

CONVENTION COLLECTIVE N° 1

entre

UNIFOR

et

VIA RAIL CANADA INC.

régissant

LE PERSONNEL SÉDENTAIRE

2020-2021

**PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL
1 844-880-9143 (Français)**

**EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM
1 844-880-9142 (English)
TABLE DES MATIÈRES**

TABLE DES MATIÈRE

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
ARTICLE 1	DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION.....	2
ARTICLE 3	RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES	4
ARTICLE 4	HEURES DE TRAVAIL	6
ARTICLE 5	HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET APPELS AU TRAVAIL	11
ARTICLE 6	JOURS DE REPOS	12
ARTICLE 7	TABLEAUX DE REMPLACEMENT	13
ARTICLE 8	JOURS FÉRIÉS.....	14
ARTICLE 9	CONGÉS ANNUELS	16
ARTICLE 10	GROUPES D'ANCIENNETÉ	21
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ	21
ARTICLE 12	AFFICHAGE ET ATTRIBUTION DES POSTES	28
ARTICLE 13	COMPRESSION DU PERSONNEL, SUPPLANTATION ET RAPPEL AU TRAVAIL	33
ARTICLE 14	MUTATIONS.....	36
ARTICLE 15	RÉADAPTATION.....	36
ARTICLE 16	FORMATION	37
ARTICLE 17	ABSENCES AUTORISÉES ET TRANSPORT GRATUIT	39
ARTICLE 18	SERVICE HORS DU LIEU D'AFFECTATION.....	40
ARTICLE 19	PRÉSENCE À LA COUR	41
ARTICLE 20	ABSENCES MOTIVÉES PAR UNE ENQUÊTE OU PAR LES AFFAIRES DE LA SOCIÉTÉ.....	41
ARTICLE 21	TRAVAIL DE RELÈVE ET MAINTIEN DES TAUX	41
ARTICLE 22	LETTRES DE RECOMMANDATION.....	42
ARTICLE 23	TAUX DE SALAIRE	43
ARTICLE 24	MESURES DISCIPLINAIRES ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	43
ARTICLE 25	RÈGLEMENT DÉFINITIF DES DIFFÉRENDS	46
ARTICLE 26	SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	46
ARTICLE 27	GÉNÉRALITÉS	46
ARTICLE 28	TAUX DE SALAIRE DES NOUVEAUX POSTES.....	50
ARTICLE 29	CONGÉ DE DEUIL.....	51
ARTICLE 30	SÉCURITÉ D'EMPLOI – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OPÉRATIONNELS	53
ARTICLE 31	FONCTIONS DE JURÉ	53
ARTICLE 32	PRIMES DE POSTE	54
ARTICLE 33	LIQUIDATION DU RÉGIME DE RETRAITE.....	54
ARTICLE 34	ASSURANCE VIE À LA RETRAITE	54
ARTICLE 35	RÉGIME DE SOINS DENTAIRES	55
ARTICLE 36	RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE	55
ARTICLE 37	CONGÉ DE MATERNITÉ PAYÉ	55
ARTICLE 38	UNIFORMES	56
ARTICLE 39	SÉCURITÉ, SANTÉ ET ENVIRONNEMENT.....	57
ARTICLE 40	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	57

ANNEXE**PAGE**

ANNEXE A	ÉCHELLE DES SALAIRES	59
ANNEXE B	RÈGLEMENTS RÉGISSANT L'APPLICATION DES LISTES D'ANCIENNETÉ COMPLÉMENTAIRES	65
ANNEXE C	LETTRE CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE	67
ANNEXE D	BILINGUISME	69
ANNEXE E	LETTRE CONCERNANT LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	71
ANNEXE F	RÉMUNÉRATION PENDANT LA FORMATION.....	72
ANNEXE G	PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE DE MÉDIATION/ARBITRAGE DES GRIEFS	73
ANNEXE H	FRACTIONNEMENT DU CONGÉ DE DEUIL.....	76
ANNEXE I	CONGÉS DE MALADIE PAYÉS.....	77
ANNEXE J	IMPOSITION DE MESURES DISCIPLINAIRES EN CAS D'INFRACTIONS MINEURS.....	79
ANNEXE K	LETTRE CONCERNANT LES EMPLOYÉES RÉGIES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE NO 2	81
ANNEXE L	LAISSÉE EN BLANC PAR LES PARTIES.....	83
ANNEXE M	LETTRE CONCERNANT L'INTERPRÉTATION ET L'APPLICATION DU MOT « TERMINAL ».....	84
ANNEXE N	LAISSÉ EN BLANC PAR LES PARTIES.....	86
ANNEXE O	LETTRE – REPOS EMPLOYÉS DE BUREAU DE VENTES PAR TÉLÉPHONE	87
ANNEXE P	LETTRE CONCERNANT L'APPLICATION DE L'ARTICLE 4.26	89
ANNEXE Q	LETTRE CONCERNANT L'APPLICATION DE L'ARTICLE 11.9.....	90
ANNEXE R	NIVEAU DE COMPÉTENCE	91
ANNEXE S	LETTRE D'ENTENTE FORMATION DE MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE	94
ANNEXE T	LETTRE RELATIVE AU PROGRAMME DE RECONNAISSANCE	95
ANNEXE U	LETTRE CONCERNANT LES RÉAFFECTATIONS ET LES CONGÉS EN RAISON D'UNE GROSSESSE ..	96
ANNEXE V	ARTICLES 4.1 ET 4.11 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NO1	98
ANNEXE W	EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN À SALAIRE PROTÉGÉ.....	99
ANNEXE X	RÉSERVISTES DES FORCES ARMÉES CANADIENNES	100
ANNEXE Y	LETTRE – CONSENTEMENT RELATIF AUX PENSIONS RÉDUITES	101
ANNEXE Z	ENSEMBLE DES CONGÉS PRÉVUS AU CODE CANADIEN DU TRAVAIL.....	102

LETTRES D'ENTENTES**PAGE**

FORMATION LINGUISTIQUE.....	110
SUD-OUEST DE L'ONTARIO – VACANCES	111
LETTRE RELATIVE AUX ÉCHANGES DE QUARTS DE TRAVAIL	112
TAUX DE SALAIRE POUR LE POSTE DE RESPONSABLE DE LA GARE CENTRALE.....	113
PROGRAMME DE TRAVAIL PARTAGÉ	114
ARTICLE 38.6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE	118
CONVENTION COLLECTIVE ENVOYÉE PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE	119
COMITÉ PERMANENT DES RELATIONS DE TRAVAIL	120
ABSENCE AUTORISÉE POUR ÉTUDES (CONVENTION COLLECTIVE No1).....	121
FORMATION / INTERACTIONS AVEC LES CLIENTS DIFFICILES.....	123
ÉCHELLE SALARIALE – RECLASSEMENT DES AGENTS PRINCIPAUX DE VENTE PAR TÉLÉPHONE (MONCTON-MTL)....	124
PROGRAMME DES INTERVENANTES AUPRÈS DES FEMMES CHEZ VIA RAIL	125

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

1.1 Semaine de travail

Pour les employés en affectation régulière, semaine débutant le premier jour désigné de l'affectation affichée.

1.2 Employé

Le terme désigne, dans le présent texte, toute personne qui détient de l'ancienneté en vertu de la présente convention.

1.3 Poste temporairement vacant

Poste qui devient vacant en raison de l'absence du titulaire (motivée par un congé annuel, par exemple, mais non par un congé précédant la retraite) ou de son affectation temporaire à un autre poste.

1.4 Commis

Le terme s'applique aux catégories suivantes :

Commis de bureau - Employés qui consacrent régulièrement au moins quatre (4) heures par jour à des écritures et à des calculs pour la tenue de dossiers et de comptes, à l'établissement de factures, à la rédaction de relevés et de comptes rendus ainsi qu'au traitement de la correspondance et à d'autres travaux de même nature.

Opérateurs de machine - Employés qui consacrent régulièrement au moins (4) heures par jour à la manipulation de machines de bureau ou de gare nécessitant une formation et une compétence particulières, notamment les machines comptables, à calculer et à statistiques, les perforieuses, les machines à écrire, le dictaphone, le téléphone et les appareils assimilés.

Toutefois, le terme ne s'applique pas aux catégories suivantes :

- Employés préposés au tri de factures, à l'insertion et à l'enlèvement des carbonnes, etc.
- Commis débutants et autres employés effectuant un travail similaire.
- Employés effectuant un travail manuel n'exigeant pas les qualifications d'un commis de bureau.

1.5 Entente mutuelle (ou accord mutuel)

Engagement écrit entre le cadre compétent de la Société et le Représentant national ou régional désigné du Syndicat.

1.6 Entente locale

Entente conclue entre le superviseur immédiat de la Société et le président de l'unité de la section locale du Syndicat.

1.7 Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et inversement.

**ARTICLE 2
RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION**

2.1 La Société reconnaît le syndicat **Unifor** comme agent négociateur exclusif pour traiter des salaires, des horaires de travail et des autres conditions de travail pour toutes les catégories d'employés reconnues par l'ordonnance d'accréditation du Conseil canadien des relations du travail en date du 25 janvier 1985 ainsi que pour les employés de maintenance du matériel roulant regroupés dans les catégories représentées par le Syndicat.

2.2 Les postes de responsables seront créés selon les besoins, conformément à la procédure de sélection établie :

- (a) Les employés feront l'objet d'une procédure d'évaluation visant à établir leur aptitude pour le poste avant d'aller en formation par ordre d'ancienneté.
- (b) Les employés seront pourvus d'aides au travail pour les assister au cours de la procédure de sélection.
- (c) Si une entrevue fait partie de la procédure de sélection, l'employé peut avoir la présence d'un représentant syndical comme observateur au cours de l'entrevue. Autant que faire se peut, le superviseur de l'employé ne devrait pas être l'un des intervieweurs.
- (d) Les employés seront avisés de la note de passage requise avant d'être soumis à la procédure de sélection. Ils seront informés de leur note à la fin de la procédure et auront l'occasion de recevoir un retour d'information sur leur performance.

- (e) Les employés doivent subséquemment compléter avec succès le programme de formation requis.

Une fois que les employés se sont qualifiés pour le poste de responsable, l'ancienneté des employés détermine leur sélection au poste.

Le poste de responsable recevra une prime de salaire de 50 \$ par semaine au-dessus du taux de paie du poste supérieur à l'intérieur du groupe de travail.

Le poste de responsable sera désigné bilingue dans les endroits où la Société considère le bilinguisme nécessaire aux opérations.

- 2.3** La Société a pour principe d'aider par tous les moyens possibles ses employés qui désirent accéder à un poste de cadre ou à un poste exclu. En conséquence, les employés qui remplissent une demande auprès de leur supérieur ou du chef Ressources humaines en spécifiant leurs préférences, leurs qualifications et leur expérience ont la priorité d'emploi pour tout poste vacant dans un des emplois exclus, à condition d'avoir la compétence nécessaire.
- 2.4** La Société reconnaît par ailleurs que la fonction principale des superviseurs est de diriger les membres du personnel. Les superviseurs et les employés qui ne sont pas regroupés dans cette unité de négociation ne doivent pas, normalement, procéder à l'exécution de tâches actuellement ou traditionnellement assignées aux employés de cette unité de négociation.
- 2.5** En cas de vente ou de cession, au sens où l'entend le Code canadien du travail, le nouvel employeur, qu'il s'agisse d'une entreprise fusionnée, d'un groupe d'entreprises ou d'une filiale de la Société, est lié par les dispositions de la présente convention. En cas de fusion avec une autre entreprise dont les employés sont représentés par un autre syndicat, les droits de représentation et le statut du Syndicat sont maintenus jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue en conformité avec le Code canadien du travail quant à la représentation appropriée du nouveau groupe d'employés ainsi constitué.
- 2.6** La Société avise tous les nouveaux employés, de même que les employés régis par une autre convention collective qui sont mutés à un emploi régi par la présente convention collective, du fait qu'une convention collective est en vigueur. Elle remet un exemplaire de cette convention collective et de l'Entente supplémentaire à tous les employés. Dans la mesure du possible, la Société rencontre le nouvel employé au cours des dix (10) premiers jours ouvrables pour lui expliquer les conditions d'emploi, la convention collective et les programmes d'avantages sociaux, et donne au président de l'unité de la section locale, ou à une personne autorisée du comité, l'occasion de présenter un bref exposé de trente (30) minutes au nom du Syndicat.

- 2.7** Si la Société vend, loue, fusionne ou transfère (ou conclut une entente en vue de vendre, louer, fusionner ou transférer) son entreprise ou l'exploitation de cette dernière, en totalité ou en partie, la Société ou l'acheteur, le locataire ou le cessionnaire sera tenu de respecter les ententes et la convention collective existantes ou subséquentes conclues avec l'agent de négociation représentant les employés concernés par la vente, la location, la fusion, le transfert ou le contrat.

La convention collective reste en vigueur et lie les parties aux modalités susmentionnées.

ARTICLE 3 RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 3.1** La Société retient un pourcentage fixe du salaire dû et payable à chaque employé couvert par la présente Convention Collective. Le pourcentage est fixé à 1,355 % et payable chaque période de paie, sous réserve des conditions et exceptions énoncées ci-dessous, et ne comprend pas les droits d'adhésion ni les cotisations spéciales. Le montant à retenir ne peut pas être modifié pendant la durée de la convention, sauf en cas de changement du montant des cotisations normales dans les dispositions statutaires du Syndicat *et* ce nouveau montant s'applique dès réception par la Société d'un avis écrit du Syndicat annonçant un changement du pourcentage à déduire.
- 3.2** Laissée en blanc volontairement par les parties.
- 3.3** Sont exemptés de la retenue des cotisations les employés qui occupent un poste de superviseur ou un poste de confiance les soustrayant à certaines règles de la présente convention par suite d'un accord mutuel entre les représentants attitrés de la Société et du Syndicat.
- 3.4** Est admis à adhérer au Syndicat tout employé qui remplit les conditions précisées dans les statuts du Syndicat, moyennant le paiement des droits d'adhésion ou de réinscription exigés de tous les candidats par la section locale concernée. L'adhésion ne peut être refusée pour des motifs fondés sur la race, l'origine ethnique, la couleur de la peau, la religion, ou le genre.
- 3.5** La retenue des cotisations de tout nouvel employé commence à la première période de paie.
- 3.6** Les employés qui occupent des postes couverts par plus d'une entente sur les salaires paieront les cotisations syndicales prévues par l'entente sur les salaires en application le jour de la déduction.

- 3.7** Seules les retenues exigées par la loi ou que la loi pourrait exiger plus tard, les sommes remboursables à la Société et les cotisations au régime de retraite ont priorité sur les cotisations syndicales.
- 3.8** Le montant des cotisations déduites des salaires et un relevé des retenues doivent être remis par la Société à un ou plusieurs dirigeants du Syndicat, selon l'entente conclue entre la Société et le Syndicat, dans les quarante (40) jours calendrier qui suivent la période de paye pendant laquelle la retenue a été effectuée.
- 3.9** La Société n'est pas responsable financièrement ni autrement, envers le Syndicat ou envers l'employé, des erreurs et omissions susceptibles de s'être glissées dans le montant des retenues ou dans les remises au Syndicat. S'il se produit, toutefois, une erreur dans la retenue de la cotisation d'un employé, la Société s'entend directement avec l'employé pour effectuer le redressement. Si la Société fait une erreur dans le montant de la cotisation remise au Syndicat, elle rectifie cette erreur lors d'un versement ultérieur. La Société décline toute responsabilité concernant les cotisations retenues en vertu des présentes dispositions, dès que les sommes ont été remises au dirigeant ou aux dirigeants désignés du Syndicat.
- 3.10** Le montant de l'indemnité qui sera versée, le cas échéant, à la Société par le Syndicat pour services rendus aux termes du présent article reste à déterminer, sous réserve d'un réexamen de la demande écrite faite dans les quinze (15) jours de l'une ou l'autre des parties.
- 3.11** En cas de poursuite judiciaire contre les parties aux présentes ou contre l'une d'entre elles par suite de retenues ou de déductions à la source déjà effectuées ou devant être effectuées par la Société conformément aux dispositions du paragraphe 3.1, les parties collaborent pleinement à la défense. Chaque partie assume sa propre part des frais, sauf si le Syndicat désire retenir les services d'un avocat-conseil. Dans ce cas, le Syndicat lui règle ses honoraires. À l'exception de ce qui précède, le Syndicat indemnise et exonère la Société de tous les frais, pertes, dommages, obligations ou dépenses subis ou engagés à la suite de telles retenues ou déductions.
- 3.12** La Société verse au Syndicat une remise mensuelle de **0,13 \$** par heure rémunérée pour chaque employé de l'unité de négociation, afin d'indemniser les délégués syndicaux qui s'absentent pour exercer des fonctions syndicales pour le compte d'employés appartenant à une unité de négociation de VIA représentée par le Syndicat.

ARTICLE 4 HEURES DE TRAVAIL

Les paragraphes 4.12 à 4.28 s'appliquent aux employés à temps partiel

4.1 Sous réserve de dispositions contraires prévues aux paragraphes 4.2, 4.3 et 4.5 et à l'échelle salariale, la journée de travail est de huit heures consécutives de travail, pause-repas exclue.

NOTA : vous reporter à l'annexe V.

4.2 Les employés peuvent être tenus de travailler pendant huit (8) heures consécutives. Dans ce cas, ils ont droit à trente (30) minutes pour le repas entre, au plus tôt, la fin de la troisième heure et, au plus tard, **le début de la cinquième heure, sans perte de salaire.**

4.3 Si les conditions l'exigent, des affectations fractionnées sont prévues pour exécuter un travail intermittent comprenant des coupures de plus d'une heure pendant lesquelles un ou plusieurs employés sont inactifs et ne peuvent être employés ailleurs. Une affectation fractionnée ne comporte pas plus de deux tours de service par période de douze heures consécutives. Pour établir une affectation fractionnée, il faut l'assentiment du dirigeant national ou régional désigné du Syndicat et, en cas de litige, une décision l'autorisant. L'amplitude des heures de travail peut être augmentée après entente mutuelle lorsque des circonstances exceptionnelles l'exigent.

4.4 Si l'usage veut que les employés rémunérés à la semaine travaillent moins de huit (8) heures par jour, cette pratique est maintenue à moins que des circonstances indépendantes de la volonté de la Société n'y mettent un terme. S'il arrive que des employés travaillant ordinairement moins de huit (8) heures par jour soient exceptionnellement tenus de travailler huit (8) heures, les heures supplémentaires ne commencent à compter qu'après huit (8) heures de travail. Le travail normal de ces employés peut exiger qu'ils effectuent des heures supplémentaires certains jours. Dans ce cas, les heures supplémentaires ne commencent à compter qu'après huit (8) heures de travail.

4.5 Les employés en affectation régulière sont rémunérés pour (8) heures au taux de salaire normal. Les employés qui demandent et obtiennent la permission de quitter le travail sont rémunérés au taux horaire pour les heures qu'ils ont effectivement travaillées, sauf entente locale contraire.

4.6 L'employé qui ne peut compléter ses heures régulières de travail à cause d'un accident de travail attesté sera payé pour toutes les heures régulières de son quart au taux de salaire régulier, à moins qu'il ne touche, pour le jour de l'accident, des prestations d'accident du travail, auquel cas il reçoit la différence entre ces prestations et le salaire complet du quart.

- 4.7** Les employés ont droit à une pause repas d'au moins trente (30) minutes, mais n'excédant pas une (1) heure, ce repas ne pouvant commencer avant la fin de la troisième heure de travail, mais devant commencer, **au plus tard, au début de la cinquième heure de travail**. L'employé qui n'est pas autorisé à prendre sa pause repas dans la plage convenue est rémunéré au taux majoré pour le temps travaillé pendant sa période normale de repas. De plus, il lui sera alloué, à la première occasion, une pause repas de trente (30) minutes sans perte de salaire.
- 4.8** L'heure du début d'une affectation régulière à temps plein ne peut varier de plus de deux heures entre l'heure la plus hâtive et l'heure la plus tardive de tous les jours de la même semaine. En cas de changement, les intéressés et le président de l'unité de la section locale sont prévenus par écrit au moins sept (7) jours calendrier à l'avance, à moins que les circonstances justifient un avis plus court. Les affectations régulières de relève ont le même horaire, les mêmes tâches et le même lieu de travail que les affectations régulières des employés remplacés.
- 4.9** Sauf lorsque les besoins du service l'exigent, il n'y a pas de prise de service entre 0h01 et 6h00. Il faut motiver ces besoins par écrit auprès du Représentant national ou régional désigné du Syndicat au moins sept jours calendrier avant le début d'une telle prise de service.
- 4.10** Les postes de relève en affectation régulière comporteront quatre-vingt (80) heures de travail et quatre (4) jours de repos par périodes de quatorze (14) jours. Lorsque possible, ces affectations seront de cinq (5) jours de travail par semaine plus deux jours de repos, de préférence consécutifs. Dans tous les cas, ces affectations régulières de relève comporteront au moins un jour de repos par semaine civile; toutefois cette condition peut ne pas être observée lorsque l'employé pose successivement sa candidature à divers postes de relève. Ces affectations sont établies pour effectuer le travail de relève requis ou pour effectuer, certains jours, le travail de relève requis et pour effectuer, certains autres jours, tout autre genre de travail qui peut être attribué selon la présente convention.
- 4.11** S'il n'est pas possible d'établir des postes de relève conformément aux dispositions du paragraphe 4.9, le Représentant national ou régional désigné du Syndicat et le cadre compétent de la Société s'entendent pour établir des postes de relève selon des conditions différentes. Les solutions proposées ne doivent pas être rejetées sans motif valable lorsque les employés auraient, autrement, à travailler les jours de repos ou à effectuer des déplacements déraisonnables.

