quatre (4) semaines.....	9
7.06	Feuillet de renseignements d'impôt	9
7.07	Le jour de l'embauche	9
ARTICLE 8 – DROITS SYNDICAUX.....		10
8.01	Représentant syndical	10
8.02	Information à l'Employeur du délégué et des représentants syndicaux	10
8.03	Comités conjoints.....	10
8.04	Comité de négociation	10
8.05	Comité de relations ouvrières et comité local de santé et de sécurité.....	11
8.06	Conseillers de l'extérieur	13
8.07	Congés-congrès, congés-éducation.....	13
8.08	Travail syndical permanent.....	14
8.09	Cumul des droits d'ancienneté	14
8.10	Maintien du salaire	14
8.11	Absence pour activités syndicales.....	14
8.12	Tableaux d'affichage	15
8.13	Conseiller syndical	15
8.14	Distribution et affichage de documents.....	15
ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....		15
9.01	Définition.....	15
9.02	Étape préliminaire	15
9.03	Dans les plus brefs délais possibles	16
9.04	Procédure	16
9.05	Délais.....	17
9.06	Formulation d'un grief	17
9.07	Grief de l'Employeur	17
9.08	Droits d'une personne salariée qui a quitté.....	17
9.09	Arbitre.....	17
9.10	Frais d'arbitrage.....	18
9.11	Règlement sans arbitrage.....	18

9.12	Délais pour rendre une décision	18
9.13	Juridiction de l'arbitre	18
9.14	Sténographe officiel	19
9.15	Exécution de la décision.....	19
9.16	Procédure d'arbitrage allégée	19
ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES.....		20
10.01	Mesures disciplinaires : avertissement. suspension. congédiement	20
10.02	Avertissement préalable	20
10.03	Consultation du dossier	20
10.04	Convocation d'une personne salariée.....	20
10.05	Rencontre avant suspension. congédiement ou renvoi	20
10.06	Retrait du dossier d'une mesure disciplinaire	21
10.07	Convocation sans perte de salaire	21
10.08	Priorité à l'arbitrage.....	21
10.09	Droits d'ancienneté	21
10.10	Effet de réintégration.....	22
10.11	Mesure retardée si elle excède 10 jours	22
10.12	Date de la suspension	22
10.13	Démission.....	22
10.14	Avis écrit.....	22
10.15	Une (1) seule mesure	22
10.16	Accident.....	23
ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ		23
11.01	Définitions	23
11.02	Deux (2) listes d'ancienneté	23
11.03	Cas d'égalité d'ancienneté.....	24
11.04	Révision des listes d'ancienneté	24
11.05	Affichage des listes d'ancienneté	24
11.06	Erreur sur les listes d'ancienneté.....	24
11.07	Promotion ou transfert hors de l'unité de négociation dans une autre unité de négociation.....	25
11.08	Personne salariée provenant d'une autre unité de négociation.....	25
11.09	Période de probation	25
11.10	Droits de la personne salariée en probation	25
11.11	Perte du droit d'ancienneté d'emploi	26
11.12	Perte de l'ancienneté de chef de cour.....	26
11.13	Accumulation de l'ancienneté.....	27
11.14	Cumul de plusieurs anciennetés	27
ARTICLE 12 - UTILISATION DES MODES D'ANCIENNETÉ.....		27
12.01	Principe général.....	27
12.02	Affichage d'un poste vacant dans une autre unité de négociation	27
12.03	Entraînement	27
12.04	Qualification.....	28
12.05	Affichage de postes.....	28
12.06	Choix des candidats	29

12.07	Absence durant affichage.....	29
12.08	Candidats n'ayant pas besoin d'entraînement	29
12.09	Droit de renoncer	30
12.10	Affectation non comblée.....	30
12.11	Programme d'entraînement et d'instruction théorique et pratique	30
12.12	Formateur	30
ARTICLE 13 - AFFECTATION.....		31
13.01	Périodes de listes.....	31
13.02	Affectation inchangée.....	31
13.03	Affichage de l'affectation	32
13.04	Procédure de choix des affectations.....	32
13.05	Affectations régulières	33
13.06	Confection des affectations	34
13.07	Préparation d'une locomotive	34
13.08	Nouvelles affectations, affectations temporaires	34
13.09	Droits des personnes salariées absentes	36
13.10	Droits des personnes salariées dont l'affectation temporaire se termine.....	36
13.11	Signaleur ou pilote.....	36
13.12	Déneigement	37
13.13	Changement d'affectation	37
ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL.....		37
14.01	Semaine normale de travail	37
14.02	Début de toute affectation	37
14.03	Deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire	38
14.04	Repos	38
14.05	Repas	38
14.06	Période de nettoyage	38
14.07	Heure d'arrivée au travail	38
14.08	Minimum d'heures	39
14.09	Affectation d'une personne salariée.....	39
14.10	Période de repos à la fin d'une affectation	40
14.11	Pas plus de 17 heures de travail dans 24 heures.....	41
14.12	Distribution des affectations la veille.....	41
14.13	Procédure urgente d'appel.....	41
14.14	Permission d'absence	43
14.15	Préavis d'absence	44
14.16	Préavis de disponibilité.....	44
14.17	Réduction de la garantie de travail	44
14.18	Affichage quotidien des listes de distribution d'affectations.....	44
ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE		44
15.01	Temps supplémentaire.....	44
15.02	Rémunération du temps supplémentaire	45
15.03	Distribution du temps supplémentaire.....	45
15.04	Manque de volontaires.....	46
15.05	Temps supplémentaire après une affectation.....	46

15.06	Repos et repas lors du temps supplémentaire.....	46
15.07	Priorité du temps régulier.,.....	47
15.08	Congécompensatoire	47
15.09	Chevauchement	47
ARTICLE 16 - COMPOSITION DES ÉQUIPES DE TRAVAIL.....		48
16.01	Équipe de train	48
16.02	Absence sur une équipe de train	48
16.03	Équipe de train en opération	48
16.04	Mécanicien de rotonde	48
16.05	Livraison de locomotive	48
16.06	Fonctions principales du mécanicien de rotonde.....	48
16.07	Mécanicien de rotonde déplacé.....	49
ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS		49
17.01	Liste des jours fériés.....	49
17.02	Congé facultatif	50
17.03	Personne salariée non admissible au paiement d'un jour férié	50
17.04	Allocation de paie pour un jour férié	50
17.05	Jour férié coïncidant avec un jour normalement chômé.....	51
17.06	Jour férié coïncidant avec une période de maladie sans solde.....	51
17.07	Jour férié coïncidant avec une période de maladie payée ou une absence pour accident du travail	51
17.08	Temps supplémentaire un jour férié	51
ARTICLE 18 - VACANCES ANNUELLES.....		52
18.01	Acquisition de vacances annuelles	52
18.02	Vacances prises au plus tard le 31 mars de l'année suivante	53
18.03	Minimum de personnes salariées en vacances.....	53
18.04	Choix des vacances par catégorie d'ancienneté.....	54
18.05	Quatre (4) périodes de choix de vacances.....	54
18.06	Paie de vacances	54
18.07	Fin de l'emploi	55
18.08	Modification du choix des périodes de vacances.....	55
18.09	En maladie ou accidentée avant ses vacances	55
18.10	Hospitalisation durant ses vacances.....	55
18.11	Un jour à la fois	55
ARTICLE 19 - CONGÉS SPÉCIAUX		56
19.01	Décès dans la famille immédiate	56
19.02	Mariage.....	56
19.03	Naissance et adoption	56
19.04	Obligation judiciaire.....	57
19.05	Décès lors d'une période de vacances.....	57
ARTICLE 20 - DROITS PARENTAUX		57
20.01	Congé parental	57
20.02	Congé de maternité	58

20.03	Extension de congé,.....	60
20.04	Aucune perte d'ancienneté,.....	60
ARTICLE 21 - INDEMNISATION D'ABSENCE EN MALADIE ,.....		60
21.01	Éligibilité ,.....	60
21.02	Crédits ,.....	60
21.03	Octroi,.....	60
21.04	Certificat médical.....	61
21.05	Définition de maladie ,.....	61
21.06	Remboursement des crédits accumulés,.....	61
21.07	Convocation pour examen sans perte de salaire.....	62
21.08	Congé de maladie sans paie ,.....	62
21.09	Rémunération du jour de congé de maladie.....	62
21.10	Maladie en cours d'affectation ,.....	62
21.11	Maladie dans la famille immédiate,.....	62
ARTICLE 22 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ,.....		63
22.01	Sécurité d'emploi ,.....	63
22.02	Cas fortuit (force majeure) ,.....	63
ARTICLE 23 - SALAIRES ,.....		64
23.01	Taux de salaires,.....	64
23.02	Paie hebdomadaire ,.....	64
23.03	Bordereau de paie ,.....	64
23.04	Primes ,.....	64
23.05	Transmission d'instructions ,.....	65
23.06	Personne salariée qualifiée chef de cour,.....	65
ARTICLE 24 - SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL ,.....		66
24.01	Dispositions de sécurité, hygiène et bien-être ,.....	66
24.02	Équipement d'une locomotive ,.....	66
24.03	Lanternes, walkie-talkies et équipements de sécurité ,.....	66
24.04	Travail dangereux,.....	66
24.05	Vêtements de travail,.....	66
ARTICLE 25 - ACCIDENT DU TRAVAIL ,.....		67
25.01	Indemnités premier (1 ^{er}) jour d'accident,.....	67
25.02	Transport de la personne salariée accidentée,.....	67
25.03	Travail léger ,.....	67
25.04	Indemnisation ,.....	67
ARTICLE 26 - STATIONNEMENT ET LOCAL POUR FUMEURS ,.....		68
26.01	Stationnement,.....	68
26.02	Permis annuel de stationnement,.....	68
26.03	Local pour fumeurs,.....	68
ARTICLE 27 - ASSURANCES. FONDS DE PENSION ,.....		68
27.01	Assurance médicale et hospitalisation ,.....	68

27.02	Assurance invalidité.....	68
27.03	Contribution au fonds de pension	69
27.04	Plan d'assurance soins dentaires	69
27.05	Prestations supplémentaires de décès.,.....	69
27.06	Maintien des assurances	69
ARTICLE 28 - INDEMNITÉ DE DÉPART		69
28.01	Indemnité de départ.....	69
ARTICLE 29 - CONVENTION COLLECTIVE ET ANNEXES.....		70
29.01	Annexes et lettres d'entente actuelles	70
29.02	Lettres d'entente futures.....	70
29.03	Version officielle de la convention collective.....	70
29.04	Publication.....	70
ARTICLE 30 - ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI.....		71
30.01	Équité en matière d'emploi	71
ARTICLE 31 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT.....		71
31.01	Durée et renouvellement.....	71
31.02	Clause jugée nulle	71
ARTICLE 32 - RÉTROACTIVITÉ		71
32.01	Rétroactivité	71
ANNEXE A -	Liste d'ancienneté d'emploi au 1 ^{er} janvier 2006	73
ANNEXE A-1 -	Liste d'ancienneté de classe d'emploi au 1 ^{er} janvier 2006.....	75
ANNEXE B -	Lettre à remettre à chacune des nouvelles personnes salariées.....	76
ANNEXE C -	Table des salaires	77
ANNEXE D -	Certificat d'accréditation.....	78
ANNEXE E -	Lettre d'entente - Local du syndicat.....	80
ANNEXE F -	Heures de début et de fin des affectations régulières prévues à l'article 13.05.....	81
ANNEXE G -	Déplacement des congés hebdomadaires lors d'activités syndicales.....	84
ANNEXE H -	Entente de principe - Réduction des équipes de train de 3 à 2 employés à l'exploitation ferroviaire.....	85
ANNEXE I -	Avenant à la convention - Réduction des équipes de train de 3 à 2 employés à l'exploitation ferroviaire.....	96
ANNEXE J -	Poste adapté pour monsieur Yves Brière	121
ANNEXE K -	Monsieur Peter St-Louis - Création d'un poste adapté.....	126

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 But de la convention collective

Le but de la convention collective est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses personnes salariées, d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux personnes salariées et de faciliter un règlement rapide et équitable des griefs qui peuvent survenir.

ARTICLE 2 - DROIT DE GÉRANCE

2.01 Droit de gérance compatible

La présente convention collective ne limite aucunement l'Employeur dans l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion sauf si cet exercice est fait de façon incompatible avec les dispositions de la présente convention collective.

2.02 Engagement réciproque

L'Employeur traite ses personnes salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

2.03 Droits acquis

À moins de stipulations expresses ou contraires dans la présente convention collective, la personne salariée régie par la présente convention collective conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont elle jouit présentement. En cas de conflit entre les dispositions de la présente convention collective et lesdits privilèges, avantages ou droits acquis, la présente convention collective prévaut.

ARTICLE 3 - ACCRÉDITATION SYNDICALE ET JURIDICTION

3.01 Reconnaissance syndicale

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et le seul représentant des personnes salariées assujetties au certificat d'accréditation décerné par le Conseil canadien des relations de travail en date du 19 septembre 2002, dont copie est en annexe D.

3.02 Personnel non régi

Il est convenu que le personnel de l'Employeur non régi par la présente convention collective n'accomplit pas le travail habituellement fait par les personnes salariées appartenant à l'unité de négociation sauf :

- a) pour cause de force majeure;
- b) en cas de travail très urgent, quand la vie ou la propriété est en danger. Cependant, l'Employeur doit alors appeler au travail une des personnes salariées disponibles résidant le plus près des lieux du travail.

3.03 Juridiction

- a) La présente convention collective s'applique à tout travail de manoeuvre de cour de triage effectué sur le réseau ferroviaire, relevant de la juridiction de l'Employeur, et sur les voies de garage qu'il dessert. En conséquence, aucune compagnie ferroviaire ne peut faire aucune manoeuvre de triage à l'intérieur des limites géographiques du port de Montréal.

Le travail de manoeuvre de cour de triage comprend :

- 1. tout travail relatif au déplacement des wagons;
 - 2. toute opération de déneigement effectuée par de l'équipement sur rail;
 - 3. l'opération de la locomotive à l'occasion de tests;
 - 4. toute instruction donnée par le chef de cour;
 - 5. la tâche de signaleur effectuée par un opérateur de locomotive, dans le cas de travaux majeurs de construction ou de réparation sur le réseau ferroviaire.
- b) L'Employeur s'engage à n'accorder aucun sous-contrat ou contrat forfaitaire pendant la durée de la présente convention collective ayant pour effet de faire exécuter du travail présentement fait par des personnes salariées couvertes par la présente convention collective, ou ayant pour effet de réduire le nombre de personnes salariées.

3.04 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une personne salariée et l'Employeur, n'est valable que si elle reçoit l'approbation écrite du Syndicat.

3.05 Règlement de régie interne

La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne que l'Employeur peut faire ou modifier.

ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

4.01 Définition

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention collective, les notes, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

4.02 Employeur

L'Administration portuaire de Montréal ou ses représentants autorisés,

4.03 Syndicat

Le Syndicat des employés de l'Administration portuaire de Montréal, réseau ferroviaire, section locale 5598 du Syndicat canadien de la fonction publique.

4.04 Directeur des opérations

Le directeur des opérations ou son représentant autorisé.

4.05 Personne salariée

- a) L'expression "personne salariée", autant au singulier qu'au pluriel, signifie et comprend les personnes salariées visées **par** le certificat d'accréditation.

- b) "Personne salariée en probation" désigne une personne salariée qui n'a pas complété la période de 120 jours de service donnant droit à l'ancienneté d'emploi, tel que prévu à l'article 11.09.

4.06 Vice-président, administration et ressources humaines

Le vice-président, administration et ressources humaines de l'Administration portuaire de Montréal ou son représentant autorisé.

4.07 Les parties

L'Employeur et le Syndicat.

4.08 Classe d'emploi

L'une ou l'autre des classes suivantes :

- chef de cour;
- opérateur de locomotive (incluant mécanicien de rotonde).

4.09 Affectation

Travail qu'une personne salariée doit exécuter dans une classe d'emploi donnée pour une période de huit (8) heures consécutives, en fonction des dispositions de la présente convention collective.

4.10 Promotion

Mouvement d'une personne salariée d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le salaire est supérieur.

4.11 Affectation extra

Affectation d'une classe d'emploi en sus des affectations régulières apparaissant à l'article 13.05.

4.12 Équipe de train

Un groupe de travail composé de deux (2) opérateurs de locomotive.

4.13 Personne salariée régulièrement affectée

Désigne une personne salariée qui fait un choix aux listes pour une affectation régulière pour la durée desdites listes.

4.14 Personne salariée réserve

Personne salariée dont l'ancienneté ne lui permet pas d'obtenir une affectation régulière, mais dont l'affectation de travail lui est distribuée de la veille, tel que prévu à l'article 14.12, si non selon la procédure prévue à l'article 14.13.

4.15 Affectation régulière

Affectation sur une base régulière pour chaque période de listes pour la durée de la convention collective tel qu'apparaissant à l'article 13.05

4.16 Affectation temporaire

Affectation régulière temporairement dépourvue de son titulaire.

4.17 Affectation vacante

Affectation régulière dépourvue de son titulaire de façon permanente.

4.18 Tour de service ou tour

Une affectation de huit (8) heures de travail payées à taux régulier ou à taux de temps supplémentaire.

4.19 Plage horaire

Cadre d'un régime d'horaire de travail *où* la journée normale de travail est divisée en trois (3) parties (A.M., P.M., nuit) constituant ainsi trois (3) plages horaire de travail.

4.20 Période de listes

Désigne la période durant laquelle la personne salariée effectue un choix d'affectation en prévision de la période de travail s'y rattachant, tel qu'indiqué à l'article 13.01.

4.21 Auxiliaire

Désigne la personne salariée embauchée sur une base régulière. Cette personne salariée bénéficie de tous les droits, avantages et privilèges de la convention collective, sauf quant à la sécurité d'emploi, prévue à l'article 22.

4.22 Salaire

Désigne la rémunération totale versée hebdomadairement à la personne salariée selon les dispositions de la présente convention collective.

4.23 Affectation pilote

Tâche d'une personne salariée pour accompagner tout véhicule ferroviaire circulant sur les voies ferrées à l'intérieur des limites géographiques du port et qui n'est pas opéré par des employés de l'Administration portuaire de Montréal, et également pour orienter les aiguillages nécessaires au passage d'un convoi du Canadien national d'une longueur excédant les limites de l'interchange (6 200 pieds). Cette tâche peut être effectuée par une personne salariée en disponibilité ou par une équipe de train à l'intérieur de son affectation. Une affectation "pilote" n'est pas nécessaire lors de l'échange de wagons dans les zones d'interchange avec les compagnies ferroviaires.

4.24 Affectation disponibilité

Affectation octroyée à une personne salariée pour combler toute absence pouvant survenir à partir de la section 42 ou pour effectuer toute autre affectation à l'intérieur de ses heures de disponibilité, tel qu'apparaissant à l'annexe F.

4.25 Affectation signaleur

Affectation prévue dans les cas de travaux majeurs, construction ou réparation sur le réseau ferroviaire afin d'assurer la communication radio entre le chef de cour, les équipes de train et les entrepreneurs ou tous les autres employés de l'Employeur.

4.26 Affectation déneigement

Affectation prévue dans les cas de déneigement du réseau ferroviaire par la machine à déneiger sur rail.

4.27 Employé

Toute autre personne à l'emploi de l'Administration portuaire de Montréal exclue de l'unité syndicale du Syndicat des employés de l'Administration portuaire de Montréal, réseau ferroviaire, section locale **5598** du Syndicat canadien de la fonction publique.

4.28 Travail de navette

Tout travail complémentaire **au** déroulement des opérations qui consiste à assister avec un camion les équipes de train et les chefs de cour dans l'accomplissement de leurs fonctions. Sans limiter la généralité de ce qui précède, ce travail peut être de déplacer des membres d'une équipe de train par véhicule, d'opérer les aiguillages quand tous les membres de l'équipe de train sont autrement occupés, d'approvisionner les équipes de train, etc.

ARTICLE 5 - NON DISCRIMINATION

5.01 Non discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, de contraintes ou de discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale, de la situation d'une personne graciée (à la suite d'une condamnation) **ou** de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir des tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Personne salariée déjà membre

Toute personne salariée qui, au moment de la signature de la présente convention collective, est membre du Syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention collective, à moins d'être expulsée du Syndicat. Dans ce cas, elle peut conserver son emploi, mais doit payer la cotisation syndicale.

6.02 Personne salariée nouvellement embauchée

Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauche, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer à moins d'être refusée ou expulsée du Syndicat. Dans ce cas, elle peut conserver son emploi, mais doit payer la cotisation syndicale.

6.03 Personne salariée non membre ou expulsée

Toute personne salariée couverte par la présente convention collective, qui n'est pas actuellement membre du Syndicat, et toute personne salariée qui, à l'avenir, serait expulsée ou refusée par le Syndicat, doit, comme condition du maintien de son emploi, payer au Syndicat une cotisation syndicale égale à celle des membres du Syndicat.

6.04 Formule de retenue syndicale

La personne salariée, lors de son embauche, doit signer une formule de retenue syndicale.

Cette dite formule est remise à chaque personne salariée **lors** de son embauche par l'Employeur.

ARTICLE 7 - DÉDUCTIONS OBLIGATOIRES DES COTISATIONS SYNDICALES

7.01 Déductions hebdomadaires

L'Employeur déduit, à chaque semaine, du salaire de chaque personne salariée le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

7.02 Droit d'entrée

Un montant égal au droit d'entrée est aussi prélevé sur la paie des nouvelles personnes salariées, au moment où l'on retient la première (1^{re}) cotisation.

7.03 Avis de changement

La cotisation et le droit d'entrée sont ceux couramment **fixés** par le Syndicat, et celui-ci convient de donner un avis écrit à l'Employeur de tout changement futur dans le taux de la cotisation ou du droit d'entrée, lequel prend effet le 30^e jour de calendrier suivant sa réception par l'Employeur.

7.04 Erreur ou omission

Toute erreur ou omission en rapport avec les déductions des cotisations syndicales est corrigée dans les deux (2) semaines qui suivent la remise des cotisations syndicales au secrétaire-trésorier du Syndicat.

7.05 Remise aux quatre (4) semaines

Le montant total des cotisations déduites du salaire des personnes salariées à chaque cycle de paie de quatre (4) semaines est remis au secrétaire-trésorier du Syndicat, avec une liste indiquant, pour chaque personne salariée, le nombre d'heures, la classification, le montant déduit ainsi que le salaire brut régulier versé, au plus tard le 14^e jour suivant la fin du cycle de chaque paie.

7.06 Feuille de renseignements d'impôt

L'Employeur s'engage à inscrire sur chaque feuille de renseignements d'impôt ou toute autre formule à cette fin, le montant total annuel prélevé pour les fins de la cotisation syndicale.

7.07 Le jour de l'embauche

Lors de l'embauche d'une nouvelle personne salariée, l'Employeur en avise le Syndicat immédiatement. Conjointement l'accueil est effectué afin de permettre la transmission de l'information lors d'une visite du milieu de travail.

ARTICLE 8 – DROITS SYNDICAUX

8.01 Représentant syndical

Le Syndicat dépose une liste de représentants syndicaux, qui sont des personnes salariées de l'Employeur, dont la fonction consiste à assister une personne salariée membre du Syndicat ou le Syndicat auprès de l'Employeur, dans le cadre prévu à la convention collective.

Dans le cas de problèmes survenant dans le cadre de la santé et sécurité au travail, le représentant syndical désigné par l'exécutif syndical sera requis immédiatement par l'Employeur et relevé de son affectation, sans perte de salaire, pour la durée requise de l'intervention.

8.02 Information à l'Employeur du délégué et des représentants syndicaux

Le Syndicat fournit à l'Employeur, par écrit, le nom du délégué, de son substitut et des représentants syndicaux, dans les 15 jours de leur nomination, et l'informe de toute modification. Il en est de même au sujet des représentants syndicaux aux différents comités conjoints.

8.03 Comités conjoints

Tout représentant du Syndicat, nommé sur un comité conjoint prévu à la présente convention collective, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité. Le représentant sur un comité doit aviser à l'avance son supérieur immédiat de l'heure et de la date de ces réunions. Tout représentant du Syndicat qui travaille de nuit, sera libéré la veille et la journée des réunions des comités conjoints.

8.04 Comité de négociation

Les représentants du Syndicat, au nombre maximum de quatre (4) personnes salariées, peuvent s'absenter de leur travail aux fins de négociation entre les représentants de l'Employeur et du Syndicat, ou lors de séances de conciliation ou d'une commission de conciliation ou médiation **aux** fins de renouveler la présente convention collective.

L'Employeur libère quatre (4) représentants du Syndicat sans perte de salaire.

1. Comité de relations ouvrières

a) Nombre de représentants

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir, pendant la durée de la présente convention collective, un comité de relations ouvrières composé comme suit : d'une part, trois (3) représentants de l'Employeur, et d'autre part, quatre (4) représentants du Syndicat.

b) Objet du comité

Le comité a pour objet l'étude de tout problème, grief, mécontentement ou plainte dont les parties ont un intérêt commun à rechercher la solution. Il a aussi pour fonction d'étudier toute question se rapportant à l'hygiène, au bien-être et à la sécurité au travail affectant les personnes salariées, non résolue par le comité local de santé et de sécurité, et de formuler des recommandations sur ces questions.

c) Agenda

Le comité siège pendant les heures régulières de travail pour étudier les items inscrits à un agenda échangé à l'avance.

d) Une (1) fois par mois minimum

Ce comité doit se réunir au minimum une (1) fois par mois ou suivant les besoins. Durant les mois de juillet et août, le comité ne se réunit qu'au besoin.

e) Temps de préparation

Les représentants du Syndicat bénéficient, immédiatement avant le début de la rencontre, d'une (1) heure minimum de préparation sans perte de salaire.

f) Présence de la personne salariée concernée

Une personne salariée dont le cas est discuté au comité de relations ouvrières peut être demandée par le comité d'être présente lors de la réunion. Il en est de même pour tout témoin dont la présence est requise lors de la réunion. Cette personne salariée est alors rendue disponible sans perte de salaire si durant son affectation ou, selon les modalités prévues à l'article 10.07, si hors de son affectation.

2. **Comité local de santé et de sécurité**

a) Nombre de représentants

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir, pendant la durée de la présente convention collective, un comité local de santé et de sécurité composé comme suit : d'une part, trois (3) représentants de l'Employeur, et d'autre part, trois (3) représentants du Syndicat.

b) Objet du comité

Le comité a pour fonction d'étudier toute question se rapportant à l'hygiène, au bien-être et à la sécurité au travail affectant les personnes salariées, le tout en conformité des règles définies par le Code canadien du travail, Partie II.

c) Ordre du jour

Le comité siège pendant les heures régulières de travail pour étudier les items inscrits à l'ordre du jour.

d) Une (1) fois par mois

Ce comité doit se réunir une (1) fois par mois ou suivant les besoins, à l'exception des mois de juillet et août. Durant les mois de juillet et août, le comité ne se réunit qu'au besoin.

e) Temps de préparation

Les représentants du Syndicat bénéficient, immédiatement avant le début de la rencontre, d'une (1) heure minimum de préparation sans perte de salaire.

f) Enquête sur place

Pour toute question d'hygiène, de bien-être et de sécurité au travail, à la demande du Syndicat, deux (2) représentants syndicaux accompagnés d'un (1) ou de plusieurs représentants de l'Employeur sont autorisés à se rendre sur place, avant la réunion du comité, pour constater les situations nécessitant un correctif et, de même, à se rendre sur place, après la séance du comité, pour constater les correctifs apportés suite aux recommandations du comité.

g) Procès-verbal

Pour toute question se rapportant à l'hygiène, au bien-être et à la sécurité au travail, et seulement pour telle question, un (1) des membres du comité représentant l'Employeur agit comme secrétaire et a la garde des dossiers du

comité qui peuvent être examinés en tout temps par l'un ou l'autre des membres du comité sur demande. De plus, le secrétaire adresse à chaque membre du comité une copie du procès-verbal de chacune des réunions.

h) Enquête en santé et sécurité

Tout représentant syndical, membre du comité local de santé et de sécurité, accompagné d'un (1) représentant patronal peut enquêter sur tout accident ou incident, ou sur tout sujet relatif à la santé et la sécurité, après avoir avisé au préalable son supérieur immédiat, sans perte de salaire.

Pour toute enquête exigée en vertu du Code canadien du travail, on procède de la façon suivante : une personne salariée désignée par le Syndicat, et présente sur les lieux du travail, est libérée de son affectation pour la durée de l'enquête ou l'Employeur appelle une des personnes salariées désignées par le Syndicat pour faire l'enquête, et celle-ci reçoit un minimum de quatre **(4)** heures en temps supplémentaire.

On définit "incident" ou "accident" comme étant une situation, ou le résultat d'une situation, anormale ou dangereuse ou ayant causé des blessures, la mort, altéré la santé, l'intégrité physique et mentale ou causé des dommages matériels importants.

i) Inspection des lieux du travail

Une (1) fois par mois, à l'exception des mois de juillet et août, un représentant syndical, membre du comité local de santé et de sécurité, accompagné d'un (1) représentant patronal effectuent l'inspection des lieux du travail prévue au Code canadien du travail, et ce sans perte de salaire.