4.12 Nonobstant les dispositions des articles 4.5 et 6, des affectations régulières de quatre (4) jours de dix (10) heures peuvent être établies lorsqu'il y a entente mutuelle

NOTA : Vous reporter à l'annexe V.

4.13 La Société reconnaît qu'elle ne doit ménager aucun effort pour établir et conserver le plus grand nombre possible d'affectations régulières à plein temps. Dans ce contexte, on entend par employés à temps partiel les employés dont les services sont nécessaires à l'exécution de tâches qui, au cours de certaines périodes de la journée ou durant certains jours de la semaine, ne peuvent être intégrées aux affectations régulières à plein temps compte tenu des exigences de la dotation et conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective. La Société considérera toute alternative de faisabilité proposée par le Syndicat dans la création d'affectations régulières plein temps.

4.14 Le nombre maximal d'employés à temps partiel ne peut dépasser, en aucun temps, un ratio de un employé à temps partiel par trois postes d'affectations régulières à plein temps en vigueur dans l'ensemble du Réseau. La Société fournira à un représentant syndical désigné le nombre de postes d'affectations régulières à plein temps et le nombre d'affectations régulières à temps partiel en vigueur dans le Réseau. Ce rapport sera fourni au représentant syndical désigné à tous les trimestres par la suite.

NOTA : Aux fins de l'établissement du rapport 1 à 3, on ne tient pas compte des employés à temps partiel affectés au remplacement d'employés en affectation régulière. Les réductions de personnel qui donnent lieu au choix d'affectations à temps partiel par des employés déplacés de leurs affectations régulières à plein temps ne sauraient justifier en aucun temps un dépassement du nombre maximal d'affectations à temps partiel autorisé.

L'employé ayant le moins d'ancienneté sera mis à pied si un employé déplacé conformément aux dispositions de l'article 13.3 choisit de respecter un emploi à temps partiel alors que la Société a déjà à son emploi le nombre maximal autorisé d'employés à temps partiel. Les employés en mise à pied ayant le plus d'ancienneté ont le choix, lors d'un rappel pour maintenir le nombre autorisé d'employés à temps partiel, d'accepter le travail à temps partiel qui leur est offert. Le contrôle du nombre permis d'employés à temps partiel se fait au niveau du Réseau et tout grief qui en résulte commence à la troisième étape de la procédure de règlement des griefs.

Là où les affectations à temps partiel ont été établies par accord mutuel, en conformité avec les dispositions des Articles 4.12 à 4.26 et où la Société détermine qu'une affectation à temps partiel n'est plus requise, un employé à temps partiel plus ancien ayant une telle affectation est en mesure de supplanter un employé comptant moins d'ancienneté dans sa région à un poste pour lequel il est qualifié.

Dans le cas où un employé à temps partiel plus ancien supplante un autre employé à temps partiel en dehors de son groupe d'ancienneté (JSET), les conditions de l'article 27.5 s'appliqueront.

- 4.15** Les employés à temps partiel sont appelés par ordre d'ancienneté (sauf entente locale au contraire), mais ils ne peuvent être tenus d'effectuer plus d'un tour de service par jour civil, sauf qu'ils sont libres d'accepter un second tour de service offert sur une base volontaire. Ces tours de services sont rémunérés aux taux de salaire normaux.
- 4.16** On ne peut exiger des employés à temps partiel qu'ils se présentent au travail à moins d'avoir été prévenus de leur affectation au moins trois heures à l'avance. La procédure d'appel au travail est établie à l'aide d'une entente locale.
- 4.17** Lorsque l'employé à temps partiel le plus ancien ne peut être rejoint ou ne répond pas à l'appel, la garantie prévue au paragraphe 4.25 est réduite du nombre d'heures que l'employé aurait travaillées. L'employé ayant le moins d'ancienneté doit accepter l'appel à moins d'une raison acceptable.
- 4.18** Les employés à temps partiel ont une garantie de quatre heures minimum de paie par tour de service, sauf qu'en relève d'une affectation régulière à temps plein, l'employé à temps partiel est payé selon l'article 4.5 ou 4.11 les heures régulières du quart qu'il relève. Cependant, les employés à temps partiel qui acceptent sur une base volontaire de faire 2 tours de service à l'intérieur d'une journée civile ont une garantie de 8 heures par 2 tours de service bien que ces tours de services puissent être divisées en périodes inégales.
- 4.19** Les employés à temps partiel peuvent effectuer des heures supplémentaires, sous réserve de la conclusion d'une entente locale écrite à cet effet, en conformité avec le paragraphe 5.1. Ces employés sont rémunérés au taux des heures supplémentaires pour les heures de travail excédant 8 heures dans une même journée ou 40 heures dans une même semaine.
- 4.20** Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux horaire correspondant au travail effectué, conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 4.21** Les employés à temps partiel sont couverts par le régime d'assurance-maladie et de prévoyance ainsi que par le régime de retraite de la Société.

- 4.22** Sauf en cas d'urgence, les employés à temps partiel ne font pas l'objet d'un appel au travail pendant toute période de 7 jours, débutant le vendredi, une fois qu'ils ont complété 40 heures de travail dans cette période.
- 4.23** Lorsque la Société doit faire exécuter des travaux qui ne sont couverts par aucune affectation, elle peut y affecter un employé à temps partiel disponible qui, à défaut d'une telle affectation, ne cumulerait pas 40 heures au cours de cette semaine.
- 4.24** Toute autre disposition de la présente convention collective ayant trait aux employés à temps partiel est réputée applicable.
- 4.25** Les employés à temps partiel travaillent en principe moins de huit heures par jour ou moins de 40 heures par semaine. La Société et le Syndicat conviennent d'établir une catégorie d'employés à temps partiel dans le cadre de la présente convention.
- 4.26** Les employés à temps partiel ont une garantie d'au moins 20 heures de travail par semaine.
- 4.27** L'affectation d'employés à temps partiel n'a pas pour objet de supprimer les postes en affectation régulière. Lorsque l'affectation d'un employé à temps partiel entraîne la suppression d'un poste en affectation régulière, le Syndicat reçoit un préavis d'au moins trois mois, et l'employé touché continue de bénéficier du même taux de base et d'une semaine de travail minimale de 40 heures, sous le régime du « maintien du salaire ».
- 4.28** Des affectations régulières à temps partiel peuvent être établies par entente mutuelle, s'il y a lieu, selon les dispositions applicables des paragraphes 4.12 à 4.26 inclusivement.
- 4.29** Les postes réguliers à temps partiel d'une durée de 10 jours ou moins qui sont vacants, peuvent être pourvus sans qu'il soit nécessaire d'afficher un avis. Les postes vacants d'une durée supérieure à 10 jours, de même que les nouveaux postes réguliers à temps partiel, peuvent être comblés soit par l'affichage d'un avis pendant 3 jours ou en proposant le travail par ancienneté aux employés qualifiés du même terminal. S'il n'y a pas de postulant qualifié, les employés en mise à pied seront rappelés conformément à l'article 13.
- 4.30**
- (a) Les règles de travail qui suivent s'appliquent aux employés à temps partiel: les articles 4.12 à 4.28, 5.3, 5.8, 8.2, 8.5 (b), 8.5 (c), 8.7, 9.23, 9.24, 9.25, 11.1, 12.7 (a), 13.3 (c), 13.5, 13.13, 13.14, 13.15.
 - (b) Les employés à temps partiel demeurent sous la gouverne de tous articles dans la Convention collective qui décrivent les droits, bénéfiques et obligations des employés et qui ne sont pas des règles de travail.

ARTICLE 5

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET APPELS AUTRAVAIL

- 5.1** Les heures travaillées en continuité avant ou après les heures normales d'un employé en affectation régulière sont comptées comme des heures supplémentaires et rémunérées par tranches minimales de quarts d'heure (15 minutes) au taux normal majoré de moitié. Tous les efforts seront faits pour éviter les heures supplémentaires; toutefois, quand les circonstances l'exigent, les employés font des heures supplémentaires autorisées, selon les modalités établies dans une entente locale écrite. À défaut d'une telle entente, les heures supplémentaires sont d'abord offertes aux employés compétents par ordre d'ancienneté; si aucun employé ne se montre intéressé, l'employé compétent qui détient le moins d'ancienneté est alors tenu d'effectuer ces heures supplémentaires. L'employé tenu d'effectuer plus de deux heures supplémentaires consécutives à son tour de service de huit heures a droit, sans perte de salaire, à 20 minutes pour manger, immédiatement après ces deux heures supplémentaires.
- 5.2** La même heure supplémentaire ne peut être majorée plus d'une fois. Les heures travaillées au-delà de la quarantième (40^e) heure d'une semaine sont rémunérées au taux normal majoré de moitié, mais les heures supplémentaires rémunérées en vertu du paragraphe 5.1 ne peuvent être comptées dans les quarante (40) heures de la semaine de travail. Cependant, on peut compter jusqu'à huit (8) heures de travail payées les jours fériés ou lors d'un changement de poste. De plus, les heures rémunérées au moyen de paiements forfaitaires et d'indemnités spéciales (par exemple, pour présence à la cour, déplacement haut-le-pied et voyage en service) sont comptées dans le calcul des heures supplémentaires quand elles tombent pendant les heures de travail ou qu'elles sont visées par un article qui prévoit le calcul des heures pouvant être majorées.
- 5.3** Les heures de travail effectuées en plus des heures régulières par suite du changement de poste sont rémunérées au taux normal quand elles sont occasionnées par l'application des clauses d'ancienneté ou d'une entente locale.
- 5.4** Un employé ne sera pas tenu d'interrompre son travail pendant les heures normales dans le but d'effectuer des heures supplémentaires.
- 5.5** On ne peut travailler en temps supplémentaire qu'après approbation de l'autorité compétente. S'il n'est pas possible d'obtenir cette approbation au préalable, le paiement n'est accordé que si la réclamation est présentée au cadre compétent dans les soixante-douze (72) heures qui suivent la fin du travail.

- 5.6** Les employés en affectation régulière qui doivent faire trois (3) heures supplémentaires ou moins ne suivant pas ni ne précédant pas immédiatement leurs heures normales par suite d'un avis ou d'un appel au travail sont payés pour un minimum de trois (3) heures au taux horaire majoré de moitié. Ces dispositions ne s'appliquent pas si l'appel est annulé avant que l'employé ait quitté son domicile.
- 5.7** Le taux horaire des employés rémunérés à la semaine s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par 40.
- 5.8** Les employés qui doivent travailler un jour de repos régulier sont rémunérés au taux horaire majoré de moitié, sous réserve d'un minimum de trois (3) heures pendant lesquelles trois (3) heures de travail peuvent être demandées, sauf indication contraire à l'article 6 et à moins que le travail ne soit effectué par un employé muté d'une affectation à une autre ou encore passant d'une affectation à temps partiel à une affectation à temps plein ou inversement, en vertu des règles d'ancienneté ou d'une entente locale.
- 5.9** Les listes des heures supplémentaires sont mises à jour aux deux semaines ou selon une entente locale et affichées sur tous les tableaux, une copie étant remise au président de l'unité de la section locale.

ARTICLE 6 JOURS DE REPOS

- 6.1** L'employé a droit à deux (2) jours de repos par période de sept (7) jours aux conditions suivantes :
- (a) la semaine de travail peut être étalée selon les besoins d'exploitation de la Société;
 - (b) les jours de travail peuvent être modifiés moyennant préavis de quatre jours ouvrables signifié aux employés dont les postes sont ainsi touchés, une copie du préavis étant remise au président de l'unité de la section locale.
- 6.2** Les jours de repos sont consécutifs dans la mesure où il est possible de créer des affectations de relève régulières et d'éviter de faire travailler les employés un jour de repos assigné. Ils sont pris les samedis et les dimanches de préférence, sinon les vendredis et les samedis, sinon les dimanches et les lundis. Dans tout différend portant sur la nécessité de déroger à la règle de deux (2) jours de repos consécutifs ou d'accorder d'autres jours de repos que le vendredi, le samedi, le dimanche et le lundi, il incombe à la Société de prouver la nécessité du changement pour les besoins de l'exploitation et l'obligation où elle se trouverait, autrement, d'accroître la relève ou de faire travailler un employé un jour de repos assigné.

- 6.3** Lorsqu'il n'est pas facile d'assurer la relève régulière d'un poste chaque semaine, on peut accumuler les jours de repos pour lesquels la relève n'est pas assurée et les prendre plus tard selon une entente à intervenir entre le Représentant national ou régional désigné par le Syndicat et le cadre compétent de la Société.
- 6.4** Lorsque les circonstances ne permettent pas d'accorder des jours de repos consécutifs à tous les employés d'un même lieu de travail, la procédure suivante s'applique :
- (a) les postes de relève plein temps sont créés conformément au paragraphe 4.9;
 - (b) les parties étudient la possibilité de fixer d'autres jours de repos que les samedi, dimanche et lundi prévus par les dispositions de la présente convention;
 - (c) les parties étudient la possibilité d'accumuler des jours de repos conformément au paragraphe 6.3;
 - (d) les parties étudient les solutions de rechange acceptables proposées par l'une ou l'autre des parties et tentent de parvenir à un accord;
 - (e) en cas d'impasse, on attribue des jours de repos non consécutifs à certains employés de relève ou remplaçants;
 - (f) si, après toutes ces mesures, la charge de travail exige que des employés travaillent plus de cinq (5) jours par semaine, on peut créer un nombre suffisant d'affectations régulières prévoyant deux (2) jours de repos non consécutifs pour éviter cette situation;
 - (g) l'ultime solution, mais la moins souhaitable, consiste à utiliser des employés réguliers le sixième ou le septième jour à des taux majorés, supprimant ainsi le recours à des postes de relève supplémentaires.

ARTICLE 7

TABLEAUX DE REMPLACEMENT

- 7.1** Les tableaux de remplacement sont établis selon les besoins sous réserve des modalités convenues entre le cadre compétent de la Société et le Représentant national ou régional désigné du Syndicat.

ARTICLE 8 JOURS FÉRIÉS

- 8.1 **Tous les employés, dès leur premier jour de travail, ont droit à un congé payé les jours fériés suivants.** Si le jour férié tombe un jour de repos, le congé n'est pas reporté au jour de travail normal qui suit immédiatement le jour de repos.

Occasion	Atlantique	Québec	Ontario	Ouest	Alberta
Jour de l'an	✓	✓	✓	✓	✓
Lendemain du jour de l'an		✓	✓	✓	
Fête de la famille					✓
Vendredi saint	✓	✓	✓	✓	✓
Lundi de Pâques	✓				
Jour de la Reine	✓	✓	✓	✓	✓
Fête nationale du Québec		✓			
Fête du Canada	✓	✓	✓	✓	✓
Congé civique	✓	✓	✓	✓	✓
Fête du Travail	✓	✓	✓	✓	✓
Action de grâces	✓	✓	✓	✓	✓
Jour du Souvenir	✓		✓	✓	✓
Noël	✓	✓	✓	✓	✓
Lendemain de Noël	✓	✓	✓	✓	✓

Si, dans une province ou dans l'une de ses régions, un jour férié est reconnu plus généralement que l'un des jours fériés énumérés ci-dessus, les signataires aux présentes pourront lui substituer ledit jour. Si les signataires ne peuvent s'entendre sur la question, le différend est soumis à un arbitre, dont la décision est sans appel.

- 8.2 **Pour bénéficier d'un des jours fériés énumérés au paragraphe 8.1, l'employé qui n'est pas affecté régulièrement à un poste à temps plein rémunéré hebdomadairement doit :**

- (a) **être disponible pour le service lors d'un jour férié qui a lieu lors d'un jour ouvrable de l'employé, exclusion faite de son congé annuel. Cette règle ne s'applique pas cependant si, ce jour-là, l'employé est mis à pied ou souffre d'une blessure attestée ou est hospitalisé ou est malade et subséquemment reconnu admissible aux prestations hebdomadaires de maladie. L'employé en affectation régulière qui est tenu de travailler un jour férié reçoit un préavis de sept (7) jours calendrier, sauf en cas d'exigences imprévisibles du service. Dans ce cas, il en est informé au plus tard à la fin de son quart de travail ou tour de service précédant immédiatement ledit jour. Les congés payés d'un employé qui reçoit des prestations hebdomadaires de maladie sont considérés comme inclus dans celles-ci.**

8.3 Pour bénéficier d'un congé payé l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 8.1, l'employé affecté régulièrement à un poste à temps plein rémunéré hebdomadairement doit :

- (a) avoir été en service rémunéré pendant la période de paie qui englobe le jour férié. L'employé obligé de travailler un jour férié doit être informé sept (7) jours calendrier d'avance, sauf en cas d'exigences imprévisibles du service. Dans ce cas, il doit être prévenu au plus tard à la fin de son quart de travail ou tour de service précédant immédiatement ledit jour. L'employé ainsi prévenu qui omet de se présenter au travail n'est pas rémunéré pour le jour férié, sauf si son absence est motivée par une blessure attestée, une hospitalisation ou une maladie qui lui donne ultérieurement droit à des indemnités de maladie hebdomadaires. Les congés payés d'un employé qui reçoit des prestations hebdomadaires de maladie sont considérés comme inclus dans celles-ci.

8.4 L'employé admissible dont le congé annuel coïncide avec l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 8.1 a droit au salaire correspondant à une journée supplémentaire de congé payé en plus du salaire auquel il a droit pour ce jour férié.

8.5

- (a) L'employé affecté qui satisfait aux exigences du paragraphe 8.2 ou 8.3 et qui n'est pas obligé de travailler un jour férié est rémunéré pour huit (8) heures au taux de salaire normal de son affectation régulière.
- (b) Les employés dont le nom figure actuellement sur la liste d'ancienneté des employés remplaçants et sans affectation, ainsi que les employés actuels qui pourraient, plus tard, être affectés à un poste à temps partiel, dont le nom figurait sur la liste d'ancienneté avant le 1er janvier 1987, qui ne sont pas obligés de travailler un jour férié et qui satisfont aux exigences du paragraphe 8.2, sont rémunérés pour huit (8) heures aux taux de salaire normal du poste où ils ont effectué leur dernier tour de service avant ledit jour férié.
- (c) L'employé à temps partiel, dont le nom est sur la liste d'ancienneté le ou après le 1er janvier 1987, qui satisfait aux exigences du paragraphe 8.2 ou 8.3 et qui n'est pas obligé de travailler un jour férié, est rémunéré en fonction du nombre total de ses heures travaillées au cours des deux (2) périodes de paie précédentes divisées par vingt (20), mais n'excédant pas un maximum de huit (8) heures, au taux de salaire normal. Par taux de salaire normal, on entend le taux de salaire correspondant au dernier poste occupé par l'employé avant le jour férié.

8.6 Aux fins de l'application de l'alinéa 8.5 (a), « huit heures » au taux de salaire normal pour un employé rémunéré à la semaine représentent une journée de

paie calculée conformément aux dispositions du paragraphe 8.9.

8.7

- (a) L'employé tenu de travailler un jour férié reçoit, en plus de la rémunération prévue au paragraphe 8.5 du présent article, une fois et demie son taux de salaire normal pour les heures normales de son quart lors de ce jour férié.
- (b) L'employé appelé au travail pour effectuer une tâche précise a la garantie d'un minimum de trois (3) heures et peut être requis d'effectuer trois (3) heures de travail à raison d'une fois et demie son taux de salaire normal, sauf qu'il n'est pas tenu d'effectuer des tâches de routine pour combler ce temps minimal.

8.8

Les quarts ou tours de service commençant inclusivement entre 0 h 01 et 23 h 59 un jour férié sont considérés comme un travail effectué ce jour-là.

8.9

Le salaire journalier des employés rémunérés à la semaine est égal au salaire hebdomadaire divisé par cinq

**ARTICLE 9
CONGÉS ANNUELS**

9.1

L'employé qui, au début de l'année civile, ne remplit pas les conditions du paragraphe 9.2 ci-dessous a droit à un jour ouvrable de congé payé par période (ou majeure partie de période) de vingt-cinq (25) jours de service rémunéré cumulatif effectuée l'année précédente, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, aussi longtemps qu'il n'a pas droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 9.2.