8.06 Conseillers de l'extérieur

Les représentants du Syndicat peuvent, lors de toute rencontre à l'un ou l'autre des comités prévus à la convention collective ou réunions avec les représentants de l'Employeur, se faire accompagner et se faire assister de conseillers de l'extérieur de l'unité de négociation.

8.07 Congés-congrès, congés-éducation

Toute personne salariée dûment autorisée par le Syndicat peut, sur avis préalable, s'absenter de son travail sans perte de salaire pour assister à des sessions d'études ou congrès requérant une ou des journées d'absence, organisés par le Syndicat ou ses affiliations, ou pour toute autre activité syndicale.

L'Employeur paie, au cours d'une même année civile, un maximum de 500 heures en vertu du présent article. Les heures additionnelles sont aux frais du Syndicat.

La personne salariée visée par le présent article présente, lors de sa demande à l'Employeur, les attestations nécessaires.

8.08 Travail syndical permanent

Toute personne salariée nommée pour exercer un travail permanent au sein d'une instance syndicale à laquelle le Syndicat est affilié a droit, suite à une demande préalable écrite d'au moins 15 jours, à une libération à temps plein sans salaire. La personne salariée doit donner à l'Employeur un préavis de retour au travail de 30 jours.

8.09 Cumul des droits d'ancienneté

Toute personne salariée en congé sans salaire, au sens de l'article 8.08 ci-dessus, accumule les mêmes droits d'ancienneté sur les listes d'ancienneté. Lorsque cette personne salariée retourne au travail, elle reprend son affectation régulière.

Au cours de la libération syndicale prévue à l'article 8.08, cette personne salariée peut exercer tous ses droits d'ancienneté et doit effectuer un choix aux listes.

8.10 Maintien du salaire

Dans tous les cas d'absence sans salaire pour activités syndicales, à l'exception du congé prévu à l'article 8.08, l'Employeur avance le salaire à la personne salariée. L'Employeur prélève alors le montant avancé de la remise prévue à l'article 7.05 avec le détail de ces montants.

8.11 Absence pour activités syndicales

Un maximum de quatre **(4)** membres du Syndicat peuvent s'absenter du travail sans salaire et remboursés selon l'article 8.10 pour activités syndicales, pour des périodes d'une (1) ou de plusieurs journées complètes de travail, à condition de prévenir 48 heures à l'avance le directeur des opérations. Toute absence ne doit être refusée ou retardée sans raison valable. En cas d'urgence, l'avis peut être de moins de 48 heures, mais dans ce cas, un (1) seul membre à la fois peut s'absenter.

8.12 Tableaux d'affichage

L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux avec vitres aménagés de façon à pouvoir y mettre un cadenas, fourni par le Syndicat, pour y afficher tous les avis d'assemblées syndicales et les avis de nominations aux diverses fonctions syndicales, ou tout avis pour fins publicitaires.

8.13 Conseiller syndical

Les conseillers syndicaux de l'extérieur de l'unité de négociation ont droit, en tout temps, d'accéder aux lieux de travail durant les heures de travail, après en avoir reçu l'autorisation du directeur des opérations. Ce dernier ne peut refuser telle demande sans raison jugée valable.

À l'occasion d'une telle visite, les conseillers syndicaux peuvent rencontrer une (1) ou des personnes salariées si les exigences du service le permettent.

8.14 Distribution et affichage de documents

Le Syndicat peut afficher au tableau réservé exclusivement à celui-ci et désigné par l'Employeur, ses avis de convocation ou autres avis relatifs aux activités syndicales.

La distribution de documents syndicaux a lieu dans les endroits de repos réservés aux personnes salariées.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

9.01 Définition

Pour les fins de la présente convention collective, le mot "grief" signifie "tout litige relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention".

9.02 Étape préliminaire

Sans préjudice aux étapes prévues à cet article, une (1) personne salariée ou un groupe de personnes salariées ou le Syndicat doivent, avant de présenter un grief, discuter du problème avec le représentant de l'Employeur. Une fois cette démarche faite, s'il y a toujours litige, l'Employeur et le Syndicat suivent les étapes suivantes.

9.03 Dans les plus brefs délais possibles

C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective.

9.04 Procédure

Dans tous les cas de griefs, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure ci-après.

a) 1^{re} étape

Le Syndicat doit présenter un grief par écrit, au directeur des opérations, dans les **45** jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eu.

Dans les 14 jours, le directeur des opérations rend une décision, par écrit, au Syndicat et en transmet copie à la personne salariée.

b) 2^e étape

Si la réponse ne satisfait pas la personne salariée ou le Syndicat, ou si le directeur des opérations n'a pas donné de réponse, le Syndicat peut soumettre le grief au vice-président, administration et ressources humaines et peut alors demander de convoquer le comité de relations ouvrières. Le vice-président, administration et ressources humaines doit convoquer le comité et tenir la réunion du comité, dans les **14** jours de la demande, pour étudier le grief et tenter de le régler.

Le vice-président, administration et ressources humaines peut aussi convoquer et réunir le comité de relations ouvrières, dans le même délai, de son propre chef.

La demande est considérée reçue le jour où elle est donnée au vice-président, administration et ressources humaines. Il doit y avoir une **(1)** journée minimum entre la date de la convocation et la date de la tenue de la réunion. Cette réunion ne peut être tenue un samedi ou un dimanche.

Dans les 14 jours de la date de la tenue de la rencontre, le vice-président, administration et ressources humaines, s'il n'a pas déjà fait droit au grief, doit donner une réponse écrite au Syndicat.

c) Référence à l'arbitrage

Si la réponse est jugée insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai maximum de 90 jours à compter de son dépôt. Il donne alors à l'Employeur un avis de son intention.

9.05 Délais

Le délai de **45** jours prévu à l'article **9.04** a) et le délai de **90** jours prévu à l'article 9.04 c) sont de rigueur. L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir par écrit de prolonger tels délais.

9.06 Formulation d'un grief

L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé, à condition que l'amendement n'a pas pour effet de changer la nature du grief.

9.07 Grief de l'Employeur

L'Employeur peut faire un grief. Il doit alors le déposer au Syndicat dans les délais prévus à la première (1^{re}) étape de l'article **9.04**. Suite à la convocation et à la tenue de la réunion prévue en deuxième (2^e) étape de l'article **9.04**, le Syndicat répond en deuxième (2^e) étape.

Si l'Employeur n'est pas satisfait, il demande l'arbitrage, selon les modalités prévues à l'article 9.04 c), et dans le délai de **90** jours du dépôt du grief. Il doit donner alors au Syndicat un avis de son intention.

9.08 Droits d'une personne salariée qui a quitté

La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur conserve un droit de grief sur les sommes qui peuvent lui être dues par l'application de la présente convention collective.

9.09 Arbitre

Lorsque le grief est référé à l'arbitrage, les représentants des parties s'entendent pour nommer une personne qui fait fonction d'arbitre et apte à agir dans les plus brefs délais. Si les représentants des parties ne peuvent se mettre d'accord sur le choix de cette personne, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du travail de nommer un arbitre.

9.10 Frais d'arbitrage

Les frais entraînés par l'arbitrage sont payés comme suit :

- a) l'Employeur libère de son travail, sans perte de salaire, la personne salariée plaignante ainsi qu'un représentant du Syndicat;
- b) de plus, l'Employeur libère de son travail, sans perte de salaire, toute personne salariée requise par l'Employeur pour témoigner lors d'arbitrage;
- c) chaque partie paie les frais et salaires de toutes les personnes, autres que celles mentionnées aux sous-paragraphes a) et b), convoquées par elle pour comparaître à l'arbitrage;
- d) les frais et honoraires de l'arbitre sont payés par les parties, chacune **pour** la moitié.

9.11 Règlement sans arbitrage

Tout règlement d'un grief consigné par écrit et signé, intervenu en tout état de cause entre l'Employeur et le Syndicat, lie l'Employeur et le Syndicat et les personnes salariées régies par cette convention collective. Le règlement de la réclamation du grief est arbitral.

L'Employeur avise par écrit la personne salariée de tout règlement monétaire en sa faveur, en indiquant la période de paie, avec copie au Syndicat.

9.12 Délais pour rendre une décision

L'arbitre doit rendre sa décision dans les 60 jours qui suivent la date de la dernière audition ou de la date de la soumission des notes par les parties. Toutefois, l'arbitre peut demander une extension pouvant aller jusqu'à 60 jours.

9.13 Juridiction de l'arbitre

- a) L'arbitre exerce sa juridiction dans le cadre des dispositions de la convention collective. Il ne peut, par sa décision, soustraire, ajouter aux clauses de la convention collective ou les modifier, ni rendre une décision incompatible avec les termes de celle-ci.
- b) Malgré ce qui précède, en rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective, et pour les griefs ou mécontentements au sujet des conditions de travail, tous les principes de justice et d'équité.

- c) En matière disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour annuler ou modifier toute décision de l'Employeur. Il doit tenir compte de toutes les circonstances de l'affaire, de la fréquence et de la gravité de l'infraction reprochée.
- d) Un congédiement de nature administrative est traité de la façon prévue pour une mesure disciplinaire susmentionnée.

9.14 Sténographe officiel

Si une partie exige les services d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés. Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles est transmise par le sténographe à la partie qui le demande et ce, aux frais de cette partie, mais ce coût ne doit pas dépasser un tiers ($\frac{1}{3}$) du coût total.

9.15 Exécution de la décision

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire dans les **14** jours de sa communication aux parties, par l'arbitre.

9.16 Procédure d'arbitrage allégée

Cette procédure s'adresse aux griefs dont le point en litige est simple et bien établi et pour lesquels l'instruction de la preuve est de courte durée.

- i) D'un commun accord, les parties peuvent soumettre un ou des griefs à l'arbitrage selon la procédure allégée.
- ii) Les parties, lorsqu'elles choisissent cette formule, n'utilisent pas de ressources extérieures pour plaider ces griefs.
- iii) Les délais applicables à la procédure allégée sont les mêmes que ceux décrits à l'article 9.04 c).

Lorsque cette procédure est utilisée par les parties, les services de la firme *Service d'arbitrage accéléré Inc.* sont utilisés.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Mesures disciplinaires : avertissement, suspension, congédiement

Les parties conviennent que l'avertissement écrit, la suspension ou le congédiement sont les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur, en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, et de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise. Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon aussi uniforme, impartiale et équitable que possible.

10.02 Avertissement préalable

À moins que la nature d'une offense ne soit telle qu'elle exige une suspension ou un congédiement immédiat, la procédure est d'abord d'avertir la personne salariée au moins deux (2) fois par écrit avant de procéder à une suspension ou à un congédiement.

10.03 Consultation du dossier

Toute personne salariée peut, durant les heures normales de bureau, sur rendez-vous avec l'Employeur, consulter son dossier personnel. La même procédure s'applique au Syndicat.

10.04 Convocation d'une personne salariée

Si l'Employeur désire rencontrer une personne salariée pour des raisons disciplinaires, il doit avertir au préalable par écrit la personne salariée et le Syndicat, dans les mêmes délais, des faits et motifs de cette convocation, dans les 15 jours ouvrables de la connaissance de l'infraction par l'Employeur. Cette personne salariée doit être accompagnée d'un représentant syndical.

Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'expression "jours ouvrables" exclut les samedis, dimanches et jours fériés.

10.05 Rencontre avant suspension, congédiement ou renvoi

Avant d'imposer une suspension, un congédiement ou un renvoi pour motif administratif à une personne salariée, l'Employeur doit convoquer la personne salariée concernée en vue de lui donner des précisions à ce sujet. La personne salariée doit alors être accompagnée d'un représentant du Syndicat qui a été averti au préalable par l'Employeur. Advenant le cas où l'Employeur ne puisse joindre ladite personne salariée, il en fait part au Syndicat.

Durant cette rencontre, la personne salariée ou le représentant du Syndicat peut porter éventuellement à la connaissance de l'Employeur toute circonstance ou élément nouveau à ce sujet.

10.06 Retrait du dossier d'une mesure disciplinaire

Toute réprimande écrite doit être retirée du dossier d'une personne salariée après l'expiration de six (6) mois de la date de la réprimande.

Toute mesure disciplinaire de suspension doit être retirée du dossier d'une personne salariée après l'expiration de 12 mois de la date de la mesure disciplinaire.

10.07 Convocation sans perte de salaire

Si la convocation prévue aux articles 10.04 et 10.05 est pour une heure comprise durant son affectation, cette personne salariée ne subit aucune perte de salaire en raison de ladite convocation.

Si la personne salariée est convoquée en dehors de son affectation, elle est rémunérée de la façon ci-après :

- a) si la convocation est immédiatement avant ou après son affectation, pour le temps requis à taux simple;
- b) si la convocation exige de la personne salariée de revenir de son domicile, elle est rémunérée pour le temps requis avec un minimum de quatre (4) heures à taux simple.

Si la personne salariée est convoquée lors d'un congé hebdomadaire, elle est rémunérée pour le temps requis avec un minimum de quatre (4) heures à taux double.

10.08 Priorité à l'arbitrage

Les parties conviennent d'accorder priorité au cas de congédiement dans la préparation du rôle d'arbitrage.

10.09 Droits d'ancienneté

Les droits d'ancienneté d'une personne salariée objet d'une mesure de suspension ne sont aucunement affectés et, pendant la période de suspension, la personne salariée peut exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir toute promotion ou toute affectation à la suite d'un affichage. Elle ne peut cependant occuper son nouveau poste avant l'expiration de sa suspension.

10.10 Effet de réintégration

S'il a été établi, par suite d'une décision arbitrale, qu'une personne salariée a été congédiée ou suspendue injustement, cette dernière est réintégrée dans ses fonctions et la perte de salaire subie est payée à partir de la date du congédiement ou de la suspension. Aussi, elle a alors droit à tous les droits et autres avantages prévus à la convention collective, ainsi qu'aux intérêts.

10.11 Mesure retardée si elle excède 10 jours

Lorsqu'une personne salariée est suspendue pour une période de plus de 10 jours de travail et qu'elle conteste cette mesure disciplinaire, selon les dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage, toute portion de ladite suspension qui excède 10 jours de travail est retardée jusqu'après la décision finale de l'arbitre concernant ladite mesure disciplinaire, à condition que le grief soit soumis avant que la personne salariée ait purgé sa 11^e journée de suspension.

10.12 Date de la suspension

Dans le cas d'une suspension, la personne salariée peut suggérer à l'Employeur la ou les dates de cette suspension. À défaut d'entente, la ou les dates déterminées par l'Employeur s'appliquent.

10.13 Démission

Toute personne salariée qui démissionne aura cinq (5) jours ouvrables, à partir de la remise de son avis de démission, pour le retirer.

10.14 Avis écrit

L'Employeur avise la personne salariée, en français ou en anglais, selon le choix de la personne salariée, de toute mesure disciplinaire inscrite à son dossier personnel. Copie de cet avis de mesure disciplinaire est transmise simultanément au Syndicat. Cet avis contient les faits reprochés ainsi que les motifs de la mesure disciplinaire. Toute personne salariée faisant l'objet de mesure disciplinaire peut soumettre son cas, conformément aux dispositions de la procédure de griefs.

10.15 Une (1) seule mesure

Une (1) seule mesure disciplinaire est imposée pour une même offense.

10.16 Accident

Aucune mesure disciplinaire n'est imposée à une personne salariée en raison d'un accident survenu alors qu'elle était au contrôle d'un véhicule de l'Employeur, à moins qu'une enquête ne révèle que la personne salariée n'ait commis une faute.

Pour les fins des présentes, la faute d'une personne salariée doit impliquer de sa part, soit témérité, soit négligence indue, soit l'omission ou la commission intentionnelle d'un acte qu'elle était de son devoir de poser ou d'omettre eu égard à la nature de ses fonctions.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

11.01 Définitions

Aux fins de cette convention collective, il y a deux (2) modes d'ancienneté :

- a) l'ancienneté d'emploi signifie la durée totale du service continu accumulé par une personne salariée, et la date de cette ancienneté est la date du dernier embauchage au service de l'Employeur;
- b) l'ancienneté de classe d'emploi signifie la durée totale du service continu accumulé par une personne salariée, pour l'Employeur, dans la classe d'emploi de chef de cour.

Aux fins des listes d'ancienneté, toute personne salariée possède une ancienneté d'emploi d'opérateur de locomotive et les personnes salariées qualifiées comme chef de cour possèdent une ancienneté de classe d'emploi de chef de cour.

L'ancienneté de classe d'emploi pour une personne salariée compte à partir du moment où elle commence à travailler dans la classe d'emploi de chef de cour suite à un affichage, conformément à l'article 12.

11.02 Deux (2) listes d'ancienneté

L'Employeur dresse deux (2) listes d'ancienneté :

- 1. une liste comportant les noms, prénoms et l'ancienneté d'emploi de chaque personne salariée;

2. une liste comportant les noms, prénoms et l'ancienneté de classe d'emploi des personnes salariées qualifiées comme chef de cour.

Les listes sont indiquées aux annexes A et A-1.

11.03 Cas d'égalité d

En cas d'égalité d'ancienneté de deux (2) ou plusieurs personnes salariées, actuellement à l'emploi de l'Employeur, leur rang respectif d'ancienneté est déterminé une fois pour toutes en prenant l'ordre apparaissant sur les listes d'ancienneté dressées sous la convention collective antérieure.

Pour la liste d'ancienneté d'emploi dressée dans l'avenir, advenant un cas d'égalité entre deux (2) ou plusieurs personnes salariées, leur rang respectif d'ancienneté sera déterminé une fois pour toutes par un tirage au sort en présence d'un représentant de l'Employeur, d'un représentant du Syndicat et des personnes salariées concernées, s'ils désirent y assister.

Pour la liste d'ancienneté de classe d'emploi, advenant un cas d'égalité, on déterminera le rang d'ancienneté selon l'ancienneté d'emploi.

11.04 Révision des listes d'ancienneté

L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par année, les listes d'ancienneté révisées. De plus, en cours d'année, l'Employeur avise immédiatement, par écrit, le Syndicat de toute modification aux listes d'ancienneté.

11.05 Affichage des listes d'ancienneté

L'Employeur affiche, bien en évidence dans le local (section 42) des personnes salariées, les listes d'ancienneté de façon à ce qu'en tout temps une personne salariée puisse les consulter. Les listes révisées sont affichées une (1) fois par année.

11.06 Erreur sur les listes d'ancienneté

Durant les 60 jours qui suivent l'affichage, toute personne salariée peut demander, par écrit, la correction de sa date et, à défaut d'entente, son cas peut être soumis selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention collective. Au terme de la période de 60 jours, l'Employeur communique au Syndicat la liste corrigée s'il y a lieu.

11.07 Promotion ou transfert hors de l'unité de négociation dans une autre unité de négociation

À une (1) seule occasion, une personne salariée qui obtient un poste dans une autre unité de négociation relevant de l'Employeur reste cependant sur les listes d'ancienneté pour une période de six (6) mois. Pendant cette période l'ancienneté ne s'accumule pas, elle n'est que maintenue. Durant cette période, elle peut revenir dans l'unité de négociation ou être retournée par l'Employeur dans l'unité de négociation avec les mêmes droits d'ancienneté qu'elle avait sur les listes d'ancienneté au moment où elle a quitté l'unité de négociation.

La personne salariée qui obtient un poste dans une autre unité de négociation relevant de l'Employeur peut compter la durée totale de son emploi au service de l'Employeur pour les fins suivantes : vacances, congés en cas de maladie, régime de retraite et autres de même nature.

11.08 Personne salariée provenant d'une autre unité de négociation

Une personne salariée qui arrive d'une autre unité de négociation relevant de l'Employeur ne transfère pas son ancienneté et recommence à accumuler une toute nouvelle ancienneté pour les fins de la présente convention collective. Cependant, elle peut compter la durée totale de son emploi au service de l'Employeur pour les fins suivantes : vacances, congés en cas de maladie, régime de retraite et autres de même nature.

11.09 Période de probation

Une personne salariée en probation acquiert le droit d'ancienneté d'emploi après une période de 120 tours de service dans la classe d'emploi d'opérateur de locomotive régie par cette convention collective.

Lorsque les 120 tours de service sont complétés, la personne salariée en probation devient alors personne salariée auxiliaire et est considérée comme ayant un service continu avec l'Employeur à compter de sa date d'embauchage, c'est-à-dire du premier (1^{er}) jour de travail.

11.10 Droits de la personne salariée en probation

Durant la période de probation, une personne salariée a droit à tous les avantages de la convention collective, sauf dispositions expresses à l'effet contraire.

Il est entendu que l'Employeur ne peut, pendant la période de probation, mettre à pied, licencier ou congédier une personne salariée dans le but uniquement d'empêcher cette dernière d'acquérir le droit d'ancienneté d'emploi et de lui faire perdre ainsi ses droits d'ancienneté.

De plus, l'Employeur ne peut, pendant la période de probation, mettre à pied, licencier ou congédier une personne salariée sans juste cause, considérant toutefois que ladite personne salariée est en période d'évaluation et d'essai en matière d'emploi.

Si l'Employeur décide de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée en probation, il donne au Syndicat les motifs et les faits à l'appui de sa décision.

11.11 Perte du droit d'ancienneté d'emploi

L'ancienneté d'une personne salariée se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes :

1. le départ volontaire de son emploi chez l'Employeur;
2. le congédiement pour cause juste et suffisante;
3. une mise à pied pour une période continue de plus de deux (2) ans;
4. à moins de raisons valables après avoir été mis à pied, le refus ou la négligence de se rapporter au travail dans les 10 jours ouvrables suivant la réception d'un avis écrit de l'Employeur, sous pli recommandé, la rappelant au travail. Copie de cet avis est remise au Syndicat;
5. si elle obtient un poste dans une fonction de direction (cadre) non régie par aucune convention collective.

11.12 Perte de l'ancienneté de chef de cour

Une personne salariée perd son ancienneté de classe d'emploi comme chef de cour pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes :

1. la personne salariée qui ne désire plus être disponible à accepter du travail de chef de cour et abandonne ses droits volontairement par écrit;
2. l'Employeur enlève ce droit d'ancienneté de classe d'emploi pour cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

Suite à une telle perte d'ancienneté, la personne salariée peut toujours recommencer à accumuler une nouvelle ancienneté en suivant la procédure prévue à l'article 12.

11.13 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté d'emploi et l'ancienneté de classe d'emploi continuent de s'accumuler en tout temps, sauf dispositions expresses à l'effet contraire.

11.14 Cumul de plusieurs anciennetés

Toute personne salariée qui obtient un droit à une affectation dans la classe d'emploi de chef de cour ne perd aucun autre droit d'affectation qu'elle détient déjà comme opérateur de locomotive. Il y a cumul simultané d'ancienneté d'emploi et d'ancienneté de classe d'emploi.

ARTICLE 12 - UTILISATION DES MODES D'ANCIENNETÉ

12.01 Principe général

Sujet à ce qui suit, dans tous les cas de déplacement ou mouvement de main-d'oeuvre tels que : promotion, affectation, permutation, mutation, choix des périodes individuelles de vacances, choix de congés, entraînement, formation, les parties conviennent, comme principe général, d'accorder la préférence à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté d'emploi ou de classe d'emploi, selon le cas, à moins que la personne salariée ne soit pas capable de remplir les exigences normales de la classe d'emploi concernée.

12.02 Affichage d'un poste vacant dans une autre unité de négociation

Lorsqu'une fonction ou poste vacant dans une autre unité de négociation relevant de l'Employeur, et que l'Employeur n'a pu combler ce poste ou fonction à même les effectifs de ladite unité de négociation, l'Employeur convient de faire parvenir copie de l'affichage au Syndicat et d'offrir ledit poste ou fonction au moyen d'un affichage, pendant sept (7) jours.

L'Employeur convient de maintenir la pratique passée et de considérer la personne salariée qui lui a fait part par écrit de son intention d'être considérée pour ce poste. Aucun grief ne peut être soumis si une telle candidature n'est retenue.

12.03 Entraînement

Aucune personne salariée ne peut travailler dans une classe d'emploi sans avoir complétée une période d'entraînement et d'instruction théorique et pratique. Durant la période d'entraînement et d'instruction théorique et pratique, la personne salariée ne peut

travailler seule, c'est-à-dire sans être sous la surveillance constante d'une personne salariée qualifiée. La personne salariée doit travailler en surplus de l'équipe de train ou du chef de cour.

La période d'entraînement et d'instruction théorique et pratique ainsi que la période d'essai sont déterminées ci-dessous.

<u>Classe d'emploi</u>	<u>Période d'entraînement</u>	<u>Période d'essai</u>
Chef de cour	30 tours consécutifs	10 tours
Opérateur de locomotive	80 tours consécutifs	40 tours

Pour une personne salariée provenant d'une entreprise de chemin de fer et ayant une expérience pertinente, suite à une évaluation elle voit sa période d'entraînement et d'instruction théorique et pratique prévue ci-dessus réduite à un minimum de 20 tours consécutifs à la fonction d'opérateur de locomotive.

12.04 Qualification

L'Employeur peut, en tout temps durant la période d'essai prévue à l'article 12.03, mais seulement après la période d'entraînement et d'instruction théorique et pratique, déclarer qu'une personne salariée est capable de remplir les exigences normales d'une classe d'emploi donnée. Il fait alors part de sa décision, par écrit, à la personne salariée, avec copie au Syndicat.

Cependant, l'Employeur ne peut, exception faite des personnes salariées en probation ou pour raison de sécurité, décider qu'au terme de la période d'essai prévue à l'article 12.03 qu'une personne salariée n'est pas capable de remplir les exigences normales de la classe d'emploi concernée. La personne salariée est alors informée, par écrit, de cette décision et des motifs qui la soutiennent. Copie est transmise au Syndicat. La personne salariée peut contester cette décision par grief et l'Employeur a alors le fardeau de prouver que la personne salariée n'est pas capable de remplir les exigences normales de la classe d'emploi concernée.

Toute personne salariée qui détient de l'ancienneté de classe d'emploi au moment de la signature des présentes est reconnue comme personne qualifiée dans cette classe d'emploi.

12.05 Affichage de postes

Lorsqu'il s'avère nécessaire d'ajouter des personnes salariées sur une liste d'ancienneté de classe d'emploi, l'Employeur doit procéder à l'affichage de ces postes durant une période de cinq (5) jours.

L'affichage comporte une date de début de la formation, la durée et le nombre de personnes salariées à former.

12.06 Choix des candidats

Les candidats aux postes prévus à 12.05 sont choisis en commençant par les candidats possédant le plus d'ancienneté d'emploi. Cependant, à partir du 1^{er} janvier 2002, une personne salariée qui démissionne comme chef de cour voit son nom reporté au bas de la liste des candidats lors d'affichage futur dans cette classe d'emploi.

Ce choix des candidats se fait parmi les personnes salariées qui en ont fait la demande **par écrit**, dont copie est transmise simultanément au Syndicat.

Pour pouvoir être entraînée dans la classe d'emploi de chef de cour, une personne salariée doit posséder au moins trois (3) années d'expérience pertinente comme opérateur de locomotive chez l'Employeur.

Une personne salariée devenue incapable d'exercer son travail pour raison d'incapacité physique permanente et, suite à la recommandation de son médecin traitant, verra son nom immédiatement ajouté à la liste des classes d'emploi pour lesquelles elle est reconnue médicalement apte à accomplir ledit travail. On lui donne alors la formation nécessaire à sa classification.

12.07 Absence durant affichage

L'Employeur convient d'annoncer à l'avance son intention d'entraîner des personnes salariées dans la classe d'emploi de chef de cour. Toute personne salariée peut, dès lors, se porter candidate même si l'Employeur n'a pas encore affiché selon l'article 12.05. Le Syndicat peut inscrire une personne salariée absente lors de tels affichages.

Un candidat ayant choisi ses périodes de vacances peut déplacer ces périodes si elles tombent durant la période d'entraînement.

La personne salariée, qui par défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit de cette personne à une promotion ou permutation ultérieure.

12.08 Candidats n'ayant pas besoin d'entraînement

Une personne salariée qui a déjà travaillé dans la classe d'emploi de chef de cour et qui avait renoncé à ses droits d'ancienneté dans cette classe d'emploi peut, suite à l'affichage prévu à 12.05, se déclarer disponible à travailler dans cette classe d'emploi. Après réévaluation, elle est alors reconnue qualifiée dans la classe d'emploi de chef de cour, mais son ancienneté de classe d'emploi recommence à zéro (0) et cette ancienneté ne

peut cependant être supérieure à celle de tout candidat jouissant alors de la priorité prévue à 12.06.

12.09 Droit de renoncer

Un chef de cour peut toujours renoncer à être affecté dans la classe d'emploi qu'il détient. Cette personne salariée perd alors son ancienneté de classe d'emploi, tel que prévu à l'article 11.12.

Cependant, le droit de renoncer à la classe d'emploi de chef de cour ne peut être effectif tant qu'un remplaçant n'a pas été nommé et formé. Il est entendu que l'Employeur doit afficher ledit poste dans les cinq (5) jours qui suivent, en vertu de l'article 12.05, à moins que l'Employeur décide de ne pas afficher. Si l'Employeur ne fait pas un tel affichage, alors le chef de cour est réputé avoir renoncé, après cinq (5) jours d'un avis écrit à cet effet à l'Employeur.

12.10 Affectation non comblée

Advenant le cas d'une affectation non comblée lors de la distribution d'affectation, la personne salariée détenant le moins d'ancienneté de classe d'emploi devra combler l'affectation de chef de cour, alors qu'une affectation d'opérateur de locomotive est comblée par la personne salariée détenant le moins d'ancienneté d'emploi.

12.11 Programme d'entraînement et d'instruction théorique et pratique

Le programme d'entraînement et d'instruction théorique et pratique est soumis au comité de relations ouvrières; le comité conjointement développe les éléments d'un tel programme. Ce programme est révisé au besoin par le comité de relations ouvrières.

12.12 Formateur

1. L'équipe de train qui participe, à la demande de l'Employeur, à la formation d'une personne salariée stagiaire touche pour chacune des personnes qui la compose une prime de formation de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour chaque membre de l'équipe de train, en sus de son salaire normal, pour un minimum de huit (8) heures par jour.

Tout en accomplissant ses tâches habituelles, l'équipe de train agit à titre de superviseur itinérant expliquant à la personne salariée stagiaire les tâches et responsabilités qui lui incombent dans des conditions réelles de travail.

À la fin de chaque affectation, l'équipe de train doit remplir et présenter un imprimé fourni par l'Employeur en indiquant les points étudiés.

Pour un chef de cour stagiaire, un chef de cour désigné formateur reçoit la prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure, en sus de son salaire normal, pour un minimum de huit (8) heures par jour. Lorsque deux (2) chefs de cour sont présents lors de la formation d'un chef de cour stagiaire, les deux (2) chefs de cour reçoivent la prime.

Le mécanicien de rotonde qui participe, à la demande de l'Employeur, à la formation d'une personne salariée stagiaire reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure, en sus de son salaire normal, pour un minimum de huit (8) heures par jour.

2. Les personnes salariées en formation sont rémunérées, pendant la période de formation, selon le poste pour lequel elles sont en formation.
3. Les formateurs ne perdent aucun droit ou privilège prévu à la convention collective.

ARTICLE 13 - AFFECTATION

13.01 Périodes de listes

Dans l'octroi d'affectations de tout travail régulier, les personnes salariées doivent choisir par ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive ou par ancienneté de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour pour lesquelles une affectation est disponible. Une fois le choix fait, la personne salariée ne peut y renoncer.

Les périodes de listes débutent comme suit :

- le deuxième (2^e) lundi de juin;
- le deuxième (2^e) lundi de septembre;
- le deuxième (2^e) lundi de décembre;
- le deuxième (2^e) lundi de mars.

13.02 Affectation inchangée

Une fois une affectation affichée, elle ne peut être abolie, ni changée, ni réaffichée, sous réserve de l'article 22.02 et des affectations "disponibilité" de l'annexe F identifiées d'un double astérisque.

L'affichage de l'affectation est composé comme suit :

1. la classe d'emploi;
2. l'identification des jours de travail et des congés hebdomadaires;
3. l'heure du début et de la fin de l'affectation;
4. le lieu du début de l'affectation à la section 42;
5. la date du début et de la fin de l'affichage ainsi que l'heure limite.

13.04 Procédure de choix des affectations

- a) Les affectations doivent être affichées dans la troisième (3^e) semaine qui précède la prise d'effet de la liste de façon à ce qu'il y ait une période de deux (2) semaines entre la fin de l'affichage et la date de la prise d'effet de la liste.
- b) Dans la semaine qui suit l'affichage, l'Employeur communique avec la personne salariée, selon l'ordre d'ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive et d'ancienneté de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour, et celle-ci doit exprimer son choix.

La séquence de distribution est la suivante :

1. chef de cour;
2. opérateur de locomotive.

L'Employeur procède tant que la plus haute classe d'emploi n'a pas été comblée.

S'il est prévu qu'une personne salariée ne pourra être rejointe durant la période de choix, celle-ci fera à l'avance une liste de choix et en remettra copie à l'Employeur et au Syndicat. De plus, le Syndicat peut au nom d'une personne salariée absente, inscrire son choix aux listes.

- c) L'Employeur donne l'information pertinente quant à la composition des équipes, le statut d'affectation et les classes d'emploi non pourvues.
- d) La priorité de choix est accordée à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive et d'ancienneté de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour pour laquelle une affectation est disponible. Une fois le choix fait, la personne salariée ne peut y renoncer.

- e) On procède tant que toutes les affectations n'ont pas été attribuées.
- f) Une personne salariée ne peut détenir qu'une (1) seule affectation régulière au cours d'une période de listes.
- g) Un représentant du Syndicat est libéré sans perte de salaire pour la durée du processus du choix des affectations et ce pour chaque période de listes.
- h) Une personne salariée ayant renoncé à exercer un choix en fonction de sa plus haute classe d'emploi disponible, soit sur une affectation régulière ou sur une affectation temporaire, prend une affectation "disponibilité" identifiée d'un double astérisque ou plus.

La personne salariée réserve choisit ses congés hebdomadaires consécutifs selon son ancienneté d'emploi et selon le choix disponible du lundi au dimanche.

Malgré les dispositions de l'article 13.04 f), les affectations régulières, lorsque temporairement vacantes, sont choisies par ancienneté d'emploi lorsqu'il s'agit de combler des affectations d'opérateur de locomotive ou par ancienneté de classe d'emploi lorsqu'il s'agit d'affectations de chef de cour. Dans l'application du présent paragraphe, l'Employeur peut affecter en priorité sur sa plage horaire, sans affecter ses jours de congé et sans qu'elle ait postulé, une personne salariée détenant une affectation "disponibilité", à toute affectation temporaire de cinq (5) jours ou plus qu'une personne salariée détenant plus d'ancienneté d'emploi ou de classe d'emploi, selon le cas, n'a pas réclamée en vertu du présent article.

- i) Une fois les affectations pourvues d'un titulaire, l'Employeur en affiche les résultats.
- j) Lors des périodes de listes, les personnes salariées détenant la sécurité d'emploi en vertu de l'article 22 doivent choisir une affectation régulière apparaissant à l'annexe F. Les affectations régulières et les affectations temporaires non comblées sont offertes ensuite aux personnes salariées auxiliaires par ordre d'ancienneté.

13.05 Affectations régulières

Lors de l'affichage des choix aux listes, prévus à l'article 13.01, l'Employeur affiche les affectations régulières comme suit :

1. 12 équipes de train ayant une affectation régulière, dont neuf (9) ayant samedi et dimanche de congés hebdomadaires et trois (3) dont les jours de congé hebdomadaire sont consécutifs et fixes (lundi au dimanche).

2. Six (6) chefs de cour ayant une affectation régulière, dont trois (3) ayant samedi et dimanche de congé hebdomadaire et trois (3) dont les jours de congé hebdomadaire sont consécutifs et fixes (lundi au dimanche).
3. Trois (3) mécaniciens de rotonde ayant une affectation régulière, dont deux (2) ayant samedi et dimanche de congé hebdomadaire et un (1) dont les jours de congé hebdomadaire sont consécutifs et fixes (lundi au dimanche).
4. Deux (2) équipes de train #13 et #14 ayant une affectation régulière, #13 ayant jeudi et vendredi de congé hebdomadaire et #14 dont les jours de congé hebdomadaire sont consécutifs et fixes (lundi au vendredi).
5. Neuf (9) personnes salariées ayant une affectation régulière "disponibilité", les affectations #1 et #2 ayant samedi et dimanche de congé hebdomadaire et sept (7) dont les jours de congé hebdomadaire sont consécutifs et fixes (lundi au dimanche). Les affectations #9 et #8 s'éliminent par attrition, avec la perte du droit d'ancienneté d'emploi de deux (2) personnes salariées.
6. Lesdites affectations régulières sont celles identifiées à l'annexe F.

13.06 Confection des affectations

Avant l'affichage des affectations pour le choix aux listes, une copie est remise au Syndicat pour vérification.

S'il y a erreur dans les affectations prévues pour le choix aux listes, les corrections sont apportées avant ladite procédure de choix aux listes.

13.07 Préparation d'une locomotive

Un opérateur de locomotive tenu de préparer une locomotive avant le début de son affectation est rémunéré pour 30 minutes à taux supplémentaire, et ce, au lieu de la période de 10 minutes prévue à l'article 14.07 a).

13.08 Nouvelles affectations. affectations temporaires

a) Connues

Dans le cas de vacances permanentes ou temporaires ou de la création d'une nouvelle affectation régulière, d'une durée prévue de cinq (5) jours ou plus (incluant tout jour férié), comprenant l'octroi de congés annuels, l'octroi de congés compensatoires, une absence pour maladie ou une absence pour accident du travail de cinq (5) jours ou plus (incluant tout jour férié), connues avant la procédure de choix aux listes prévue à l'article 13.04 :

- 1) celles-ci sont affichées lors du choix aux listes;
- 2) avant le début du choix aux listes, l'Employeur remet au Syndicat la liste des personnes salariées en maladie ou en accident du travail avec la date probable de retour au travail telle que définie par le médecin traitant de la personne salariée;
- 3) une personne salariée ne peut postuler pour une affectation temporaire pour une période qu'elle a déjà refusée ou sur sa propre affectation d'équipe de train.

b) Inconnues

Dans le cas de vacances permanentes ou temporaires ou de la création d'une nouvelle affectation régulière ou d'une modification d'une affectation régulière, d'une durée prévue de cinq (**5**) jours ou plus (incluant tout jour férié), comprenant l'octroi de congés annuels, l'octroi de congés compensatoires, une absence pour maladie ou une absence pour accident du travail de cinq (**5**) jours ou plus (incluant tout jour férié), inconnues avant la procédure de choix aux listes prévue à l'article 13.04 :

- 1) lesdites affectations sont affichées pendant une période de trois (3) jours, se terminant à midi le troisième (3^e) jour, les samedis, dimanches et jours fériés exceptés. Lorsque le temps ne le permet pas, l'affectation est offerte par téléphone;
- 2) l'affichage comprend, en plus des mentions prévues à l'article 13.03, la date de la prise d'effet de l'affectation temporaire et la durée si elle est connue;
- 3) les personnes salariées qui désirent obtenir de telles affectations doivent soumettre leur candidature à l'Employeur durant la période d'affichage;
- 4) ladite affectation est octroyée au candidat ayant le plus d'ancienneté d'emploi s'il s'agit d'une affectation d'opérateur de locomotive ou d'ancienneté de classe d'emploi s'il s'agit d'une affectation de chef de cour. Cependant, une personne salariée ne peut postuler pour une affectation temporaire dans une classe d'emploi inférieure à son affectation régulière. **Dans** l'application du présent paragraphe, l'Employeur peut affecter en priorité sur sa plage horaire, sans affecter ses jours de congé et sans qu'elle ait postulé, une personne salariée détenant une affectation "disponibilité", à toute affectation temporaire de cinq (**5**) jours ou plus qu'une personne salariée détenant plus d'ancienneté d'emploi ou de classe d'emploi, selon le cas, n'a pas réclamée en vertu du présent article;

- 5) ladite affectation doit prendre effet dans la semaine suivant l'affichage, soit le premier (1^{er}) jour de la vacance, mais jamais durant la période d'affichage;
- 6) on procède de la même manière pour les affectations laissées vacantes par la suite de l'application de l'article 13.08 b);
- 7) si aucun candidat n'a posé sa candidature, l'Employeur procède selon l'article 14.12;
- 8) si l'affectation d'une personne salariée chevauche l'affectation octroyée en vertu de l'article 13.08 b) ou va à l'encontre de l'article 14.10, l'Employeur affecte cette personne salariée à une affectation "disponibilité" dans la dernière journée précédant sa nouvelle affectation;
- 9) une personne salariée ne peut postuler pour une affectation temporaire pour une période qu'elle a déjà refusée ou sur sa propre affectation d'équipe de train.

13.09 Droits des personnes salariées absentes

Pour une personne salariée absente durant toute la procédure d'affichage prévue à l'article 13.08, lors de son retour au travail, elle peut soit reprendre son affectation choisie par elle ou le Syndicat en son nom ou se porter candidate et se voir octroyer une affectation temporaire si elle a plus d'ancienneté d'emploi pour une affectation d'opérateur de locomotive ou d'ancienneté de classe d'emploi pour une affectation de chef de cour que la personne à qui l'affectation a été octroyée. Durant son absence, une personne salariée ne peut être tenue de faire son choix d'acceptation ou de refus de l'affectation temporaire.

13.10 Droits des personnes salariées dont l'affectation temporaire se termine

Une affectation régulière temporaire prend fin lors du retour du titulaire de ladite affectation régulière ou à la fin de la période de listes.

13.11 Signaleur ou pilote

Toute affectation "signaleur" ou "pilote" ne peut être accessible **qu'à** une personne salariée détenant la classe d'emploi d'opérateur de locomotive.

13.12 Déneigement

Toute affectation "déneigement" ne peut être accessible qu'à une personne salariée détenant la classe d'emploi d'opérateur de locomotive.

Malgré ce qui précède, lors d'une affectation "déneigement", une (1) journée de vacances annuelles additionnelle est accordée selon l'ancienneté d'emploi d'opérateur de locomotive, à tour de rôle.

13.13 Changement d'affectation

Les personnes salariées qualifiées chef de cour peuvent être appelées à changer d'affectation sur leur plage horaire tel que prévu à l'article 23.06.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de 40 heures réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives chacune entrecoupées des périodes prévues aux articles 14.04, 14.05 et 14.06 au cours de chaque période de sept (7) jours.

La période de sept (7) jours commence le lundi et se termine le dimanche.

Un jour normal de travail est une période de 24 heures qui débute à 24 h la veille et se termine à 23 h 59 le jour même.

Une affectation fait partie de la journée normale où elle commence même si elle chevauche deux (2) jours. Ainsi, une affectation qui commence un lundi à 23 h 29 fait partie du lundi.

C'est l'heure du début de l'affectation qui détermine la journée où elle a été faite.

14.02 Début de toute affectation

L'heure du début de toute affectation se situe entre 6 h et 8 h 30 pour les affectations en A.M., entre 14 h et 16 h 30 pour les affectations en P.M. et entre 22 h et 23 h 30 pour les affectations de nuit.

14.03 Deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire

L'Employeur accorde deux (2) jours de congé hebdomadaire consécutifs fixes au cours de chaque période de sept (7) jours prévus à l'article 14.01.

Ces deux (2) jours sont déterminés lors de l'affichage des choix aux listes.

Une personne salariée ne détenant aucune garantie d'emploi en vertu de l'article 22 peut choisir de ne pas se prévaloir des dispositions prévues ci-haut lors du choix aux listes.

14.04 Repos

La personne salariée bénéficie, pour chaque affectation, d'une (1) période de 20 minutes de repos qui doit débiter entre la fin de la première heure et demi (1 h 30) et la fin de la troisième (3^e) heure après le début de l'affectation et ce sans perte de salaire.

14.05 Repas

La personne salariée bénéficie, pour chaque affectation, d'une période de repas de 30 minutes qui doit débiter après quatre (4) heures et avant cinq (5) heures 30 minutes depuis le début de l'affectation et ce sans perte de salaire.

Un chef de cour, sans relève de l'unité d'accréditation, pour sa période de repas, est rémunéré au taux double (200 %) pour la durée dudit repas prévu ci-haut.

14.06 Période de nettoyage

L'Employeur alloue à la personne salariée, membre d'une équipe de train ou mécanicien de rotonde, à chaque jour travaillé par celle-ci, une période de nettoyage de 30 minutes et ce sans perte de salaire.

14.07 Heure d'arrivée au travail

a) Pour une équipe de train

La journée de travail d'une équipe de train débute à l'heure à laquelle l'affectation de l'équipe est prévue. Cependant, les personnes salariées affectées aux équipes de train doivent arriver 10 minutes avant l'heure fixée pour fins d'inspection. Cette période additionnelle de 10 minutes est rémunérée selon l'article 15.02.

- b) Pour le chef de cour et l'opérateur de locomotive affecté comme mécanicien de rotonde

La journée de travail pour le chef de cour et l'opérateur de locomotive affecté comme mécanicien de rotonde débute à l'heure à laquelle leur affectation est prévue.

14.08 Minimum d'heures

Une personne salariée qui se présente au travail, conformément à son affectation et que celle-ci est annulée, est payée huit (8) heures au taux applicable.

14.09 Affectation d'une personne salariée

1. En disponibilité

Une personne salariée détenant une affectation "disponibilité" se voit octroyer une affectation sur sa plage horaire en fonction de sa plus haute classe d'emploi, selon la procédure suivante :

- a) d'une affectation "disponibilité" vers une affectation de chef de cour ou opérateur de locomotive ayant la même heure de début que l'affectation à combler;
- b) d'une affectation "disponibilité" vers une affectation de chef de cour ou opérateur de locomotive débutant le plus près du début de l'affectation à combler;
- c) en cas de conflit, dans le cas où deux (2) personnes salariées ayant une affectation "disponibilité" à la même heure de début, pour combler une seule affectation : la personne salariée ayant le plus d'ancienneté d'emploi d'opérateur de locomotive ou le plus d'ancienneté de classe d'emploi de chef de cour comble ladite affectation les journées impaires et la personne salariée ayant le moins d'ancienneté comble ladite affectation les journées paires;
- d) en cas de conflit, dans le cas où plus de deux (2) personnes salariées ayant une affectation "disponibilité" à la même heure de début, pour combler une seule affectation : l'Employeur offrira ladite affectation à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté d'emploi d'opérateur de locomotive ou le plus d'ancienneté de classe d'emploi de chef de cour, jusqu'à ce que les dispositions du paragraphe c) ci-haut s'applique;

- e) la personne salariée déplacée reçoit la différence entre les heures de début d'affectation selon l'article 15, à moins d'être avisée à l'avance de tout changement de début d'affectation pour toute vacance de moins de cinq (5) jours.

2. Réserve

Une personne salariée réserve se voit octroyer une affectation selon la procédure suivante :

1. l'affectation est octroyée en priorité à la personne salariée réserve qui a le plus d'ancienneté d'emploi pour une affectation d'opérateur de locomotive ou qui a le plus d'ancienneté de classe d'emploi pour une affectation de chef de cour;
2. une personne salariée réserve ne peut refuser une affectation, sauf disposition contraire,

14.10 Période de repos à la fin d'une affectation

Toute personne salariée peut inscrire à la fin d'une affectation, une période de repos d'au moins six (6) heures et d'au plus 12 heures. L'application du temps de repos, déterminée par la personne salariée, débute après les heures de temps supplémentaire effectuées au delà de l'affectation, s'il y a lieu. La personne salariée est responsable de son horaire régulier malgré qu'elle accepte du temps supplémentaire.

Lors de la distribution des affectations à taux régulier du lendemain prévue à l'article 14.12, l'Employeur tient compte d'une période de repos minimum de six (6) heures.

L'Employeur peut demander à une personne salariée qu'elle indique au besoin, dès qu'elle reçoit l'affectation, si elle désire inscrire une période de repos d'au moins six (6) heures et d'au plus 12 heures à la fin de la dite affectation.

Une personne salariée régulièrement affectée, ou ayant reçue son affectation de la veille, qui inscrit une période de repos la rendant ainsi non disponible pour le début de sa prochaine affectation, perd de ce fait, ladite affectation.

Malgré ce qui précède, toute autre personne salariée n'étant pas régulièrement affectée, ne peut être considérée comme non disponible aux fins de l'article 22, durant une telle période de repos.

14.11 Pas plus de 17 heures de travail dans 24 heures

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, aucune personne salariée ne peut travailler pendant plus de 17 heures dans une période de 24 heures, y incluant le temps supplémentaire.

14.12 Distribution des affectations la veille

Pour les affectations distribuées la veille, l'Employeur peut utiliser en priorité, sur sa plage horaire et dans une affectation pour laquelle elle est classifiée, une personne salariée ayant une affectation "disponibilité" pour combler :

- i) toute vacance de moins de cinq (5) jours, incluant aussi tout travail couvert par le certificat d'accréditation, tel que affectation de déneigement, de pilote, de signaleur, de mécanicien de rotonde, de deuxième mécanicien de rotonde, etc.;
- ii) tout travail de navette, de lavage ou de vérification de camion;
- iii) toute affectation extra.

Par la suite, les affectations sont octroyées par l'Employeur aux personnes salariées réserves selon leur plus haute classe d'emploi et en application de la période de repos prévue à l'article 14.10.

Les heures de distribution des affectations sont comme suit :

- a) entre 15 h et 18 h pour les affectations du lendemain;
- b) le vendredi entre 15 h et 18 h pour les affectations du samedi, dimanche et lundi;
- c) si une personne salariée est appelée par téléavertisseur à l'intérieur des heures prévues au présent article, et pour du travail en temps supplémentaire, elle a 10 minutes pour rappeler l'Employeur;
- d) tous les retours d'appel sont faits à frais virés, s'il y a lieu.

14.13 Procédure urgente d'appel

Pour une affectation octroyée en dehors des heures de distribution prévues à l'article 14.12, l'Employeur peut utiliser en priorité, sur sa plage horaire et dans une affectation pour laquelle elle est classifiée, une personne salariée ayant une affectation "disponibilité" pour combler :

- i) toute affectation comblée selon la procédure urgente d'appel, incluant aussi tout travail couvert par le certificat d'accréditation, tel que affectation de déneigement, de pilote, de signaleur, de mécanicien de rotonde, de deuxième mécanicien de rotonde, etc.;
- ii) tout travail de navette, de lavage ou de vérification de camion;
- iii) toute affectation extra.

Par la suite, l'Employeur procède de la façon suivante :

1. l'Employeur appelle les personnes salariées réserves à temps régulier, par ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive et par ancienneté de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour, pour qui l'acceptation d'une affectation ne crée pas de chevauchement au sens de l'article 15.09;
2. l'Employeur procède, par la suite, à l'appel des personnes salariées, par ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive et par ancienneté de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour (1^{er} tour de roulette générale) pour qui l'acceptation d'une affectation ne crée pas de chevauchement au sens de l'article 15.09;
3. l'Employeur procède, par la suite, à un deuxième (2^e) tour de roulette générale, en appelant, en la manière prévue au paragraphe 2., les mêmes personnes salariées pour qui l'acceptation d'une affectation ne crée pas de chevauchement au sens de l'article 15.09;
4. l'Employeur procède, par la suite, à l'appel des personnes salariées, en la manière prévue au paragraphe 2., pour qui l'acceptation d'une affectation crée un chevauchement au sens de l'article 15.09;
5. l'Employeur procède, par la suite, à l'appel des personnes salariées ayant déjà détenu la classe d'emploi pour l'affectation à combler, selon la liste de temps supplémentaire;
6. l'Employeur peut, par la suite, utiliser un opérateur de locomotive affecté comme mécanicien de rotonde à la même plage horaire que l'affectation à combler pour effectuer un tour de service d'opérateur de locomotive, auquel cas l'article 16.07 s'applique;
7. la personne salariée doit se présenter au travail le plus rapidement possible, n'excédant pas 60 minutes ou 75 minutes l'hiver;

si l'appel est pour une équipe de train, alors le délai d'appel doit être d'au moins deux (2) heures avant le début de l'affectation et celle-ci sera rémunérée au taux applicable, selon l'article 15;

8. cet appel peut se faire à n'importe quelle heure;
 9. cet appel est pour un minimum de huit (8) heures de travail, au taux applicable;
 10. une personne salariée jouissant de la garantie prévue à l'article 22 n'est jamais tenue d'accepter une telle affectation et ne peut être pénalisée au niveau de la garantie de travail;
 11. si une personne salariée ne peut être rejointe immédiatement ou ne peut se présenter au travail dans le délai prévu à l'article 14.13.7, alors l'Employeur appelle la personne salariée suivante;
 12. si une personne salariée est appelée par téléavertisseur, elle a 10 minutes pour rappeler l'Employeur;
- de plus, l'Employeur peut composer le numéro de téléavertisseur de plus d'une personne salariée. Si plus d'une personne salariée retourne l'appel à l'intérieur de 10 minutes, l'affectation est accordée selon la procédure prévue ci-haut;
13. l'Employeur fournit, pour les besoins du service et à ses frais, à chaque personne qui en fait la demande, un téléavertisseur numérique.

1 Fermission d'absence

Toute personne salariée qui désire un congé sans solde pour une raison légitime, doit demander au préalable l'autorisation de prendre congé. Une personne salariée ne peut prendre un congé sans solde sans autorisation **ou** demande de congé. Cependant, une demande de congé ne doit pas être arbitrairement refusée à une personne salariée qui a une raison légitime.

Une demande de congé de moins de un (1) mois doit être faite par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance.

Une demande de congé de un (1) mois et plus doit être faite par écrit au moins un (1) mois à l'avance.

Il est également convenu que tout congé est renouvelable selon la même procédure.

Une personne salariée dont le congé est autorisé est considérée comme non disponible pour les fins de l'article 22.

Une personne salariée ne jouissant pas de la garantie prévue à l'article 22 ne fait que perdre toute affectation éventuelle pour la ou les journées dont elle a obtenu une autorisation de congé **sans** solde. Pour les autres journées, elle est cédulée selon

l'ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive et de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour.

14.15 Préavis d'absence

Une personne salariée qui n'est pas en mesure de se présenter au travail pour cause, ou qui désire demander une autorisation de prendre congé, doit en aviser l'Employeur dans les meilleurs délais possibles.

14.16 Préavis de disponibilité

Une personne salariée qui s'est absentée doit, à la fin de sa période d'absence autorisée ou, s'il y a lieu, lorsqu'elle devient disponible à travailler, en aviser l'Employeur avant les heures de distribution prévues à l'article **14.12**, et ce, à moins qu'elle ne l'ait fait lors du préavis d'absence ou lorsqu'elle a obtenu son autorisation de prendre congé.

Il est entendu qu'une personne salariée peut, dès le début de son absence, dire à l'Employeur sa date et son heure de retour, quitte à rétablir cette date et heure dans le délai prévu à l'article 14.15.

14.17 Réduction de la garantie de travail

Une personne salariée à qui on a garanti du travail en vertu de l'article **22** et qui s'inscrit non disponible en vertu de l'article **14.14**, voit sa garantie de travail réduite de huit (8) heures pour chaque jour où elle n'a pas **été** disponible.

14.18 Affichage quotidien des listes de distribution d'affectations

L'affichage quotidien de toutes les affectations est remis simultanément au Syndicat.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Temps supplémentaire

Tout travail exécuté en plus ou en dehors d'une affectation ou de la semaine normale de travail, ou de l'affectation constitue du temps supplémentaire.

L'Employeur convient de limiter tout temps supplémentaire dans la mesure du possible.

Aussi, toute directive de manoeuvre reçue avant la fin d'une affectation doit, si elle est exigée, être complétée au-delà de l'affectation sans pour autant être sujette à la procédure de distribution du temps supplémentaire.

15.02 Rémunération du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) au taux de salaire horaire et demi (150 %) de la personne salariée, pour toutes les heures de travail effectuées, sauf pour du travail effectué un jour férié ou lors d'un congé hebdomadaire, auquel cas l'article 15.02 b) ou c) s'applique;
- b) au ~~taux~~ de salaire horaire double (200 %) de la personne salariée, pour toutes les heures de travail effectuées lors d'un jour férié, en plus du paiement du jour férié;
- c) au taux de salaire horaire double (200 %) de la personne salariée, pour toutes les heures de travail effectuées lors de ses congés hebdomadaires.

15.03 Distribution du temps supplémentaire

- a) Le temps supplémentaire est distribué à la personne salariée classifiée qui s'est portée volontaire dans une classe d'emploi et ayant le moins de temps supplémentaire enregistré à son crédit, toutes classes d'emploi confondues. En cas d'égalité, le temps supplémentaire est distribué parmi ce groupe de personnes salariées volontaires et classifiées, mais par ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive et par ancienneté de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour (tour de roulette générale).
- b) Nonobstant le paragraphe qui précède, le temps supplémentaire mentionné à l'article 15.02 b) pour les heures de travail effectuées lors d'un jour férié est distribué selon la procédure prévue à l'article 17.08.
- c) Lorsqu'un litige naît au sujet d'une réclamation de temps supplémentaire, les parties conviennent d'en saisir le comité de relations ouvrières.
- d) L'Employeur comptabilise toutes les périodes de temps supplémentaire de huit (8) heures (tour de service) effectuées ou manquées à cause de non réponse lors d'un appel ou refusées. On ne comptabilise pas les périodes perdues à cause d'accident du travail, de congé de maternité, de congés annuels (incluant tout jour férié), de congés compensatoires (incluant tout jour férié), de congés de maladie ou à cause d'activités syndicales.

Les heures effectuées à la fin d'une affectation et pour moins de huit (8) heures ne sont pas comptabilisées.

On ne comptabilise pas également un tour de service refusé lorsque la personne salariée se prévaut de l'article 14.10.