9.2

Sous réserve des dispositions du Nota 1 ci-dessous, l'employé qui, au début de l'année civile, compte au moins trois (3) ans de service dans un emploi continu et au moins 750 jours de service rémunéré cumulatif a droit à un jour ouvrable de congé payé par période (ou majeure partie de période) de 16 2/3 jours de service rémunéré cumulatif effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables. La même règle s'applique les années suivantes, aussi longtemps que l'employé ne bénéficie pas d'un congé annuel plus long en vertu du paragraphe 9.3 ci-dessous.

NOTA 1 : L'employé visé au paragraphe 9.2 a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées si, à la date de son quatrième anniversaire de service ou de l'anniversaire suivant, il compte 1 000 jours de service rémunéré cumulatif, faute de quoi il est régi par les conditions prévues au paragraphe 9.1. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir

droit sont soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Société avant le prochain congé annuel, pour quelque motif que ce soit, les rajustements nécessaires sont faits au moment de son départ.

9.3 Sous réserve des dispositions du Nota 2 ci-dessous, l'employé qui, au début de l'année civile, compte au moins neuf (9) années de service dans un emploi continu et au moins 2 250 jours de service rémunéré cumulatif a droit à un jour de congé payé par période (ou majeure partie de période) de 12 ½ jours de service rémunéré cumulatif effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables. La même règle s'applique les années suivantes, aussi longtemps que l'employé ne bénéficie pas d'un congé plus long en vertu du paragraphe 9.4.

NOTA 2 : L'employé visé au paragraphe 9.3 a droit à un congé annuel aux conditions prévues si, à la date de son dixième anniversaire de service ou de l'anniversaire suivant, il compte 2 500 jours de service rémunéré cumulatif, faute de quoi il est régi par les dispositions précisées au paragraphe 9.2. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit sont soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Société avant le prochain congé annuel, pour quelque motif que ce soit, les rajustements nécessaires sont faits au moment de son départ.

9.4 Sous réserve des dispositions du Nota 3 ci-dessous, l'employé qui, au début de l'année civile, compte au moins 19 années de service dans un emploi continu et au moins 4 750 jours de service rémunéré cumulatif a droit à un jour ouvrable de congé payé par période (ou majeure partie de période) de dix jours de service rémunéré cumulatif effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours ouvrables. La même règle s'applique aussi longtemps que l'employé n'a pas droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 9.5.

NOTA 3 : L'employé visé au paragraphe 9.4 a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées si, à la date de son vingtième anniversaire de service ou de l'anniversaire suivant, il compte 5 000 jours de service rémunéré cumulatif, faute de quoi il est régi par les dispositions prévues au paragraphe 9.3. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit sont soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Société avant le prochain congé annuel, pour quelque motif que ce soit, les rajustements nécessaires sont faits au moment de son départ.

9.5 Sous réserve des dispositions du Nota 4 ci-dessous, l'employé qui, au début de l'année civile, compte au moins 26 années de service dans un emploi continu et au moins 6 500 jours de service rémunéré cumulatif a droit à un jour ouvrable de congé payé par période (ou majeure partie de période) de

8 1/3 jours de service rémunéré cumulatif effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables.

NOTA 4 : L'employé visé au paragraphe 9.5 a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées si, à la date de son vingt-septième anniversaires de service ou de l'anniversaire suivant, il compte 6 750 jours de service rémunéré cumulatif, faute de quoi il est régi par les dispositions prévues au paragraphe 9.4. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit sont soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Société avant le prochain congé annuel, pour quelque motif que ce soit, les rajustements nécessaires sont faits au moment de son départ.

- 9.6** Lorsque les méthodes de calcul des congés annuels diffèrent de ce qui précède, ces méthodes continuent de s'appliquer.
- 9.7** L'année de service consiste en 250 jours de service rémunéré cumulatif.
- 9.8** Si, au cours de son congé annuel, l'employé tombe malade ou subit une blessure, il peut interrompre (temporairement) son congé et toucher l'indemnité hebdomadaire prévue à cette fin. Dès que sa santé lui permet de reprendre le travail, l'employé en informe le cadre compétent de la Société et continue son congé si la période qui lui a été attribuée n'est pas encore écoulée. Dans le cas contraire, de nouvelles dates de congé annuel sont attribuées par le biais d'une entente locale.
- 9.9** L'employé qui, par suite de maladie ou de blessure, ou en absence autorisée pour affaires syndicales, ne peut prendre ou terminer son congé annuel dans le courant de l'année a le droit, s'il le désire, de le reporter à l'année suivante.
- 9.10** L'employé qui a droit à un congé annuel le prend pendant la période qui lui est attribuée. Si la Société se voit dans l'obligation de déplacer le congé annuel d'un employé, elle doit l'en prévenir au moins quinze (15) jours ouvrables d'avance. L'employé est alors rémunéré au taux normal majoré de moitié pour tout travail effectué pendant la période de congé annuel qui lui a été attribuée en premier lieu. Il peut ensuite prendre le congé annuel qui lui revient à une date ultérieure convenue par le biais d'une entente locale. Les dispositions du présent paragraphe 9.10 ne s'appliquent pas dans le cas d'un employé qui se prévaut de ses droits d'ancienneté pour occuper un poste auquel s'applique un autre calendrier de congés annuels.
- 9.11** (a) Pourvu qu'un employé rende des services de travail compensé au cours d'une année de calendrier, le temps hors service par suite d'une maladie authentique, de blessures, d'affaires syndicales conformément aux articles 17.2, 17.3 et 17.4, ou par suite d'une assignation devant une cour comme témoin ou comme membre non

compensé d'un jury et n'excédant pas 150 jours au cours d'une année de calendrier, sera compté dans le calcul du temps de service pour les fins du congé annuel.

- (b) Lorsqu'un employé prend un congé de maternité ou un congé parental autorisé conformément aux dispositions de la partie III du Code canadien du travail, la durée de ce congé est incluse dans le calcul de la période de service aux fins du congé annuel.

9.12 Les jours de congé annuel ne comprennent pas les jours de repos assignés, les jours fériés et les jours de congé de deuil prévus respectivement aux articles 6, 8 et 29.

9.13 Les jours travaillés à un poste régi par un accord semblable sur les congés annuels donnent droit au congé annuel payé en vertu de la présente convention.

9.14 Pendant son congé annuel, l'employé est rémunéré au taux de salaire du poste qu'il aurait occupé s'il avait travaillé.

9.15 L'employé qui quitte son emploi pour quelque motif que ce soit à un moment où il n'a pas pris tous les jours de congé annuel qui lui reviennent peut se prévaloir de tous les jours auxquels il a droit jusqu'à la date de départ du service, comme prévu aux paragraphes 9.1, 9.2, 9.3, 9.4 et 9.5; si ces congés ne sont pas accordés, l'employé a droit à une indemnité en tenant lieu.

- 9.16**
- (a) En cas de mise à pied d'un employé, ce dernier peut choisir :
 - (i) de recevoir une indemnité tenant lieu de tous les jours de congé annuel qui lui reviennent au début de l'année civile actuelle; ou
 - (ii) de prendre son congé à la date qui lui est fixée conformément au paragraphe 9.20 ou 9.21.
 - (b) Si l'employé est mis à pied à la date fixée pour son congé, il reçoit une indemnité tenant lieu de tous les jours de congé annuel qui lui reviennent.
 - (c) En cas d'indemnité tenant lieu de jours de congé annuel, le nombre de jours de congé annuel représenté par l'indemnité sera compris dans le calcul du service rémunéré cumulatif.

9.17 L'employé qui démissionne de son plein gré ou qui fait l'objet d'un renvoi pour cause et qui n'est pas réintégré dans son rang d'ancienneté dans les quatre (4) ans suivant ce renvoi est assujéti de nouveau aux exigences des paragraphes 9.1, 9.2, 9.3, 9.4 et 9.5 concernant l'admissibilité aux congés annuels payés s'il reprend son emploi.

- 9.18** L'employé qui a droit à un congé annuel payé le prend dans la période de douze (12) mois suivant immédiatement la fin de l'année civile pendant laquelle il a acquis ce congé.
- 9.19** Les demandes de congé annuel doivent être soumises avant le 1^{er} février, dans le groupe auquel appartiennent les postes alors détenus par les employés.
- 9.20** L'employé qui fait parvenir sa demande de congé annuel avant le 1^{er} février se voit attribuer par ordre d'ancienneté et dans la mesure du possible, un congé annuel durant l'été; à moins d'une entente locale, ce congé sera ininterrompu. L'employé est avisé de la date de son congé annuel par écrit en février; à moins d'une entente locale prévoyant le contraire, il doit prendre son congé à la date fixée. Cette attribution des congés payés se fait parmi les employés du groupe auquel appartiennent leurs postes.
- 9.21** Sauf entente locale prévoyant le contraire, l'employé dont la demande n'est pas présentée avant le 1^{er} février doit prendre son congé annuel à une date fixée par la Société.
- 9.22** Nonobstant les articles 12.1 et 12.6, le chef responsable de l'attribution des congés annuels et le Représentant de la section locale ou son délégué se réuniront au mois de novembre de chaque année pour réviser l'ordre d'attribution des congés dans le but de prendre, autant que possible, des arrangements locaux assurant la continuité du travail pendant le congé des membres sans engager des dépenses additionnelles pour la Société.
- Si on adopte comme solution la création d'un poste de remplaçant, il faut afficher ce poste conformément aux dispositions de l'article 12. Si cette solution n'est pas possible, les employés engagés temporairement ou promus temporairement d'un poste à un autre pour assurer la relève pendant un congé annuel reçoivent, s'ils sont effectivement affectés à un poste supérieur, le salaire normal qui y est applicable.
- 9.23** Les employés qui exercent leur ancienneté après l'attribution des dates de congé annuel et qui sont mutés hors du groupe auquel ils appartenaient lors de cette attribution, seront requis de retourner à leur groupe au moins trente (30) jours avant la date fixée de leur congé annuel, sinon la date de leur congé annuel sera celle fixée par entente locale.

9.24 L'indemnité de congé annuel des employés à temps partiel est établie en fonction d'un pourcentage de la rémunération brute touchée au cours de l'année précédente; ce pourcentage est basé sur le mode de calcul précisé aux paragraphes 9.1 à 9.5 de la présente convention et correspond à 2 % par semaine de congé :

congé de 2 semaines	-	4 %
congé de 3 semaines	-	6 %
congé de 4 semaines	-	8 %
congé de 5 semaines	-	10 %
congé de 6 semaines	-	12 %

9.25 Les employés qui sont promus à des postes officiels ou exclus après l'attribution des dates de congé annuel et qui sont mutés hors du groupe auquel ils appartenaient lors de cette attribution, seront requis de retourner à leur groupe au moins trente (30) jours avant la date fixée de leur congé annuel, sinon la date de leur congé annuel sera celle fixée par entente locale.

ARTICLE 10 GROUPES D'ANCIENNETÉ

10.1 Aux fins de l'ancienneté, les employés sont groupés comme suit :

VIA Atlantique
VIA Québec
VIA Ontario
VIA Ouest

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.1 Les employés sont considérés à l'essai jusqu'à ce qu'ils aient complété quatre-vingts (80) jours effectivement travaillés au service de la Société. **La période d'essai commence dès que la période de formation ait été réussie avec succès.** Les employés peuvent, au cours de cette période d'essai, être destitués pour des causes qui, de l'avis de la Société, font qu'ils ne sont pas appropriés pour ses services. **Un représentant syndical ou son désigné sera invité à participer à la réunion, en personne ou par téléphone, lorsqu'un employé en période d'essai est congédié ou fait l'objet de mesures disciplinaires.** Un employé à l'essai peut invoquer la procédure de grief.

11.2 Une liste d'ancienneté sur laquelle figurent les périodes d'ancienneté, les noms, les postes et les lieux de travail est affichée pour chaque groupe

d'ancienneté. On trouve aussi sur cette liste la date de la dernière entrée en service de chaque employé à un poste faisant partie du groupe d'ancienneté considéré : l'ancienneté se calcule à partir de cette date. Les listes d'ancienneté sont affichées par la Société, qui en fournit un exemplaire au représentant national ou régional désigné du Syndicat et au président de la section locale intéressé, en février, juin et octobre de chaque année.

Un exemplaire de la liste d'ancienneté appropriée est affiché annuellement en février dans un endroit conçu pour en faciliter la consultation par les employés intéressés. La date d'affichage doit toujours figurer sur la liste d'ancienneté du lieu considéré.

- (a) **Les dates de service des employés seront établies au moment de commencer la formation. Le nom de l'employé doit être placé sur la liste d'ancienneté immédiatement après la réussite de la formation on, laquelle ancienneté sera rétroactive à la date de service. En raison de l'impact des différentes heures de début des quarts de travail et des horaires pour établir l'ancienneté, le processus suivant sera appliqué pour déterminer l'ancienneté lorsque plus d'une personne commence à travailler dans le même groupe d'ancienneté.**

Lorsque le représentant syndical désigné pour le groupe se présentera pendant la période de formation prévue conformément à la convention collective, une pige aléatoire parmi tous les employés actuels de premier échelon sera effectuée par le représentant syndical afin d'établir l'ancienneté.

- 11.3 (a) Le nom d'un employé est porté sur la liste d'ancienneté dès son engagement dans un poste régi par la présente convention. Le nom d'un employé muté à un poste exclus ou bénéficiant d'une absence autorisée est accompagné de la mention appropriée.

Un employé demeure sur la liste d'ancienneté à condition d'avoir à son crédit du service rémunéré en vertu de la convention collective n° 1 ou 2 acquis dans les vingt-quatre (24) mois depuis la date de sa dernière entrée en fonction dans un poste régi par la convention collective n° 1 ou 2, et dans toute période subséquente de vingt-quatre (24) mois. Dans le cas contraire, l'employé perd son ancienneté, son nom est retiré de la liste d'ancienneté et son emploi prend fin. La période de 24 mois ci-dessus commencera à compter de la fin du paiement des indemnités hebdomadaires de mise à pied.

Si l'employé affecté désire maintenir son ancienneté, il doit en aviser par écrit le directeur du service, ou son désigné, avant l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois. Cette période sera prolongée de douze (12) mois additionnels. Si l'employé n'effectue aucun travail pour la Société au cours de ces douze (12) mois additionnels, l'employé perd son ancienneté, son nom est retiré de la liste d'ancienneté et son emploi

prend fin.

De plus, lorsqu'un employé bénéficie d'une absence autorisée motivée (maladie, blessure, congé pour affaires syndicales, accident du travail, etc.), il est considéré comme étant en service rémunéré. Une liste des employés dont le nom a été retiré de la liste d'ancienneté en exécution du présent article est acheminée au représentant national ou régional désigné du Syndicat.

- 11.3** (b) L'employé qui occupe un poste régi par la présente convention et qui accepte un poste régi par une autre convention peut occuper ce poste pour une période continue de six (6) mois au maximum sans perte d'ancienneté. À condition de pouvoir travailler dans sa propre région d'ancienneté, cet employé doit exercer ses droits d'ancienneté au plus tard à l'expiration du délai de six (6) mois. Dans le cas contraire, il perd les droits d'ancienneté consentis en vertu de la présente convention.

L'employé qui choisit de se conformer à la nouvelle convention collective sera admissible à la sécurité d'emploi conformément à l'entente supplémentaire après deux (2) années de service ou plus à titre d'adhérent à la nouvelle convention collective.

Par conséquent, les indemnités hebdomadaires de mise à pied seront établies en fonction du service de l'employé à titre d'adhérent à la nouvelle convention.

Dès que l'employé muté compte deux (2) années de service à titre d'adhérent à la nouvelle convention, il est admissible aux indemnités hebdomadaires de mise à pied selon le calcul du service à partir de la date d'entrée en service en tant qu'employé de la Société.

NOTA : Le présent article ne s'applique pas aux employés qui passent d'une convention à une autre en vertu d'une entente de devoir d'accommodement. Le service de ces employés est calculé comme si aucun transfert de convention n'avait eu lieu et conformément à l'entente supplémentaire.

Les employés qui perçoivent actuellement des indemnités de sécurité d'emploi demeurent admissibles à ces indemnités conformément à l'entente supplémentaire.

- 11.4** Les réclamations au sujet de l'ancienneté sont soumises par écrit dans les soixante (60) jours calendrier qui suivent la date d'affichage des listes d'ancienneté. Si un employé ou son représentant peut faire la preuve qu'il y a erreur, celle-ci sera corrigée, la date d'ancienneté convenue étant alors définitive. Aucun changement n'est apporté au statut d'ancienneté d'un employé sans l'accord du représentant national ou régional désigné du Syndicat.
- 11.5** Aucun changement n'est apporté à la date d'ancienneté attribuée à l'employé

une fois que cette date a paru deux (2) années de suite sur la liste d'ancienneté annuelle, à moins que la date d'ancienneté inscrite sur cette liste n'ait été contestée par écrit dans les soixante (60) jours calendrier prescrits pour apporter des corrections. Les noms qui, deux (2) années de suite, ne figurent pas sur la liste d'ancienneté annuelle ne sont pas remis sur les listes, sauf dans le cas prévu au paragraphe 11.13 ou à la suite d'une entente avec le représentant national ou régional désigné du Syndicat. Au 30 juin de chaque année, la Société publie et affiche un bulletin supplémentaire contenant toutes les corrections apportées à la liste d'ancienneté conformément aux dispositions ci-dessus.

11.6 Si un employé comptant moins d'un an d'ancienneté et occupant un poste régi par la présente convention accepte un poste (autre que celui de superviseur) régi par une autre convention collective, il perd ses droits d'ancienneté en vertu de la présente convention et son nom est rayé de la liste. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas où l'employé accepte un emploi temporaire ou de relève régi par une autre convention collective; toutefois, si la durée de cet emploi se prolonge au-delà de six (6) mois sans interruption, l'employé perd ses droits d'ancienneté en vertu de la présente convention et son nom est rayé de la liste.

11.7 L'employé comptant au moins un an d'ancienneté et occupant un poste régi par la présente convention qui accepte un emploi (autre que celui de superviseur) régi par une autre convention collective est autorisé à tenir cet emploi pendant une période continue ne dépassant pas six (6) mois sans perte d'ancienneté. Au plus tard à l'expiration des six (6) mois, il doit cependant retourner à son groupe d'ancienneté s'il peut occuper un poste dans ce groupe, faute de quoi il perd ses droits d'ancienneté en vertu de la présente convention et son nom est rayé de la liste. Lorsqu'il termine un emploi régi par une autre convention collective, l'employé doit occuper un poste régi par la présente convention pendant une période d'au moins six (6) mois. S'il accepte un autre poste régi par une convention collective différente avant l'expiration des six (6) mois, sauf s'il s'agit d'un service d'urgence, il perd ses droits d'ancienneté en vertu de la présente convention.

11.8 Les dispositions des paragraphes 11.6 et 11.7 ne s'appliquent pas à l'employé qui obtient un emploi et acquiert des droits d'ancienneté en vertu de la présente convention tout en détenant des droits en vertu d'une autre convention. Si ledit employé se prévaut de ses droits d'ancienneté dans une autre convention collective pendant qu'il occupe un poste régi par la présente convention, son nom est rayé de la liste. L'employé n'est pas considéré comme ayant exercé ses droits d'ancienneté lorsqu'il est en service d'urgence.

11.9 (a) Postes permanents

L'employé qui compte de l'ancienneté en vertu de la présente convention et qui occupe actuellement au sein de la Société un poste officiel permanent exclu de toute disposition de la présente ou de toute

autre convention collective, ou qui est susceptible d'y être promu, continue de figurer sur la liste d'ancienneté du groupe d'où il a été promu dans son terminal d'affectation, conserve ses droits d'ancienneté et continue d'accumuler de l'ancienneté dans son nouveau poste pour une période de six (6) mois consécutifs. **L'employé est tenu de payer des cotisations syndicales selon le taux du dernier poste qu'il a occupé avant d'être promu pour une durée de six (6) mois cumulatifs dans le seul but de protéger son ancienneté. La Société est tenue de fournir un avis écrit au représentant régional sur les promotions au moment où l'employé est promu.**

Par la suite, ledit employé cesse d'accumuler de l'ancienneté tant qu'il n'a pas repris un poste au sein de l'unité de négociation. La période de six (6) mois consécutifs peut être prolongée moyennant un accord entre la direction et le Syndicat.

Lorsque l'employé qui n'a pas perdu ses droits d'ancienneté pour les raisons ci-dessus est dégagé du poste exclu, sauf à sa propre demande ou en vertu des dispositions du paragraphe 12.19, il peut exercer ses droits d'ancienneté à l'égard de tout poste dans son groupe, pourvu qu'il ait les qualifications requises. Il doit exprimer son choix de poste par écrit dans les dix (10) jours calendrier qui suivent la date de son dégagement du poste exclu et commencer à travailler dans son nouveau poste dans les trente (30) jours calendrier qui suivent cette date. S'il néglige de le faire, il perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste d'ancienneté.

NOTA : Lorsqu'un employé est promu à un poste exclu, le poste qu'il occupait est doté en vertu des dispositions du paragraphe 12.1. Une fois dégagé de ce poste exclu, l'employé doit exercer ses droits d'ancienneté à l'égard de tout poste dans son groupe, pourvu qu'il ait les qualifications requises.

NOTA : Si l'employé qui est promu temporairement n'avise pas le représentant régional par écrit avant la fin de la période de paie suivant la date à laquelle l'employé assume un poste de direction, l'employé perd ses droits d'ancienneté à la date à laquelle il a commencé à occuper le poste de direction exclu.

11.9 (b) Postes temporaires

L'employé qui compte de l'ancienneté en vertu de la présente convention et qui occupe actuellement au sein de la Société un poste officiel ou un poste temporaire exclu de toute disposition de la présente ou de toute autre convention collective, ou qui est susceptible d'y être promu temporairement, continue de figurer sur la liste d'ancienneté du groupe d'où il a été promu dans son terminal d'affectation, conserve ses droits d'ancienneté et continue d'accumuler de l'ancienneté dans son nouveau poste pour une période de douze (12) mois consécutifs. **L'employé est**

tenu de payer des cotisations syndicales selon le taux du dernier poste qu'il a occupé avant d'être promu pour une durée de douze (12) mois cumulatifs dans le seul but de protéger son ancienneté. Par la suite, l'employé cesse d'accumuler de l'ancienneté tant qu'il n'a pas repris un poste au sein de l'unité de négociation. L'agent approprié de la Société avisera le représentant régional **par écrit de la promotion temporaire et de sa durée au moment où l'employé est promu.** La période de douze (12) mois consécutifs peut être prolongée moyennant un accord mutuel.

Lorsque l'employé qui n'a pas perdu ses droits d'ancienneté pour les raisons décrites ci-dessus est délogé du poste exclu, sauf à sa propre demande ou en vertu des dispositions du paragraphe 12.19, il peut exercer ses droits d'ancienneté à l'égard de tout poste dans son groupe pour lequel il a les qualifications requises. Il doit exprimer son choix de poste par écrit dans les dix (10) jours calendrier qui suivent la date de son délogement du poste exclu et commencer à travailler dans son nouveau poste dans les trente (30) jours calendrier qui suivent cette date. S'il néglige de le faire, il perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste d'ancienneté.

NOTA : Lorsqu'un employé est promu temporairement à un poste exclu pour une période de moins de quatre-vingt-dix (90) jours, le poste qu'il occupait est doté en vertu des dispositions du paragraphe 12.6. Une fois délogé de ce poste exclu, l'employé doit reprendre son poste régulier.

NOTA : Aux fins de l'application du présent alinéa, lorsque l'employé qui détient un poste non syndiqué, officiel ou exclu reprend un poste régi par la présente convention collective pour une période inférieure à quatre-vingt-dix (90) jours, cette période est réputée faire partie des douze (12) mois consécutifs.

NOTA : **Si l'employé qui est promu temporairement n'avise pas le représentant régional avant la fin de la période de paie suivant la date à laquelle l'employé assume un poste de direction, l'employé perd ses droits d'ancienneté à la date à laquelle il a commencé à occuper le poste de direction exclu.**

Si le poste temporaire de douze (12) mois devient permanent, les droits d'ancienneté cessent de s'accumuler à la fin de la période de six (6) mois.

11.9 (c) Poste de formateur temporaire

L'employé qui compte de l'ancienneté en vertu de la présente convention et qui occupe actuellement ou qui est susceptible d'occuper plus tard par suite d'une promotion au sein de la Société un poste officiel ou temporaire de formateur qui est exclu de toute disposition de la présente ou de toute autre convention collective, continue de figurer sur la liste d'ancienneté du groupe d'où il a été promu dans son terminal d'affectation, conserve ses

droits d'ancienneté et continue d'accumuler de l'ancienneté dans son nouveau poste pour une période de douze (12) mois. **L'employé est tenu de payer des cotisations syndicales selon le taux du dernier poste qu'il a occupé avant d'être promu pour une durée de douze (12) mois cumulatifs dans le seul but de protéger son ancienneté.** La Société avisera le représentant régional **par écrit** de la promotion **au moment où l'employé est promu.**

Lorsque l'employé qui n'a pas perdu ses droits d'ancienneté pour les raisons décrites ci-dessus est dégagé du poste exclu, sauf à sa propre demande ou en vertu des dispositions du paragraphe 12.19, il peut exercer ses droits d'ancienneté à l'égard de tout poste dans son groupe pour lequel il a les qualifications requises. Il doit exprimer son choix de poste par écrit dans les dix (10) jours calendrier qui suivent la date de son dégagement du poste exclu et commencer à travailler dans son nouveau poste dans les trente (30) jours calendrier qui suivent cette date. S'il néglige de le faire, il perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste d'ancienneté.

NOTA : Lorsqu'un employé est promu temporairement à un poste exclu pour une période de moins de quatre-vingt-dix (90) jours, le poste qu'il occupait est doté en vertu des dispositions du paragraphe 12.6. Une fois dégagé de ce poste exclu, l'employé doit reprendre son poste régulier.

NOTA : **Si l'employé qui est promu temporairement n'avise pas le représentant régional avant la fin de la période de paie suivant la date à laquelle l'employé assume un poste de direction, l'employé perd ses droits d'ancienneté à la date à laquelle il a commencé à occuper le poste de direction exclu.**

Si le poste temporaire de douze (12) mois devient permanent, l'ancienneté cesse de s'accumuler à la fin de la période de six (6) mois.

- 11.10** Le nom d'un employé muté d'un poste régi par la présente convention à un poste au sein d'une association affiliée à la Société, comme l'Association des chemins de fer du Canada, continue de figurer sur la liste d'ancienneté du groupe où l'employé détient ses droits, et celui-ci continue d'accumuler de l'ancienneté pendant la durée de cet emploi. Lorsqu'il est libéré de ce poste, l'employé peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour solliciter n'importe quel poste dans son groupe d'ancienneté, à condition d'avoir les qualifications requises, sous réserve des dispositions du paragraphe 12.19. Il doit exprimer son choix par écrit dans les dix (10) jours calendrier qui suivent la date à laquelle il a cessé d'occuper le poste et commencer à travailler à son nouveau poste dans les trente (30) jours calendrier qui suivent cette date, faute de quoi il perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste d'ancienneté.
- 11.11** Le nom d'un employé muté avec les fonctions qu'il exerce d'un groupe régi par la présente convention à un groupe qui ne l'est pas est rayé de la liste d'ancienneté.
- 11.12** L'ancienneté d'un employé qui fait partie d'un groupe non régi par la présente convention et qui est muté avec les fonctions qu'il exerce à un groupe régi par la présente convention est établie par une entente entre le cadre compétent de la Société et le Représentant national ou régional désigné du Syndicat. La décision est fondée sur l'ancienneté à laquelle l'employé aurait eu droit si son service dans l'autre groupe avait été régi par la présente convention.
- 11.13** L'employé qui a été congédié et qui est embauché de nouveau par la suite à un poste régi par la présente convention ne commence à accumuler de l'ancienneté qu'à compter de sa date de réembauche, à moins d'avoir été réintégré avec tous ses droits. L'employé qui n'est pas réintégré avec son ancien niveau d'ancienneté dans les deux ans qui suivent son congédiement ne peut l'être qu'en vertu d'une entente conclue entre le représentant approprié de la Société et le Représentant national ou régional désigné du Syndicat.

ARTICLE 12

AFFICHAGE ET ATTRIBUTION DES POSTES

- 12.1** Les postes temporairement vacants, les postes nouvellement créés et les emplois saisonniers dont la durée prévue dépasse quatre-vingt-dix (90) jours calendrier, de même que les postes permanents qui sont vacants, sont affichés dans la région du groupe d'ancienneté concerné.
- 12.2** S'il y a lieu, les bulletins régionaux sont affichés tous les trois mercredis. Les postes à pourvoir sont affichés sans retard pendant douze (12) jours calendrier dans des lieux accessibles à tous les employés concernés, et un exemplaire de chaque bulletin est transmis au président de l'unité de la section locale.

12.3 Les bulletins d'affichage indiquent la classification du poste, le lieu de travail, la description générale des tâches, les qualifications requises (s'il y a lieu), le taux de salaire, le niveau du poste, l'horaire de travail (y compris la pause-repas), les jours de repos désignés, de même que la date approximative d'entrée en service pour les emplois saisonniers et temporaires et leur durée prévue. Si la nature du travail exige que le candidat retenu exerce ses fonctions à l'extérieur, ces renseignements sont précisés dans le bulletin.

Les employés (autres que ceux visés au paragraphe 11.9) qui désirent solliciter un poste affiché doivent en faire la demande par écrit en indiquant leur numéro d'ancienneté, leur catégorie d'emploi, leur lieu de travail ainsi que leurs qualifications. Sous réserve des dispositions du paragraphe 12.4, les demandes doivent être acheminées de façon à parvenir au cadre compétent dans les 12 jours qui suivent la date d'affichage. Comme preuve qu'ils ont soumis leur candidature, les candidats doivent faire parvenir une copie de leur demande au président de l'unité de la section locale.

12.4 Un poste permanent est déclaré vacant et affiché seulement à l'intention du groupe d'ancienneté visé à la gare ou au terminal lorsque l'heure désignée pour le commencement du service ou l'amplitude des heures de travail sont décalées de deux (2) heures ou plus, mais de moins de huit (8) heures, ou que le ou les jours de repos désignés sont changés. Le poste est alors attribué à l'employé qualifié le plus ancien de la gare ou du terminal qui en fait la demande écrite dans les cinq (5) jours calendrier qui suivent l'affichage, et les postes vacants qui en résultent sont affichés de façon identique.

L'employé supplanté en raison de ce qui précède doit, dans les **trois (3)** jours calendrier qui suivent sa supplantation, exercer ses droits d'ancienneté à l'égard d'un autre poste pour lequel il est qualifié dans son groupe d'ancienneté à la gare ou au terminal. Dès que l'heure désignée pour le commencement du service ou l'amplitude des heures de travail sont décalées de huit (8) heures ou plus, le poste est affiché dans la région concernée.

12.5 Lorsque l'heure désignée pour le commencement du service ou l'amplitude des heures de travail sont décalées de plus d'une (1) heure mais de moins de deux (2) heures, l'heure de la pause-repas est changée, et le titulaire du poste peut exercer ses droits d'ancienneté à l'égard d'un autre poste de la même catégorie dans le bureau ou dans la gare. L'employé touché par ce changement exerce ses droits d'ancienneté au même bureau ou à la même gare pour obtenir un emploi de même catégorie et n'est pas considéré comme supplanté au sens de l'article 13.

12.6 Les postes temporairement vacants, les postes nouvellement créés et les postes saisonniers dont la durée prévue ne dépasse pas quatre-vingt-dix (90) jours ne sont pas affichés. Il faut toutefois placer, au besoin, un avis approprié dans la gare ou le terminal concerné et en faire parvenir une copie au président de l'unité de la section locale. Le poste est alors attribué à l'employé qualifié le plus ancien de la région qui en fait la demande dans les cinq (5) jours calendrier qui suivent la parution de l'avis. Le candidat retenu est autorisé à occuper le poste temporairement vacant dans les dix (10) jours

qui suivent la date de l'avis. Les candidatures des employés en affectation régulière ne sont acceptées que si la durée du poste vacant dépasse dix (10) jours ouvrables et comporte une augmentation de salaire ou encore un changement de quart ou du jour ou des jours de repos. Si d'autres employés qualifiés sont disponibles, les employés en affectation régulière ne sont pas autorisés à exercer le même jour les fonctions d'un poste temporairement vacant et de son affectation régulière.

12.7 Les postes temporairement vacants de dix (10) jours ouvrables ou moins et les postes dont le candidat retenu n'est pas encore entré en fonction peuvent être pourvus sans qu'il soit nécessaire de les afficher ou d'en donner avis :

- a) d'abord par un employé à temps partiel qualifié qui n'a pas travaillé 40 heures au cours d'une même semaine;
- b) puis par l'employé qualifié le plus ancien en affectation régulière à la même gare ou au même terminal qui désire un tel poste.

L'employé qui occupe un poste temporairement vacant en attendant l'entrée en fonction du candidat retenu ne peut être supplanté pendant les 30 premiers jours de son emploi. Lorsque l'on sait à l'avance qu'un poste sera temporairement vacant, une entente locale peut exiger des employés désirant ce poste qu'ils fassent part de leurs intentions avant que le poste soit disponible. L'employé affecté de la sorte ne peut être supplanté pendant cette période, sauf par un employé qualifié plus ancien qui ne peut obtenir un emploi à la gare ou au terminal considéré.

12.8 L'employé qui a sollicité un poste affiché peut annuler sa demande, pourvu qu'il fasse connaître son intention par écrit au cadre compétent dans les douze (12) jours calendrier qui suivent l'affichage dans un

12.9 e région ou les cinq (5) jours calendrier qui suivent l'affichage dans une gare. Comme preuve qu'il a annulé sa demande, l'employé doit faire parvenir une copie de son avis d'annulation au président de l'unité de la section locale.

L'employé qui quitte son poste ne peut solliciter le même poste avant qu'il ne redevienne vacant, sauf en l'absence d'un candidat qualifié.

12.10 Lorsqu'aucune candidature n'est reçue d'un employé qualifié dans le groupe d'ancienneté où un poste devient vacant, et qu'il n'existe aucun employé qualifié parmi les employés mis à pied de la région, la préférence va à l'employé qualifié le plus ancien d'un autre groupe d'ancienneté qui présente une demande écrite. Ledit employé acquiert alors de l'ancienneté dans son nouveau groupe à compter de la date de son entrée en fonction dans ce groupe d'ancienneté. Il conserve également tous ses droits dans son ancien groupe jusqu'à ce qu'il exerce son ancienneté dans son nouveau groupe. Il perd ses droits dans ce groupe dès qu'il réintègre son ancien groupe.

12.11 L'employé qui change de groupe d'ancienneté en vertu des dispositions du paragraphe 12.9 et qui est ensuite muté à un troisième groupe perd ses droits

d'ancienneté dans son groupe d'origine. De même, l'employé muté d'un deuxième groupe d'ancienneté à un poste exclu perd ses droits dans le premier groupe.

- 12.12** Lorsqu'un poste vacant ne peut être pourvu faute de candidat qualifié, l'employé qualifié à la gare ou au terminal peut être requis d'occuper le poste. L'employé qualifié sera désigné par ordre inverse d'ancienneté et par rotation pour distribuer le travail requis. Dans ce cas, la Société forme un autre employé immédiatement en vue d'occuper le poste afin de permettre à l'employé auquel on avait fait appel de reprendre son poste régulier aussitôt que possible et d'assumer après quarante-cinq (45) jours calendrier les fonctions qu'il occupait précédemment. La Société informe alors le président local de qui relève l'employé que le présent article a été invoqué.
- 12.13** Tout poste vacant ou nouveau à pourvoir doit être accordé au candidat le plus ancien possédant les qualifications requises pour exécuter le travail. Il appartient à la direction de juger de la compétence d'un employé, sous réserve du droit de l'employé ou du Syndicat d'en appeler. Le nom du candidat nommé et son ancienneté doivent figurer sur le prochain bulletin. Si aucun postulant n'est qualifié, la direction peut examiner, par ordre d'ancienneté, les candidatures des employés qui sont, à son avis, les plus susceptibles d'acquérir les qualifications.
- 12.14** Les employés sont autorisés à occuper les postes affichés conformément à l'article 12.1 pour lesquels ils ont été nommés, dans les vingt et un (21) jours calendrier qui suivent la date d'affichage annonçant leur nomination, mais ils sont requis d'occuper lesdits postes dans les quarante-cinq (45) jours calendrier qui suivent leur nomination ou au terme de leur emploi temporaire actuel.
- 12.15** Sous réserve des dispositions du paragraphe 12.7, l'employé en affectation régulière qui est affecté à un poste temporairement vacant d'une durée quelconque ou pour occuper tout poste dont la durée ne dépasse pas quatre-vingt-dix (90) jours calendrier peut, au terme de son affectation temporaire, supplanter un employé qui compte moins d'ancienneté que lui pour occuper un autre emploi temporaire avant de reprendre son poste régulier.
- 12.16** Sous réserve des dispositions du paragraphe 11.10, l'employé qui revient d'un congé annuel ou de toute autre absence autorisée doit reprendre immédiatement son ancien poste et se prévaloir de ses droits d'ancienneté dans les cinq (5) premiers jours ouvrables qui suivent son retour, afin d'occuper un poste affiché pendant son absence conformément aux dispositions des paragraphes 12.1, 12.4 ou 12.6. S'il doit supplanter quelqu'un en vertu du paragraphe 12.6, il ne peut le faire que dans sa gare ou son terminal. Les employés ainsi supplantés retournent à leur ancienne affectation ou peuvent exercer leurs droits d'ancienneté à l'égard de tout poste accordé en vertu des paragraphes 12.1, 12.4 et 12.6, à un employé qui compte moins d'ancienneté qu'eux durant la période écoulée entre leur nomination et leur supplantation.
- 12.17** L'employé affecté à un poste par affichage reçoit toutes les explications

nécessaires à l'exercice de ses nouvelles fonctions et doit démontrer, dans un délai raisonnable (selon la nature du travail) ne dépassant pas trente (30) jours ouvrables, qu'il possède les aptitudes nécessaires pour faire le travail. Tout prolongement au-delà de trente (30) jours fait l'objet d'une entente locale.

Si l'employé n'arrive pas à démontrer qu'il peut faire le travail, il reprend son ancien poste sans perte d'ancienneté, et celui qu'il aura ainsi supplanté est autorisé à se prévaloir de ses droits d'ancienneté. Lorsqu'un employé ne réussit pas à démontrer qu'il peut effectuer le travail d'un poste obtenu par affichage, le poste est réaffiché.

12.18 Le candidat le plus ancien qui n'obtient pas un poste affiché peut en appeler de la nomination par écrit dans les vingt et un (21) jours calendrier qui suivent la nomination, conformément à la procédure de règlement des griefs. Après avoir interjeté appel, il peut être tenu d'établir son aptitude à occuper ce poste, ou être autorisé à le faire, à la demande du président de l'unité de la section locale ou d'un membre autorisé du comité, qui a le droit d'assister à la démonstration.

12.19 L'employé relevé d'un poste auquel il avait été nommé, à la suite d'un grief soumis par un employé plus ancien que lui, peut reprendre son ancien poste ou se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour en occuper un autre pour lequel il est qualifié, et qui a été attribué à un employé qui compte moins d'ancienneté que lui durant la période qui s'est écoulée entre sa nomination et son remplacement. L'employé ainsi supplanté peut à son tour se prévaloir de ses droits d'ancienneté.

12.20 Sauf entente locale contraire, l'employé relevé de son poste régulier par mesure disciplinaire n'a pas le droit de supplanter un employé occupant un poste régulier au cours des douze (12) mois de services rémunérés cumulatifs subséquents à l'imposition de la mesure disciplinaire mais il aura le droit de solliciter tout poste vacant au sein de son groupe.

Après cette période de douze (12) mois, l'employé peut solliciter son ancien poste s'il est alors vacant. Si son ancien poste n'est pas vacant, il a le droit de supplanter un employé ayant moins d'ancienneté occupant ce poste à l'expiration des vingt-trois (23) mois subséquents à l'imposition de la mesure disciplinaire mais pas plus tard que 24 mois.

ARTICLE 13

COMPRESSION DU PERSONNEL, SUPPLANTATION ET RAPPEL AU TRAVAIL

13.1 En cas de compression du personnel, les employés les plus anciens qui ont la compétence voulue pour effectuer le travail sont maintenus en fonction.

13.2 En cas de compression du personnel, un préavis de quatorze (14) jours de calendrier est donné aux employés en affectation régulière dont le poste est aboli. S'il y a grève ou arrêt de travail dans l'industrie ferroviaire, le délai du préavis peut être plus court. Le président de l'unité de la section locale reçoit une copie de tous les préavis.

13.3 L'employé dont le poste est aboli ou qui est supplanté de son poste permanent doit :

- a) supplanter un employé qui compte moins d'ancienneté dans son groupe afin d'occuper un poste permanent pour lequel il est qualifié;
- b) supplanter un employé qui compte moins d'ancienneté dans son groupe afin d'occuper un poste temporaire pour lequel il est qualifié, s'il est dans l'impossibilité d'occuper un poste permanent après avoir exercé ses droits d'ancienneté.