- e) **Au 1^{er}** janvier de chaque année, toutes les listes de temps supplémentaire sont ramenées à zéro (0). En cas d'égalité, l'ancienneté de classe d'emploi prévaut pour les chefs de cour.
- f) Lorsqu'une personne salariée se porte volontaire, en cours d'année, pour effectuer du temps supplémentaire, elle assume automatiquement le nombre de tours de service de temps supplémentaire qui équivaut à la personne salariée dont le nombre de tours est le plus élevé.

La personne salariée en congé sans solde est considérée comme volontaire pour les fins du cumul du temps supplémentaire.

15.04 Manque de volontaires

Après avoir épuisé les listes prévues à l'article 15.03, s'il manque de volontaires, l'Employeur peut désigner la personne salariée qualifiée qui a le moins d'ancienneté d'emploi pour effectuer le travail supplémentaire, à moins que cette dernière se prévale de l'article 14.10.

15.05 Temps supplémentaire après une affectation

Une personne salariée tenue de travailler au-delà de son affectation reçoit un minimum de 15 minutes pour tout travail ne s'étendant pas au-delà de 15 minutes.

Une personne salariée qui doit travailler plus de 15 minutes au-delà de son affectation reçoit un minimum d'une (1) heure de temps supplémentaire.

De plus, une telle personne salariée est compensée par tranche de 30 minutes pour le temps supplémentaire travaillé au-delà d'une (1) heure.

15.06 Repos et repas lors du temps supplémentaire

- a) Une personne salariée qui travaille au-delà de son affectation, en temps supplémentaire, peut prendre une (1) période de repos de 20 minutes, avec rémunération, si le travail supplémentaire dure plus de deux (2) heures.
- b) Une personne salariée qui accepte de travailler un deuxième (2^e) tour de service à moins de quatre (4) heures d'intervalle du précédent **ou** après avoir reçu un appel d'urgence en vertu de 14.13, a droit à une indemnité de repas au montant de quatorze dollars (14,00 \$) pour la durée de la convention collective.

15.07 Priorité du temps régulier

Rien dans cette convention collective n'oblige l'Employeur à offrir à une personne salariée du temps supplémentaire alors que cette affectation peut être offerte à temps régulier.

15.08 Congé compensatoire

Une personne salariée a droit de recevoir, à son choix, en paiement du temps supplémentaire accompli, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de salaire applicable. La personne salariée qui décide de se prévaloir de la présente disposition avise l'Employeur à cet effet.

Chaque personne salariée peut suggérer à l'Employeur la ou les dates d'utilisation du temps compensatoire. L'Employeur peut offrir une (1) ou des journées à la personne salariée pour l'utilisation du temps compensatoire. On privilégie la prise du temps compensatoire lors des périodes d'accalmie.

Chaque personne salariée peut accumuler du congé compensatoire jusqu'à un maximum de 160 heures durant une année.

Chaque personne salariée a jusqu'au 31 mai de l'année suivante pour utiliser le temps compensatoire accumulé durant l'année précédente.

Le temps compensatoire accumulé peut être remboursé, en totalité ou en partie, sur demande écrite de la personne salariée. Le temps compensatoire remboursé n'est pas comptabilisé aux fins du maximum d'heures cumulables.

15.09 Chevauchement

Un chevauchement de cinq (5) minutes ou moins entre la fin d'une affectation et le début d'une autre ne rend pas la personne salariée non disponible pour cette dernière affectation.

L'opérateur de locomotive qui doit faire les travaux d'inspection durant la période de 10 minutes prévue à l'article 14.07 a) alors qu'il serait en chevauchement avec le début de sa prochaine affectation, est néanmoins considéré disponible pour cette dernière affectation.

Une personne salariée ne peut exiger de l'Employeur un tour de service en temps supplémentaire si ce tour chevauche son affectation. Cependant, pour un chevauchement d'une (1) heure ou moins, l'Employeur peut offrir un tel tour de service à cette personne salariée en suivant l'ordre prévu à l'article 15.03.

ARTICLE 16 - COMPOSITION DES ÉQUIPES DE TRAVAIL

16.01 Équipe de train

Une équipe de train doit comprendre deux (2) opérateurs de locomotive.

16.02 Absence sur une équipe de train

Une équipe de train sur laquelle il manque une personne salariée devant la composer, selon l'article 16.01, à cause de maladie, d'accident du travail, d'une urgence ou d'une autre cause l'obligeant à s'absenter, ne peut continuer à travailler sans que cette personne salariée ne soit remplacée.

Une équipe de train ne peut débiter le travail sans qu'elle ne soit complète selon l'article 16.01.

16.03 Équipe de train en opération

Lorsqu'une (1) ou plusieurs équipes de train sont en opération, au moins un (1) chef de cour doit être au travail.

Lorsque quatre (4) équipes de train ou plus sont en opération, un deuxième (2^e) chef de cour est requis.

16.04 Mécanicien de rotonde

L'affectation de mécanicien de rotonde est comblée par un opérateur de locomotive.

16.05 Livraison de locomotive

Un opérateur de locomotive, affecté comme mécanicien de rotonde, peut déplacer une locomotive en dehors du secteur de l'atelier pour en faire la livraison à une équipe de train ou pour aller la quérir sans qu'il soit nécessaire d'y affecter une équipe complète de train.

16.06 Fonctions principales du mécanicien de rotonde

Un opérateur de locomotive détenant l'affectation de mécanicien de rotonde a comme tâches, entre autres, de déplacer les locomotives, de les inspecter, de nettoyer la cabine intérieure et les vitres, de faire des tests sur rail, de remplir les réservoirs à carburant, de remplir les réservoirs à sable, de vérifier l'eau et l'huile, d'en faire le remplissage s'il y a

lieu et de remplir les contenants d'eau potable. De plus, lors de l'opération de ravitaillement des locomotives en carburant à la section 42, le mécanicien de rotonde doit être présent en tout temps et doit effectuer les tâches suivantes :

- déverrouiller le cadenas du réservoir de carburant de la locomotive pour permettre au livreur d'effectuer le ravitaillement;
- noter les quantités de carburant livrées pour chaque locomotive.

Le mécanicien de rotonde remplace au besoin, pour un maximum de deux (2) heures, un opérateur de locomotive absent ou en attendant un remplaçant. Lors de tels remplacements, le mécanicien de rotonde reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure par tranche d'une (1) heure.

16.07 Mécanicien de rotonde déplacé

Lorsqu'une affectation d'opérateur de locomotive ne peut être comblée selon la procédure prévue à l'article 15, l'Employeur peut alors déplacer la personne salariée affectée comme mécanicien de rotonde à ladite affectation d'opérateur de locomotive. En plus du salaire de son affectation, la personne salariée reçoit le temps ainsi fait comme mécanicien de rotonde à taux double (200%) et quatre (4) heures à taux et demi (150%) pour le déplacement.

ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS

17.01 Liste des jours fériés

- a) Aux fins de la présente convention collective, les jours suivants sont reconnus comme des jours fériés :
- Le Jour de l'An
 - Le lendemain du Jour de l'An
 - Le Vendredi Saint
 - Le Lundi de Pâques
 - La Fête de Dollard/Jour de Victoria
 - La Fête de la St-Jean-Baptiste
 - La Fête du Canada
 - La Fête du Travail
 - Le Jour de l'Action de Grâce
 - L'Armistice
 - Le Jour de Noël
 - Le lendemain de Noël
 - Un congé facultatif **aux** conditions décrites à l'article 17.02

17.02 Congé facultatif

Une personne salariée ayant complété 30 tours de service a droit à un (1) jour de congé facultatif, payé à son salaire régulier, à chaque année civile. Ce congé peut être accordé moyennant un préavis de 24 heures au directeur des opérations en autant que ce jour ne nuise pas à l'efficacité du service.

La personne salariée qui n'a pas utilisé son congé facultatif au 31 mars de l'année suivante se voit payer une (1) journée au taux de salaire en vigueur le 31 décembre de l'année précédente.

17.03 Personne salariée non admissible au paiement d'un jour férié

a) Une personne salariée, pour avoir droit au paiement d'un jour férié, sous réserve des articles 17.06 et 17.07, doit :

1. avoir complété 30 tours de service (durant sa période de probation); et
2. avoir complété au moins 10 tours de service rémunéré, incluant les congés compensatoires, ou de disponibilité pour le service au cours des 30 jours précédant le jour férié.

b) On entend par "service rémunéré" à l'article 17.03 :

1. tout le temps de travail exécuté et payé au taux régulier;
2. tout le temps payé à la personne salariée en vacances, en jours fériés, en congé compensatoire, en congé de maladie, de décès, de naissance, de mariage, de maternité ou pour s'occuper d'affaires publiques, en accident du travail **ou** maladie professionnelle;
3. tout le temps d'absence pour activités syndicales sauf celui prévu à l'article **8.08**.

"Disponibilité pour le service" à l'article 17.03 signifie qu'une personne salariée qui n'est pas mise à pied est considérée disponible pour le service. Toutefois, une personne salariée n'est pas considérée disponible pour le service lorsqu'elle est absente avec ou sans autorisation pendant plus de 50 jours sans être en attente de travail.

17.04 Allocation de paie pour un jour férié

Une personne salariée qui ne travaille pas un jour férié doit être payée l'équivalent de huit (8) heures de travail au **taux** régulier de la classe d'emploi la plus élevée qu'elle détient.

17.05 Jour férié coïncidant avec un jour normalement chômé

- a) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, pour les personnes salariées qui sont en congé hebdomadaire ce jour-là, le jour férié est reporté au jour choisi par l'Employeur pour l'ensemble de ces personnes salariées au port de Montréal.
- b) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, pour les personnes salariées qui sont régulièrement au travail ce jour-là, le jour férié n'est pas reporté.

Pour le jour férié du lundi de Pâques, le congé est devancé au dimanche pour les personnes salariées qui y sont régulièrement affectées.

Cependant, lorsque ces personnes salariées travaillent le ou les jours reportés pour les autres personnes salariées, elles seront rémunérées à taux régulier, sauf si c'est leur jour de congé hebdomadaire.

- c) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour régulièrement chômé par une personne salariée du lundi au vendredi, ce jour férié est ajouté à la banque de vacances de cette personne salariée.

17.06 Jour férié coïncidant avec une période de maladie sans solde

Tout jour férié coïncidant avec une période de maladie sans solde d'une personne salariée est payé, en autant que ce jour férié survienne durant les 50 premiers jours de son absence en maladie sans solde.

17.07 Jour férié coïncidant avec une période de maladie payée ou une absence pour accident du travail

Tout jour férié coïncidant avec une période de maladie payée ou une absence pour accident du travail d'une personne salariée est ajouté à ses vacances annuelles.

17.08 Temps supplémentaire un jour férié

Toute affectation est contremandée un jour férié. Les personnes salariées intéressées à travailler un tel jour férié indiquent à l'Employeur leur disponibilité lors du choix aux listes. Le choix des plages horaires, A.M., P.M. ou nuit, peut également être précisé par la personne salariée.

L'Employeur appelle alors toute personne salariée durant les heures d'appel de la veille et selon la procédure qui y est prévue, sauf qu'en tout temps on prend la procédure prévue à l'article 14.12 a) et b), à l'exception du congé férié du lundi de Pâques, alors les appels se font le samedi, entre 11 h et 12 h.

Cependant, l'Employeur cédule le travail disponible, là *où* du travail est requis, en commençant par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour ou le plus d'ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive. Si le nombre de personnes salariées acceptant de travailler un jour férié est insuffisant, l'Employeur applique l'article 15.04.

ARTICLE 18 - VACANCES ANNUELLES

18.01 Acquisition de vacances annuelles

Toute personne salariée, incluant celle en maladie ou en accident du travail, mais excluant celle qui reçoit des bénéfices du programme d'invalidité à long terme ou qui est en congé de maladie sans solde pour plus de 50 jours, et qui rencontre les exigences suivantes, reçoit un congé de vacances dont la durée est déterminée comme suit :

- a) une personne salariée qui a moins d'une (1) année d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente a droit à un congé de vacances, au cours de l'année courante d'une journée et quart (1%) pour chaque mois de service durant l'année précédente, avec un maximum de 15 jours payés à raison de 6 % de son salaire gagné (temps supplémentaire et primes y compris) durant l'année en cours. Toute personne salariée nouvellement embauchée, le ou avant le 10^e jour du mois, se voit créditer un (1) mois de service;
- b) une personne salariée qui a complété une (1) année d'ancienneté le ou avant le 31 décembre de l'année précédente a droit à un congé de vacances, au cours de l'année courante, de trois (3) semaines, soit 15 jours payés à raison de 6 % de son salaire gagné (temps supplémentaire et primes y compris) durant l'année en cours;
- c) une personne salariée qui a complété six (6) années d'ancienneté le ou avant le 31 décembre de l'année précédente a droit à un congé de vacances, au cours de l'année courante, de quatre (4) semaines, soit 20 jours payés à raison de 8 % de son salaire gagné (temps supplémentaire et primes y compris) durant l'année en cours;
- d) une personne salariée qui a complété 16 années d'ancienneté le ou avant le 31 décembre de l'année précédente a droit à un congé de vacances, au cours de l'année courante, de cinq (5) semaines, soit 25 jours payés à raison de 10 % de son salaire gagné (temps supplémentaire et primes y compris) durant l'année en cours;
- e) une personne salariée qui a complété 26 années d'ancienneté le ou avant le 31 décembre de l'année précédente a droit à un congé de vacances, au cours de

l'année courante, de six (6) semaines, soit 30 jours payés à raison de 12 % de son salaire gagné (temps supplémentaire et primes y compris) durant l'année en cours;

- f) pour les fins du présent article, l'expression "salaire gagné" comprend toute rémunération payée à une personne salariée par l'Employeur en vertu des présentes, ainsi que toute prestation payée à une personne salariée pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- g) une personne salariée qui reçoit des bénéfices du programme d'invalidité à long terme ou qui est en congé de maladie sans solde pour plus de 50 jours, ou qui est en absence sans solde pour plus de cinq (5) jours (de paie) consécutifs, ou en absence non autorisée, voit ses vacances de l'année suivante diminuées au prorata de son absence.

18.02 Vacances prises au plus tard le 31 mars de l'année suivante

Le congé de vacances annuelles auquel une personne salariée peut avoir droit dans une année de calendrier doit normalement être pris durant cette même année, mais peut être reporté en tout ou en partie au plus tard le 31 mars de l'année suivante, après entente avec l'Employeur.

18.03 Minimum de personnes salariées en vacances

Les vacances de l'année courante sont distribuées sur quatre (4) périodes, soit :

- i) du deuxième (2^e) lundi de mars au dimanche précédant le deuxième (2^e) lundi de juin;
- ii) du deuxième (2^e) lundi de juin au dimanche précédant le deuxième (2^e) lundi de septembre;
- iii) du deuxième (2^e) lundi de septembre au dimanche précédant le deuxième (2^e) lundi de décembre;
- iv) du deuxième (2^e) lundi de décembre au dimanche précédant le deuxième (2^e) lundi de mars de l'année suivante.

Un minimum de 25 % des personnes salariées peuvent être en vacances en même temps pour chaque période et dans chacune des classes d'emploi, soit :

- chef de cour, qui comprend les noms des personnes salariées détenant une affectation régulière de chef de cour, ainsi que les noms des personnes salariées détenant la classe d'emploi de chef de cour;
- opérateur de locomotive.

18.04 Choix des vacances par catégorie d'ancienneté

Le choix des vacances se fait selon l'ancienneté d'emploi pour les opérateurs de locomotive et selon l'ancienneté de classe d'emploi pour les chefs de cour, aux conditions prévues au présent article. La priorité est accordée à la personne salariée la plus ancienne parmi celles détenant de l'ancienneté dans un des groupes prévus à l'article 18.03.

18.05 Quatre (4) périodes de choix de vacances

- i) Pour la période s'étendant du deuxième (2^e) lundi de décembre au dimanche précédant le deuxième (2^e) lundi de mars, le choix se fait du deuxième (2^e) lundi de novembre au troisième (3^e) vendredi de novembre, en commençant par la personne salariée détenant le plus d'ancienneté d'emploi ou de classe d'emploi, selon le cas. L'Employeur affiche alors le calendrier de ces choix.
- ii) Pour la période s'étendant du deuxième (2^e) lundi de mars au dimanche précédant le deuxième (2^e) lundi de juin, le choix se fait du deuxième (2^e) lundi de février au troisième (3^e) vendredi de février, en commençant par la personne salariée détenant le plus d'ancienneté d'emploi ou de classe d'emploi, selon le cas. L'Employeur affiche alors le calendrier de ces choix.
- iii) Pour la période s'étendant du deuxième (2^e) lundi de juin au dimanche précédant le deuxième (2^e) lundi de septembre, le choix se fait du deuxième (2^e) lundi d'avril au troisième (3^e) vendredi d'avril, en commençant par la personne salariée détenant le plus d'ancienneté d'emploi ou de classe d'emploi, selon le cas. L'Employeur affiche alors le calendrier de ces choix.
- iv) Pour la période s'étendant du deuxième (2^e) lundi de septembre au dimanche précédant le deuxième (2^e) lundi de décembre, le choix se fait du deuxième (2^e) lundi d'août au troisième (3^e) vendredi d'août, en commençant par la personne salariée détenant le plus d'ancienneté d'emploi ou de classe d'emploi, selon le cas. L'Employeur affiche alors le calendrier de ces choix.

Si une personne salariée n'a pas alors choisi ou placé toutes les périodes de vacances auxquelles elle a droit ou n'a pas eu d'entente avec l'Employeur en vue de les reporter entre le 1^{er} janvier et le 31 mars conformément à l'article 18.02, l'Employeur décide alors et affiche les dates de vacances de cette personne salariée.

Si une personne salariée refuse ou omet de faire son choix alors qu'on le lui demande, cette personne salariée perd la préférence due à son ancienneté.

18.06 Paie de vacances

La rémunération des vacances est faite avant le départ d'une personne salariée pour ses vacances. Le montant de cette rémunération correspond à la somme des montants

réguliers devant être versés à chaque jour de paie tombant durant la période de vacances prise. Cependant, une personne salariée peut demander de continuer à être payée chaque semaine durant sa période de vacances. Un tel choix est fait lors des choix des vacances.

18.07 Fin de l'emploi

Toute personne salariée qui prend sa retraite a droit, en plus des semaines de congé de vacances prévues à l'article 18.01, basées sur le service de l'année précédente, aux semaines de congé de vacances prévues à l'article 18.01, comme si son emploi s'était terminé au 31 décembre de l'année de sa retraite.

Toute personne salariée qui est congédiée, qui démissionne, abandonne son emploi ou décède a droit à une indemnité pour vacances annuelles calculée en proportion de la période écoulée depuis le début de l'année de calendrier et selon le nombre de semaines de vacances auxquelles elle a droit. Les vacances annuelles accumulées l'année précédente sont payables en plus si elles n'ont pas été prises.

18.08 Modification du choix des périodes de vacances

Une personne salariée ne peut modifier les dates de ses périodes de vacances qu'après entente entre l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée concernée. En aucun temps la période de vacances d'une personne salariée ne peut être déplacée, à moins qu'elle n'y consente par écrit.

18.09 En maladie ou accidentée avant ses vacances

La personne salariée victime d'un accident subit ou d'une maladie contractée, et non rétablie au début de la période fixée pour ses vacances, peut, si elle le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

18.10 Hospitalisation durant ses vacances

La personne salariée victime d'un accident subit ou d'une maladie contractée et qui, de ce fait, doit être hospitalisée durant ses vacances peut ajourner ses vacances à une date ultérieure d'autant de jours que dure l'hospitalisation, après entente avec l'Employeur, et après avoir fourni une preuve satisfaisante.

18.11 Un jour à la fois

Une personne salariée, en tout temps durant l'année, peut demander à l'Employeur de prendre des vacances pour un (1) jour à la fois, à condition que cela ne nuise pas aux exigences du service et que cette journée de vacances ne soit pas déjà cédulée.

ARTICLE 19 - CONGÉS SPÉCIAUX

19.01 Décès dans la famille immédiate

Dans le cas de la mort d'un proche parent, (conjoint de fait ou de droit, père, mère, enfant, frère, soeur) d'une personne salariée ayant des droits d'ancienneté, cette personne salariée peut s'absenter de son travail pour cinq (5) jours de travail pouvant être consécutifs ou non mais devant être pris au maximum un (1) mois après le décès, sans perte de salaire, à compter du jour du décès **ou** le jour qui suit immédiatement le jour du décès.

La personne salariée peut également, pour des raisons valables, ajouter aux congés énumérés ci-haut un congé compensatoire, un congé non payé ou un congé annuel.

Dans le cas de la mort du beau-frère, de la belle-soeur, de grands-parents ou de beaux-parents d'une personne salariée ayant des droits d'ancienneté, cette personne salariée peut s'absenter de son travail pour trois (3) jours de travail pouvant être consécutifs ou non mais devant être pris au maximum un (1) mois après le décès, sans perte de salaire, à compter du jour du décès ou du jour qui suit immédiatement le jour du décès.

Pour une personne salariée ayant des droits d'ancienneté dans le cas de la mort de tout parent demeurant en permanence à son foyer ou avec qui cette personne salariée demeure, elle a droit à un congé payé de décès de trois (3) jours de travail pouvant être consécutifs ou non mais devant être pris au maximum un (1) mois après le décès. Pour une personne salariée auxiliaire, sont considérés "jour de travail" les jours où elle aurait été appelée au travail.

Pour les paragraphes 3 et 4 ci-haut, la personne salariée peut également, pour des raisons valables, ajouter aux congés énumérés un congé compensatoire, un congé non payé ou un congé annuel, et ce jusqu'à concurrence du double du congé prévu.

Dans le cas du décès d'un parent mentionné ci-haut, la personne salariée bénéficie d'un jour additionnel, sans perte de salaire, si les funérailles ont lieu à plus de 300 kilomètres de son lieu de travail.

19.02 Mariage

La personne salariée, après un (1) an d'ancienneté, bénéficie d'un congé payé d'une durée **de cinq (5) jours** à l'occasion de son mariage.

19.03 Naissance et adoption

La personne salariée a droit à cinq (5) jours de congé payé à l'occasion de la naissance **ou** de l'adoption d'un enfant.

19.04 Obligation judiciaire

Toute personne salariée requise de servir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une affaire n'impliquant pas l'Employeur, et dans une cause où elle n'est pas partie, ne subit, de ce fait, aucune perte de salaire pour le temps requis. La personne salariée doit remettre à l'Employeur toute rémunération qu'elle a reçue pour ce service, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses. En aucun cas le remboursement ne doit excéder le salaire régulier de la personne salariée.

La personne salariée requise de comparaître dans une cause impliquant l'Employeur, où elle est l'une des parties en raison d'actions posées ou d'omissions dans l'exercice de ses fonctions, ou requise par l'Employeur de témoigner, ne subit, de ce fait, aucune perte de salaire et ses frais de déplacement sont remboursés par l'Employeur. Si le jour où elle doit témoigner tombe un jour de congé hebdomadaire ou de vacances annuelles, elle est rémunérée selon les dispositions de l'article 15.

L'Employeur s'engage à assumer la défense à ses frais, d'une personne salariée poursuivie devant les tribunaux à la suite d'actes légitimes qu'elle a posés dans l'exercice normal de sa fonction et selon les procédures et règlements applicables.

19.05 Décès lors d'une période de vacances

Si un décès d'un parent mentionné à l'article 19.01 survient durant une période de vacances cédulée, les jours prévus à l'article 19.01 s'appliquent, à la condition que la personne salariée soumette une attestation de présence aux funérailles. Les jours de vacances ainsi transformés sont reportés à une date ultérieure choisie après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 20 – DROITS PARENTAUX

20.01 Congé parental

La personne salariée a droit à un congé parental non payé conformément aux dispositions du Code canadien du travail, partie III, section VII ou du Régime québécois d'assurance parental sous réserve des conditions suivantes :

- a) présentation d'une demande par écrit au moins quatre **(4)** semaines avant le jour mentionné comme premier (1^{er}) jour du congé;
- b) présentation d'une lettre du médecin traitant ou de l'agence d'adoption, précisant la date prévue de l'arrivée de l'enfant.

- a) La personne salariée enceinte, ayant acquis six (6) mois d'ancienneté, a droit à un maximum de 18 semaines de congé rémunérées, congé qui peut commencer à la date choisie par la personne salariée.

Si son travail comporte des dangers pour elle ou son enfant à naître, à l'appui d'un certificat médical, l'Employeur affecte cette personne à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est en mesure d'accomplir.

S'il n'est pas possible d'affecter la personne salariée à de telles tâches, elle bénéficie d'un congé d'une durée maximale de 15 semaines rémunérées à 93% de son salaire régulier hebdomadaire en plus de celui prévu ci-haut.

- b) La personne salariée enceinte, ayant acquis six (6) mois d'ancienneté, qui accepte de reprendre le travail pendant une durée d'au moins six (6) mois et qui peut prouver à l'Employeur qu'elle a fait une demande, et qu'elle reçoit des prestations de maternité selon les dispositions du Régime québécois d'assurance parental, reçoit une indemnité liée au congé de maternité :

- i) pour les deux (2) premières semaines, une indemnité égale à 93 % de son salaire régulier hebdomadaire;
 - ii) pour une période additionnelle maximale de 16 semaines, une indemnité égale à la différence entre les prestations de maternité que la personne salariée reçoit et 93 % de son salaire régulier. Le total des prestations de maternité, de l'indemnité et de toute autre rémunération ne peut excéder 93 % de son salaire régulier hebdomadaire;
 - iii) lorsqu'une personne salariée devient admissible à une augmentation annuelle au cours de son congé de maternité, les indemnités prévues à la clause 20.02 b) i) ou ii) ci-dessus sont ajustées en conséquence.
- c) i) Toute personne salariée visée à la clause 20.02 a) et b) signe une entente avec l'Employeur dans laquelle elle accepte :
- a) de retourner au travail et de demeurer à l'emploi de l'Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail et en déduisant toute période pour laquelle elle bénéficie d'un congé payé;
 - b) de retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que l'Employeur consente à ce que cette date soit modifiée ou à moins que la personne salariée bénéficie d'un autre congé prévu à la présente convention collective.

- ii) La personne salariée qui ne retourne pas au travail conformément à l'entente énoncée à la clause 20.02 c) i) est tenue de rembourser à l'Employeur toute indemnité reçue en raison d'un congé de maternité.
- d) L'Employeur peut, lorsqu'un congé de maternité est demandé, exiger de la personne salariée un certificat attestant son état de grossesse.
- e) La personne salariée enceinte dont le congé de maternité n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i) d'utiliser ses crédits de congé annuel et de congé compensatoire jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date. Aux fins de la présente clause, le terme maladie comprend toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Lors du retour au travail de la personne salariée, les dispositions de l'article 13 s'appliquent.
- g) Au cours du congé de maternité, l'ancienneté continue de s'accumuler et l'on tient compte de ce congé pour le calcul des congés annuels subséquents.
- h) La personne salariée qui prend un congé en vertu de la présente clause doit être avisée par écrit de toutes **les** possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui sont offertes pendant un tel congé et qui correspondent à ses qualifications.
- i) Pendant toute la période de congé accordée en vertu de la présente clause, la personne salariée continue de bénéficier des régimes mis en place par l'Employeur (retraite, maladie, invalidité et assurances). L'Employeur continue de cotiser à ces régimes à condition que la personne salariée verse, le cas échéant, les cotisations **qui** lui correspondent habituellement.
- j) La personne salariée enceinte peut prolonger son congé de maternité ci-haut prévu, sans solde, pour une durée maximum de 52 semaines.
- k) La personne salariée a droit de reporter ses congés annuels s'ils se situent à l'intérieur du congé de maternité.

Les congés annuels ainsi reportés sont repris lors du retour au travail dans les périodes disponibles ou, s'il n'y a pas de période disponible, avant de reprendre le travail.
- l) **La** personne salariée doit donner à l'Employeur 30 jours de préavis avant de reprendre le travail.

20.03 Extension de congé

Des extensions d'au plus un (1) an pour raisons médicales sont accordées aux personnes salariées en congé de maternité ou parental, sur réception d'un certificat médical.

20.04 Aucune perte d'ancienneté

Au cours du congé parental, l'ancienneté continue de s'accumuler et l'on tient compte de ce congé pour le calcul des congés annuels subséquents.

ARTICLE 21 - INDEMNISATION D'ABSENCE EN MALADIE

21.01 Éligibilité

Une personne salariée possédant six (6) mois ou plus de service continu à compter de sa date d'embauche se voit accorder, en cas de maladie, un congé avec paie à son taux régulier jusqu'à concurrence des crédits accumulés,

21.02 Crédits

Les crédits de congé pour cause de maladie s'accumulent sur la base d'un jour et quart (1¼) par mois payé. Un mois est considéré payé lorsque la personne salariée est payée pour 10 jours et/ou tours pendant le mois.

Les crédits de congé pour cause de maladie accumulés à la date de la signature de la présente convention collective demeurent au crédit de la personne salariée.

La personne salariée absente en accident du travail ou en maladie professionnelle continue d'accumuler les crédits de congé pour cause de maladie.

Toute personne salariée aura droit de se faire rembourser jusqu'au maximum des sept (7) jours de crédits de maladie, sans certificat médical, prévus à l'article 21.03. **Au** choix de la personne salariée, le remboursement de ces jours accumulés mais non utilisés l'année précédente **se** fera au mois de janvier de chaque année.

21.03 Octroi

- a) Une personne salariée peut bénéficier de congés de maladie payés sans qu'il lui soit nécessaire de présenter de certificat médical d'incapacité au travail lorsqu'elle est malade et incapable de travailler pour une durée de trois (3) jours ou moins pour chaque occasion, et pour un maximum de sept (7) jours pour chaque année.

Lorsque les sept (7) congés de maladie sans certificat médical ont été utilisés, l'article 21.04 s'applique.

- b) Lorsque l'absence est d'une durée de quatre (4) jours de travail ou plus, l'absence est payée jusqu'à concurrence des crédits accumulés si un certificat médical est présenté, en la manière décrite à l'article 21.04.

21.04 Certificat médical

Une personne salariée, pour se voir accorder un congé pour cause de maladie, doit faire parvenir, dès son retour au travail, à la direction des ressources humaines, un certificat médical constatant le fait qu'il lui était impossible de travailler à cause de cette maladie, et la durée d'absence rendue nécessaire par ladite maladie si elle dure sept (7) jours ou moins. Dans le cas d'absence pour cause de maladie d'une durée probable de sept (7) jours ou plus, la personne salariée doit faire parvenir à la direction des ressources humaines, le ou avant le septième (7^e) jour, un certificat médical tel que susdit, mais indiquant alors la durée probable de la maladie.

Dès son retour au travail, la personne salariée doit de plus fournir un autre certificat à la direction des ressources humaines constatant qu'il lui a été impossible de travailler durant toute la durée de son absence à cause de ladite maladie. En **sus** de ce qui précède, une personne salariée dont l'absence pour cause de maladie se prolonge au-delà de 30 jours doit fournir à la direction des ressources humaines, dans les sept (7) jours qui suivent la demande qui lui en est faite, tout certificat médical additionnel que peut requérir l'Employeur.

Toutes les informations d'ordre médical sont consignées dans des dossiers distincts du dossier général de la personne salariée.

21.05 Définition de maladie

Pour les fins du présent article, le mot "maladie" inclut une incapacité due à une blessure autre qu'une blessure résultant d'un accident du travail.

21.06 Remboursement des crédits accumulés

Lors de sa mise à la retraite, de sa mise à pied permanente, de sa démission ou de son renvoi, toute personne salariée se voit payer le solde de ses crédits pour congé de maladie non utilisés, **au taux** horaire de la plus haute classe d'emploi détenue au moment du départ.

Dans le cas du décès d'une personne salariée, ce paiement est fait à sa succession.

21.07 Convocation pour examen sans perte de salaire

La personne salariée tenue de se présenter chez un médecin désigné par l'Employeur durant son affectation, ne subit aucune perte de salaire en raison de ladite convocation. Si la personne salariée est convoquée en dehors de son affectation, elle est rémunérée avec un minimum de trois (3) heures à temps et demi (150%). Aucune convocation ne peut avoir lieu durant les congés hebdomadaires ou les vacances annuelles d'une personne salariée. Cet examen médical est aux frais de l'Employeur.

21.08 Congé de maladie sans paie

La personne salariée absente à cause de maladie, et ne bénéficiant pas d'un congé de maladie payé, doit présenter un certificat médical.

21.09 Rémunération du jour de congé de maladie

Une personne salariée à qui est accordé un congé de maladie payé, reçoit le taux de salaire de la plus haute classe d'emploi qu'elle détient.

21.10 en cours d'

Si une personne salariée ne peut terminer une affectation à cause de maladie et qu'elle doit alors s'absenter du travail, elle doit présenter un certificat médical dès son retour au travail. La durée de l'absence est payée à même les crédits accumulés pour congé pour cause de maladie.

21.11 Maladie dans la famille immédiate

Une personne salariée dont un membre de sa famille immédiate est malade ou accidenté peut obtenir un congé si sa présence auprès du malade est nécessaire pour lui permettre de faire les arrangements ou de l'accompagner pour obtenir des soins.

Ce congé peut aussi être accordé si la présence de la personne salariée est nécessaire à la maison pour prendre soin de sa famille, en attendant des arrangements définitifs ou si le malade a besoin de la présence de la personne salariée pour se rendre ou revenir de l'hôpital ou d'une clinique médicale. Dans tous les cas, ce congé est déduit des crédits pour congé de maladie appartenant à la personne salariée. Pour les fins du présent paragraphe, l'expression "famille immédiate" comprend le conjoint de fait ou de droit et l'enfant de la personne salariée; elle comprend également le père et la mère de la personne salariée si l'un ou l'autre, ou les deux (2) demeurent avec cette personne salariée.

Si la personne salariée apporte un certificat médical de la personne malade, ce congé n'est pas déduit de ses congés casuels.

De plus, la personne salariée a droit à un congé de soignant conformément aux dispositions du Code canadien du travail, partie III, section VII, à la condition de soumettre dans les 15 jours qui suivent le retour au travail, une copie du certificat médical émis par le médecin qualifié.

ARTICLE 22 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

22.01 Sécurité d'emploi

- a) Les personnes salariées embauchées le ou avant le 21 septembre 2001 bénéficient de la garantie d'un emploi régulier de cinq (5) affectations de huit (8) heures consécutives chacune au cours de chaque période de sept (7) jours pour un total de 40 heures par semaine, 52 semaines par année pour la durée de la convention collective. Le temps supplémentaire n'est pas comptabilisé dans ce calcul.
- b) La garantie prévue au paragraphe a) ci-haut s'applique à la condition que les personnes salariées soient disponibles pour le service.

22.02 Cas fortuit (force majeure)

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, l'Employeur accepte de ne pas annuler l'une quelconque des affectations et de suspendre les équipes à **qui** l'on a garanti du travail, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

L'expression "circonstance exceptionnelle" désigne :

1. cas fortuit ou force majeure (act of God), sabotage, insurrection, incendie, explosion, inondation empêchant toute ou une partie importante des opérations de l'Employeur au port de Montréal;
2. interruption de service par les deux (2) compagnies ferroviaires, dans ce cas, l'Employeur donne au Syndicat un avis de 48 heures avant d'annuler l'une quelconque des affectations.

ARTICLE 23 - SALAIRES

23.01 Taux de salaires

Les personnes salariées régies par la présente convention collective sont payées aux taux qui apparaissent à l'annexe C de la présente convention collective.

23.02 Paie hebdomadaire

La paie est remise à la personne salariée à tous les mercredis, si possible, mais au plus tard le jeudi.

Toutes les personnes salariées sont payées par dépôt bancaire à l'institution financière de leur choix.

L'Employeur poste la paie d'une personne salariée seulement si cette dernière le demande. Sinon, l'Employeur conserve la paie de la personne salariée absente dans ses bureaux.

La distribution de la paie se fait en respectant la confidentialité.

23.03 Bordereau de paie

Le bordereau de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :

- le nom et le prénom de la personne salariée;
- le salaire brut;
- le salaire net;
- la période couverte par le dépôt bancaire;
- les heures effectuées en temps supplémentaire et les montants correspondants;
- les primes;
- les déductions prévues à la convention collective ou par les lois;
- les montants cumulatifs du salaire brut et des déductions;
- la balance des congés en maladie en banque;
- le cumul des congés compensatoires;
- la balance des congés annuels.

23.04 Primes

- a) La personne salariée qui débute son affectation entre 14 h et 16 h 30 reçoit une prime de P.M. de 0,75 \$/l'heure.

- b) La personne salariée qui débute son affectation entre 22 h et 23 h 30 reçoit une prime de nuit de 1,00 \$/l'heure.
- c) La personne salariée qui travaille la fin de semaine, soit le samedi ou le dimanche, reçoit une prime de 1,00 \$/heure, pour les heures travaillées à taux simple seulement.
- d) Les primes ne peuvent être versées aux personnes salariées en jour de congé payé (jour chômé et payé, vacances, congé de maladie, etc.).

23.05 Transmission d'instructions

Un chef de cour requis de transmettre des instructions au chef de cour qui le remplace, après son affectation, peut réclamer 10 minutes rémunérées au taux de sa classe d'emploi majoré de 50 %.

23.06 Personne salariée qualifiée chef de cour

À compter de la signature de la présente convention collective, une personne salariée qualifiée chef de cour, reçoit en tout temps, le taux de salaire de chef de cour, à moins qu'elle ne renonce à sa qualification de chef de cour, selon l'article 12.09.

Lorsqu'une absence survient à une affectation de chef de cour, l'Employeur peut déplacer un opérateur de locomotive détenant la qualification de chef de cour qui travaille sur la même plage horaire. Le déplacement de l'opérateur de locomotive vers le poste de chef de cour doit être effectué, en autant que possible, avant que l'équipe de train débute son affectation.

Lorsque l'Employeur effectue un tel déplacement, il procède dans l'ordre suivant :

- a) d'une affectation d'opérateur de locomotive vers une affectation de chef de cour ayant la même heure de début d'affectation;
- b) d'une affectation d'opérateur de locomotive débutant le plus près du début de l'affectation de chef de cour;
- c) dans le cas où deux (2) personnes salariées opérateur de locomotive qualifiées chef de cour sont disponibles sur la même équipe de train, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté de classe d'emploi de chef de cour sera déplacée.

L'affectation d'opérateur de locomotive vacante doit immédiatement être comblée selon la procédure prévue à l'article 14.12 ou 14.13, selon le cas.

La personne salariée déplacée reçoit la différence d'heure de début d'affectation selon l'article 15.

ARTICLE 24 - SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

24.01 Dispositions de sécurité, hygiène et bien-être

L'Employeur prend toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

24.02 Équipement d'une locomotive

On s'attend à ce que l'équipe de train fasse preuve de discernement en utilisant une locomotive endommagée, jusqu'à la fin d'une affectation, lorsque le dommage n'est pas important.

24.03 Lanternes, walkie-talkies et équipements de sécurité

L'Employeur doit fournir, à ses propres frais, à chaque opérateur de locomotive ainsi qu'aux personnes salariées en formation, une lanterne électrique approuvée, des piles et des ampoules, y compris une ampoule de réserve, qui doivent être transportées avec la lanterne en tout temps. De plus, l'Employeur met à leur disposition, en nombre suffisant, des walkie-talkies, des étuis, des ceintures, des dossards, des semelles antidérapantes ainsi que des protecteurs auditifs.

24.04 Travail dangereux

Conformément à l'article 128 du Code canadien du travail, toute personne salariée appelée à travailler dans un endroit dangereux peut refuser d'effectuer le travail sans qu'elle soit l'objet d'une mesure disciplinaire.

24.05 Vêtements de travail

a) Vêtements fournis

L'Employeur s'engage à continuer de fournir à la personne salariée tous les vêtements de travail qu'il lui fournissait avant la signature de la présente convention collective.

b) Chaussures de sécurité

L'Employeur verse à chaque personne salariée présente au travail, en janvier de chaque année, une allocation de deux cents dollars (200,00 \$) pour l'achat de chaussures de sécurité acceptables par le responsable de la santé et de la sécurité de la direction des ressources humaines.

Pour les personnes salariées qui n'étaient pas présentes au travail en janvier, l'Employeur paie ladite allocation lors du premier (1^{er}) mois de leur retour au travail.

ARTICLE 25 - ACCIDENT DU TRAVAIL

25.01 Indemnités premier (1^{er}) jour d'accident

Une personne salariée qui subit un accident du travail est payée pour la journée entière pendant laquelle l'accident a eu lieu.

25.02 Transport de la personne salariée accidentée

L'Employeur prend les moyens pour que toute personne salariée accidentée soit transportée à son choix, à l'hôpital, à sa résidence ou chez son médecin, dans le plus bref délai possible. Lorsque la personne salariée ne peut pas faire un choix, elle est transportée à l'hôpital le plus près possible, en autant que faire se peut, **Dans** le cas où une personne salariée tombe malade sur les lieux du travail et qu'elle ne peut alors se déplacer elle-même, les dispositions du présent paragraphe s'appliquent.

Le Syndicat est avisé sans délai de tout accident du travail.

25.03 Travail léger

L'Employeur ne rappelle pas au travail une personne salariée qui est absente à la suite d'un accident du travail afin de lui faire effectuer du travail léger. Cependant, sur recommandation du médecin choisi par la personne salariée, et à condition que ce travail soit favorable à la réadaptation de la personne salariée, en conformité de l'article 179 de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, celle-ci peut revenir au travail sans perte de salaire (certificat médical aux frais de l'Employeur).

25.04 Indemnisation

Lors d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'Employeur verse à la personne salariée une indemnité correspondante à celle prévue par la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État pour une incapacité totale temporaire.

Les déductions pour fins d'assurances, de fonds de pension, de caisse d'économie ou autres continuent d'être prélevées à la source.

ARTICLE 26 – STATIONNEMENT ET LOCAL POUR FUMEURS

26.01 Stationnement

Les personnes salariées continuent de jouir des mêmes privilèges que précédemment à l'égard du stationnement de leur véhicule automobile sur la propriété de l'Employeur. De plus, l'Employeur voit à offrir des places de stationnement en nombre suffisant à la section 42.

26.02 Permis annuel de stationnement

Toute personne salariée reçoit, sur demande, un permis de stationnement et de circulation pour fins de travail sur les territoires du port de Montréal.

26.03 Local Pour fumeurs

L'Employeur s'engage à mettre à la disposition des personnes salariées une aire pour fumeurs située au 3 400, rue Notre-Dame est (section 42).

ARTICLE 27 - ASSURANCES, FONDS DE PENSION

27.01 Assurance médicale et hospitalisation

L'Employeur acquitte 100 % des primes du niveau II du Régime des assurances collectives pour les employés de l'Administration portuaire de Montréal ou de tout autre plan d'assurances collectives portant sur des avantages équivalents. L'Employeur déduit du salaire de la personne salariée la prime pour toute couverture optionnelle additionnelle à être payée à son égard. Le paiement des primes est fait par l'Employeur directement à l'Assureur.

27.02 Assurance invalidité

L'Employeur acquitte 100 % de la prime du Régime des assurances collectives pour les employés de l'Administration portuaire de Montréal ou de tout autre régime équivalent. La participation à un tel régime est une condition obligatoire d'emploi pour toute nouvelle personne salariée. L'Employeur voit à ce que toute personne salariée qui rencontre les critères d'admissibilité bénéficie de ce régime.

27.03 Contribution au fonds de pension

L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur jusqu'à l'expiration de la convention collective et par la suite selon les dispositions de l'article 30.01, le régime de retraite tel qu'il existait au moment de la signature de la convention collective.

L'Employeur s'engage à fournir au mois de juillet de chaque année un relevé annuel du régime de retraite, Cette information est fournie sous pli cacheté.

Un représentant de la section locale du SCFP 5598 est libéré sans perte de salaire afin d'assister aux rencontres convoquées par le conseil des pensions. L'Employeur transmet l'avis de convocation par écrit afin que celui-ci soit reçu au moins 48 heures avant la tenue de la rencontre.

27.04 Plan d'assurance soins dentaires

L'Employeur maintient un plan d'assurance soins dentaires de base pour toute personne salariée ayant acquis des droits d'ancienneté et en acquitte 100 % de la prime. Ce plan de soins dentaires doit être similaire à celui actuellement en vigueur chez l'Employeur.

27.05 Prestations supplémentaires de décès

L'Employeur paie 80 % de la prime du Régime de prestations supplémentaires de décès, et la personne salariée 20 %.

27.06 Maintien des assurances

L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur jusqu'à l'expiration de la convention collective et **par** la suite selon les dispositions de l'article 30.01, les assurances décrites aux articles 27.01, 27.02, 27.04 et 27.05, telles qu'elles existaient au moment de la signature de la convention collective. L'Employeur s'engage à rencontrer le Syndicat pour convenir de toute modification à apporter aux assurances.

ARTICLE 28 – INDEMNITÉ DE DÉPART

28.01 Indemnité de départ

Dans les cas suivants, la personne salariée bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire.

a) Retraite

À sa retraite, la personne salariée a droit, après 10 années de service continu, à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu, jusqu'à concurrence de 25 semaines de rémunération.

b) Décès

Si la personne salariée décède avant d'avoir pris sa retraite, mais a cumulé au moins 10 années de service continu, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu, jusqu'à concurrence de 25 semaines de rémunération.

ARTICLE 29 - CONVENTION COLLECTIVE ET ANNEXES

29.01 Annexes et lettres d'entente actuelles

Les annexes et lettres d'entente apparaissant aux **présentes** font partie intégrante de la présente convention collective.

29.02 Lettres d'entente futures

À moins de stipulation à l'effet contraire, les lettres d'entente à intervenir au cours de la présente convention collective en feront partie intégrante.

29.03 Version officielle de la convention collective

Le texte officiel de la présente convention collective est le texte français.

29.04 Publication

L'Employeur s'engage à fournir, dans les 45 jours qui suivent la signature de la présente convention collective, un format de poche de celle-ci pour distribution à toutes les personnes salariées régies par la présente convention collective et en remet des copies en nombre nécessaire au Syndicat. De plus, une dizaine de copies remises au Syndicat sont en format de travail.

Dans les plus brefs délais, la version anglaise de la convention collective est disponible.

ARTICLE 30 - ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

30.01 Équité en matière d'emploi

L'Employeur et le Syndicat entendent consacrer toute l'attention nécessaire pour améliorer et rehausser la représentation de groupes cibles, notamment les femmes, les autochtones et les membres de minorités visibles, les handicapés, dans l'ensemble de l'unité de négociation et ce, en conformité avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à assurer des chances égales d'emploi et d'avancement à ces groupes.

Il est convenu que toutes les dispositions d'un programme d'équité qui sont contraires à une quelconque clause de la convention collective sont nulles et non avenues. Toutes les dispositions de la présente convention collective sont de rigueur, toutefois, advenant une contestation ou une plainte, les parties s'en réfèrent aux organismes chargés de l'application de ladite loi, excluant tout recours au processus d'arbitrage.

ARTICLE 31 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT

31.01 Durée et renouvellement

La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature par les parties et le demeure jusqu'au 31 décembre 2012. Elle continue de s'appliquer au-delà de cette date jusqu'à l'exercice légitime du droit de grève ou de lock-out par l'une des parties, ou la conclusion d'une convention collective qui la remplace.

31.02 Clause jugée nulle

Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention collective est jugée nulle, après entente entre les parties, ou en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 32 - RÉTROACTIVITÉ

32.01 Rétroactivité

Les personnes salariées couvertes par la présente convention collective ou ayant été couvertes bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures travaillées et/ou

payées, les heures régulières étant rémunérées au taux horaire régulier et les heures supplémentaires au taux horaire majoré de 50 % ou de 100 % selon le cas, y compris les primes et allocations prévues à la présente convention collective (incluant absence, accident, maladie ainsi que vacances), ceci à compter du 1^{er} janvier 2006, sauf dispositions contraires.

L'Employeur convient de remettre aux personnes salariées dans les 30 jours de calendrier qui suivent la date de la signature de la présente convention collective, le montant dû à la suite de négociation de la présente convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce 11 mai 2007.

POUR L'EMPLOYEUR

(signé) Sylvie Vachon

(signé) Daniel Beaudoin

(signé) Danielle Bérubé

(signé) Daniel Dagenais

(signé) Jean-Luc Bédard

POUR LE SYNDICAT

(signé) Francois Trottier

(signé) Diane Groulx

(signé) Pierre Lacroix

(signé) Yvon G. Beauregard

ANNEXE A

OPÉRATIONS FERROVIAIRES
LISTE D'ANCIENNETÉ D'EMPLOI AU 1^{ER} JANVIER 2006

NOM	DATE D'EMBAUCHE
Côté, Raymond	01-09-71
Picard, Aurèle	04-07-74
Bouchard, Jean	08-07-74
Lefebvre, Georges	21-05-75
Dubé, Jean-Guy	05-04-76
Charest, Onil	28-04-76
Audette, Pierre	31-08-76
Héroux, Richard	20-12-76
Desautels, Roger	16-06-78
Lavoie, Yvon	01-12-78
Paris, Vincent	13-12-78
Bertrand, Yves	13-12-78
Guindon, François	10-12-80
Blais, André	16-12-80
Brisebois, Daniel	08-06-81
Lacroix, Pierre	10-08-81
Duguay, Charles	21-08-81
Quintin, Michel	05-10-81
Beauregard, Yvon	07-10-81
Champagne, Richard	26-10-81
Bourassa, Michel	27-10-81
St-Louis, Peter	27-02-84
Campeau, Pierre	30-04-84
Gingras, Arthur	04-05-84
Chevalier, Yves	15-10-85
Leroux, Daniel	17-10-85
Théberge, Alain	11-12-85
Rivest, Alain	12-12-85
Courchesne, Gilles	05-03-87
Carp, Tony	05-03-87
Côté, Marc	30-03-87
Leroux, Luc	01-09-88
Moulin, Louis	09-09-88

ANNEXE A (suite)

OPÉRATIONS FERROVIAIRES
LISTE D'ANCIENNETÉ D'EMPLOI AU 1^{ER} JANVIER 2006

NOM	DATE D'EMBAUCHE
Loyer, Sylvain	26-09-88
Vézina, Norman	28-03-94
Fournelle, Serge	29-03-94
Robillard, Éric	30-03-94
Beaudry, Jeanyne	30-03-94
Desjeans, Stéphane	31-03-94
Descoteaux, Maxime	28-03-95
Lemieux, Geneviève	28-03-95
Brière, Yves	28-03-95
Groulx, Diane	29-03-95
Robert, Christian	29-03-95
Paquette, .Élaine	29-03-95
Trottier, François	19-05-98
Tremblay, Daniel	20-05-98
Masson, Marie-Josée	21-05-98

ANNEXE A-1

OPÉRATIONS FERROVIAIRES
LISTE D'ANCIENNETÉ DE CLASSE D'EMPLOI AU 1^{ER} JANVIER 2006

Ordre d'ancienneté	Chef de cour	Date d'ancienneté de classe d'emploi	
1	Lefebvre, Georges	24-07-83	
2	Audette, Pierre	31-12-01	*
3	Paris, Vincenzo	31-12-01	*
4	Bertrand, Yves	10-05-86	
5	Brisebois, Daniel	06-06-86	
6	Champagne, Richard	31-12-01	*
7	St-Louis, Peter	01-10-88	
8	Carp, Tony	25-01-98	
9	Loyer, Sylvain	10-07-98	
10	Vézina, Norman	12-12-99	
11	Fournelle, Serge	18-06-03	
12	Beaudry, Janyne	19-06-03	
13	Brière, Yves	09-08-05	**

*

**

ANNEXE B

LETTRE À REMETTRE À CHACUNE DES NOUVELLES PERSONNES SALARIÉES SOUS LA SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR :

Monsieur, Madame,

En vertu de l'article 6,02 de la convention collective, vous devez comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat des employés de l'Administration portuaire de Montréal, réseau ferroviaire, section locale 5598 du Syndicat canadien de la fonction publique.

Veillez donc communiquer dans les plus brefs délais avec un des officiers du Syndicat dont les noms et numéros de téléphone apparaissent ci-dessous :

Président :

Vice-président :

Agent de griefs :

Secrétaire-trésorier :

Signature de l'Employeur

ANNEXE C

TABLE DES SALAIRES

TAUX HORAIRE AU	2006-01-01 3 %	2007-01-01 3 %	2008-01-01 3 %	2009-01-01 2 %*	2010-01-01 2 %*	2011-01-01 2 %*	2012-01-01 2 %*
Chef de cour (0928)	34,50 \$	35,44 \$	36,41 \$	37,08 \$	37,76 \$	38,45 \$	39,16 \$
Opérateur de locomotive (0206)	31,50 \$	32,44 \$	33,41 \$	34,08 \$	34,76 \$	35,45 \$	36,16 \$

* Dans les 30 jours suivant la publication définitive par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation (IPC – tableau 326-0001, série v737245, indice d'ensemble pour la grande région de Montréal) pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chacune des années, le taux horaire d'opérateur de locomotive en vigueur le 1^{er} janvier est ajusté, le cas échéant, de l'équivalent de l'écart entre le 2 % consenti le 1^{er} janvier et le pourcentage d'augmentation de l'IPC, si ce dernier est supérieur à 2 %. Ce nouveau taux horaire ajusté pour l'opérateur de locomotive sert de base pour calculer le taux horaire ajusté de chef de cour qui s'obtient par l'ajout de **3 \$** au taux horaire ajusté de l'opérateur de locomotive. L'Employeur verse alors, dans les **30** jours, la rétroactivité pour refléter les taux horaires ajustés d'opérateur de locomotive et de chef de cour.

Note 1 : Taux de formation en période de probation

Une personne salariée en période de probation reçoit, durant la période d'entraînement et d'instruction théorique et pratique, les deux tiers (2/3) du taux de salaire de sa classe d'emploi. Une fois la période d'entraînement (article 12.03) terminée, la personne salariée en probation reçoit 100 % du taux de salaire de sa classe d'emploi.

ANNEXE D

DEC.13'2302 16:48 6139559493

CIRB CCRI

#1330 P.003/001



Canada Industrial Relations Board • Conseil canadien des relations industrielles

N° d'ordonnance: 8404-U

Remplace: 8348-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Syndicat des employés de l'Administration
portuaire de Montréal, réseau ferroviaire,
section locale 5598 du Syndicat canadien
de la fonction publique,

agent négociateur accrédité,
(requérant)

- et -

Administration portuaire de Montréal,
Montréal (Québec),

employeur,

- et -

Syndicat des débardeurs, section locale 5598
du Syndicat canadien de la fonction publique,

ancien agent négociateur accrédité.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 7 mai 1992 et modifiée par ordonnance datée du 21 février 1996 et modifiée de nouveau par le Conseil canadien des relations industrielles le 19 septembre 2002, a accrédité le Syndicat des débardeurs, section locale 5598 du Syndicat canadien de la fonction publique, à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Administration portuaire de Montréal;

Canada

ANNEXE D (suite)

DSC.13'2002 16:46 6139959493

CIRB CCKI

#1359 P.006/004

-2-

N° d'ordonnance: 8404-U

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu du requérant une demande, en vertu de l'article 18 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), en vue de modifier ladite ordonnance de façon à remplacer le nom de l'agent négociateur accrédité par «Syndicat des employés de l'Administration portuaire de Montréal, réseau ferroviaire, section locale 5598 du Syndicat canadien de la fonction publique»;

ET ATTENDU QUE le syndicat a fourni copie des documents confirmant son nom pour Syndicat des employés de l'Administration portuaire de Montréal, réseau ferroviaire, section locale 5598 du Syndicat canadien de la fonction publique;

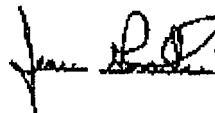
ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et étude des observations des parties en cause, le Conseil a déterminé qu'il y avait lieu de faire droit à la demande.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que ladite ordonnance d'accréditation soit modifiée, et la modifie de nouveau, en remplaçant le nom de l'agent négociateur accrédité partout où il y figure par «Syndicat des employés de l'Administration portuaire de Montréal, réseau ferroviaire, section locale 5598 du Syndicat canadien de la fonction publique».

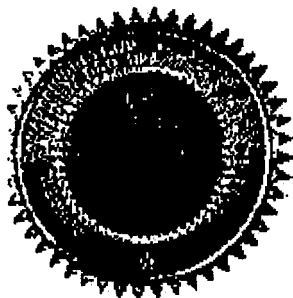
ET DE PLUS, le Conseil canadien des relations industrielles reconnaît par la présente que le Syndicat des employés de l'Administration portuaire de Montréal, réseau ferroviaire, section locale 5598 du Syndicat canadien de la fonction publique, est l'agent négociateur accrédité de l'unité comprenant:

«tous les employés de l'Administration portuaire de Montréal travaillant sur le territoire du Port de Montréal affectés au département du trafic, réseau ferroviaire (triage de wagons) à l'exclusion des commis de bureau, des contrôleurs de wagons, des superviseurs d'exploitation ferroviaire et de ceux de rang supérieur».

DONNÉE à Ottawa, ce 13^e jour de décembre 2002, par le Conseil canadien des relations industrielles.



Jean Gosselin
Greffier et Directeur régional
Région du Québec



Référence; n° do dossier 23276-C

ANNEXE E

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE
MONTRÉAL
CI-APRÈS APPELÉE "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE
MONTRÉAL, RÉSEAU FERROVIAIRE,
SECTION LOCALE 5598 DU SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
CI-APRÈS APPELÉ "LE SYNDICAT"

LOCAL DU SYNDICAT

L'employeur met à la disposition exclusive du Syndicat, sans frais, un local pour fins de secrétariat. Ce local est situé aux ateliers mécaniques (section 42). Ce local est pourvu de l'équipement nécessaire comprenant : pupitre, table, chaises, classeur et téléphone.

De plus, l'Employeur fournit à même ses surplus, un ordinateur personnel avec écran, clavier, souris et imprimante.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce 17 décembre 2002.

POUR L'EMPLOYEUR

(signé) Robert Paquette

(signé) Sylvie Vachon

(signé) Daniel Beaubien

(signé) Jean-Luc Bédard

POUR LE SYNDICAT

(signé) Yvon G. Beauregard

(signé) Daniel Brisebois

(signé) Alain Théberge

(signé) Daniel Tremblay

ANNEXE F

Heures de début et de fin des affectations régulières prévues à l'article 13.05 pour la durée de la présente convention collective.