Les employés déplacés de leur poste permanent par l'application de l'article 13.3 de la Convention collective et qui ne sont pas qualifiés pour occuper un autre poste du même niveau de compétence ou d'un autre niveau, à un taux de salaire égal ou supérieur à leur taux de salaire antérieur, auront droit au bénéfice suivant :

- i. Une période de familiarisation dans un poste de leur niveau de compétence, auquel ils auraient droit par ancienneté.
- ii. Cette période de familiarisation n'excède pas 5 jours ouvrables et comportera une formation informelle en cours de travail.
- iii. Le temps consacré à la formation sera considéré comme du temps travaillé.

NOTA : Les niveaux de compétence sont identifiés à l'annexe R.

Ou

- c) après avoir épuisé ses droits d'ancienneté à sa gare ou à son terminal d'affectation, l'employé peut choisir de respecter une affectation à temps partiel dans son groupe d'ancienneté, soit à sa gare ou à son terminal, soit à toute gare ou à tout terminal de sa région d'où il a déjà été temporairement mis à pied ou supplanté, sous réserve qu'il y ait du travail pour lui à cet endroit. (Voir le nota du paragraphe 4.13).

L'employé perd ses droits d'ancienneté s'il n'informe pas par écrit le représentant désigné de la Société et le président de l'unité de la section locale du choix qu'il a fait, dans les sept (7) jours civils qui suivent sa supplantation ou l'abolition de son poste.

Le nom de l'employé qui n'opte pas pour l'alinéa (c) ci-dessus et qui a épuisé tous ses droits d'ancienneté en vertu de son territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi est porté sur la liste des mises à pied de la région.

13.4 L'employé qui a signifié son intention de supplanter un employé qui compte moins d'ancienneté que lui perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste s'il néglige ou refuse de se présenter au poste régulier qu'il a choisi dans les sept (7) jours civils qui suivent la date où il a exprimé son choix, ou dans les trois (3) jours civils qui suivent l'exercice de ses droits d'ancienneté, s'il s'agit d'un poste temporaire.

Un employé détenant un poste permanent qui a terminé son emploi temporaire ou qui a été supplanté de son emploi temporaire peut supplanter un employé qui compte moins d'ancienneté que lui occupant un autre poste temporaire pour lequel il est qualifié. Si l'employé ne détient pas un poste permanent, il doit supplanter, s'il le peut, un autre employé qui occupe un poste permanent.

13.5 L'employé qui a signifié son intention de demeurer disponible pour travailler à temps partiel est régi par les dispositions des paragraphes 4.12 à 4.27. Ces dispositions s'appliquent également à l'employé engagé pour travailler à temps partiel.

13.6 L'employé autorisé à supplanter un employé qui compte moins d'ancienneté que lui a droit à toutes les explications nécessaires sur les fonctions du poste qu'il va occuper et il doit démontrer son aptitude à faire le travail dans un délai ne dépassant pas trente (30) jours ouvrables, la durée du délai étant fonction de la nature du travail. Tout prolongement au-delà de trente (30) jours ouvrables doit faire l'objet d'une entente locale. Les dispositions du paragraphe 12.17 peuvent s'appliquer dans le cas où un employé n'est pas autorisé à supplanter un autre.

13.7 L'employé qui s'est prévalu de ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions du présent article, mais qui n'arrive pas à prouver sa compétence au poste qu'il a choisi, doit renoncer à ce poste. Il peut ensuite supplanter un autre employé qui compte moins d'ancienneté que lui afin d'occuper un poste pour lequel on le considère comme qualifié. L'employé qu'il a supplanté en premier et les autres employés supplantés dans la foulée de cette supplantation reprennent alors leurs anciens postes.

13.8 Si l'employé est en absence autorisée ou en congé annuel lorsqu'il est supplanté ou que son poste est aboli, les délais prévus au présent article comptent à partir de la date de son retour au travail.

- 13.9** L'employé ne perd pas son ancienneté si, pour cause de maladie ou pour tout autre motif justifiant une absence autorisée, il ne se conforme pas aux dispositions des paragraphes 13.3, 13.4 et/ou 13.5.
- 13.10** Tout employé mis à pied doit communiquer par écrit son nom et son adresse à son supérieur immédiat et au président de l'unité de la section locale au moment de sa mise à pied. Il doit aussi prévenir par écrit le cadre compétent de la Société et le président de l'unité de la section locale de tout changement d'adresse. L'employé qui ne se conforme pas à ces exigences perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste.
- 13.11** Si un poste vacant n'est pas pourvu s paragraphe 12.9, la préférence est accordée, par ordre d'ancienneté, à un employé mis à pied, s'il est qualifié, s'il s'agit d'un poste nouveau ou vacant dans un autre groupe d'ancienneté que le sien.
- 13.12** L'employé mis à pied qui accepte du travail dans un autre groupe d'ancienneté que le sien commence à accumuler de l'ancienneté dès sa date d'entrée en fonction dans ledit groupe. Il conserve ses droits d'ancienneté dans son groupe précédent jusqu'à ce qu'il refuse un rappel au travail dans ce groupe. S'il retourne à son ancien groupe, il perd ses droits dans le groupe où il avait été muté.
- 13.13** L'employé mis à pied est rappelé au travail par ordre d'ancienneté s'il se qualifie pour combler un poste resté vacant après l'affichage. L'employé rappelé est avisé par courrier recommandé acheminé à sa dernière adresse connue de la Société.
- 13.14** Un employé mis à pied sujet à rappel n'est pas requis de se présenter au travail :
- (a) si l'on sait avec certitude que la durée du travail n'excédera pas 90 jours et qu'un autre employé qualifié, d'ancienneté moindre, est disponible; ou
 - (b) Le poste disponible n'est pas dans le territoire de ses propres droits de sécurité d'emploi.

NOTA : Cet article ne constitue pas une garantie d'emploi de 90 jours.

Dans l'un ou l'autre cas, l'employé concerné doit donner un avis écrit de ses intentions à son superviseur immédiat dès réception d'un avis de retour au travail.

Les employés qui choisissent de couvrir du travail à temps partiel selon l'article 13.3 (b), et qui sont subséquemment mis à pied, doivent accepter de retourner de la mise à pied à du travail à temps partiel à leur discrétion s'ils ont plus d'ancienneté ou obligatoirement s'ils ont le moins d'ancienneté. Les employés ayant le moins d'ancienneté qui refusent un rappel au travail ne se voient plus offrir de travail à temps partiel au cours de la période de mise à

pied.

Les employés qui sont embauchés pour du travail à temps partiel doivent accepter un rappel au travail à temps partiel à leur discrétion s'ils ont plus d'ancienneté ou obligatoirement s'ils ont le moins d'ancienneté.

- 13.15** L'employé mis à pied qui fait défaut de se présenter au travail ou de fournir par écrit à la Société un motif satisfaisant expliquant pourquoi il ne peut le faire, dans les dix (10) jours calendrier suivant la date de l'avis, perd ses droits d'ancienneté, son nom est rayé de la liste d'ancienneté et il est mis fin à son emploi.

ARTICLE 14 MUTATIONS

- 14.1** Lorsque les fonctions d'un groupe d'ancienneté passent à un autre groupe, les employés y sont également mutés par entente mutuelle entre le cadre compétent de la Société et le Représentant national ou régional désigné du Syndicat. Les noms de ces employés sont alors retirés de la liste d'ancienneté du premier groupe et inscrits, sans perte d'ancienneté, sur la liste du groupe où ils sont mutés.

ARTICLE 15 RÉADAPTATION

- 15.1** Après entente mutuelle entre le Directeur des ressources humaines, ou son délégué, et le Représentant national ou régional désigné du Syndicat, l'employé qui **devient inapte*** à remplir ses fonctions habituelles peut :
- (a) supplanter un employé qui compte moins d'ancienneté que lui dans son groupe d'ancienneté pour occuper son poste s'il a les qualifications requises;
 - (b) être affecté, par accord mutuel entre le cadre compétent de la Société et le Représentant national ou régional désigné du Syndicat, à un poste de sa région, même s'il faut supplanter un employé valide pour procurer à l'employé inapte un travail qui lui convienne. Une telle entente mutuelle ne doit pas être déraisonnablement ou arbitrairement différée;
 - (c) si, après application des alinéas a) et b) ci-dessus, l'employé n'est toujours pas en mesure d'occuper un poste, il peut recevoir une formation, pourvu qu'il en soit capable, afin de remplir un poste vacant ou de supplanter un employé qui compte moins d'ancienneté.

***NOTA :** Le service médical reconnu détermine la **capacité** de l'employé à remplir ses fonctions habituelles. Lorsque l'employé réadapté

est en mesure de reprendre son emploi, le Représentant national ou régional désigné du Syndicat en est informé. En cas de différend au sujet de la détermination **de sa capacité** par le service médical de la Société, l'employé a droit à une évaluation physique indépendante, choisie et payée par la Société, conformément à la ligne de conduite actuelle du service médical de la Société. Cette évaluation est exécutoire pour les deux parties.

15.2 Pour les employés frappés d'incapacité, c'est l'ancienneté qui détermine la préférence du quart de travail et de l'équipe.

15.3 L'employé réadapté ne peut être supplanté de son nouveau poste par un employé valide aussi longtemps qu'il occupe ce poste, à moins qu'un employé plus ancien que lui ne puisse autrement conserver un emploi dans son groupe d'ancienneté. Si l'employé parvient à se rétablir, il peut être supplanté et il se prévaut alors de ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 16

FORMATION

16.1 **Les employés nouvellement embauchés doivent occuper le poste du service dans lequel ils ont été embauchés pendant au moins six (6) mois de service rémunéré cumulatif avant de pouvoir faire une demande de formation ou d'appliquer sur un autre poste.**

16.2 La Société encourage ses employés à se familiariser avec les fonctions d'autres postes et leur en fournit l'occasion pendant leurs moments de loisir et leurs heures de travail normales lorsque cela ne nuit pas à l'accomplissement de leurs tâches régulières.

Avec l'accord des employés intéressés, le superviseur peut prendre des dispositions pour qu'ils soient mutés pendant de brèves périodes sans que leur taux de salaire ne soit modifié. Le président de l'unité de la section locale du Syndicat est tenu au courant des échanges de postes effectués en vertu du présent article.

16.3 **Formation durant les heures de travail normales**

L'employé tenu par la Société de recevoir une formation pendant ses heures de travail normales est payé au taux de salaire normal pour les heures consacrées à cette formation.

Formation en dehors des heures de travail normales

L'employé tenu par la Société de recevoir une formation en dehors de ses heures de travail normales est rémunéré au taux de salaire normal pour les heures consacrées à cette formation, mais chaque jour où cette formation

s'ajoute aux heures de travail normales, il est rémunéré au taux de salaire normal majoré de moitié pour toutes les heures qui excèdent huit (8) heures.

Formation volontaire

Lorsque la Société met à la disposition des employés des moyens de formation, l'employé qui en profite sur une base volontaire n'est pas rémunéré.

- 16.4** La Société doit offrir des cours de formation destinés à permettre à ses employés d'améliorer leurs connaissances et de parfaire leurs aptitudes. Ces cours sont affichés à l'intention de tous les employés régis par la présente convention, pendant au moins 14 jours civils. Ces avis précisent tous les renseignements pertinents, tels que le genre de formation, les heures, la durée et l'emplacement du cours donné. Les postulants qui satisfont aux exigences requises du poste sont sélectionnés par ordre d'ancienneté. L'article 12.15 s'applique dans le cas d'un employé absent, pourvu que le cours de formation ne soit pas commencé. Le temps de formation est considéré à tous égards comme du temps travaillé. Sauf accord mutuel contraire, les employés actuels de la Société ont préséance sur les personnes n'occupant pas encore un emploi au sein de la Société. Ces employés qui réussissent un cours pour un poste donné seront désormais réputés qualifiés pour ce poste et peuvent s'attendre à devoir combler les vacances dans cette classification selon dispositions prises mutuellement.
- 16.5** Après avoir complété une formation technique formelle et nécessaire, les employés sont tenus de poser leur candidature à tout poste pour lequel ils ont été formés, à leur discrétion s'ils ont plus d'ancienneté ou obligatoirement s'ils ont le moins d'ancienneté. La période fermée commencera avec le début du travail de l'employé dans le poste. Si la période de formation était de plus de quatre jours et moins de 15 jours, la période fermée durera jusqu'à ce qu'il ait travaillé 60 quarts de travail. Si la période de formation était de 15 jours ou plus, la période fermée durera jusqu'à ce qu'il ait travaillé 100 quarts de travail.
- Si au cours de la période fermée, l'employé postule avec succès à un poste d'un taux supérieur, soit permanent soit temporaire mais qu'il n'a pas l'autorisation d'occuper le poste immédiatement, il sera rémunéré au taux supérieur jusqu'à ce qu'il ait complété la période fermée, après quoi il occupera le poste au taux supérieur. Le taux supérieur de rémunération sera aboli si l'employé est déplacé du poste ou si le poste est aboli pendant la période fermée.
- 16.5** **Après avoir complété une formation technique formelle et nécessaire pour le poste de mécanicien de manœuvre, l'employé doit occuper le poste pendant au moins douze (12) mois de service rémunéré cumulatif avant de pouvoir faire une demande de formation ou d'appliquer sur un autre poste.**
- 16.6** Les frais engagés par les employés dans le cadre d'un cours de formation autorisé sont remboursés par la Société.

- 16.7** Chaque fois qu'un employé est expressément tenu de former un ou plusieurs employés pendant le travail, au cours de son quart, il reçoit une prime de 20,00 \$ par jour.

ARTICLE 17

ABSENCES AUTORISÉES ET TRANSPORT GRATUIT

- 17.1** Les employés élus ou nommés à plein temps comme Représentant national ou régional rémunérés par le Syndicat obtiennent sur demande un congé sans solde pour la durée de ces fonctions, et ils continuent à accumuler de l'ancienneté tant qu'ils assument ces fonctions. Pour fins du congé annuel payé, ces employés seront considérés comme ayant accumulé du service rémunéré cumulatif, au sens de la présente convention.
- 17.2** Les employés qui doivent assister à des assemblées générales ou à des congrès syndicaux, ou participer à des activités syndicales à la demande du président local ou du Représentant national ou régional désigné du Syndicat, peuvent obtenir une absence autorisée sans solde et le transport gratuit conformément au règlement sur les laissez-passer.
- 17.3** L'employé élu ou nommé à un comité du Syndicat chargé d'une enquête, d'une étude ou du redressement des griefs obtient, sur demande, une absence autorisée sans solde et le transport gratuit conformément au règlement sur les laissez-passer.
- 17.4** Sur demande, les employés obtiennent le transport gratuit dans leur secteur, conformément au règlement sur les laissez-passer, ainsi qu'une absence autorisée sans solde, pour assister aux réunions du Syndicat. Toutefois, ces absences autorisées sans solde ne sont accordées que si elles ne nuisent en rien aux activités de la Société et ne lui occasionnent pas de frais supplémentaires.
- 17.5** L'employé peut obtenir, au gré de la Société, une absence autorisée sans solde, jusqu'à concurrence de quatre (4) mois, qui devra être par écrit. Cette absence autorisée peut être prolongée sur demande écrite au cadre compétent de la Société et présentée en temps utile pour obtenir la permission ou, sinon, pour retourner au travail à l'expiration de l'absence autorisée.

À moins que cette absence ne soit prolongée ou qu'une raison justifiant le non-retour ne soit fournie par l'employé, celui-ci est avisé par courrier recommandé de se présenter à une enquête relative à son absence non autorisée. L'employé qui ne se présente pas au travail et à l'enquête dans les trente (30) jours civils de la date de la lettre recommandée perd ses droits d'ancienneté, son nom est rayé de la liste d'ancienneté et son emploi est terminé.

- 17.6** Une absence autorisée pour études peut être accordée aux employés en vertu des règlements de la Société. Le Représentant national ou régional désigné du Syndicat est informé de ces absences. L'employé qui revient travailler entre deux sessions ou avant d'avoir terminé un cours pour lequel il a obtenu une absence autorisée n'a pas le droit d'exercer ses droits d'ancienneté.
- 17.7** En vertu du présent article, aucune absence autorisée n'est accordée pour permettre à un employé d'aller travailler à l'extérieur de la Société, sauf pour des raisons de santé ou dans un cas ayant fait l'objet d'une entente mutuelle entre le cadre compétent de la Société et le Représentant national ou régional désigné du Syndicat.
- 17.8** Le nom d'un employé en absence autorisée continue de figurer sur la liste d'ancienneté du groupe dans lequel il a établi ses droits.
- 17.9** L'employé en congé syndical autorisé pendant moins d'un mois civil, en conformité avec le présent article, verse des cotisations de retraite établies en fonction de ses gains théoriques, conformément au règlement intérieur n° 20 de VIA Rail Canada Inc. entré en vigueur le 1^{er} mars 1982.

ARTICLE 18

SERVICE HORS DU LIEU D'AFFECTATION

- 18.1** L'employé régulièrement affecté à un poste qui l'amène parfois à se déplacer sur les lignes de la Société a droit aux frais de séjour nécessaires, pour le temps passé hors du lieu d'affectation. La présente disposition s'applique également aux employés qui le remplacent à ce poste.
- 18.2** L'employé en affectation régulière qui doit travailler en dehors de la gare où il est normalement employé est rémunéré, selon l'échelle des salaires applicable à ce lieu de travail, pour ses heures réelles de service. Il est rémunéré au taux horaire pour ses heures de déplacement lorsque la Société ne lui fournit ou paye pas une place dans une voiture-lit. La rémunération qu'il reçoit pour le nombre d'heures travaillées ne doit pas être inférieure à ce qu'il aurait gagné normalement dans son emploi régulier. Les frais de séjour nécessaires, hors du lieu d'affectation, sont remboursés à l'employé sur présentation de reçus.

ARTICLE 19
PRÉSENCE À LA COUR

- 19.1** L'employé dont la présence est requise à la cour pendant ses heures de travail pour témoigner à une enquête du coroner ou pour comparaître comme témoin dans une cause qui touche la Société est rémunéré pour les heures perdues. S'il n'y a pas d'heures de travail perdues, l'employé est rémunéré pour tout le temps passé à la cour au taux horaire normal majoré de moitié, sous réserve d'un minimum de deux (2) heures. Les frais de séjour nécessaires, hors du terminal d'affectation, sont remboursés sur présentation de reçus.
- 19.2** Tous les droits ou indemnités de kilométrage sont cédés à la Société.

ARTICLE 20
ABSENCES MOTIVÉES PAR UNE ENQUÊTE OU PAR LES AFFAIRES DE LA SOCIÉTÉ

- 20.1** L'employé tenu d'assister à une enquête menée par la Société sans que sa responsabilité soit en jeu (c'est-à-dire qui n'est pas passible d'une mesure disciplinaire), ou qui est retenu pour les besoins de la Société, sur l'ordre d'un cadre compétent, est payé pour les heures de travail perdues à ce titre, s'il y a lieu. S'il n'y a pas d'heures de travail perdues, l'employé est payé pour le temps écoulé entre le moment où il a dû se présenter et le moment où il a été effectivement libéré, au taux horaire normal majoré de moitié, sous réserve d'un minimum de deux (2) heures. Les frais nécessaires sont remboursés sur présentation de reçus.

Si la Société remet à l'employé un avis de convocation, l'avis précisera que l'enquête est menée en vertu du présent article, et une copie en sera remise au président de l'unité de la section locale.

ARTICLE 21
TRAVAIL DE RELÈVE ET MAINTIEN DES TAUX

- 21.1** L'employé affecté temporairement pendant une (1) heure ou plus, cumulativement, dans une même journée, à un poste mieux rémunéré que le sien reçoit le taux plus élevé aussi longtemps qu'il occupe ce poste, compte tenu des taux payés aux apprentis ou des taux supérieurs qui peuvent s'appliquer. L'employé affecté temporairement à un poste moins bien rémunéré ne subit aucune réduction de taux.
- 21.2** On entend par « affectation temporaire » l'exercice des tâches et des responsabilités propres à un poste pendant un temps déterminé. L'aide donnée à un employé qui occupe un poste supérieur en raison d'une

augmentation temporaire du volume du travail n'est pas assimilable à une affectation temporaire.