Équipes de train

#	Jours de travail fixes	Début	Fin	Congés hebdomadaires
1-	lundi au vendredi	06:00	14:00	samedi et dimanche
2-	lundi au vendredi	06:30	14:30	samedi et dimanche
3-	lundi au vendredi	07:00	15:00	samedi et dimanche
4-	mercredi au dimanche*	07:30	15:30	lundi et mardi*
5-	lundi au vendredi	14:00	22:00	samedi et dimanche
6-	lundi au vendredi	14:30	22:30	samedi et dimanche
7-	lundi au vendredi	15:00	23:00	samedi et dimanche
8-	mercredi au dimanche*	15:30	23:30	lundi et mardi*
9-	lundi au vendredi	22:00	06:00	samedi et dimanche
10-	lundi au vendredi	22:30	06:30	samedi et dimanche
11-	lundi au vendredi	23:00	07:00	samedi et dimanche
12-	lundi au jeudi et dimanche*	23:30	07:30	vendredi et samedi*
13-	lundi au mercredi (disponibilité AM)	07:00	15:00	jeudi et vendredi
	samedi et dimanche (équipe de train)	07:00	15:00	
14-	lundi au mercredi (disponibilité PM)	15:00	23:00	jeudi et vendredi*
	samedi et dimanche (équipe de train)	15:00	23:00	

Chefs de cour

#	Jours de travail fixes	Début	Fin	Congés hebdomadaires
1-	lundi au vendredi	06:00	14:00	samedi et dimanche
2-	mercredi au dimanche*	07:00	15:00	lundi et mardi*
3-	lundi au vendredi	14:00	22:00	samedi et dimanche
4-	mercredi au dimanche*	15:00	23:00	lundi et mardi*
5-	lundi au vendredi	22:00	06:00	samedi et dimanche
6-	lundi au jeudi et dimanche*	23:00	07:00	vendredi et samedi*

ANNEXE F (suite)

Mécaniciens de rotonde

#	Jours de travail fixes	Début	Fin	Congés hebdomadaires
1-	lundi au vendredi	06:00	14:00	samedi et dimanche
2-	mercredi au dimanche*	14:00	22:00	lundi et mardi*
3-	lundi au vendredi	22:00	06:00	samedi et dimanche

Personne salariée ayant une affectation ' disponibilité

#	Jours de travail fixes	Plage - Début	Congés hebdomadaires
1-	lundi au vendredi	06:00	samedi et dimanche
2-	lundi au vendredi	14:00	samedi et dimanche
3-**	mercredi au dimanche	AM 06:30	lundi et mardi
4-*	mercredi au vendredi	AM 07:30	lundi et mardi
	samedi et dimanche	AM 06:30	
5-**	lundi et jeudi au dimanche	PM 14:30	mardi et mercredi
6-**	lundi, jeudi et vendredi	PM 15:30	mardi et mercredi
	samedi et dimanche	PM 14:30	
7-**	lundi au vendredi	Nuit 22:00	samedi et dimanche
8-***	mercredi au dimanche	Nuit 22:30	lundi et mardi
9-***	lundi, mardi et vendredi	Nuit 23:00	mercredi et jeudi
	samedi et dimanche	Nuit 22:30	

* Les affectations identifiées d'un astérisque peuvent être susceptibles de modifications de congés hebdomadaires consécutifs fixes d'une période de liste à une autre, suite aux évaluations du comité de concertation de listes.

** Les affectations identifiées d'un double astérisque peuvent être susceptibles de modifications de congés hebdomadaires consécutifs fixes et de plage horaire de travail d'une période de liste à une autre, et au besoin une fois en cours de période de liste, suite aux évaluations du comité de concertation de listes. Lesdites affectations sont affichées selon l'article 13.08 b).

*** Les affectations identifiées d'un triple astérisque s'éliminent par attrition, avec la perte du droit d'ancienneté d'emploi de deux (2) personnes salariées, tel que spécifié à l'article 13.05.

ANNEXE F (suite)

Les personnes salariées ayant une affectation "disponibilité" ne sont pas remplacées lorsqu'elles sont absentes. Pour les affectations régulières d'équipe de train #13 et #14, les absences de cinq (5) jours ou plus sont offertes selon l'article 13.08. Pour les absences de moins de cinq (5) jours, les affectations régulières d'équipe de train #13 et #14 sont remplacées seulement les samedi et dimanche.

Dans le but de faciliter l'implantation du système des "périodes de listes", et de favoriser l'efficacité du service auprès de la clientèle, les parties conviennent d'établir un "Comité de concertation de listes".

Le comité est constitué des représentants des deux parties, soit le président du Syndicat et le directeur des opérations. Les parties s'adjoindront les ressources nécessaires le cas échéant.

Le mandat du comité est d'évaluer de liste en liste, spécifiquement, les affectations d'équipes de train #4, #8, #12 et #14 et leur utilisation, ainsi que celles des chefs de cour #2, #4 et #6, celle du mécanicien de rotonde #2 ainsi que les affectations "disponibilité" #3 à #9 inclusivement, apparaissant ci-haut, et de convenir des modifications pour correspondre aux besoins du service tout en respectant les conditions de travail des personnes salariées. De plus, au besoin, une fois en cours de période de liste, le comité peut réévaluer les affectations "disponibilité" #3 à #9 inclusivement, afin de convenir des modifications **pour** correspondre aux besoins du service tout en respectant les conditions de travail des personnes salariées.

Le comité se réunit sur demande de l'Employeur, sans perte de salaire pour le représentant syndical, et l'Employeur fournit toutes les informations et tout le support technique nécessaire aux activités dudit comité.

ANNEXE G

Déplacement des congés hebdomadaires lors d'activités Syndicales

Les parties conviennent que pour la durée de la convention collective ou jusqu'à son renouvellement par une convention collective qui la remplace, le délégué du Syndicat, son substitut et les représentants syndicaux prévus à l'article 8.02, bénéficient d'un déplacement de leurs congés hebdomadaires à l'intérieur de la même semaine normale, dans les cas suivants :

1. pour assister à des rencontres de tout comité conjoint;
2. pour préparer le renouvellement de la convention collective;
3. pour participer à toutes les rencontres de négociation, incluant toutes les étapes prévues à l'article 8.04, afin de renouveler la convention collective;
4. pour toute autre activité syndicale sans perte de salaire.

Le déplacement des congés hebdomadaires s'effectue comme suit :

- a) pour une absence pour activités syndicales coïncidant avec une (1) journée de congé hebdomadaire du lundi au vendredi, ce congé hebdomadaire se déplace au dimanche;
- b) pour une absence pour activités syndicales coïncidant avec les deux (2) journées de congé hebdomadaire du lundi au vendredi, ces congés hebdomadaires se déplacent au samedi et dimanche.

ANNEXE H

PROJET DES ÉQUIPES RÉDUITES

ENTENTE DE PRINCIPE

ENTRE : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL, RÉSEAU FERROVIAIRE, SECTION LOCALE 5598 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, ci-après désigné « le syndicat »

ET : ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL, ci-après désigné « l'employeur »

OBJET : La réduction des équipes de train de trois à deux employés à l'exploitation ferroviaire.

ATTENDU QUE l'employeur désire introduire, sans ajout de technologie nouvelle, un mode d'opération révisé à l'exploitation ferroviaire ; et

ATTENDU QUE l'introduction d'un tel mode d'opération révisé aura pour effet de réduire, de façon permanente, les équipes de train à l'exploitation ferroviaire de trois (3) à deux (2) employés ; et

ATTENDU QUE la convention collective en vigueur entre les parties prévoit, de façon explicite, la composition des équipes de train à l'exploitation ferroviaire ; et

ATTENDU QUE le syndicat s'est dit prêt à considérer la réduction des équipes de train et à amender la convention collective en conséquence, à la condition que les parties s'entendent sur des moyens appropriés visant à minimiser les effets défavorables sur les employés qui seront directement ou indirectement affectés par la réduction des équipes de train ;

ANNEXE H (suite)

AINSI, IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Formation, reclassification et ajustement des taux horaires :

Effectif le 31 décembre 2001, ou à une autre date convenue entre les parties, et lorsque l'employeur et le syndicat seront satisfaits que les équipes de train à l'exploitation ferroviaire peuvent être réduites tout en opérant de façon efficiente et sécuritaire, les équipes de train seront réduites de façon permanente de trois (3) à deux (2) employés. Conséquemment, tous les employés à l'exploitation ferroviaire, y compris les chefs de cour, doivent être qualifiés comme chef de train et opérateur de locomotive et être aptes à effectuer les tâches associées au travail des équipes réduites. Il est prévu que la formation s'effectue sur une période d'environ dix (10) semaines.

2. À la date effective de la réduction des équipes de train, les employés des classifications d'agent de triage, de chef de train et de chef de cour qui possèdent la double qualification d'opérateur de locomotive et de chef de train seront reclassifiés comme opérateur de locomotive à un taux horaire de 27,30 \$, afin de refléter les responsabilités et les tâches additionnelles qu'ils devront assumer dans le cadre de leurs nouvelles fonctions.
3. Les employés qui ne possèdent pas la double qualification d'opérateur de locomotive et de chef de train à la date d'entrée en vigueur de la réduction des équipes de train ne pourront être reclassifiés comme opérateur de locomotive et bénéficier du nouveau taux associé à cette classification qu'au moment où ils auront complété avec succès la formation manquante d'opérateur de locomotive ou de chef de train. **Dans** ces cas, leurs classifications d'emploi originales et les **taux** présentement associés à ces classifications originales seront maintenus jusqu'à ce qu'ils acquièrent la double qualification.
4. De même, les employés présentement qualifiés comme opérateurs de locomotive qui ne possèdent pas les qualifications de chef de train à la date effective de la réduction des équipes de train demeureront au taux horaire de leur classification d'emploi originale, soit 25,42 \$, jusqu'à ce qu'ils obtiennent cette qualification.
5. À la date effective de la réduction des équipes de train, les employés possédant la double qualification qui ont été reclassifiés comme opérateur de locomotive et qui sont classifiés

ANNEXE H (suite)

comme chef de cour bénéficieront d'un taux horaire de base de 30,30 \$ lorsqu'ils assument la fonction de chef de cour.

6. Dans l'application des paragraphes qui précèdent, l'employeur, en consultation avec le syndicat, se réserve le droit d'évaluer et de déterminer les qualifications et les besoins de formation des employés.
7. Lorsque tous les agents de triage, les chefs de train et les chefs de cour auront été reclassifiés comme opérateur de locomotive, les classifications d'agent de triage et de chef de train seront abolies.

Versement forfaitaire :

8. À la date effective de la réduction des équipes de train, tous les employés de l'exploitation ferroviaire couverts par la convention collective, à l'exception des étudiants, demeurant à l'emploi de l'employeur et qui étaient à l'emploi de l'APM en date de la conclusion de la présente entente de principe entre les parties sur les équipes réduites, recevront un versement forfaitaire unique brut qui sera versé par virement direct lors du premier versement de la paie suivant la date effective de la réduction des équipes de train. Ce versement s'établira comme suit :
 - i) **12 000 \$ pour les employés embauchés à l'exploitation ferroviaire avant le 1^{er} janvier 1989;**
 - ii) **9 000 \$ pour les employés embauchés à l'exploitation ferroviaire le ou après le 1^{er} janvier 1989 et avant le 1^{er} janvier 1996 ;et**
 - iii) **6 000 \$ pour les employés embauchés à l'exploitation ferroviaire le ou après le 1^{er} janvier 1996.**

Sécurité d'emploi :

9. Nonobstant toute disposition contraire à la convention collective, à la date effective de la réduction des équipes de train et après que les employés aient quitté à la retraite ou aient démissionné des services de l'employeur en vertu de l'entente à être ratifiée entre les parties, tous les employés de l'exploitation ferroviaire demeurant à l'emploi de l'employeur et qui étaient à l'emploi de l'APM en date de la conclusion entre les parties de la présente entente de principe sur les équipes réduites bénéficieront de la sécurité d'emploi dans le Groupe A, en vertu des dispositions de l'article 22.01 de la convention collective.

Réduction permanente de douze (12) postes :

10. En contrepartie des avantages proposés à la présente entente de principe, la composition des équipes de train passera de trois (3) à deux (2) employés et douze (12) postes sur les équipes de train à l'exploitation ferroviaire seront abolis de façon permanente. En conséquence, douze (12) employés affectés à l'exploitation ferroviaire et couverts par la convention collective devront se prévaloir du présent programme et quitter à la retraite ou présenter leur démission, qui seront effectives au plus tard le 31 décembre 2001, ou à une autre date convenue entre les parties, à défaut de quoi l'entente ainsi que les avantages proposés à la présente offre de règlement ne trouvent pas application.

Voir Annexe 1 concernant le fonctionnement des assignations de travail.

Programme spécial de fin d'emploi :

11. Les opportunités de départ à la retraite ou de démission des services de l'employeur contre rente de retraite et / ou prime de départ seront offertes aux employés par ordre d'ancienneté d'emploi.
12. Ainsi, à la condition qu'un employé soit autrement éligible à recevoir des indemnités de retraite en vertu du Régime de pension de la fonction publique ou du Régime de retraite de l'Administration portuaire de Montréal, ci-après appelés les « *régimes de retraite* », un employé qui quitte l'APM en vertu de l'entente portant sur les équipes réduites et qui désire recevoir une rente de retraite est éligible à recevoir :

ANNEXE H (suite)

- i) Une rente de retraite calculée sur la base de 2% par année de service, telle qu'établie en vertu des régimes de retraite, sans réduction actuarielle de 5% par année restant à courir jusqu'à l'âge de 55 ans ou 30 années de service, pour les employés qui n'auraient pas atteint l'un ou l'autre de ces paliers à la date effective de départ à la retraite; et
 - ii) De plus, un supplément à la rente, payé à même les régimes de retraite, sera versé jusqu'à concurrence de 15% du salaire moyen établi selon les régimes de retraite, sans toutefois dépasser le seuil des 70% du salaire moyen, en guise de compensation des années de service auxquelles l'employé renonce en quittant avant d'être éligible à une pleine retraite. Dans l'application du présent paragraphe, tout supplément à la rente de retraite est payable toute la vie durant de l'employé et ne peut être réduit, même en cas d'indexation de la rente de retraite.
13. Un employé qui est éligible à recevoir une rente de retraite en vertu des régimes de retraite de l'employeur et qui quitte à la retraite ou un employé qui démissionne des services de l'employeur dans le cadre de l'entente sur les équipes réduites, bénéficie d'une prime de départ correspondant à 84 semaines du salaire actuel de base brut (~~taux~~ horaire X 40 heures), calculé au taux de la plus haute classe d'emploi détenue par l'employé avant l'implantation des équipes réduites.
14. Un employé qui n'est pas éligible à recevoir une rente de retraite en vertu des régimes de retraite de l'employeur, mais qui pourrait le devenir au cours des 84 semaines suivant la réduction effective des équipes de travail peut se prévaloir d'un congé payé d'au plus 84 semaines au cours desquelles il établira son éligibilité à quitter à la retraite. Dans tel cas, la prime de départ prévue au paragraphe 12. qui précède sera réduite de l'équivalent de tel congé au moment du départ de l'employé à la retraite.
15. Compte tenu la réduction permanente de douze (12) postes dans le cadre de l'entente sur les équipes réduites, l'employeur assumera, à compter de la date effective de la réduction des équipes de train et uniquement pour les employés qui étaient à l'emploi de l'APM en date de la conclusion entre les parties de la présente entente de principe et qui demeureront à l'emploi de l'employeur après le 31 décembre 2001, le versement de la cotisation salariale desdits employés aux régimes de retraite, jusqu'à concurrence de 3% de leur salaire de base brut hebdomadaire lorsque les employés sont requis de cotiser en vertu des régimes de retraite, les employés assumant l'excédent des cotisations.

ANNEXE H (suite)

Toute obligation contractée par l'employeur en vertu de la présente entente qui assure aux employés quittant à la retraite des bénéfices supérieurs à ceux couramment prévus en vertu des règles des régimes de retraite est entièrement à la solde de ce dernier et ne peut être financée à même les surplus au régime de retraite, s'il en est. L'employeur s'engage à faire la démonstration au syndicat, en tout temps, que les sommes additionnelles nécessaires à financer la présente entente ont été versées à la caisse de retraite.

Comité d'implantation sur les équipes réduites :

16. Dans le but de se satisfaire que les équipes de train à l'exploitation ferroviaire peuvent être réduites tout en opérant de façon efficiente et sécuritaire, les parties s'entendent pour former un comité d'implantation sur les équipes réduites composé de six (6) membres, dont deux (2) représentants de l'employeur, deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) employés à l'exploitation ferroviaire choisis conjointement par l'employeur et le syndicat pour leur expertise et leurs connaissances des opérations ferroviaires.

Le comité se rencontrera au besoin, à la demande de l'employeur ou du syndicat, et ses membres seront rémunérés à leur taux habituel de salaire lors des rencontres du comité.

17. Le mandat du comité consistera à effectuer des recommandations à l'employeur en ce qui concerne le développement d'un nouveau mode d'opération à deux employés sur les équipes de trains dans le contexte des équipes réduites. Le comité veillera également aux tests sur le terrain avec un nombre restreint d'employés et recevra les observations de l'employeur et des employés lors de la période d'implantation impliquant toutes les équipes de train pour valider le nouveau mode d'opération et recommander, le cas échéant, les modifications nécessaires.

Dispositions générales :

18. Tel que stipulé au paragraphe 1. de la présente entente de principe, le 31 décembre 2001, ou à une autre date convenue entre les parties, lorsque la période d'implantation sera complétée, que l'employeur et le syndicat seront satisfaits que les équipes de train à l'exploitation ferroviaire peuvent être réduites de façon permanente tout en opérant de façon efficiente et sécuritaire et que les ententes prévues au paragraphe 19. qui suit auront été ratifiées, les douze (12) employés, qui l'auront signifié par écrit à l'employeur dans les trente (30) jours de la conclusion d'une entente formelle entre les parties sur la réduction

ANNEXE H (suite)

des équipes de train, pourront quitter leur emploi dans le cadre du programme spécial de fin d'emploi décrit plus haut.

Après le départ des douze (12) employés, tous les autres bénéfices découlant de la présente offre de règlement, notamment les reclassifications de postes, les ajustements salariaux, le versement des sommes forfaitaires et l'extension des clauses de sécurité d'emploi, entreront en vigueur.

19. L'employeur rédigera, dans les meilleurs délais et à la satisfaction des deux parties, la documentation appropriée visant à établir les règles de transition et les avantages qui seront conférés aux employés et à modifier toute disposition de la convention collective en conséquence des changements proposés.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, les articles 3.03 a) 5., 4.08, 4.12, 4.23, 4.24, 11.01 b), 11.12, 11.14, 12.03, 12.06, 12.09, 12.12, 13.04 b), 14.07, 14.13, 15.03, 16.01, 18.03, 18.04, 22.01, les annexe A-1, C, M, ainsi que tout autre article pertinent à la réduction des équipes de train, devront être modifiés en conséquence. Le syndicat et l'employeur mettront en œuvre tous les efforts nécessaires à la conclusion diligente des ententes requises.

20. Les dispositions de la présente entente de principe remplacent toute disposition contraire prévue à la convention collective et ne peuvent être combinées à aucune autre entente ou disposition de la convention collective qui pourraient produire un effet pyramidal sur les bénéfices offerts, sous réserve de toute entente ultérieure qui pourrait intervenir entre les parties, notamment dans le cadre du renouvellement de la convention collective. La présente entente de principe n'est pas nécessairement rédigée en langage contractuel.

21. La présente entente de principe est faite sous toutes réserves et compte tenu des circonstances exceptionnelles entourant la modification du mode d'opération à l'exploitation ferroviaire et des impacts significatifs sur la composition des équipes de train qui seront engendrés par le changement proposé.

22. Il est entendu entre les parties que la présente entente de principe doit, pour entrer en vigueur, faire l'objet et recevoir l'assentiment de leurs mandants respectifs. Les deux parties s'engagent à en recommander l'assentiment.

EN FOI DE QUOI, les parties ont ratifié la présente entente de principe à Montréal, QC, ce vingtième-et-unième jour du mois de septembre 2001.

ANNEXE H (suite)

POUR L'EMPLOYEUR :

(signé) Robert Paquette

(signé) Sylvie Vachon

(signé) Daniel Beaubien

(signé) Jean-Luc Bédard

POUR LE SYNDICAT :

(signé) Yvon G. Beauregard

(signé) Daniel Brisebois

(signé) Alain Théberge

(signé) Daniel Tremblay

- 1) Le nombre d'opportunités de départ en vertu de l'entente sur les équipes réduites est limité à douze (12).
- 2) Il y aura trois (3) affectations « standby », chacune sur une plage horaire différente et comprenant deux jours de repos, les samedis et dimanches.
- 3) Les trois (3) affectations « standby » avec plage horaire définie sont acceptables dans le contexte de douze (12) départs seulement et aux conditions suivantes :
 - i) L'employeur pourra utiliser, en priorité, ces employés sur leur plage horaire désignée, dans un poste pour lequel ils sont classifiés, pour combler :
 - a) toute vacance de moins de **cinq (5)** jours, incluant aussi tout travail couvert par le certificat d'accréditation, tel que affectation de déneigement, pilote, signaleur, mécanicien de rotonde (hostler), deuxième mécanicien de rotonde, etc.;
 - b) toute affectation de navette (rover), de lavage ou vérification de camion; et
 - c) toute affectation extra.
 - ii) L'employeur pourra utiliser, selon la procédure déjà établie à l'article 13 de la convention collective, à leur tour d'ancienneté, ces employés sur leur plage horaire désignée, dans un poste pour lequel ils sont classifiés, pour combler :
 - a) toute affectation temporaire d'une durée prévue de **cinq (5)** jours ou plus connue avant la procédure de choix aux listes;
 - b) toute affectation temporaire d'une durée prévue de **cinq (5)** jours ou plus inconnue avant la procédure de choix aux listes.

ANNEXE H (suite)

- iii) Nonobstant les dispositions actuelles prévues à l'article 13.08 3. de la convention collective ou de toute modification que pourraient par la suite apporter les parties et tant que sont maintenues les affectations « standby » avec plage horaire définie, si la personne salariée est absente pour plus de la moitié de la durée de la liste, elle fait un choix. Dans tel cas, l'affectation « standby » avec plage horaire définie sera laissée vacante pour la durée de l'absence.
 - iv) Les employés détenant les affectations « standby » avec plage horaire définie ne sont pas remplacés lorsqu'ils sont absents.
 - v) Les affectations « standby » avec plage horaire définie s'élimineront par attrition avec les prochains départs permanents.
- 4) La personne classifiée comme chef de cour et détenant le moins d'ancienneté dans cette classification d'emploi doit combler les vacances temporaires de chef de cour qui sont connues au moment de la distribution des affectations.
- 5) La convention collective doit être amendée à l'article 18 pour refléter que le ratio de vacances s'établit à 25% minimum des effectifs par classe d'emploi plutôt qu'un nombre défini.
- 6) Sujet aux dispositions des articles 1. à 6. de l'entente de principe, seules les classifications d'emploi d'opérateur de locomotive et de chef de cour sont maintenues, les opérateurs de locomotive détenant une ancienneté d'emploi alors que les chefs de cour possèdent une ancienneté de classe d'emploi qui leur est spécifique. Il est convenu que les affectations de chef de cour seront réaffectées et les employés pourront postuler pour ces affectations en fonction de leur ancienneté d'emploi. Ces employés établiront une toute nouvelle date d'ancienneté de classe d'emploi, selon l'ordre de leur ancienneté d'emploi, après avoir été nommés comme chef de cour suivant la réduction des équipes de train.
- 7) Dans l'application du paragraphe 17. de l'entente de principe, les membres du comité d'implantation sur les équipes réduites évalueront la nécessité d'utiliser des camions dans le cadre du nouveau mode d'opération.
- 8) Il est convenu que toute modification apportée, en vertu du paragraphe 19. de l'entente de principe, à l'article 13 de la convention collective dans le cadre de l'introduction du concept d'affectation « standby » avec plage horaire définie ne sera que temporaire et les dispositions actuelles de la convention collective ou telles que modifiées par la suite par les parties,

ANNEXE H (suite)

trouveront leur application habituelle avec l'élimination graduelle des affectations « standby » avec plage horaire définie qui est prévue à l'article 3) v) de la présente annexe.

AVENANT À LA CONVENTION

ENTRE : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL, RÉSEAU FERROVIAIRE, SECTION LOCALE 5598 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, ci-après désigné « le syndicat »

ET : ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL, ci-après désigné « l'employeur »

OBJET : La réduction des équipes de train de trois à deux employés à l'exploitation ferroviaire.

ATTENDU QUE l'employeur et le syndicat ont ratifié le 21 septembre 2001 une entente de principe portant sur la réduction des équipes de train de trois à deux employés à l'exploitation ferroviaire, ci-après appelée « l'*entente de principe* » ; et

ATTENDU QUE l'article 19. de l'entente de principe prévoit que l'employeur rédigera, à la satisfaction des deux parties, la documentation appropriée pour modifier les dispositions de la convention collective afin de refléter les accords intervenus entre les parties ; et

ATTENDU QUE les mandants respectifs des parties en présence ont donné leur assentiment au projet de réduction des équipes de train et au contenu de l'entente de principe ; et

ATTENDU QUE le comité d'implantation sur les équipes réduites prévu à l'article 16. de l'entente de principe a effectué ses recommandations à l'employeur quant à la mise en place d'un nouveau mode d'opération à deux employés sur les équipes de train et a veillé aux tests sur le terrain pour valider tel nouveau mode d'opération; et

ATTENDU QUE en conséquence et au meilleur de leurs connaissances, les parties déclarent être satisfaites que les équipes de train à l'exploitation ferroviaire peuvent être réduites tout en opérant de façon efficiente et sécuritaire ;

ANNEXE I (suite)

AINSI, IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

1. Modifier le sous-alinéa 3.03 a) **5.** pour se lire comme suit :

- 5.** la tâche de signaleur effectuée par un opérateur de locomotive, dans le cas de travaux majeurs de construction ou de réparation sur le réseau ferroviaire.

2. Modifier l'alinéa **4.05 b)** pour se lire comme suit :

- b) « Personne salariée en probation » désigne une personne salariée qui n'a pas complété la période de cent vingt (**120**) jours de service donnant droit à l'ancienneté d'emploi, tel que prévu à l'article 11.09.

3. Modifier le paragraphe 4.08 en éliminant les classes d'emploi de « mécanicien de rotonde », de « chef de train » et « d'agent de triage ».

4. Modifier le paragraphe 4.12 « Équipe de train » pour se lire comme suit :

Un groupe de travail composé de deux (**2**) opérateurs de locomotive.

5. Supprimer le paragraphe **4.23** « Étudiant » au complet et le remplacer comme suit :

ANNEXE I (suite)

Affectation « pilote »

Affectation pouvant être octroyée à une personne salariée pour accompagner tout véhicule ferroviaire circulant sur les voies ferrées à l'intérieur des limites géographiques du port et qui n'est pas opéré par des employés de l'Administration portuaire de Montréal. Une affectation « pilote » n'est pas nécessaire lors de l'échange de wagons dans les zones d'interchange avec les compagnies ferroviaires.

6. Ajouter un nouveau paragraphe 4.28 « Travail de « navette » » pour se lire comme suit :

Travail de « navette »

Tout travail complémentaire au déroulement des opérations qui consiste à assister avec un camion les équipes de train et les chefs de cour dans l'accomplissement de leurs fonctions. **Sans** limiter la généralité de ce qui précède, ce travail peut être de déplacer des membres d'une équipe de train par véhicule, d'opérer des aiguillages quand tous les membres de l'équipe de train sont autrement occupés, d'approvisionner les équipes de train, etc.

7. Ajouter un nouveau paragraphe 4.29 temporaire « Personne salariée réserve avec plage horaire définie » pour se lire comme suit :

Personne salariée réserve avec plage horaire définie

Une personne salariée réserve occupant une affectation comportant des heures de travail définies et deux jours de repos, les samedis et dimanches. Les personnes salariées détenant les affectations réserve avec plage horaire définie ne sont pas remplacées lorsqu'elles sont absentes.

À compter du 31 décembre 2001, trois (3) affectations réserve, chacune sur une plage horaire différente, sont créées et s'élimineront par la suite, par attrition, avec la perte du droit d'ancienneté d'emploi de trois personnes salariées, dans les circonstances prévues à l'article 11.11.

ANNEXE I (suite)

Le présent nouveau paragraphe 4.29 est aboli dès que sera éliminée la dernière des trois affectations réserve avec plage horaire définie,

8. Modifier l'alinéa 11.01 b) pour se lire comme suit :

- b) l'ancienneté de classe d'emploi signifie la durée totale du service continu accumulé par une personne salariée, pour l'Employeur, dans la classe d'emploi de chef de cour.

Aux fins des listes d'ancienneté, toute personne salariée possède une ancienneté d'emploi d'opérateur de locomotive et les employés qualifiés comme chef de cour possèdent une ancienneté de classe d'emploi de chef de cour.