- 21.3** Les paragraphes 21.1 et 21.2 ne s'appliquent pas aux employés rémunérés à la semaine qui occupent un poste mieux rémunéré que le leur dont le titulaire bénéficie d'un congé payé pour cause de maladie ou pour un motif semblable, à l'exception du congé annuel.
- 21.4** L'employé engagé ou promu temporairement pour remplacer un employé en congé sans solde pour cause de maladie ou pour un autre motif, ou en congé annuel payé, reçoit le taux de salaire normal de ce poste, compte tenu des taux payés aux apprentis et des taux supérieurs qui peuvent s'appliquer.
- 21.5** À tout poste nouvellement créé doivent correspondre un taux de salaire et une catégorie d'emploi équivalents à ceux des postes de même nature régis par la présente convention.
- 21.6** Des postes existants ne peuvent pas être supprimés ni de nouveaux postes créés s'ils comportent à peu près le même genre de travail, dans le seul but de diminuer les taux de salaire.
- 21.7** Aucun changement ne peut être apporté à la catégorie et au taux de salaire de base d'un poste à moins qu'il ne soit justifié par un changement de conditions qui modifie la nature des tâches et des responsabilités du poste. Lorsque des changements sont proposés dans la catégorie ou le taux de salaire de base d'un poste, ou qu'on estime qu'un poste a été mal classé ou mal rémunéré, les tâches et responsabilités du poste considéré sont examinées et comparées à celles de postes semblables par le Directeur des ressources humaines, ou son délégué, de la Société et le Représentant national ou régional désigné du Syndicat, dans le but de conclure une entente sur la nouvelle catégorie et le nouveau taux de salaire afin de maintenir l'uniformité entre les postes dont les tâches et les responsabilités sont sensiblement les mêmes.

ARTICLE 22

LETTRES DE RECOMMANDATION

- 22.1** Dans les trente (30) jours qui suivent la date d'embauche, on retourne aux personnes qui entrent au service de la Société les documents portant sur leurs états de service et les lettres de recommandation qu'on leur a demandé de fournir, à l'exception des documents adressés à la Société ou établis par elle.
- 22.2** L'employé congédié ou qui démissionne de son plein gré après avoir donné le préavis réglementaire peut obtenir la lettre de recommandation d'usage et être payé aussitôt que possible.

ARTICLE 23

TAUX DE SALAIRE

23.1 Les employés occupant un poste de soutien (à l'exception des employés affectés au système VIAnet) depuis moins de 131 semaines sont rémunérés de la façon suivante :

0-26 semaines	-	25 % de moins que le taux de base
27-52 semaines	-	21 % de moins que le taux de base
53-78 semaines	-	17 % de moins que le taux de base
79-104 semaines	-	13 % de moins que le taux de base
105-130 semaines	-	9 % de moins que le taux de base

Ces employés sont par la suite rémunérés au taux de base en vigueur.

23.2 Les employés occupant depuis moins de 26 semaines un poste autre qu'un poste de soutien ou un poste relié au système VIAnet reçoivent, pendant ces 26 premières semaines, 10 % de moins que le taux de base. Une fois cette période terminée, ils sont rémunérés au taux de base en vigueur.

23.3 Aux fins de l'application de l'article 23, la semaine de travail est constituée de 40 heures cumulatives. Un jour férié rémunéré compte comme une journée de travail. L'employé doit travailler en service continu. Pour les fins du taux de salaire, le service est calculé à compter du jour où l'employé est entré pour la dernière fois au service de la Société.

23.4 L'employé détenant un poste d'agent 1 de ventes au comptoir, d'agent de ventes par téléphone, d'agent de ventes de voyages organisés, de commis au tarif et aux remboursements, de commis au trafic d'exception ou de commis principal au service voyageur est rémunéré selon l'annexe A s'il a moins de 131 semaines au service de la Société. (L'annexe A est modifiée en conséquence.)

23.5 **Les employés nouvellement embauchés seront payés selon le taux de base du poste pour lequel ils ont été embauchés pendant leur formation.**

Les heures de formation pour un nouveau poste seront payées selon le taux de base de ce poste. Cependant, la comptabilisation des semaines et des heures pour atteindre l'échelle salariale supérieure ou suivante commence lorsque la formation est complétée.

ARTICLE 24

MESURES DISCIPLINAIRES ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

24.1 L'employé qui a terminé sa période d'essai ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire ni de renvoi sans qu'une enquête juste et impartiale soit menée au préalable.

24.2 Toute enquête portant sur de prétendues irrégularités est menée dans les plus brefs délais. Un employé peut être retenu hors service pendant l'enquête pour une période ne dépassant pas trois (3) jours ouvrables. Il est informé par écrit de la tenue d'une enquête et des accusations précises portées contre lui au moins 48 heures d'avance. Dans la mesure du possible, l'enquête a lieu pendant les heures normales de travail de l'employé. Le président de l'unité de la section locale reçoit une copie de l'avis. Cela ne signifie pas pour autant qu'un cadre compétent de la Société se trouvant sur les lieux au moment de l'incident ne peut procéder immédiatement à l'enquête. Si l'employé le désire, il peut recevoir l'aide d'un ou deux compagnons de travail, du président local ou d'un représentant attitré du Syndicat pendant la durée de l'enquête. L'employé reçoit une copie de sa déclaration lorsque celle-ci est consignée au dossier pendant l'enquête. La décision est rendue dans les vingt et un (21) jours civils qui suivent la date à laquelle l'employé a fait sa déclaration. Toute mesure disciplinaire est sans objet si elle n'est pas imposée dans les 21 jours de la date à laquelle a été faite la déclaration de l'employé. Sauf en cas d'infraction susceptible d'entraîner le renvoi, l'employé n'est pas retenu hors service en attendant que la décision soit rendue.

Toute preuve est mise à la disposition du représentant de la section locale désigné du Syndicat au bureau de la Société au moins 48 heures avant l'audience, le cas échéant. Cela n'empêche pas la Société de soumettre, en cas exceptionnel, des preuves supplémentaires avant la tenue de l'audience. Le nom et l'adresse des plaignants et des témoins seront tenus confidentiels si la Société juge une telle mesure nécessaire.

24.3 Si l'employé considère la décision comme injuste, il peut interjeter appel par écrit dans un délai de vingt et un (21) jours civils conformément à la procédure de règlement des griefs, en précisant les motifs qu'il invoque. L'appel est entendu et la décision, rendue dans les plus brefs délais possibles. Le Représentant national ou régional désigné du Syndicat peut, s'il en fait la demande, examiner tous les éléments de preuve présentés.

24.4 Si l'employé est disculpé, il reçoit le taux de salaire normal pour toutes les heures qu'il a perdues (une journée pour chaque période de vingt-quatre (24) heures), moins tout montant gagné dans un autre emploi. S'il doit s'éloigner de son domicile, les frais de déplacement raisonnables relatifs à l'enquête lui sont remboursés sur présentation de reçus.

24.5 Toute plainte formulée par un employé concernant l'interprétation, l'application ou la présumée violation des dispositions de la présente convention, ou encore par un employé qui s'estime lésé, est soumise aux règles de procédure suivantes :

Étape n°1

Dans les vingt et un (21) jours civils suivant la date d'origine du grief, l'employé ou le président de l'unité de la section locale ou le représentant attitré du Syndicat doit présenter le grief par écrit au supérieur immédiat, qui fait connaître sa décision dans les vingt et un (21) jours civils suivant la

réception du grief.

Étape n° 2

Dans les vingt-huit (28) jours civils qui suivent la décision rendue à l'étape n° 1, le président de l'unité de la section locale ou son représentant désigné peut en appeler par écrit au chef régional de la fonction ou au chef de la fonction au siège social, selon le cas.

La décision est rendue dans les vingt-huit (28) jours civils qui suivent la réception de l'appel. L'appel comprend l'énoncé écrit du grief et, s'il concerne l'interprétation ou la présumée violation des dispositions de la présente convention, l'indication de l'article et du paragraphe invoqués.

Étape n° 3

Dans les soixante (60) jours civils qui suivent la décision rendue à l'étape n° 2, le Représentant national ou régional désigné du Syndicat peut en appeler auprès du directeur de service, Relations du travail et Services aux Ressources humaines. L'appel doit comprendre l'énoncé écrit du grief tel qu'il est présenté à l'étape n° 2.

La décision est rendue dans les soixante (60) jours civils qui suivent la réception de l'appel.

- 24.6** Les appels portant sur une mesure disciplinaire imposée à un employé sont interjetés à partir de l'étape n° 2 de la procédure de règlement des griefs, dans les vingt et un (21) jours civils qui suivent la date à laquelle l'employé est informé de la mesure.
- 24.7** Le règlement d'un différend ne donne sous aucun prétexte lieu à une rémunération rétroactive au-delà de la période de soixante (60) jours civils ayant précédé la date à laquelle le grief a été soumis à l'étape n° 1 de la procédure.
- 24.8** Tout grief qui n'est pas porté par le Syndicat à l'étape suivante dans les délais prescrits sera considéré retiré sans préjudice et sans constituer un précédent. Lorsque l'officier approprié de la Société fait défaut de rendre une décision sur une réclamation de salaire impayé dans les délais prescrits, la réclamation sera payée sans que cela ne constitue une interprétation de la Convention collective. Lorsque l'officier approprié de la Société fait défaut dans les délais prescrits de rendre une décision sur un grief qui n'est pas une réclamation de salaire impayé, le grief sera porté à la prochaine étape de la procédure de griefs.
- 24.9** Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés à n'importe quelle étape en vertu d'un accord entre le responsable compétent de la Société et le représentant du Syndicat.

ARTICLE 25

RÈGLEMENT DÉFINITIF DES DIFFÉRENDS

- 25.1** Les dispositions suivantes sont prises afin d'arriver, sans occasionner d'arrêt de travail, au règlement définitif et sans appel des différends (y compris les griefs personnels) pouvant survenir au sujet de l'application ou de l'interprétation de la présente convention régissant les taux de salaire et les conditions de travail qui n'ont pas fait l'objet d'un accord entre la direction de la Société et le Syndicat.
- 25.2** Tout grief fondé sur une interprétation ou sur une présumée violation de la présente convention ou sur l'appel interjeté par un employé alléguant qu'il a injustement fait l'objet de sanctions ou de congédiement, et qui n'aurait pas été réglé à l'étape no 3 peut être renvoyé par l'une ou l'autre des parties au Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada, dont la décision est exécutoire et définitive, sans que cela entraîne un arrêt de travail, conformément aux règlements du Bureau.
- 25.3** La demande d'arbitrage écrite est déposée, dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant la décision rendue à l'étape finale, auprès du Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada. Une copie conforme est remise le même jour à l'autre partie.
- 25.4** Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés en vertu d'un accord entre le Représentant national ou régional désigné du Syndicat et le directeur, Relations du travail de la Société.

ARTICLE 26

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

- 26.1** Des avantages sociaux sont accordés conformément aux modifications énoncées dans le protocole d'entente du 26 juin 2010.

ARTICLE 27

GÉNÉRALITÉS

- 27.1** Les employés sont rémunérés aux deux semaines, le jeudi, pendant leurs heures de travail normales, par virement automatique (transfert électronique de fonds). Lorsqu'un jour férié tombe un jour (jeudi) de paye, les employés sont rémunérés le mercredi qui précède.
- 27.2** (a) Le salaire journalier est égal au salaire hebdomadaire divisé par cinq.

- (b) Le salaire hebdomadaire et le salaire journalier sont arrondis au cent le plus proche.
 - (c) Lorsque l'affectation régulière d'un employé ne comprend pas cinq (5) jours de travail par semaine, la formule prévue à l'alinéa 27.2a) est adaptée en conséquence.
 - (d) Le salaire horaire est calculé au dixième de cent en divisant le salaire hebdomadaire par quarante (40).
- 27.3**
- (a) L'employé dont le chèque de paye accuse un écart négatif d'au moins 62 \$ peut, à sa demande, obtenir un bon de caisse équivalant au montant dû dans les 72 heures suivant le jour de paye prévu, sauf les samedis, dimanches et jours fériés.
 - (b) Lorsque l'employé est rémunéré pour quatre-vingts (80) heures au cours de la période de paye, le bon de caisse pour le montant dû est émis au cours de la période de paye suivante.
 - (c) Le montant stipulé à l'alinéa a) ci-dessus sera ajusté pour tenir compte de toute augmentation de salaire générale future.
- 27.4** L'employé muté par la direction de la Société à un poste qui l'oblige à déménager est remboursé de ses frais de transport et de ceux des membres de sa famille dont il a la charge, ainsi que du coût de la location d'un camion, de l'essence et de l'assurance, conformément aux règlements de la Société. De plus, il est rémunéré pour le temps perdu jusqu'à concurrence de trois (3) jours, sauf autres dispositions prises mutuellement.
- 27.5** L'employé qui se prévaut de ses droits d'ancienneté pour occuper un poste qui l'oblige à déménager a droit au transport gratuit de lui-même et des personnes à charge de sa famille et au remboursement de ses frais de location d'un camion, de l'essence et de l'assurance, conformément aux règlements de la Société. Ce transport gratuit accordé en pareilles circonstances n'est permis qu'une fois dans une période de 12 mois. Un bon de commande pour le transport sans frais de meubles et effets doit faire l'objet d'une réquisition et être émis avant que le transport n'ait été organisé par les employés.
- 27.6** Les employés de tous les lieux de travail et de tous les services ont droit à l'affichage des communiqués qui les concernent. Le tableau d'affichage est fourni par les employés et s'harmonise avec le mobilier.
- 27.7** Dans la mesure du possible, les locaux fournis aux employés sont chauffés, éclairés et aérés; en cas de besoin réel, des installations sont fournies pour permettre aux employés de prendre leurs repas sur place.
- 27.8** Dans les cas où une allocation de millage d'automobile est payée, cette allocation sera de 0,40 \$ le kilomètre.

- 27.9** Le paiement des heures supplémentaires figure sous une rubrique distincte sur le chèque de paye des employés.
- 27.10** S'il en fait la demande à son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, l'employé est autorisé à consulter son dossier personnel en présence de son supérieur et il peut demander qu'on en supprime les renseignements médicaux peu appropriés. À la demande de l'employé, le président de l'unité de la section locale ou un membre autorisé du comité peut aussi être présent.
- 27.11** Tout employé qui a la charge de fonds appartenant à la Société est responsable de tout excédent ou déficit desdits fonds, mais n'est pas tenu de rembourser les sommes manquantes, à moins que la Société n'établisse qu'il a voulu les détourner.
- 27.12** Le contrôle du rendement des employés, dans le cadre du processus de contrôle de la qualité ou encore de programmes de formation, n'est pas utilisé à des fins discriminatoires ou disciplinaires.
- 27.13** Les employés qui sont tenus de pointer à l'arrivée et à la sortie et d'établir des cartes de service en dehors de leurs heures de travail reçoivent une prime équivalant à une minute par heure. Le présent article ne s'applique pas aux employés rémunérés à l'heure dans les centres de maintenance, pour qui cette prime a été incorporée dans le salaire de base.
- 27.14** La Société assume la responsabilité associée à la traduction de la présente Convention, selon le besoin, et assumera les coûts ainsi engendrés, ce qui inclut les frais de traduction des pages mises à jour.

Les parties conviennent que, dès que la vérification linguistique et la traduction sont terminées, la Société affiche sans délai les Conventions collectives n° 1, les Lettres d'entente, les Régimes d'avantages sociaux, l'Entente en matière de santé et de sécurité, l'assurance-invalidité de longue durée, et l'Entente relative à la garantie d'emploi et de revenu intranet IVIA. Le syndicat aura l'occasion d'examiner la version traduite de la convention afin de vérifier son exactitude et son exhaustivité avant l'affichage sur IVIA.

Les parties conviennent que, dès que la vérification linguistique et la traduction seront terminées, la Société fournira sans délai, au plus tard 90 jours après, à tous les employés actuels et futurs une copie mise à jour des Conventions collectives n° 1, ainsi que toutes les Lettres d'entente, l'Entente en matière de santé et de sécurité, l'assurance invalidité de longue durée, les Régimes d'avantages sociaux, l'Entente relative à la garantie d'emploi et de revenu (EGER), et tout autre document connexe sur une clé USB identifiée «VIA Rail Canada et Unifor, Conseil national 4000 ».

Les parties conviennent que, dès que la vérification linguistique et la traduction seront terminées, la Société enverra sans délai un exemplaire mis à jour des conventions collectives n° 1, des Lettres d'entente, des Régimes d'avantages sociaux, de l'Entente en matière de santé et de sécurité, de l'assurance-invalidité de longue durée, de l'Entente relative à la garantie

d'emploi et de revenu (EGER), etc., en format électronique et suffisamment de livrets imprimés en format 8,5 po sur 11 po au président du Conseil national 4000 et au lieu de travail.

27.15 Les employés bénéficient de la gratuité du transport conformément à la politique de la Société à cet égard. Les employés mis à pied et leurs personnes à charge admissibles peuvent se prévaloir du privilège d'un laissez-passer, conformément aux règlements de la Société, tant qu'ils restent à l'emploi de la Société.

27.16 Les travaux suivants sont exécutés par des employés régis par la présente convention :

- (1) Transfert du combustible et des huiles de graissage des wagons citernes aux réservoirs et vice versa; manœuvre des pompes à combustible en tout temps sur tous les véhicules. Dans les petits terminaux où la charge de travail ne justifie pas l'emploi d'un journalier qualifié, l'exécution de ces tâches est laissée à la discrétion de la Société.
- (2) Ravitaillement en combustible pour tous types de locomotives s'alimentant au mazout et responsabilité de vérifier la provision de combustible avant le départ pour leurs destinations respectives. Aux endroits où la charge de travail ne justifie pas la présence d'un employé à plein temps, l'exécution de ces tâches est laissée à la discrétion de la Société.
- (3) Asséchage du sable et remplissage des boîtes à sable des locomotives diesel et électriques.
- (4) Remplissage des réservoirs d'eau pour les génératrices de vapeur des locomotives diesel et les fourgons-chaudières.
- (5) Mélange de l'inhibiteur de corrosion et alimentation des locomotives diesel en inhibiteur.
- (6) Si la Société le juge utile, surveillance des locomotives diesel dont le moteur doit tourner au ralenti et déplacement des locomotives diesel sur les voies d'atelier dans les gares secondaires.
- (7) Transcription, dans les registres et dossiers, des comptes rendus d'inspection et des données techniques.
- (8) Tâches confiées aux journaliers qualifiés : remplissage des graisseurs à l'intérieur et à l'extérieur, nettoyage, alimentation en combustible et approvisionnement des locomotives dans les rotondes.
- (9) **Les mécaniciens de manœuvre sont responsables du mouvement des locomotives et des trains sur les voies d'atelier dans les limites de la gare de triage et des gares secondaires.**

Accompagner les locomotives et les trains sur les voies d'atelier dans les limites de la cour de triage et, si nécessaire, déplacer les locomotives et les trains au-delà de l'aiguillage reconnu de la voie d'atelier et des limites de la cours de triage.

- 27.17** La Société et le Syndicat s'engagent à ce qu'aucun employé régi par la présente convention collective ne fasse l'objet d'une discrimination quelconque pour ce qui concerne l'embauche, la formation, la promotion, la mise à pied, la mutation, le rappel, les mesures disciplinaires ou le renvoi pour quelque motif que ce soit, sauf pour des motifs professionnels justifiés.
- 27.18** Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination ni aucun harcèlement à l'égard d'un employé de la part du personnel de la direction ou d'un autre employé, fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, **l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre**, l'état matrimonial, l'état familial, une invalidité ou une condamnation criminelle pour laquelle un pardon a été accordé.
- Les motifs de distinction illicite et de harcèlement sont définis et interprétés conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- Il est de plus convenu que le fait pour un membre du personnel de Direction de donner des directives à un employé d'exécuter des fonctions ou de diriger son travail ne constitue pas une discrimination ou du harcèlement sauf si fondés sur un ou plusieurs des motifs prohibés.
- 27.19** L'employé qui connaît des problèmes personnels a le droit de recourir aux services du PAE de VIA, dans la mesure où l'autorisent les dispositions de ce programme.
- 27.20** À la demande du Syndicat, la Société remettra, à tous les ans au mois de septembre, à un (1) Représentant désigné du Syndicat la liste des employés assujettis à la présente entente, leur adresse et numéro de téléphone. Ce représentant désigné du Syndicat doit faire la demande par écrit.

ARTICLE 28

TAUX DE SALAIRE DES NOUVEAUX POSTES

- 28.1** Quand un emploi ou un poste est nouvellement créé et qu'on ne parvient pas à s'entendre mutuellement pour le classer dans une catégorie existante, la direction lui assigne une catégorie et un salaire sur une base provisoire.
- 28.2** Le Représentant national ou régional désigné du Syndicat est prévenu par écrit du taux de salaire et de la catégorie fixés provisoirement pour le nouvel emploi.
- 28.3** Le taux de salaire et la catégorie du nouvel emploi sont considérés comme provisoires pour une période de soixante (60) jours civils suivant la date où le Représentant national ou régional désigné du Syndicat en est informé. Le

Représentant national ou régional désigné peut (uniquement pendant ce délai) demander à la Société d'engager des négociations sur le taux de salaire dudit emploi.

Si le taux retenu après négociation est supérieur au taux provisoire, il s'applique rétroactivement à la date où la catégorie et le taux ont été établis provisoirement, sauf entente mutuelle contraire. Si le Syndicat n'a pas demandé la négociation du taux de salaire ou si aucun grief n'a été déposé durant ladite période de soixante (60) jours civils, ou au terme des négociations, selon le cas, la catégorie d'emploi et le taux de salaire provisoire deviennent partie intégrante du barème des salaires.

28.4 Si la Société et le Syndicat ne parviennent pas à s'entendre sur la catégorie ou sur le taux de salaire du nouveau poste, le différend sur le taux de salaire et la catégorie d'emploi peut faire l'objet d'un grief. Le grief peut alors être déposé à l'étape n° 3 de la procédure de règlement des griefs; si aucune solution n'est trouvée, il est soumis à l'arbitrage en vertu de l'article 25.

28.5 Il est expressément entendu que l'arbitre n'a pas l'autorité de changer ou de modifier les catégories d'emploi et les taux de salaire établis, mais il lui incombe, sous réserve des dispositions de la présente convention, de juger si la catégorie et le taux de salaire du nouvel emploi ont été fixés conformément à la procédure établie de la Société.

ARTICLE 29 CONGÉ DE DEUIL

29.1 **Pourvu qu'il compte au moins trois (3) mois de service rémunérés cumulatifs, un employé aura droit à un congé de deuil (sans compter les jours de repos et les vacances annuelles) sans perte du salaire normal comme suit :**

- (a) cinq (5) jours de congé au décès d'un parent, d'un enfant (y compris un enfant mort-né) ou du conjoint ou conjoint de fait qui peuvent être pris pendant la période qui commence le jour du décès et se termine six (6) semaines après le dernier jour au cours duquel les funérailles, l'enterrement ou le service commémoratif de ce membre de la famille immédiate ont lieu;**
- (b) trois (3) jours de congé au décès d'un membre de la famille immédiate qui peuvent être pris pendant la période qui commence le jour du décès et se termine six (6) semaines après le dernier jour au cours duquel les funérailles, l'enterrement ou le service commémoratif de ce membre de la famille immédiate ont lieu. De plus, l'employé a droit à deux (2) jours supplémentaires sans rémunération pour cette même perte.**

Aux fins de l'alinéa (b), les termes « famille immédiate » signifient, à l'égard d'un employé :

- (a) le conjoint ou conjoint de fait du père ou de la mère de l'employé;
- (b) les enfants du conjoint ou conjoint de fait de l'employé;
- (c) les petits-enfants de l'employé;
- (d) les frères et sœurs de l'employé;
- (e) le grand-père et la grand-mère de l'employé;
- (f) le père et la mère du conjoint ou conjoint de fait de l'employé et le conjoint ou conjoint de fait du père ou de la mère;
- (g) tout membre de la famille de l'employé qui réside de façon permanente avec l'employé ou avec qui l'employé réside de façon permanente;
- (h) le beau-frère ou la belle-sœur de l'employé;
- (i) l'enfant dans la famille d'accueil de l'employé.

Le congé peut être pris en une (1) ou deux (2) périodes. L'employeur peut exiger que toute période de congé ne soit pas de moins d'un (1) jour.

NOTA : Aux fins du présent article, le terme « conjoint » signifie la personne mariée à l'employé devant la loi et qui cohabite avec lui ou est à sa charge; en l'absence de conjoint légalement marié, le terme « conjoint de fait » signifie une personne qui cohabite avec une personne avec qui elle est en relation conjugale depuis au moins un (1) an, ou qui cohabitait avec une personne depuis au moins un (1) an immédiatement avant son décès.

29.2 Un employé doit informer la direction par écrit s'il désire reporter son congé de deuil ou le diviser afin de lui permettre d'assister à un service commémoratif ou à un événement qui se tiendra à une date ultérieure au cours des douze (12) prochains mois. L'employé a droit tout au plus au congé de travail et au paiement de son salaire normal et à la garantie auxquels il aurait eu droit au moment du décès conformément à l'article 29.1 et à l'annexe H.

29.3 Un employé qui perd un membre de sa famille pendant ses vacances, tel que précisé dans le présent article, a le droit de mettre fin temporairement à ses vacances pour se voir accorder un congé de deuil. L'employé doit immédiatement en informer le bureau responsable au sein de la Société, et poursuivra ses vacances si elles se terminent pendant la période prévue pour l'employé. Si ses vacances se terminent après la période de vacances prévue pour l'employé, les jours de vacances restants seront reportés.

ARTICLE 30

SÉCURITÉ D'EMPLOI – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OPÉRATIONNELS ET ORGANISATIONNELS

30.1 Les dispositions de l'Entente supplémentaire sur la sécurité d'emploi et la garantie de revenu du 1^{er} juin 1998 s'appliquent aux employés régis par la présente convention collective.

Chaque fois que la Société envisage la fermeture d'un atelier, d'une installation ou d'un bureau qui sont en exploitation et où travaillent des employés visés par la présente convention, la Société doit signifier son intention au Syndicat au moyen d'un préavis écrit d'au moins 90 jours. En outre, la Société doit rencontrer le Syndicat dans les cinq jours suivant la réception d'un avis écrit du Syndicat demandant une rencontre sur les questions suivantes :

- (a) des solutions de rechange à la fermeture;
- (b) des plans pour l'avenir des employés visés.

Si la Société ne consulte pas le Syndicat de la manière décrite ci-dessus, l'avis écrit est réputé nul et la fermeture ne peut avoir lieu.

ARTICLE 31 FONCTIONS DE JURÉ

31.1 L'employé appelé à faire partie d'un jury et qui doit s'absenter de son travail pour remplir cette fonction est rémunéré pour ses heures réelles d'absence jusqu'à concurrence d'un jour de salaire normal au taux horaire normal de son poste par journée d'absence, déduction faite de l'indemnité qui lui est versée quotidiennement comme juré, compte non tenu des frais de repas, de logement et de transport payés par la cour, sous réserve des conditions et des limites suivantes :

- (a) L'employé fournit à la Société un document de la cour indiquant les indemnités versées et les jours où il a servi comme juré.
- (b) Le nombre de jours ouvrables pendant lesquels un salaire est payé pour remplir les fonctions de juré ne doit pas dépasser cent vingt (120) jours dans une année civile.
- (c) L'employé ne reçoit pas de rémunération à titre de juré les jours où il a droit à un congé annuel ou à un jour férié payé. Lorsque l'employé est appelé à exercer des fonctions de juré durant une période prévue pour son congé annuel, il peut demander le report de son congé annuel à une date ultérieure. La Société fixe alors d'autres dates de congé avant la fin de l'année civile au cours de laquelle était prévu à l'origine le congé annuel de l'employé, ou verse à ce dernier une indemnité tenant lieu de congé annuel, calculée au taux de salaire normal, à sa discrétion.

ARTICLE 32
PRIMES DE POSTE

32.1 L'employé affecté normalement à un poste de travail qui commence entre 14h00 et 21h59 (soirs) ou entre 22h00 et 05h59 (nuits) recevra une prime selon ce qui suit:

Soirs :	0,75 \$
Nuits :	1,00 \$

La prime de poste n'est pas majorée pour les heures supplémentaires et elle n'est pas versée pour les congés rémunérés tels que les congés annuels payés et les joursfériés.

ARTICLE 33
LIQUIDATION DU RÉGIME DE RETRAITE

33.1 Advenant la liquidation du régime de retraite des employés, la caisse de retraite sert uniquement à verser des prestations aux cotisants et à leurs survivants. Si tous les cotisants au régime de retraite ont droit à la pension maximale fixée par Revenu Canada, tout excédent de la caisse de retraite revient à la Société.

ARTICLE 34
ASSURANCE-VIE À LA RETRAITE

34.1 L'employé âgé de cinquante-cinq ans ou plus, qui compte au moins dix années de service rémunéré cumulatif à la Société, a droit, lors de son départ à la retraite après le 1^{er} août 2001, à un montant de 8 000 \$, payable à sa succession après son décès.

ARTICLE 35
RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

- 35.1** Un régime de soins dentaires est prévu conformément aux dispositions énoncées dans le protocole d'entente du **30 janvier 2021**.

ARTICLE 36
RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

- 36.1** Un régime d'assurance-maladie complémentaire est prévu conformément aux dispositions énoncées dans le protocole d'entente du 12 juin 2016.

NOTA : Invalidité de courte durée : Les indemnités reçues de la R.A.A.Q. et d'autres régimes d'assurance provinciaux assimilés sont soustraits des indemnités hebdomadaires.

ARTICLE 37
CONGÉ DE MATERNITÉ PAYÉ

- 37.1** Au cours de son congé de maternité, l'employée a droit à des prestations de congé de maternité égales à 85% de son salaire hebdomadaire de base pour une période maximale de 20 semaines. Si au cours de cette période, l'employée a droit à d'autres prestations, telles que les prestations de congé de maternité de l'assurance emploi, le montant de ces prestations réduira d'autant la contribution de la Société.
- 37.2** L'employé qui est le parent biologique d'un nouveau-né ou l'employé qui a entamé des procédures en adoption et qui accueille sous ses soins l'enfant en adoption, a droit à un congé sans solde selon les termes et conditions de la Partie III du Code du travail du Canada.
- 37.3** Le congé de maternité et le congé parental combinés ne peuvent dépasser **soixante-dix-huit (78) semaines**. Ces congés ne portent pas atteinte à l'ancienneté des employés. Les employés doivent racheter leur année de pension.
- 37.4** À la naissance de l'enfant de l'employé ou à l'**adoption de l'enfant d'un conjoint**, l'employé a droit à un jour de congé payé

ARTICLE 38

UNIFORMES

- 38.1** À compter du 1^{er} janvier 1999, l'employé au service de la Société qui est tenu de porter l'uniforme reçoit gratuitement son premier uniforme ainsi que tous les uniformes ultérieurement nécessaires. Lorsqu'il quitte son emploi, l'employé remet à la Société tous les éléments de son uniforme.
- 38.2** L'employé tenu de porter l'uniforme est responsable du nettoyage, de l'entretien et de la garde de son uniforme; tant qu'il occupe un poste exigeant le port de l'uniforme, il reçoit :
- i)** L'employé portant le nouvel uniforme reçoit une allocation de nettoyage et d'entretien de 33,75 \$ par mois.
- 38.3** L'employé tenu de porter des vêtements de protection (tels des gants de caoutchouc ou un tablier) les reçoit gratuitement. La Société veille au nettoyage et à l'entretien de ces vêtements.
- 38.4** Tout employé tenu de porter des chaussures de sécurité a droit à une allocation de 250 \$, aux deux ans, payable durant la seconde période de paye de septembre, débutant en Septembre 2010, pourvu qu'il ait été au service de la Société au début de l'année civile, qu'il ait effectué du service rémunéré au cours de l'année et qu'il soit toujours considéré comme un employé de la Société. Après avoir acheté de nouvelles chaussures de sécurité, l'employé les présente à son supérieur hiérarchique afin d'attester qu'elles sont conformes au Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail (et qu'elles sont approuvées par l'ACNOR).
- 38.5** Les employés n'occupant pas un poste de soutien et qui sont affectés dans un des centres de maintenance (incluant les employés affectés au centre de service aux employés au centre de maintenance de Toronto) et qui n'entrent normalement pas en contact avec les clients de VIA, qui ont effectués du service rémunéré cumulatif au cours de l'année et qui sont toujours considéré comme un employé de la Société, recevront une allocation de 120 \$ pour des salopettes, payable à la période de paye numéro 20 de chaque année.
- 38.6** Les employés qui ont des assignations permanentes les obligeant régulièrement à travailler à l'extérieur pendant les mois d'hiver, se verront attribuer des vêtements d'extérieur appropriés dans les 12 mois de la signature et tous les quatre (4) ans par la suite. Ceux à qui ces postes seront octroyés à l'avenir se verront attribués les vêtements d'extérieur appropriés le plus tôt possible.

Ces vêtements d'extérieur consistent soit d'un parka et pantalons, soit d'une combinaison d'hiver soit de vêtements de pluie, selon l'endroit du travail.

À la discrétion de la Société, celle-ci pourra, dans des circonstances

exceptionnelles, remplacer un vêtement d'extérieur avant quatre (4) ans détruit par une usure ordinaire.

ARTICLE 39
SÉCURITÉ, SANTÉ ET ENVIRONNEMENT

39.1 La Société et le Syndicat ont conclu le 22 février 1999 une entente portant sur la sécurité, la santé et l'environnement. L'entente ne fait pas partie de la convention collective.

ARTICLE 40
DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

40.1 La présente convention collective règle intégralement toutes les questions soulevées par l'une ou l'autre partie depuis le **25 octobre 2019**. Elle entre en vigueur le **1er janvier 2020**, sauf indication contraire stipulée dans le Mémoire d'entente daté le **30 janvier 2021**, et remplace toutes les ententes, décisions et interprétations antérieures qui sont en contradiction avec elle. Elle reste en vigueur jusqu'au **31 décembre 2021** et au-delà, jusqu'à ce qu'elle soit modifiée ou remplacée moyennant un préavis écrit de quatre (4) mois de l'une ou l'autre des parties, signifiable à tout moment après le **31 août 2021**, demandant sa révision ou son remplacement.

Fait à Montréal, ce _____ jour du mois de _____ 2021.

Pour le Syndicat



Dave Kissack
Président
Conseil national 4000

Pour la Société



Karine Chapados
Conseillère spécialiste ,
Relations du travail

ANNEXES

**ANNEXE A
ÉCHELLE DES SALAIRES**

POSTES AUTRES QUE DES POSTES DE SOUTIEN				
CLASSIFICATION			SALAIRE HEBDOMADAIRE (\$)	
Poste	Niveau	Semaines	2020	2021
Porteur	A	0-26 27 & plus	\$845.20 \$939.20	\$862.10 \$957.98
Capitaine porteur	B	0-26 27 & plus	\$902.00 \$1,002.00	\$920.04 \$1,022.04
Concierge	C	0-26 27 & plus	\$992.80 \$1,103.20	\$1,012.66 \$1,125.26
Préposé aux stocks	C/D	0-26 27 & plus	\$1,033.20 \$1,148.00	\$1,053.86 \$1,170.96
Préposé aux services de gare	D	0-26 27 & plus	\$1,050.80 \$1,166.80	\$1,071.82 \$1,190.14
Vérificateur des stocks Vendeur-vérificateur de billets Préposé au magasin	E	0-26 27 & plus	\$1,075.20 \$1,194.80	\$1,096.70 \$1,218.70
Préposé principal aux services de gare	F	0-26 27 & plus	\$1,100.80 \$1,222.80	\$1,122.82 \$1,247.26
Préposé principal aux stocks Préposé principal au magasin	G	0-26 27 & plus	\$1,125.60 \$1,250.40	

**ANNEXE A ÉCHELLES
DES SALAIRES**

POSTES AUTRES QUE DES POSTES DE SOUTIEN			
CLASSIFICATION		TAUX HORAIRE (\$)	
Poste	Semaines	2020	2021
Manœuvre classifié	0-26	\$25.11	\$25.61
	27 & plus	\$27.90	\$28.46\$
Chef des manœuvres classifié	0-26	\$26.04	\$26.56
	27 & plus	\$28.93	\$29.51
Opérateur de chariot élévateur à fourches	0-26	\$26.32	\$26.85
	27 & plus	\$29.24	\$29.82
Conducteur de camion Opérateur de grue mobile Pettibone de 5 t	0-26	\$27.21	\$27.75
	27 & plus	\$30.25	\$30.86
Mécanicien de manœuvre	0-26	\$29.81	\$30.41
	27 & plus	\$33.11	\$33.77

**ANNEXE A ÉCHELLES
DES SALAIRES**

POSTES DE SOUTIEN				
CLASSIFICATION			SALAIRE HEBDOMADAIRE (\$)	
Poste	Niveau	Semaines	2020	2021
<i>Commis, services intérieurs Commis à la saisie des données</i>	C	<i>0-26</i>	\$846.80	\$863.74
		<i>27-52</i>	\$892.00	\$909.84
		<i>53-78</i>	\$936.40	\$955.13
		<i>79-104</i>	\$982.80	\$1,002.46
		<i>105-130</i>	\$1,027.60	\$1,048.15
		<i>131 & plus</i>	\$1,128.80	\$1,151.38
		<i>Préposé au traitement de textes</i>	D	<i>0-26</i>
<i>27-52</i>	\$922.00			\$940.44
<i>53-78</i>	\$968.80			\$988.18
<i>79-104</i>	\$1,015.20			\$1,035.50
<i>105-130</i>	\$1,061.60			\$1,082.83
<i>131 & plus</i>	\$1,166.80			\$1,190.14
<i>Commis, soutien administratif Spécialiste au traitement de texte</i>	E			<i>0-26</i>
		<i>27-52</i>	\$944.40	\$963.29
		<i>53-78</i>	\$991.60	\$1,011.43
		<i>79-104</i>	\$1,039.60	\$1,060.39
		<i>105-130</i>	\$1,086.80	\$1,108.54
		<i>131 & plus</i>	\$1,194.80	\$1,218.70
		<i>Commis à l'administration Commis, ordres d'exécution</i>	F	<i>0-26</i>
<i>27-52</i>	\$966.00			\$985.32
<i>53-78</i>	\$1,015.20			\$1,035.50
<i>79-104</i>	\$1,063.60			\$1,084.87
<i>105-130</i>	\$1,112.80			\$1,135.06
<i>131 & plus</i>	\$1,222.80			\$1,247.26

**ANNEXE A
ÉCHELLES DES SALAIRES**

POSTES DE SOUTIEN				
CLASSIFICATION			SALAIRE HEBDOMADAIRE (\$)	
Poste	Niveau	Semaines	2020	2021
Commis principal à l'administration Commis à la comptabilité Commis à la paye Commis à l'exploitation générale Expéditeur / receveur	G	0-26	\$937.60	\$956.35
		27-52	\$987.60	\$1,007.35
		53-78	\$1,038.00	\$1,058.76
		79-104	\$1,087.60	\$1,109.35
		105-130	\$1,138.00	\$1,160.76
		131 & plus	\$1,250.40	\$1,275.41
Commis, contrôle des stocks Commis principal à la comptabilité Commis principal à la paie Préposé aux communications	H	0-26	\$962.00	\$981.24
		27-52	\$1,013.20	\$1,033.46
		53-78	\$1,063.60	\$1,084.87
		79-104	\$1,115.20	\$1,137.50
		105-130	\$1,166.80	\$1,190.14
		131 & plus	\$1,282.00	\$1,307.64
Commis au contrôle Commis, services partagés Commis principal à la comptabilité financière Opérateur ordinateur principal Commis, textes de VIAnet	I	0-26	\$984.00	\$1,003.68
		27-52	\$1,036.00	\$1,056.72
		53-78	\$1,088.40	\$1,110.17
		79-104	\$1,141.60	\$1,164.43
		105-130	\$1,194.00	\$1,217.88
		131 & plus	\$1,312.00	\$1,338.24

**ANNEXE A
ÉCHELLES DES SALAIRES**

POSTES DE SOUTIEN				
CLASSIFICATION			SALAIRE HEBDOMADAIRE (\$)	
Poste	Niveau	Semaines	2020	2021
Préposé principal au centre de service aux employés Commis principal au contrôle	J	0-26	\$1,009.60	\$1,029.79
		27-52	\$1,062.80	\$1,084.06
		53-78	\$1,117.20	\$1,139.54
		79-104	\$1,170.80	\$1,194.22
		105-130	\$1,224.80	\$1,249.30
		131 & plus	\$1,346.00	\$1,372.92

**ANNEXE A
ÉCHELLES DES SALAIRES**

POSTES VIANET			
CLASSIFICATION		SALAIRE (\$)	
Postes	Semaines	2020	2021
Agent de ventes au comptoir Agent de ventes par téléphone Agent au tarif et aux remboursements Agent au trafic d'exception Agent, Internet	0-13	\$907.60	\$925.75
	14-26	\$956.00	\$975.12
	27-39	\$1,002.80	\$1,022.86
	40-52	\$1,051.20	\$1,072.22
	53-78	\$1,098.40	\$1,120.37
	79-104	\$1,145.60	\$1,168.51
	105-130	\$1,194.40	\$1,218.29
	131& plus	\$1,312.00	\$1,338.24
Agent principal de ventes au comptoir Agent principal de ventes par téléphone Agent principal, Internet Agent principal, Section de l'industrie		\$1,346.00	\$1,372.92

NOTA 1: Les employés détenant un poste VIANet ont droit à un maximum de 30 jours ouvrables au cours d'une même année aux fins du passage à un échelon plus élevé pour les motifs suivants :

- a) des absences autorisées pour les raisons suivantes :
 - (i) maladie ou blessure réelle;
 - (ii) maternité;
 - (iii) participation à des réunions de comité;
 - (iv) participation à un jury;
 - (v) comparution en cour à titre de témoin pour la Société;
 - (vi) congé parental;
 - (vii) congé pour affaires syndicales.

Aux fins des présentes, un mois est constitué de 21 jours ouvrables.

NOTA 2: Le service doit être continu. Pour les fins salariales, le service est calculé à partir de la dernière date d'entrée au service de la Société.