L'ancienneté de classe d'emploi pour une personne salariée compte à partir du moment où elle commence à travailler dans la classe d'emploi de chef de cour suite à un affichage, conformément à l'article 12.

9. Modifier l'alinéa 11.02-2, pour se lire comme suit :

2. une liste comportant les noms, prénoms et l'ancienneté de classe d'emploi des personnes salariées qualifiées comme chef de cour.

10. Modifier le paragraphe 11.09 « Période de probation » pour se lire comme suit :

Période de probation

Une personne salariée en probation acquiert le droit d'ancienneté d'emploi après une période de cent vingt (**120**) tours de service dans la classe d'emploi d'opérateur de locomotive régie par cette convention collective.

Lorsque les cent vingt (**120**) tours de service sont complétés, la personne salariée en probation devient alors personne salariée ,auxiliaire et est considérée comme ayant un service continu avec l'Employeur à compter de sa date d'embauchage, c'est-à-dire du premier (1^{er}) jour de travail.

ANNEXE I (suite)

11. Modifier le paragraphe 11.12 pour se lire comme suit :

Perte de l'ancienneté de chef de cour

Une personne salariée perd son ancienneté de classe d'emploi comme chef de cour pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes :

1. la personne salariée qui ne désire plus être disponible à accepter du travail de chef de cour et abandonne ses droits volontairement par écrit ;
2. l'Employeur enlève ce droit d'ancienneté de classe d'emploi pour cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

Suite à une telle perte d'ancienneté, la personne salariée peut toujours recommencer à accumuler une nouvelle ancienneté en suivant la procédure prévue à l'article 12.

12. Modifier le paragraphe 11.14 pour se lire comme suit :

Cumul de plusieurs anciennetés

Toute personne salariée qui obtient un droit à une affectation dans la classe d'emploi de chef de cour ne perd aucun autre droit d'affectation qu'elle détient déjà comme opérateur de locomotive. Il y a cumul simultané d'ancienneté d'emploi et d'ancienneté de classe d'emploi.

ANNEXE I (suite)

13. Modifier le tableau et le dernier alinéa apparaissant au paragraphe 12.03 pour se lire comme suit :

<u>Classe d'emploi</u>	<u>Période d'entraînement</u>	<u>Période d'essai</u>
Chef de cour	30 tours consécutifs	10 tours
Opérateur de locomotive	80 tours consécutifs	40 tours

Pour une personne salariée provenant d'une entreprise de chemin de fer et ayant une expérience pertinente, suite à une évaluation elle voit sa période d'entraînement et d'instruction théorique et pratique prévue ci-dessus réduite à un minimum de vingt (20) tours consécutifs à la fonction d'opérateur de locomotive.

14. Supprimer la lettre d'entente du 13 décembre 1999 au complet et modifier le paragraphe 12.06 pour se lire comme suit :

Choix des candidats

Les candidats aux postes prévus à 12.05 sont choisis en commençant par les candidats possédant le plus d'ancienneté d'emploi. Cependant, à partir du 1^{er} janvier 2002, une personne salariée qui démissionne comme chef de cour voit son nom reporté au bas de la liste des candidats lors d'affichage futur dans cette classe d'emploi.

Ce choix des candidats se fait parmi les personnes salariées qui en ont fait la demande par écrit, dont copie est transmise simultanément au Syndicat.

Pour pouvoir être entraînée dans la classe d'emploi de chef de cour, une personne salariée doit posséder au moins trois (3) années d'expérience pertinente au sein des opérations ferroviaires de l'Employeur,

Une personne salariée devenue incapable d'exercer son travail pour raison d'incapacité physique permanente et, suite à la recommandation de son médecin traitant, verra son nom immédiatement ajouté à la liste des classes d'emploi pour lesquelles elle est reconnue médicalement apte à accomplir ledit travail. On lui donne alors la formation nécessaire à sa classification.

ANNEXE I (suite)

15. Modifier le premier alinéa du paragraphe 12.07 pour se lire comme suit :

L'Employeur convient d'annoncer à l'avance son intention d'entraîner des personnes salariées dans la classe d'emploi de chef de cour. Toute personne salariée peut, dès lors, se porter candidate même si l'Employeur n'a pas encore affiché selon l'article 12.05. Le syndicat peut inscrire une personne salariée absente lors de tels affichages.

16. Modifier le paragraphe 12.08 pour se lire comme suit :

Une personne salariée qui a déjà travaillé dans la classe d'emploi de chef de cour et qui avait renoncé à ses droits d'ancienneté dans cette classe d'emploi peut, suite à l'affichage prévu à 12.05, se déclarer disponible à travailler dans cette classe d'emploi. Après réévaluation, elle est alors reconnue qualifiée dans la classe d'emploi de chef de cour, mais son ancienneté de classe d'emploi recommence à zéro et cette ancienneté ne peut cependant être supérieure à celle de tout candidat jouissant alors de la priorité prévue à l'article 12.06.

17. Modifier le premier alinéa du paragraphe 12.09 pour se lire comme suit :

Un chef de cour peut toujours renoncer à être affecté dans la classe d'emploi qu'il détient. Cette personne salariée perd alors son ancienneté de classe d'emploi, tel que prévu à l'article 11.12.

18. Modifier le paragraphe 12.10 pour se lire comme suit :

Advenant le cas d'une affectation non comblée lors de la distribution d'affectation, la personne salariée détenant le moins d'ancienneté de classe d'emploi devra combler l'affectation de chef de cour, alors qu'une affectation d'opérateur de locomotive est comblée **par** la personne salariée détenant le moins d'ancienneté d'emploi.

ANNEXE I (suite)

19. Modifier le premier sous-alinéa de l'alinéa 12.12-1. pour se lire comme suit :

1. L'équipe de train qui participe, à la demande de l'Employeur, à la formation d'une personne salariée stagiaire touche pour chacune des personnes qui la compose une prime de formation de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour chaque membre de l'équipe de train, en sus de son salaire normal, pour un minimum de huit (8) heures par jour.

20. Modifier le premier alinéa du paragraphe 13.01 pour se lire comme suit :

Dans l'octroi d'affectation de tout travail régulier, les personnes salariées doivent choisir par ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive ou par ancienneté de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour pour lesquelles une affectation est disponible. Une fois le choix fait, la personne salariée ne peut y renoncer.

21. Modifier l'alinéa 13.04 b) pour se lire comme suit :

- b) Dans la semaine qui suit l'affichage, l'Employeur communique avec la personne salariée, selon l'ordre d'ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive et d'ancienneté de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour, et celle-ci doit exprimer son choix.

La séquence de distribution est la suivante :

1. chef de cour
2. opérateur de locomotive

L'Employeur procède tant que la plus haute classe d'emploi n'a pas été comblée.

S'il est prévu qu'une personne salariée ne pourra être rejointe durant la période de choix, celle-ci fera à l'avance une liste de choix et en remettra copie à l'Employeur et au Syndicat. De plus, le Syndicat peut, au nom d'une personne salariée absente, inscrire son choix aux listes.

ANNEXE I (suite)

22. Modifier l'alinéa 13.04 d) pour se lire comme suit :

- d) La priorité de choix est accordée à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive et d'ancienneté de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour pour laquelle une affectation est disponible. Une fois le choix fait, la personne salariée ne peut y renoncer.

23. Supprimer la lettre d'entente du 19 mars 1999 au complet et les modifications apportées à l'alinéa 13.04 h) dans la lettre d'entente du 16 mai 2000 et inclure un nouvel alinéa 13.04 h) temporaire pour se lire comme suit :

- h) Une personne salariée ayant renoncé à exercer un choix en fonction de sa plus haute classe d'emploi disponible, soit sur une affectation régulière ou sur une affectation temporaire, prendra le statut de personne salariée « réserve » affectée la veille.

La personne salariée « réserve » choisit ses congés hebdomadaires consécutifs selon son ancienneté d'emploi et selon le choix disponible du lundi au dimanche.

Malgré les dispositions de l'article 13.04 f), les affectations régulières, lorsque temporairement vacantes, sont choisies par ancienneté d'emploi lorsqu'il s'agit de combler des affectations d'opérateur de locomotive ou par ancienneté de classe d'emploi lorsqu'il s'agit d'affectations de chef de cour. Dans l'application du présent paragraphe, l'employeur peut affecter en priorité sur sa plage horaire, sans affecter ses jours de congé et sans qu'elle ait postulé, une personne salariée réserve avec plage horaire définie, à toute affectation temporaire de cinq (5) jours ou plus qu'une personne salariée détenant plus d'ancienneté d'emploi ou de classe d'emploi, selon le cas, n'a pas réclamée en vertu du présent article.

NOTE : Le texte qui précède et qui remplace temporairement l'alinéa 13.04 h) est aboli dès que sera éliminée la dernière des trois affectations réserve avec plage horaire définie et sera remplacé, à cette date, comme suit :

Malgré les dispositions de l'article 13.04 f), les affectations régulières, lorsque temporairement vacantes, sont choisies par ancienneté d'emploi lorsqu'il s'agit de combler des affectations d'opérateur de locomotive ou

ANNEXE I (suite)

par ancienneté de classe d'emploi lorsqu'il s'agit d'affectations de chef de cour.

24. Supprimer l'alinéa 13.05-5. au complet et le remplacer temporairement comme suit :

5. Au 31 décembre 2001, trois personnes salariées réserve avec plage horaire définie, affectées respectivement à chacune des trois plages débutant en avant-midi, en après-midi et en soirée, et ayant samedi et dimanche de congé hebdomadaire. Ces trois affectations s'élimineront graduellement par attrition, avec la perte du droit d'ancienneté d'emploi de trois personnes salariées, dans les circonstances prévues à l'article 11.11.
6. Lesdites affectations régulières sont celles identifiées à l'annexe M.

NOTE : Les alinéas 13.05-5. et 13.05-6, qui précèdent et qui remplacent temporairement l'alinéa 13.05-5. sont abolis dès que sera éliminée la dernière des trois affectations réserve avec plage horaire définie et seront remplacés, à cette date, comme suit :

5. Lesdites affectations régulières sont celles identifiées à l'annexe M.

25. Supprimer les modifications apportées au paragraphe 13.08 dans la lettre d'entente du 16 mai 2000 et inclure un nouveau paragraphe 13.08 pour se lire comme suit :

a) Connues

Dans le cas de vacances permanentes ou temporaires ou de la création d'une nouvelle affectation régulière, d'une durée prévue de cinq (5) jours (incluant tout jour férié) ou plus, comprenant l'octroi de congé annuel (vacances) de cinq (5) jours ou plus (incluant tout jour férié) ou de congé compensatoire de cinq (5) jours ou plus (incluant tout jour férié), connues avant la procédure de choix aux listes prévue à l'article 13.04 :

- 1) celles-ci seront affichées lors du choix aux listes ;
- 2) avant le début du choix aux listes, l'Employeur remettra au Syndicat la liste des personnes salariées en maladie ou en accident

ANNEXE I (suite)

avec la date probable de retour au travail telle que définie par le médecin traitant de la personne salariée ;

- 3)** Si la personne salariée est absente pour plus de la moitié de la durée de la liste, elle ne fait pas de choix de travail, sauf si l'employeur peut utiliser une personne salariée réserve avec plage horaire définie, auquel cas la personne salariée absente fait son choix quelle que soit la durée de l'absence. Si une personne salariée absente revient pendant une période de listes, alors qu'elle n'avait pas choisi de travail, elle prend le statut de réserve. Cependant, elle obtiendra ses jours de congé hebdomadaire et sa plage horaire auxquels elle aurait eu droit lors du choix aux listes selon, le cas échéant, son ancienneté d'emploi ou son ancienneté de classe d'emploi.

NOTE : Le texte qui précède et qui remplace temporairement le sous-alinéa 13.08 a) 3, est aboli dès que sera éliminée la dernière des trois affectations réserve avec plage horaire définie et sera remplacé, à cette date, comme suit :

- 3)** Si la personne salariée est absente pour plus de la moitié de la durée de la liste, elle ne fait pas de choix de travail. Si une personne salariée absente revient pendant une période de listes, alors qu'elle n'avait pas choisi de travail, elle prend le statut de réserve. Cependant, elle obtiendra ses jours de congé hebdomadaire et sa plage horaire auxquels elle aurait eu droit lors du choix aux listes selon, le cas échéant, son ancienneté d'emploi ou son ancienneté de classe d'emploi.
- 4.** La personne classifiée comme chef de cour et détenant le moins d'ancienneté de classe d'emploi doit combler les vacances temporaires de chef de cour prévues au présent article 13.08, qui sont connues avant la procédure de choix aux listes.

ANNEXE I (suite)

b) Inconnues

Dans le cas de vacances permanentes ou temporaires ou de la création d'une nouvelle affectation régulière, d'une durée prévue de cinq **(5)** jours (incluant tout jour férié) ou plus, comprenant l'octroi de congé annuel (vacances) de cinq **(5)** jours ou plus (incluant tout jour férié) ou de congé compensatoire de cinq **(5)** jours ou plus (incluant tout jour férié), inconnues avant la procédure de choix aux listes prévue à l'article **13.04** :

- 1)** lesdites affectations sont affichées pendant une période de trois **(3)** jours, se terminant à midi le troisième jour, les samedis, dimanches et jours fériés exceptés. Lorsque le temps ne le permet pas, l'affectation est offerte par téléphone ;
- 2)** l'affichage comprend, en plus des mentions prévues à l'article **13.03**, la date de la prise d'effet de l'affectation temporaire et la durée si elle est connue ;
- 3)** les personnes salariées désirant obtenir de telles affectations doivent soumettre leur candidature à l'Employeur durant la période d'affichage ;
- 4)** ladite affectation est octroyée au candidat ayant le plus d'ancienneté d'emploi s'il s'agit d'une affectation d'opérateur de locomotive ou d'ancienneté de classe d'emploi s'il s'agit d'une affectation de chef de cour. Cependant, une personne salariée ne peut postuler pour une affectation temporaire dans une classe d'emploi inférieure à son affectation régulière. Dans l'application du présent paragraphe, l'employeur peut affecter en priorité sur sa plage horaire, sans affecter ses jours de congé et sans qu'elle ait postulé, une personne salariée réserve avec plage horaire définie, à toute affectation temporaire de cinq **(5)** jours ou plus qu'une personne salariée détenant plus d'ancienneté d'emploi ou de classe d'emploi, selon le cas, n'a pas réclamée en vertu du présent article ;

NOTE : Le texte qui précède et qui remplace temporairement le sous-alinéa 13.08 b) 4. est aboli dès que sera éliminée la dernière des trois affectations réserve avec plage horaire définie et sera remplacé, à cette date, comme suit :

- 4)** ladite affectation est octroyée au candidat ayant le plus d'ancienneté d'emploi s'il s'agit d'une affectation d'opérateur de locomotive ou

ANNEXE I (suite)

d'ancienneté de classe d'emploi s'il s'agit d'une affectation de chef de cour. Cependant, une personne salariée ne peut postuler pour une affectation temporaire dans une classe d'emploi inférieure à son affectation régulière ;

- 5) ladite affectation doit prendre effet dans la semaine suivant l'affichage, soit le premier jour de la vacance, mais jamais durant la période d'affichage ;
- 6) on procède de la même manière pour les affectations laissées vacantes par suite de l'application de l'article 13.08 b) ;
- 7) si aucun candidat n'a posé sa candidature, l'Employeur procède selon l'article 14.12 ;
- 8) si l'affectation d'une personne salariée chevauche l'affectation octroyée en vertu de l'article 13.08 b) ou va à l'encontre de l'article 14.10, l'Employeur affectera cette personne salariée à une affectation de réserve dans la dernière journée précédant sa nouvelle affectation ;
- 9) une personne salariée ne peut postuler pour une affectation temporaire pour une période qu'elle a déjà refusé.

26. Supprimer les modifications apportées au paragraphe **13.09** dans la lettre d'entente du 16 mai 2000 et inclure un nouveau paragraphe **13.09** pour se lire comme suit :

Pour une personne salariée absente durant toute la procédure d'affichage prévue à l'article **13.08**, lors de son retour au travail, elle peut soit reprendre son affectation choisie par elle ou le Syndicat en son nom ou se porter candidate et se voir octroyer une affectation temporaire si elle a plus d'ancienneté d'emploi pour une affectation d'opérateur de locomotive ou d'ancienneté de classe d'emploi pour une affectation de chef de cour que la personne à qui l'affectation a été octroyée. Durant son absence, une personne salariée ne peut être tenue de faire son choix d'acceptation ou de refus de l'affectation temporaire.

27. Modifier le paragraphe **13.12** pour se lire comme suit :

ANNEXE I (suite)

Signaleur ou pilote

Toute affectation « signaleur » ou « pilote » ne peut être accessible qu'à une personne salariée détenant la classe d'emploi d'opérateur de locomotive.

28. Modifier le paragraphe 13.13 pour se lire comme suit :

Déneigement

Toute affectation « déneigement » ne peut être accessible qu'à une personne salariée détenant la classe d'emploi d'opérateur de locomotive.

Malgré ce qui précède, lors d'une affectation « déneigement », une **(1)** journée de vacance annuelle additionnelle est accordée selon l'ancienneté d'emploi d'opérateur de locomotive, à tour de rôle.

29. Modifier le paragraphe 14.07 pour se lire comme suit :

a) Pour une équipe de train

La journée de travail d'une équipe de train débute à l'heure à laquelle l'affectation de l'équipe est prévue. Cependant, les personnes salariées affectées aux équipes de train doivent arriver dix (10) minutes avant l'heure fixée pour fins d'inspection. Cette période additionnelle de dix **(10)** minutes est rémunérée selon l'article 15.02.

b) Pour le chef de cour et l'opérateur de locomotive affecté comme mécanicien de rotonde

La journée de travail pour le chef de cour et l'opérateur de locomotive affecté comme mécanicien de rotonde débute à l'heure à laquelle leur affectation est prévue.

30. Modifier le paragraphe 14.09 pour se lire comme suit :

ANNEXE I (suite)

Une personne salariée réserve se voit octroyer une affectation selon **la** procédure suivante :

1. l'affectation est octroyée en priorité à la personne salariée réserve qui a le plus d'ancienneté d'emploi pour une affectation d'opérateur de locomotive ou qui a le plus d'ancienneté de classe d'emploi pour une affectation de chef de cour ;
2. une personne salariée réserve ne peut refuser une affectation, sauf disposition contraire.

31. Supprimer le premier alinéa du paragraphe 14.12 et le remplacer temporairement comme suit :

Pour les affectations distribuées la veille, l'employeur peut utiliser en priorité, sur sa plage horaire et dans une affectation pour laquelle elle est classifiée, une personne salariée réserve avec plage horaire définie pour combler :

- i) toute vacance de moins de cinq **(5)** jours, incluant aussi tout travail couvert par le certificat d'accréditation, tel que affectation de déneigement, de pilote, de signaleur, de mécanicien de rotonde, de deuxième mécanicien de rotonde, etc. ;
- ii) tout travail de navette, de lavage ou de vérification de camion ;
- iii) toute affectation extra.

Par la suite, les affectations sont octroyées aux personnes salariées réserves selon leur plus haute classe d'emploi et en application de la période de repos prévue à l'article **14.10**.

NOTE : Le texte qui précède et qui remplace temporairement le premier alinéa du paragraphe 14.12 est aboli dès que sera éliminée la dernière des trois affectations réserve avec plage horaire définie et le premier alinéa sera restitué, à cette date, comme suit :

Les affectations distribuées la veille sont octroyées aux personnes salariées réserves selon leur plus haute classe d'emploi et en application de la période de repos prévue à l'article **14.10**.

32. Supprimer le premier alinéa du paragraphe 14.13 et le remplacer temporairement comme suit :

ANNEXE I (suite)

Pour une affectation octroyée en dehors des heures de distribution prévues à l'article **14.12**, l'Employeur peut utiliser en priorité, sur sa plage horaire et dans une affectation pour laquelle elle est classifiée, une personne salariée réserve avec plage horaire définie pour combler :

- i) toute affectation comblée selon la procédure urgente d'appel, incluant aussi tout travail couvert par le certificat d'accréditation, tel que affectation de déneigement, de pilote, de signaleur, de mécanicien de rotonde, de deuxième mécanicien de rotonde, etc. ;
- ii) tout travail de navette, de lavage ou de vérification de camion ;
- iii) toute affectation extra.

Par la suite, l'Employeur procède de la façon suivante :

NOTE : Le texte qui précède et qui remplace temporairement le premier alinéa du paragraphe 14.13 est aboli dès que sera éliminée la dernière des trois affectations réserve avec plage horaire définie et sera restitué, à cette date, comme suit :

Pour une affectation octroyée en dehors des heures de distribution prévues à l'article **14.12**, l'Employeur procède de la façon suivante :

33. Supprimer la lettre d'entente de mai 2001 modifiant le paragraphe 14.13 et supprimer les alinéas 1. à 9. du paragraphe 14.13 prévus à la convention collective pour les remplacer comme suit :

1. L'Employeur appelle les personnes salariées, à l'exception des auxiliaires, par ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive et par ancienneté de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour (**1^{er}** tour de roulette générale) pour qui l'acceptation d'une affectation ne créerait pas de chevauchement au sens de l'article 15.09 ;
2. l'Employeur procède, par la suite, à un deuxième tour de roulette générale, en appelant, en la manière prévue au paragraphe 1., les mêmes

ANNEXE I (suite)

personnes salariées pour qui l'acceptation d'une affectation ne créerait pas de chevauchement au sens de l'article **15.09** ;

3. l'Employeur procède, par la suite, à l'appel des auxiliaires, en la manière prévue au paragraphe **1.**, pour qui l'acceptation d'une affectation ne créerait pas de chevauchement au sens de l'article **15.09** ;
4. l'Employeur procède, par la suite, à l'appel des personnes salariées, en la manière prévue au paragraphe **1.**, pour qui l'acceptation d'une affectation créerait un chevauchement au sens de l'article **15.09** ;
5. l'Employeur procède, par la suite, à l'appel des personnes salariées ayant déjà détenu la classe d'emploi pour l'affectation à combler, selon la liste de temps supplémentaire ;
6. l'Employeur peut, par la suite, utiliser un opérateur de locomotive affecté comme mécanicien de rotonde à la même plage horaire que l'affectation à combler pour effectuer un tour de service d'opérateur de locomotive, auquel cas le temps ainsi fait comme opérateur de locomotive est payé en temps supplémentaire ;
7. la personne salariée doit se présenter au travail le plus rapidement possible, n'excédant pas soixante (**60**) minutes ou soixante-quinze (**75**) minutes l'hiver ;

si l'appel est pour une équipe de train, alors le délai d'appel doit être d'au moins deux (**2**) heures avant le début de l'affectation et celle-ci sera rémunérée au taux applicable, selon l'article **15** ;

8. cet appel peut se faire à n'importe quelle heure ;
9. cet appel est pour un minimum de huit (**8**) heures de travail, au taux applicable ;
10. une personne salariée jouissant de la garantie prévue à l'article **22** n'est jamais tenue d'accepter une telle affectation et ne peut être pénalisée au niveau de la garantie de travail ;
11. si une personne salariée ne peut être rejointe immédiatement ou ne peut se présenter **au** travail dans le délai prévu à l'article **14.13.7**, alors l'Employeur appelle la personne salariée suivante ;
12. si une personne salariée est appelée par téléavertisseur, elle a dix (**10**) minutes pour rappeler l'Employeur ;

ANNEXE I (suite)

de plus, l'Employeur pourra composer le numéro de téléavertisseur de plus d'une personne salariée. Si plus d'une personne salariée retourne l'appel à l'intérieur de dix (10) minutes, l'affectation est accordée selon la procédure prévue ci-haut ;

- 13.** l'Employeur fournit, pour les besoins du service et à ses frais, à chaque personne qui en fait la demande, un téléavertisseur numérique.

34. Modifier le dernier alinéa du paragraphe 14.14 pour se lire comme suit :

Une personne salariée ne jouissant pas de la garantie prévue à l'article 22 ne fait que perdre toute affectation éventuelle pour la ou les journées dont elle a obtenu une autorisation de congé sans solde. Pour les autres journées, elle est cédulée selon l'ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive et de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour.

35. Supprimer la lettre d'entente du 3 juin 1999 modifiant le paragraphe 15.03 et supprimer le paragraphe 15.03 de la convention collective au complet pour le remplacer comme suit :

Distribution du temps supplémentaire

- a) Le temps supplémentaire est distribué à la personne salariée classifiée qui s'est portée volontaire dans une classe d'emploi et ayant le moins de temps supplémentaire enregistré à son crédit, toutes classes d'emploi confondues. En cas d'égalité, le temps supplémentaire est distribué parmi ce groupe de personnes salariées volontaires et classifiées, mais par ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive et par ancienneté de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour (tour de roulette générale).
- b) Nonobstant le paragraphe qui précède, le temps supplémentaire mentionné à l'article 15.02 b) pour les heures de travail effectuées lors d'un jour férié est distribué selon la procédure prévue à l'Article 17.08.
- c) Lorsqu'un litige naît au sujet d'une réclamation de temps supplémentaire, les parties conviennent d'en saisir le comité de relations ouvrières.

ANNEXE I (suite)

- d) L'Employeur comptabilise toutes les périodes de temps supplémentaire de huit (8) heures (tour de service) effectuées ou manquées à cause de non réponse lors d'un appel ou refusées. On ne comptabilise pas les périodes perdues à cause d'accident du travail, de congés annuels de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et plus (incluant tout jour férié), de congé compensatoire de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et plus (incluant tout jour férié), de congé de maladie avec certificat médical, ou à cause d'activités syndicales.

Les heures effectuées à la fin d'une affectation et pour moins de huit (8) heures ne sont pas comptabilisées.

On ne comptabilise pas également un tour de service refusé lorsque la personne salariée se prévaut de l'article 14.10.

- e) Au premier janvier de chaque année, toutes les listes de temps supplémentaire sont ramenées à zéro (0). En cas d'égalité, l'ancienneté de classe d'emploi prévaut pour les chefs de cour.
- f) Lorsqu'une personne salariée se porte volontaire, en cours d'année, pour effectuer du temps supplémentaire, elle assume automatiquement le nombre de tours de service de temps supplémentaire qui équivaut à la personne salariée dont le nombre de tours est le plus élevé.

36. Modifier le paragraphe 16.01 pour se lire comme suit :

Équipe de train

Une équipe de train doit comprendre deux (2) opérateurs de locomotive.

ANNEXE I (suite)

37. Modifier le paragraphe 16.07 pour se lire comme suit :

Lorsqu'une affectation d'opérateur de locomotive ne peut être comblée selon la procédure prévue à l'article 15, l'Employeur peut alors déplacer la personne salariée affectée comme mécanicien de rotonde à ladite affectation d'opérateur de locomotive. Le temps ainsi fait comme opérateur de locomotive est payé en temps supplémentaire.

38. Modifier le troisième alinéa du paragraphe 17.08 pour se lire comme suit :

Cependant, l'Employeur cède le travail disponible, là où du travail est requis, en commençant par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté de classe d'emploi pour les affectations de chef de cour ou le plus d'ancienneté d'emploi pour les affectations d'opérateur de locomotive. Si le nombre de personnes salariées acceptant de travailler un jour férié est insuffisant, l'Employeur applique l'article 15.04.

39. Supprimer la lettre d'entente du 19 octobre 1999 au complet modifiant les paragraphes 18.03 et 18.05 et supprimer les paragraphes 18.03, 18.04 et 18.05 de la convention collective pour les remplacer comme suit :

18.03 Minimum de personnes salariées en vacances

Les vacances de l'année courante sont distribuées sur quatre (4) périodes, soit :

- i) du deuxième (2^{ième}) lundi de mars au dimanche précédant le deuxième (2^{ième}) lundi de juin ;
- ii) du deuxième (2^{ième}) lundi de juin au dimanche précédant le deuxième (2^{ième}) lundi de septembre ;
- iii) du deuxième (2^{ième}) lundi de septembre au dimanche précédant le deuxième (2^{ième}) lundi de décembre ;
- iv) du deuxième (2^{ième}) lundi de décembre au dimanche précédant le deuxième (2^{ième}) lundi de mars de l'année suivante.

EXE I (suite)

Un minimum de 25% des personnes salariées peuvent être en vacances en même temps pour chaque période et dans chacune des classe d'emploi, soit :

- chef de cour, qui comprend les noms des personnes salariées détenant une affectation régulière de chef de cour, ainsi que les noms des personnes salariées détenant la classe d'emploi de chef de cour ;
- opérateur de locomotive.

18.04 Choix des vacances par catégorie d'ancienneté

Le choix des vacances se fait selon l'ancienneté d'emploi pour les opérateurs de locomotive et selon l'ancienneté de classe d'emploi pour les chefs de cour, aux conditions prévues au présent article. La priorité est accordée à la personne salariée plus ancienne parmi celles détenant de l'ancienneté dans un des groupes prévus à l'article **18.03**.

18.05 Quatre (4) périodes de choix de vacances

- i) Pour la période s'étendant du deuxième (2^{ième}) lundi de décembre au dimanche précédant le deuxième (2^{ième}) lundi de mars, le choix se fait du deuxième (2^{ième}) lundi de novembre au (3^{ième}) troisième vendredi de novembre, en commençant par la personne salariée détenant le plus d'ancienneté d'emploi ou de classe d'emploi, selon le cas. L'employeur affiche alors le calendrier de ces choix.
- ii) Pour la période s'étendant du deuxième (2^{ième}) lundi de mars au dimanche précédant le deuxième (2^{ième}) lundi de juin, le choix se fait du deuxième (2^{ième}) lundi de février au (3^{ième}) troisième vendredi de février, en commençant par la personne salariée détenant le plus d'ancienneté d'emploi ou de classe d'emploi, selon le cas. L'employeur affiche alors le calendrier de ces choix.
- iii) Pour la période s'étendant du deuxième (2^{ième}) lundi de juin au dimanche précédant le deuxième (2^{ième}) lundi de

ANNEXE I (suite)

septembre, le choix se fait du deuxième (**2^{ième}**) lundi de mai au troisième (**3^{ième}**) vendredi de mai, en commençant par la personne salariée détenant le plus d'ancienneté d'emploi ou de classe d'emploi, selon le cas. L'employeur affiche alors le calendrier de ces choix.

- iv) Pour la période s'étendant du deuxième (**2^{ième}**) lundi de septembre au dimanche précédant le deuxième (**2^{ième}**) lundi de décembre, le choix se fait du deuxième (**2^{ième}**) lundi d'août au troisième (**3^{ième}**) vendredi d'août, en commençant par la personne salariée détenant le plus d'ancienneté d'emploi ou de classe d'emploi, selon le cas. L'employeur affiche alors le calendrier de ces choix.

Si une personne salariée n'a pas alors choisi ou placé toutes les périodes de vacances auxquelles elle a droit ou n'a pas eu d'entente avec l'Employeur en vue de les reporter entre le 1^{er} janvier et le **31** mars conformément à l'article **18.02**, l'Employeur décide alors et affiche les dates de vacances de cette personne salariée.

Si une personne salariée refuse ou omet de faire son choix alors qu'on le lui demande, cette personne salariée perd la préférence due à son ancienneté.

40. Modifier le paragraphe 22.01 pour se lire comme suit :

Sécurité d'emploi

- a) Les personnes salariées embauchées le ou avant le **21** septembre **2001** bénéficient de la garantie d'un emploi régulier de cinq (**5**) affectations de huit (**8**) heures consécutives chacune au cours de chaque période de sept (**7**) jours pour un total de quarante (**40**) heures par semaine, cinquante-deux (**52**) semaines par année pour la durée de la convention collective. Le temps supplémentaire n'est pas comptabilisé dans ce calcul.
- b) La garantie prévue au paragraphe a) ci-haut s'applique à la condition que les personnes salariées soient disponibles pour le service.

ANNEXE I (suite)

41. Modifier le paragraphe 24.02 pour se lire comme suit :

On s'attend à ce que l'équipe de train fasse preuve de discernement en utilisant une locomotive endommagée, jusqu'à la fin d'une affectation, lorsque le dommage n'est pas important.

42. Modifier le paragraphe 24.03 pour se lire comme suit :

Lanternes, walkie-talkies et équipements de sécurité

L'Employeur doit fournir, à ses propres frais, à chaque opérateur de locomotive ainsi qu'aux personnes salariées en formation, une lanterne électrique approuvée, des piles et des ampoules, y compris une ampoule de réserve, qui doivent être transportées avec la lanterne en tout temps. De plus, l'Employeur met à leur disposition, en nombre suffisant, des walkie-talkies, étuis, ceintures et des bandoulières.

43. Modifier l'ANNEXE A pour refléter la liste d'ancienneté d'emploi au 1^{er} janvier 2002 en supprimant les noms et les dates d'embauche de Guy Bouchard, Raymond Barbeau, Yvon Gauthier, Aurélien Tremblay, Jean-Claude Julien, Claude Langlois, André Descoteaux, Richard Desjardins, Roger Asselin, Roger Côté, Michel Savard, Yvon Beauregard, David Léger, Michel Fournier, André Jacques et Israël Rondeau et en ajoutant les noms et les dates d'embauche de François Trottier (19-05-98), Daniel Tremblay (20-05-98) et Marie-Josée Masson (21-05-98).

44. Supprimer les listes d'ancienneté pour les classes d'emploi d'agent de triage, de chef de train et d'opérateur de locomotive à l'ANNEXE A-1 et établir, à l'ANNEXE A-1, une nouvelle liste d'ancienneté de classe d'emploi de chef de cour au 31 décembre 2001.

45. Modifier la TABLE DES SALAIRES apparaissant à l'ANNEXE C de la convention collective pour se lire comme suit :

ANNEXE I (suite)

TAUX HORAIRE AU :	01-01-96 2%	01-01-97 2%	01-01-98 3%	01-01-99 3%	01-01-00 3%	01-01-01 3%	31-12-01
Chef de cœur (0928)	23,77 \$	24,25 \$	24,98 \$	25,73 \$	26,50 \$	27,30 \$	30,30 \$
Opérateur de locomotive (0206)	22,14 \$	22,58 \$	23,26 \$	23,96 \$	24,68 \$	25,42 \$	27,30 \$
Mécanicien de rotonde (0212)	22,14 \$	22,58 \$	23,26 \$	23,96 \$	24,68 \$	25,42 \$	-
Chef de train (0200)	21,38 \$	21,81 \$	22,46 \$	23,13 \$	23,82 \$	24,53 \$	-
Agent de triage (0201)	19,56 \$	19,95 \$	*20,93 \$	**21,85 \$	22,51 \$	23,19 \$	-

46. Supprimer la Note 4 apparaissant à l'ANNEXE C de la convention collective au complet et y substituer une nouvelle Note 4 pour se lire comme suit :

Note 4 : Nonobstant les dispositions des Notes 2 et 3 apparaissant ci-haut, à compter du **31 décembre 2001** et pour la période d'application des dispositions de la convention collective au-delà de cette date en vertu de l'article **30.01**, toute personne salariée, quelle que soit sa date d'embauche, est rémunérée au taux de salaire de la classe d'emploi dans laquelle elle travaille pour une affectation donnée.

47. Modifier l'ANNEXE M de la convention collective en ajoutant une nouvelle catégorie d'affectations pour se lire comme suit :

Personne salariée réserve avec plage horaire définie

#	Jours de travail fixes	Plage débutant	Congés hebdomadaires
1-	lundi au vendredi	en avant-midi	samedi et dimanche
2-	lundi au vendredi	en après-midi	samedi et dimanche
3-	lundi au vendredi	en soirée	samedi et dimanche

ANNEXE I (suite)

NOTE : La nouvelle catégorie d'affectations qui précède est abolie dès que sera éliminée la dernière des trois affectations réserve avec plage horaire définie.

48. Sauf dispositions contraires prévues aux présentes, toutes les modifications proposées au présent avenant entrent en vigueur le 31 décembre 2001, à 00h01.

EN FOI DE QUOI, les parties ont ratifié la présente entente de principe à Montréal, QC, ce 27^{ième} jour du mois de mars 2002.

POUR L'EMPLOYEUR :

(signé) Robert Paquette _____

(signé) Sylvie Vachon _____

(signé) Daniel Beaubien _____

(signé) Jean-Luc Bédard _____

POUR LE SYNDICAT :

(signé) Yvon G. Beauregard _____

(signé) Daniel Brisebois _____

(signé) Alain Théberge _____

(signé) Daniel Tremblay _____

ANNEXE J

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE :

d'une part

L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL,
ci-après appelée « l'employeur »

et

d'autre part

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'ADMINISTRATION
PORTUAIRE DE MONTRÉAL, RÉSEAU FERROVIAIRE,
SECTION LOCALE 5598 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,**
ci-après appelé « le syndicat »

Objet : Poste adapté pour monsieur Yves Brière

ATTENDU QUE monsieur Yves Brière, alors qu'il était agent de triage, a subi un accident du travail, le 27 janvier 1998, pour lequel il est maintenant consolidé et demeure avec des limitations fonctionnelles; et

ATTENDU QUE les limitations fonctionnelles de monsieur Brière ne lui permettent pas d'effectuer les tâches d'opérateur de locomotive ni de mécanicien de rotonde; et

ATTENDU QUE les parties s'entendent pour créer un poste adapté pour monsieur Brière.

AINSI, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

1. Poste de chef de cour

Il a été déterminé que le poste de chef de cour respecte les limitations fonctionnelles de monsieur Brière mais comme il n'est pas qualifié pour effectuer les tâches du poste, il recevra l'entraînement nécessaire afin de pouvoir combler ce poste.

2. Réintégration au travail

Avant de recevoir l'entraînement pour devenir chef de cour, monsieur Brière effectuera une réintégration progressive au travail laquelle consiste à de l'observation en milieu de travail. La durée de sa réintégration sera déterminée en fonction des recommandations de l'intervenant de la CSST. Cette réintégration servira de reprise de contact avec le milieu de travail tel que recommandé par l'intervenant de la CSST. Aucune prime de formation ne sera versée durant cette période de réintégration.

Monsieur Brière pourra effectuer sa réintégration sur la plage horaire de jour prévue à la convention collective. Monsieur Brière donnera à l'employeur ses disponibilités en fonction des recommandations de l'intervenant de la CSST.

3. Entraînement

Lorsque l'intervenant de la CSST recommandera le retour au travail sur une base régulière, soit de cinq (5) affectations par semaine, la période d'entraînement théorique et pratique pourra débuter.

La période d'entraînement de monsieur Brière sera d'un minimum de 80 tours consécutifs incluant un minimum de 30 tours consécutifs au poste de chef de cour et d'un maximum de 240 tours consécutifs incluant la période d'essai.

La progression de monsieur Brière sera discutée approximativement à tous les 20 tours au comité de relations ouvrières afin d'adapter l'entraînement, au besoin. Si monsieur Brière ne se qualifiait pas à la suite de la période d'entraînement et d'essai ci-haut mentionnée, la présente entente sera annulée et le cas sera référé au comité de relations ouvrières.

4. Prime de formation

La prime de formation de deux dollars (2,00\$) l'heure prévue à la convention collective s'appliquera pendant la période d'entraînement de 80 tours consécutifs.

5. Taux de salaire

Pendant la période de réintégration, monsieur Brière recevra le salaire d'opérateur de locomotive. Pendant sa période d'entraînement et d'essai, il sera payé au taux de salaire d'opérateur de locomotive sauf pour un maximum de 40 tours où il sera payé au taux de salaire de chef de cour. Lorsque monsieur Brière aura terminé son entraînement avec succès, il sera payé au taux de salaire de la classe d'emploi de chef de cour prévu à la convention collective.

6. Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté de monsieur Brière dans la classe d'emploi de chef de cour commencera à s'accumuler dès qu'il sera qualifié. Toutefois, à la suite de nouveaux affichages pour entraînement au poste de chef

ANNEXE J (suite)

de cour, il verra son rang déplacé vers le **bas** par les personnes qui détiennent actuellement plus d'ancienneté d'emploi, soit messieurs Stéphane Desjeans et Maxime Descôteaux, et madame Geneviève Lemieux, si elles sont reconnues qualifiées et n'ont jamais renoncé à la classe d'emploi de chef de cour.

7. Horaire de travail et statut de personne salariée réserve

Lorsqu'il sera qualifié comme chef de cour, monsieur Brière prendra le statut de personne salariée réserve assignée de la veille.

8. Tâches autorisées

Monsieur Brière pourra être affecté à d'autres tâches que celles de la classe d'emploi de chef de cour en autant qu'elles respectent ses limitations fonctionnelles et que cela ne soulève pas de litige auprès des accreditations syndicales présentes au sein de l'Administration portuaire de Montréal.

9. Remplacement pour maintien des qualifications

Afin de maintenir les compétences d'opérateur de locomotive des chefs de cour réguliers, l'employeur pourra assigner de la veille, monsieur Brière, à la place d'un chef de cour régulier, lequel effectuera les tâches d'un membre de l'équipe de train se trouvant à la même heure de début d'affectation journalière (ex : chef de cour « cédulé » à 22 h 00 déplace un membre de l'équipe de train aussi « cédulé » à 22 h 00). La prime de formateur ne s'appliquera pas dans ce cas. Cette assignation pourra être annulée si un chef de cour doit être remplacé sur la plage horaire prévue. La personne salariée ainsi déplacée ne peut être assignée à d'autres tâches et demeure en attente jusqu'à ce que l'équipe de train, à laquelle elle était affectée, ait terminé son affectation.

10. Choix des congés annuels et minimums de personnes en vacances

Lorsqu'il sera qualifié comme chef de cour, monsieur Brière effectuera son choix de vacances selon l'ancienneté de la classe d'emploi de chef de cour.

De plus, le nombre de personnes salariées détenant la classe d'emploi de chef de cour pouvant être en vacances en même temps demeurera à trois (3) alors que le nombre de personnes salariées détenant la classe d'emploi d'opérateur de locomotive sera augmenté à dix (10). Si une augmentation du nombre de personnes salariées survenait dans l'une ou l'autre des classes d'emploi ou la diminution du nombre de personnes salariées survenait dans la classe d'emploi de chef de cour, l'employeur devra respecter le pourcentage minimum prévu à la convention collective.

11. Priorité comme chef de cour réserve

L'employeur affectera en priorité monsieur Brière dans le cas où, sur une même plage horaire, il y aura plusieurs affectations à combler dont une seule affectation respecte **ses** limitations fonctionnelles.

ANNEXE J (suite)

12. Affectation non comblée

Nonobstant les dispositions de l'article 12.10, lors de la procédure de choix des affectations prévue à l'article 13, les personnes salariées détenant la classe d'emploi de chef de cour avec le statut de réserve affecté de la veille ne seront pas tenues de combler des affectations temporaires d'opérateur de locomotive. Cependant, l'employeur leur offrira ces affectations et si ces personnes salariées les acceptent, elles seront rémunérées au taux de salaire d'opérateur de locomotive pour la durée de l'affectation.

13. _____ du temps supplémentaire

L'employeur comptabilise toutes les périodes de temps supplémentaire comme si monsieur Brière détenait les classes d'opérateur de locomotive et de chef de cour.

14. Sécurité d'emploi

Comme monsieur Brière a été embauché avant le 21 septembre 2001, il bénéficie de la pleine application de l'article 22 sur la sécurité d'emploi.

La présente entente est faite sans préjudice aux parties, en tenant compte des circonstances particulières entourant la situation de monsieur Brière. En aucun temps, l'une ou l'autre des parties ne pourra se servir de cette entente pour constituer un précédent ou pour l'utiliser comme une situation de pratique courante avec d'autres cas similaires.

Advenant toute modification au niveau des limitations fonctionnelles de monsieur Brière, la présente entente sera réévaluée par les parties.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal, ce 15^e jour de mars 2004.

POUR L'EMPLOYEUR :

(signé) Daniel Beaubien

(signé) Danielle Bérubé

(signé) Sylvie Blais

POUR LE SYNDICAT :

(signé) Anthony Carp

(signé) Michel Bourassa

(signé) Alain Théberge

(signé) Pierre Lacroix

ANNEXE J (suite)

Au renouvellement de la convention collective, les parties conviennent de modifier la lettre d'entente ci-haut mentionnée, concernant l'horaire de travail de Monsieur Yves Brière, comme suit :

Monsieur Yves Brière est affecté comme seul chef de cour ou deuxième chef de cour, selon le cas, selon l'horaire de travail suivant :

Lundi :	14 h 00 à 22 h 00
Mardi :	14 h 00 à 22 h 00
Mercredi :	Congé
Jeudi :	Congé
Vendredi :	22 h 00 à 6 h 00
Samedi :	23 h 00 à 7 h 00
Dimanche :	22 h 00 à 6 h 00

Il est convenu que l'horaire de travail prévu ci-haut peut être modifié par les parties au moment d'enclencher la procédure de choix aux listes prévue à l'article 13.04.

Advenant le fait que Monsieur Yves Brière obtienne lors de la procédure de choix aux listes une affectation régulière de chef de cour, l'Employeur doit afficher un nombre suffisant d'affectations régulières afin de permettre à toutes les personnes salariées détenant la sécurité d'emploi en vertu de l'article 22, de faire un choix.

De plus, tel que convenu au comité de relations ouvrières du 27 novembre 2006, Messieurs Peter St-Louis et Yves Brière peuvent changer d'horaire de travail, après entente entre eux, au moment d'enclencher la procédure de choix aux listes prévue à l'article 13.04.

EN FOI DE QUOI les parties ont ratifié la présente entente à Montréal (Québec), ce 2^e jour du mois d'avril 2007.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

(signé) François Trottier

(signé) Daniel Beaudoin

(signé) Pierre Lacroix

(signé) Vick Monteforte

(signé) Diane Groulx

(signé) Daniel Dagenais

(signé) Danielle Bérubé

ANNEXE K

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE :

d'une part : **L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL,**
ci-après appelée « l'employeur »

et

d'autre part : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'ADMINISTRATION
PORTUAIRE DE MONTRÉAL,**
section locale 5598 du Syndicat canadien de la fonction publique,
ci-après appelé « le syndicat »

Objet : Monsieur Peter St-Louis – ti d'un t adapté

ATTENDU QUE monsieur St-Louis a subi un accident du travail pour lequel il est maintenant consolidé, mais qui lui occasionne des limitations fonctionnelles ;et

ATTENDU QUE monsieur St-Louis ne peut continuer de détenir un poste d'opérateur de locomotive pour lequel il possède les qualifications et l'ancienneté en raison de ses limitations fonctionnelles qui sont incompatibles avec ce travail ;et

ATTENDU QUE les parties ont examiné en vain la possibilité d'adapter la fonction d'opérateur de locomotive aux limitations fonctionnelles de l'employé ;et

ATTENDU QUE monsieur St-Louis est déjà qualifié comme chef de cour, mais ne possède habituellement pas suffisamment d'ancienneté pour occuper une affectation régulière dans cette classification ;

AINSI, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

1. Nonobstant les dispositions de l'article 13.04 qui lui accordent habituellement le choix de son affectation, monsieur St-Louis doit combler, en priorité sur tout autre employé et à la condition de détenir une ancienneté suffisante, toute affectation régulière pour laquelle il possède les qualifications et est physiquement apte à remplir, lors de la procédure de choix aux listes.

ANNEXE K (suite)

2. De plus, nonobstant les dispositions de l'article 13.08 qui lui accordent habituellement le choix de son affectation, monsieur St-Louis doit combler, en priorité sur tout autre employé et à la condition de détenir une ancienneté suffisante, toute nouvelle affectation permanente ou temporaire de cinq (5) jours ou plus, connue ou inconnue au moment de la procédure de choix aux listes prévue à l'article 13.04, qu'il est physiquement apte à remplir.

Pour la distribution des affectations la veille et la procédure urgente d'appel, monsieur St-Louis n'a pas d'obligations particulières autres que celles déjà contenues à la convention collective.

3. Il est convenu que monsieur St-Louis est présentement qualifié et physiquement apte à remplir la fonction de chef de cour.
4. Dans le cas où monsieur St-Louis ne pourrait, pour cause d'ancienneté, détenir une affectation régulière ou temporaire dans une fonction pour laquelle il est qualifié et qu'il est physiquement apte à remplir, les parties ont convenu de créer un poste adapté pour monsieur St-Louis qui ne comprendrait que des tâches de chef de cour, dans le cadre d'un horaire régulier de travail prédéterminé.
5. Il est entendu que ce poste adapté ne constitue pas un poste supplémentaire par rapport aux postes existants et qu'il y aura donc un employé « réserve » de moins ; ce poste adapté existe tant et aussi longtemps que monsieur St-Louis ne peut détenir une affectation régulière ou temporaire pour laquelle il possède les qualifications, l'ancienneté et qu'il est physiquement apte à remplir.
6. Ainsi, à défaut de détenir une affectation régulière ou temporaire pour laquelle il possède les qualifications, l'ancienneté et qu'il est physiquement apte à remplir, monsieur St-Louis est affecté comme seul chef de cour ou deuxième chef de cour, selon le **cas**, selon l'horaire de travail suivant :

Lundi :	14 heures à 22 heures
Mardi :	14 heures à 22 heures
Mercredi :	Congé
Jeudi :	Congé
Vendredi :	22 heures à 6 heures
Samedi :	23 heures à 7 heures
Dimanche :	22 heures à 6 heures

Il est convenu que l'horaire de travail prévu ci-haut peut être modifié par les parties au moment d'enclencher la procédure de choix aux listes prévue à l'article 13.04.

7. Monsieur St-Louis peut également être requis d'exercer la fonction de signaleur.

ANNEXE K (suite)

8. À moins qu'il n'occupe une affectation temporaire connue ou inconnue de cinq (5) jours ou plus ou qu'il agisse comme seul chef de cour dans le cadre de son horaire régulier de travail, monsieur St-Louis n'est pas remplacé lorsqu'il s'absente du travail, quelle que soit la raison.
9. Toute modification dans le statut médical de l'employé selon lequel ses limitations fonctionnelles étaient révisées permettrait à l'une ou l'autre des parties d'invoquer l'annulation de la présente lettre d'entente sur simple préavis à l'autre partie ou d'en réviser le contenu.
10. Il est convenu entre les parties que la présente lettre d'entente ne modifie en rien les affectations déjà accordées en vertu de l'article 13.04, à l'occasion de la procédure de choix aux listes qui avait lieu début décembre 2003.
11. De plus, il est convenu que la présente entente est faite sans préjudice aux parties, en tenant compte des circonstances particulières entourant la situation de monsieur St-Louis.

EN FOI DE QUOI les parties ont ratifié la présente entente à Montréal, QC, ce 17^e jour du mois de février 2004.

POUR LE SYNDICAT :

(signé) Anthony Carp

(signé) Michel Bourrassa

(signé) Pierre Lacroix

(signé) Alain Théberge

POUR L'EMPLOYEUR :

(signé) Danielle Bérubé

(signé) Sylvie Blais

(signé) Daniel Beaubien

(signé) Raymond Gamache

ANNEXE K (suite)

Au renouvellement de la convention collective, les parties conviennent de modifier la lettre d'entente ci-haut mentionnée, concernant l'horaire de travail de Monsieur Peter St-Louis, comme suit :

Monsieur Peter St-Louis est affecté comme seul chef de cour ou deuxième chef de cour, selon le cas, selon l'horaire de travail suivant :

- vendredi – réserviste appelé de la veille pour les plages AM et PM;
- samedi et dimanche – affecté en alternance sur les plages AM et PM selon un calendrier établi lors de la période de choix aux listes, le samedi étant le premier jour de chaque séquence;
- lundi et mardi – affecté en AM;
mercredi et jeudi -journées de congé hebdomadaire.

Il est convenu que l'horaire de travail prévu ci-haut peut-être modifié par les parties au moment d'enclencher la procédure de choix aux listes prévue à l'article 13.04.

De plus, tel que convenu au comité de relations ouvrières du 27 novembre 2006, Messieurs Peter St-Louis et Yves Brière peuvent changer d'horaire de travail, après entente entre eux, au moment d'enclencher la procédure de choix aux listes prévue à l'article 13.04.

EN FOI DE QUOI les parties ont ratifié la présente entente à Montréal (Québec), ce 2^e jour du mois d'avril 2007.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

(signé) François Trottier

(signé) Daniel Beaudoin

(signé) Diane Groulx

(signé) Vick Monteforte

(signé) Pierre Lacroix

(signé) Daniel Dagenais

(signé) Danielle Bérubé



Port de Montréal

Port of Montreal

Administration portuaire de Montréal

Édifice du port de Montréal
2100, avenue Pierre-Dupuy, aile 1
Montréal (Québec) H3C 3R5
Canada
Téléphone : (514) 283-7011

Site Web : www.port-montreal.com

Montreal Port Authority

Port of Montreal Building
2100 Pierre-Dupuy Avenue, Wing 1
Montreal (Quebec) H3C 3R5
Canada
Telephone: (514) 283-7011

Site Web : www.port-montreal.com

PAR TÉLÉCOPIEUR : (514) 283-1865

Le 5 avril 2011

Monsieur Jacques Lessard
Directeur régional à Montréal
Service fédéral de médiation et conciliation
200, boul. René Lévesque Ouest, Bureau 08
Montréal (Québec) H2Z 1X4

Objet : Syndicat des employés de l'Administration portuaire
de Montréal, réseau ferroviaire, section locale 5598 du
Syndicat canadien de la fonction publique
Convention collective valide jusqu'au 31 décembre 2012
Numéro de dossier : 23278-C

Monsieur,

Veuillez trouver ci-joint une (1) copie d'une lettre d'entente qui modifie la convention collective intervenue entre les parties le 28 février 2011.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

La chef des relations de travail,

Danielle Bérubé, CRHA

Pièce jointe

JUN 09 2011

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL, RÉSEAU FERROVIAIRE, SECTION LOCALE 5598 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, ci-après appelé "le Syndicat"

ET

L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL, ci-après appelée "l'Employeur"

OBJET : Modification à la convention collective – Articles 12.03, 12.04 et Annexe C

Suite à une rencontre du 4 février 2009 portant sur le programme de formation des opérateurs de locomotive, sujet découlant du comité de relations ouvrières, nous convenons de modifier les articles 12.03, 12.04 et Annexe C de la convention collective, comme suit :

Article 12.03 - Entraînement

DE : Aucune personne salariée ne peut travailler dans une classe d'emploi sans avoir complétée une période d'entraînement et d'instruction théorique et pratique. Durant la période d'entraînement et d'instruction théorique et pratique, la personne salariée ne peut travailler seule, c'est-à-dire sans être sous la surveillance constante d'une personne salariée qualifiée. La personne salariée doit travailler en surplus de l'équipe de train ou du chef de cour.

La période d'entraînement et d'instruction théorique et pratique ainsi que la période d'essai sont déterminées ci-dessous.

<u>Classe d'emploi</u>	<u>Période d'entraînement</u>	<u>Période d'essai</u>
Chef de cour	30 tours consécutifs	10 tours
Opérateur de locomotive	80 tours consécutifs	40 tours

Pour une personne salariée provenant d'une entreprise de chemin de fer et ayant une expérience pertinente, suite à une évaluation elle voit sa période d'entraînement et d'instruction théorique et pratique prévue ci-dessus réduite à un minimum de 20 tours consécutifs à la fonction d'opérateur de locomotive.

À : Aucune personne salariée ne peut travailler dans une classe d'emploi sans avoir complétée une formation théorique ainsi qu'une période d'entraînement pratique. Durant la formation théorique et la période d'entraînement pratique, la personne salariée ne peut travailler seule, c'est-à-dire sans être sous la surveillance constante d'une personne salariée qualifiée. La personne salariée doit travailler en surplus de l'équipe de train ou du chef de cour.

La période d'entraînement pratique ainsi que la période d'essai sont déterminées ci-dessous.

03218 08

<u>Classe d'emploi</u>	<u>Période d'entraînement pratique</u>	<u>Période d'essai</u>
Chef de cour	30 tours consécutifs	10 tours
Opérateur de Locomotive	80 tours consécutifs	40 tours

Pour une personne salariée provenant d'une entreprise de chemin de fer et ayant une expérience pertinente, suite à une évaluation elle voit sa période d'entraînement **pratique** prévue ci-dessus réduite à un minimum de 20 tours consécutifs à la fonction d'opérateur de locomotive.

Article 12.04 – Qualification (Premier paragraphe)

DE : L'Employeur peut, en tout temps durant la période d'essai prévue à l'article 12.03, mais seulement après la période d'entraînement et d'instruction théorique et pratique, déclarer qu'une personne salariée est capable de remplir les exigences normales d'une classe d'emploi donnée. Il fait alors part de sa décision par écrit, à la personne salariée, avec copie au Syndicat.

À : L'Employeur peut, en tout temps durant la période d'essai prévue à l'article 12.03, mais seulement après la **formation théorique et la période d'entraînement pratique**, déclarer qu'une personne salariée est capable de remplir les exigences normales d'une classe d'emploi donnée. Il fait alors part de sa décision par écrit, à la personne salariée, avec copie au Syndicat.

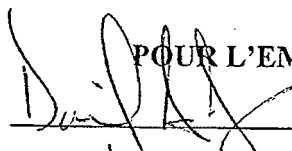
Annexe C – Note 1 : Taux de formation en période de probation

DE : Une personne salariée en période de probation reçoit, durant la période d'entraînement et d'instruction théorique et pratique, les deux tiers (2/3) du taux de salaire de sa classe d'emploi. Une fois la période d'entraînement (article 12.03) terminée, la personne salariée en probation reçoit 100 % du taux de salaire de sa classe d'emploi.

À : Une personne salariée en période de probation reçoit, durant la **période d'entraînement pratique**, les deux tiers (2/3) du taux de salaire de sa classe d'emploi. Une fois la période d'entraînement **pratique** (article 12.03) terminée, la personne salariée en probation reçoit 100 % du taux de salaire de sa classe d'emploi.

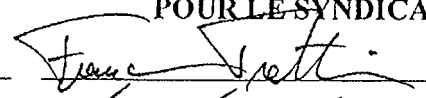
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 28^e jour de février 2011.

POUR L'EMPLOYEUR



 Marc-André Beaudin

POUR LE SYNDICAT



 Jean Gauthier