ANNEXE B
RÈGLEMENTS RÉGISSANT L'APPLICATION DES
LISTES D'ANCIENNETÉ COMPLÉMENTAIRES

AVANT LE 14 JUIN 1995 :

Une liste d'ancienneté complémentaire est établie dans chaque région pour les employés promus le 29 décembre 1978 ou ultérieurement à un poste permanent non syndiqué, exclu ou de cadre au sein de la Société ou de ses filiales.

Comme le prévoit le paragraphe 11.9 de la présente convention :

- a) Le nom d'un employé n'est pas rayé de la liste d'ancienneté actuelle et inscrit sur la liste d'ancienneté complémentaire tant que l'employé accumule de l'ancienneté.
- b) L'employé promu à un poste permanent non syndiqué, exclu ou de cadre au sein de la Société ou de ses filiales le 29 décembre 1978 ou ultérieurement voit, après une période de deux (2) années consécutives à compter de la date de sa promotion, son nom inscrit sur la liste d'ancienneté complémentaire par ordre d'ancienneté jusqu'à la date de sa promotion.
- c) L'employé visé par les dispositions de l'alinéa 2(b) ci-dessus et libéré d'un poste exclu voit son nom rayé de la liste d'ancienneté complémentaire, puis inscrit sur la liste d'ancienneté régionale selon l'ancienneté qu'il aura accumulée jusqu'à la date de sa promotion.
- d) L'employé promu à un poste permanent non syndiqué, exclu ou de cadre au sein de la Société ou de ses filiales le 29 décembre 1978 ou ultérieurement voit, après une période de cinq (5) années consécutives à compter de la date de sa promotion, son nom rayé de la liste d'ancienneté complémentaire; il est alors déchu de tous les droits d'ancienneté acquis aux termes de la convention collective n^o 1.

NOTA : Les règlements stipulés ci-dessus sont extraits d'un mémoire d'entente signé le 29 janvier 1982 par la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers et VIA Rail Canada Inc.

À COMPTER DU 14 JUIN 1995 :

Une liste d'ancienneté complémentaire est établie dans chaque région pour les employés promus le 14 juin 1995 ou ultérieurement à un poste non syndiqué, exclu ou de cadre au sein de la Société.

Comme le prévoit le paragraphe 11.9 de la présente convention :

- a) L'employé promu à un poste non syndiqué, exclu ou de cadre au sein de la Société le 14 juin 1995 ou ultérieurement continue d'accumuler de l'ancienneté pour une période de douze (12) mois consécutifs à partir de la date de sa promotion.
- b) Par la suite, le nom de l'employé est inscrit sur la liste d'ancienneté complémentaire par ordre d'ancienneté.
- c) Lorsque l'employé promu à un poste non syndiqué, exclu ou de cadre reprend un poste régi par la présente convention collective pour une période inférieure à trois (3) mois, cette période est réputée faire partie des douze (12) mois consécutifs.
- d) L'employé libéré d'un poste exclu voit son nom rayé de la liste d'ancienneté complémentaire, puis inscrit sur la liste d'ancienneté régionale selon l'ancienneté qu'il aura accumulé jusqu'à douze (12) mois après la date de sa promotion.

ANNEXE C
LETTRE CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE

Le 14 mai 1987

Monsieur T. McGrath Vice-
président national
Fraternité canadienne des
cheminots, employés des transports
et autres ouvriers
2300, avenue Carling
Ottawa (Ontario)
K2B 7G1

Objet : Sentence arbitrale du 9 décembre 1974 de l'honorable
Emmett M. Hall, au sujet du travail confié à l'entreprise

Monsieur,

Conformément aux dispositions énoncées à la page 49 de la sentence susmentionnée, il est convenu que le travail actuellement et normalement effectué par les employés représentés par la Fraternité ne sera pas confié à l'entreprise sauf si :

- 1) le chemin de fer ne dispose pas du personnel technique ou administratif compétent; ou si
- 2) le personnel compétent n'est pas disponible en nombre suffisant parmi les employés en service ou mis à pied; ou si
- 3) l'équipement ou les installations indispensables ne sont pas disponibles et ne peuvent être fournis par le chemin de fer à l'endroit et à la date précisés; ou si
- 4) la nature ou le volume du travail ne justifie pas les capitaux ou les frais d'exploitation prévus; ou si
- 5) les compétences, le personnel ou l'équipement disponibles sur les lieux ne permettent pas de respecter les délais, ou si
- 6) la nature et le volume de travail sont tels qu'il en résulterait automatiquement des fluctuations indésirables de l'emploi.

Les conditions précitées ne s'appliquent pas en cas d'urgence, aux articles normalement obtenus des fabricants ou fournisseurs, ni à l'exécution de travaux sous garantie.

Il est aussi convenu qu'à une date choisie par les parties, au début de chaque année mais au plus tard le 31 janvier, les représentants du Syndicat se réunissent avec les délégués compétents de la Société pour discuter des projets de cette dernière concernant les travaux à confier à l'entreprise pour l'année. L'impossibilité pour les représentants syndicaux d'assister à une telle réunion ne retarde pas la mise en oeuvre, par la Société, desdits travaux.

De plus, la Société avise par écrit les représentants du Syndicat, le plus longtemps possible à l'avance, de son intention de confier à l'entreprise du travail susceptible d'avoir des répercussions sensibles et négatives sur les employés. Sauf dans des situations d'urgence, le préavis est d'au moins 30 jours.

Cet avis précise le travail à confier à l'entreprise, la durée prévue, les raisons de procéder ainsi et, si la chose est possible, la date d'entrée en vigueur du contrat. Si le vice-président régional ou national du Syndicat ou son équivalent demande une rencontre pour discuter des travaux à confier à l'entreprise mentionnés dans l'avis, le représentant de la Société accède promptement à sa demande.

Si le vice-président régional ou national ou son équivalent demande des renseignements sur un travail confié à l'entreprise non précédé d'un avis d'intention, ceux-ci lui sont rapidement communiqués. S'il sollicite une rencontre pour discuter de la chose, des dispositions seront prises pour une rencontre en temps et lieu convenant aux parties.

Si le Syndicat soutient que la Société a confié du travail à l'entreprise sans respecter les conditions susmentionnées, il peut déposer un grief en faisant appel à la procédure de règlement des griefs énoncée dans la convention collective. Le grief est déposé à la deuxième étape, et le représentant syndical expose les faits sur lesquels se fonde le Syndicat. Tout grief du genre est présenté dans les trente jours de la présumée infraction.

Avec toute notre considération,

Le directeur,
Relations du travail

(signé) A.D. Andrew

ANNEXE D BILINGUISME

On entend adopter une démarche nationale pour déterminer et appliquer les exigences de la Société au chapitre du bilinguisme, destinées à satisfaire l'ensemble du public voyageur. Les représentants du Syndicat et de la Société doivent se rencontrer pour établir les exigences en matière de bilinguisme du réseau avant la mise en œuvre de tout changement.

Les deux parties reconnaissent que bon nombre d'employés sont déjà bilingues à des degrés divers. On reconnaît par ailleurs l'inutilité de procéder à des désignations officielles dans le cas où des employés bilingues sont déjà affectés à des postes visés. En conséquence, on entend procéder à la désignation spécifique de postes bilingues seulement lorsqu'il aura été prouvé que le statu quo ne répond pas aux besoins.

Si le Syndicat n'est pas d'accord avec la désignation de tout poste pour répondre aux besoins du public voyageur ou pour se conformer aux dispositions de la *Loi sur les langues officielles*, on pourra déposer un grief à l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs dans les 60 jours suivant la réception de la décision de la Société de désigner ledit poste. Si le grief ne peut être réglé à l'étape 3, la question peut être soumise à l'arbitrage de manière expéditive.

Un bulletin de formation linguistique est affiché deux fois par année pendant une période de 15 jours, invitant les employés qui désirent suivre un cours pour se conformer aux exigences linguistiques de postes régis par la présente convention à s'y inscrire. La sélection des employés unilingues se fait en fonction de leurs années d'ancienneté ou selon l'entente mutuelle. Les employés qui auront suivi le programme de formation linguistique à domicile recevront, pour chaque module complété, une rémunération correspondant à 40 heures de salaire au taux de la classification du poste occupé immédiatement avant de commencer la formation.

Les employés qui préfèrent étudier l'autre langue officielle dans un collège communautaire ou dans une maison d'enseignement locale sont remboursés de leurs frais de scolarité et du coût d'acquisition du matériel pédagogique nécessaire sur présentation d'une attestation de réussite du cours, pourvu qu'ils aient obtenu l'approbation préalable de la Société.

Lorsqu'un poste est désigné bilingue, on s'efforce d'y nommer un employé bilingue lorsque ce poste devient vacant. On ne peut nommer à un poste bilingue un employé bilingue déjà affecté à un autre poste, à moins qu'il soit nécessaire de doter un poste de contact direct avec la clientèle conformément à la *Loi sur les langues officielles*.

L'employé ne peut sous aucun prétexte être forcé d'accepter de travailler à l'extérieur de sa gare ou de son terminal d'affectation ou ailleurs qu'à bord du train auquel il est habituellement affecté uniquement pour les fins du bilinguisme.

Les employés unilingues ne peuvent être mis à pied ni assujettis au tableau de remplacement en raison de leur unilinguisme. Cela signifie qu'en cas de compressions de personnel, l'employé unilingue qui aurait normalement été mis à pied précisément en raison de son unilinguisme aurait le droit de supplanter un employé comptant moins d'ancienneté affecté à un poste désigné bilingue. L'employé unilingue qui ne peut conserver un poste au même taux de salaire parce qu'il ne satisfait pas aux exigences linguistiques de ce poste bénéficie du maintien du salaire jusqu'à ce qu'il reçoive la formation nécessaire pour occuper un poste bilingue.

Il s'ensuit donc que l'employé unilingue qui, dans l'éventualité d'une compression de personnel (quelle qu'en soit la raison), ne peut conserver un poste à son taux de salaire existant parce qu'il n'est pas bilingue (et qui doit alors accepter un poste moins bien rémunéré) bénéficie du maintien de son salaire de base jusqu'à ce qu'il reçoive la formation nécessaire pour occuper un poste bilingue. Si, par la suite, il est en mesure d'occuper un poste d'un échelon au moins égal à celui dont il a été délogé en raison de son unilinguisme, la clause de maintien du salaire dont il bénéficiait jusqu'alors est abolie. Toutefois, s'il devait de nouveau être affecté à un poste d'un échelon inférieur parce qu'il n'est pas bilingue, il bénéficierait de nouveau du maintien du salaire et ainsi de suite jusqu'à ce qu'il reçoive la formation nécessaire pour occuper un poste bilingue.

L'employé unilingue qui occupe un poste désigné à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, qui est présentement au niveau « C » dans la langue seconde et dont les résultats aux tests linguistiques indiquent qu'il pourrait être déclaré bilingue avec une participation minimale à une formation en immersion se voit offrir cette formation, avec une garantie de salaire maximale de quatre semaines à son taux de salaire de base, s'il en fait la demande.

ANNEXE E
LETTRE CONCERNANT LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Le 14 mai 1987

N. réf. : 25-8315-1-1

M. T. McGrath
Vice-président national
FCCET et AO
2300, avenue Carling
Ottawa (Ontario)
K2B 7G1

Monsieur,

Le protocole d'accord en date du 14 mai 1987 concernant le renouvellement de la convention collective n^o 1 intègre de nouvelles dispositions régissant le recours aux employés à temps partiel. Il est entendu que cette nouvelle catégorie d'employés comprend les employés qualifiés jusqu'à présent de remplaçants ou non désignés et remplaçants de relève. La présente vise également à confirmer que le nombre total d'employés à temps partiel sera rajusté conformément à ces nouvelles dispositions.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir signifier votre acceptation des présentes en apposant votre signature à l'endroit prévu ci-dessous.

Veillez agréer, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

Le directeur,
Relations du travail

(signé) A.D. Andrew

LU ET APPROUVÉ :
(signé) T. McGrath

ANNEXE F
RÉMUNÉRATION PENDANT LA FORMATION

Le 26 juin 2010

Madame Heather Grant
Secrétaire-trésorière
Conseil national 4000
TCA-Canada

Madame,

Durant les négociations du protocole d'accord de la convention collective no 1, la Société a abordé la question de la rémunération pendant la formation.

Conformément à notre entente, il est convenu que les employés recevant une formation avant d'être affectés au poste pour lequel ils sont formés seront rémunérés au taux de leur poste régulier pendant cette période de formation. Une fois qualifiés, les employés toucheront un montant équivalant à la différence de rémunération entre leur taux régulier et le taux de leur nouveau poste. Ce paiement rétroactif sera versé au cours de la période de paie suivant l'achèvement de la formation.

Veillez confirmer votre assentiment en apposant votre signature ci-dessous.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes sincères salutations.

Lu et approuvé,

(Signé) E.J. Houlihan
E. J. Houlihan
Directeur, Relations du travail

(Signée) Heather Grant
Heather Grant
Secrétaire-trésorière

ANNEXE G

Procédure accélérée de médiation/arbitrage des griefs

ENTRE le Conseil national 4000 d'Unifor
(ci-après le « Syndicat »)

ET VIA Rail Canada Inc.
(ci-après la « Société »)

ATTENDU QU'au cours des négociations, le Syndicat a exprimé sa préoccupation quant au fait que les griefs n'étaient pas entendus en temps raisonnable en raison des retards accumulés au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada (CROA);

ET ATTENDU QUE la Société a donné son accord à une procédure qui permettra d'accélérer le règlement des griefs;

PAR CONSÉQUENT, les parties aux présentes ont convenu d'une procédure accélérée et ordonnée de règlement des griefs en souffrance.

1. La procédure se poursuit avec la signature de la présente convention collective et demeure en vigueur pendant toute la durée de la convention collective à compter de janvier 2020.
2. Les parties conviennent d'un arbitre, seulement pour une journée en avril et une autre en octobre, à moins de convenir d'un autre moment d'un commun accord, pour soumettre à la médiation-arbitrage les griefs choisis à l'avance. Les parties s'entendent sur les griefs qui seront soumis à la médiation-arbitrage au plus tard le 15^e jour du mois précédent.
3. Tous les honoraires facturés par le médiateur-arbitre ou les coûts engagés par celui-ci sont partagés en parts égales entre la Société et le Syndicat.
4. La présente procédure accélérée de médiation-arbitrage est suivie par le Syndicat et la Société dans une tentative de bonne foi de régler les griefs en suspens.
5. Tout grief réglé pendant la phase de médiation ne porte atteinte à aucune des parties et n'est pas considéré comme une reconnaissance de responsabilité de la part de la Société ou du Syndicat.
6. Tout grief qui n'est pas résolu au niveau de la médiation pourra être porté à l'arbitrage accéléré autant par la Société que par le Syndicat.
7. La compétence du médiateur-arbitre s'applique et se limite exclusivement à la médiation et à l'arbitrage accéléré de différends spécifiques concernant la

signification ou la violation présumée d'une ou de plusieurs dispositions d'une convention collective valide et en vigueur conclue entre le Syndicat et la Société, ou des lois applicables, comprenant toute réclamation liée à ces dispositions pour lesquelles un employé a injustement ou excessivement fait l'objet de mesures disciplinaires, mais excluant expressément tous les griefs ayant trait au renvoi d'un employé.

8. Cette procédure spéciale de médiation et d'arbitrage accéléré est menée conformément aux instructions du médiateur-arbitre ou tel qu'autrement convenu par les parties au début du recours à la médiation-arbitrage.
9. Si un grief n'est pas réglé par la médiation, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer l'affaire au médiateur-arbitre pour un règlement final et ayant force obligatoire. Les observations des parties sont limitées à des exposés oraux d'une durée maximale de 20 minutes (incluant la réponse) pour chaque partie, par grief.
10. Les représentations et les arguments présentés au cours de cette procédure spéciale de médiation-arbitrage sont limités pour chaque grief à un maximum de deux (2) porte-parole du Syndicat et de deux (2) porte-parole de la Société. Aucun conseiller juridique n'est autorisé à assister au nom de l'une ou l'autre des parties.
11. Les griefs renvoyés au médiateur-arbitre aux fins de médiation et de règlement final et ayant force obligatoire sont limités aux causes prévues auparavant par écrit et d'un commun accord par le Syndicat et la Société. Les griefs sont présentés au médiateur-arbitre par ordre chronologique, c'est-à-dire du plus ancien au plus récent.
12. Chaque grief soumis au médiateur-arbitre pour un arbitrage accéléré est numéroté consécutivement par le médiateur-arbitre. Ce dernier rend sa décision de vive voix immédiatement après la présentation de chaque grief, à moins qu'il en soit convenu autrement entre la Société et le Syndicat. À la demande de l'une ou l'autre des parties, le médiateur-arbitre communique aux parties un bref résumé écrit de ses décisions dans les 30 jours suivant la procédure spéciale ou tel qu'autrement convenu par les parties.
13. Les décisions du médiateur-arbitre sur chaque grief qui lui est soumis en vue d'un règlement final et ayant force obligatoire dans le cadre de la présente procédure ne sont pas utilisées par les parties aux présentes dans le but d'établir des précédents ou une jurisprudence visant le traitement d'une affaire future de nature comparable, et aucune des parties ne peut s'appuyer sur aucun de ces règlements pour étayer une affirmation voulant que la question a été réglée une fois pour toutes par une décision rendue à propos d'un autre grief. Le médiateur-arbitre ne doit en aucun cas ajouter, soustraire, modifier, annuler ou ignorer une disposition de la convention collective.
14. Chaque décision du médiateur-arbitre rendue en vertu du présent protocole d'entente est finale et lie la Société et le Syndicat, ainsi que les employés concernés.

15. La Société et le Syndicat conviennent que les pouvoirs du médiateur-arbitre sont limités par ces règles et se limitent à ces règles nonobstant toute autre entente contraire. Le médiateur-arbitre n'a pas le pouvoir de modifier ces règles convenues d'un commun accord sans le consentement écrit de la Société et du Syndicat.
16. Si les parties rencontrent des difficultés à mettre en œuvre la ou les décisions du médiateur-arbitre, la Société et le Syndicat conviennent que le médiateur-arbitre demeure saisi de chacune des affaires qui lui sont soumises pour arbitrage.
17. La décision du médiateur-arbitre ne peut être portée en appel, ni par la Société, ni par le Syndicat, ni par les employés concernés.
18. Ces séances spéciales de médiation-arbitrage sont tenues aux dates et aux lieux convenus d'un commun accord par les parties.
19. Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux conventions collectives nos 1 et 2.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

ANNEXE H

FRACTIONNEMENT DU CONGÉ DE DEUIL

Le 19 avril 1989

Monsieur T. McGrath
Vice-président national
FCCET et AO
2300, avenue Carling
Ottawa (Ontario)
K2B 7G1

Monsieur,

Dans le cadre des négociations nationales portant sur le renouvellement des conventions collectives, nous nous sommes penchés sur votre demande concernant le fractionnement du « congé de deuil ».

La Société a répondu que les dispositions relatives au congé de deuil n'avaient pas pour objet de permettre le fractionnement des trois **ou cinq** jours consécutifs autorisés à cet effet (jours de repos non compris). Le représentant syndical s'est dit d'accord avec la position de la Société, et la demande présentée a été retirée. Toutefois, la partie syndicale a tout de même demandé que l'on examine la possibilité d'autoriser un employé ne s'étant pas prévalu de l'intégralité de son congé de deuil à prendre les jours restants à une date ultérieure. Cette demande visait à permettre à un employé d'assister à l'enterrement du défunt après les funérailles lorsque les deux cérémonies n'ont pas lieu la même journée.

La Société a exprimé l'avis que l'on devrait tenter d'accorder cette autorisation aux employés se trouvant, de bonne foi, dans une telle situation et s'est engagée à aviser les responsables compétents d'agir en conséquence.

Veillez agréer, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

Le directeur,
Relations du travail

(signé) A.D. Andrew

ANNEXE I
CONGÉS DE MALADIE PAYÉS

Le 3 décembre 2020

**Karine Chapados
Conseillère spécialiste
Relations de travail
VIA Rail Canada**

Lettre sur les congés personnels payés

Madame,

Durant les négociations du protocole d'entente de la convention collective no 1 signée le 30 janvier 2021, nous avons longuement discuté de votre demande de congés personnels payés et de ses répercussions pour l'annexe I.

En conclusion de votre demande, les parties consentent à formaliser la politique régissant les employés de soutien payés à la semaine qui s'absentent pour un congé personnel. Cette politique prévoit que l'employé de bureau :

- a) après trois (3) mois de service, est admissible à cinq (5) jours de congé personnel;**
- b) après deux (2) ans de service, est admissible à sept (7) jours et demi de congé personnel;**
- c) après trois (3) ans et plus de service, est admissible à dix (10) jours de congé personnel.**

Aux fins de la présente entente, un congé personnel est un congé servant à :

- traiter une blessure ou une maladie;**
- s'acquitter d'obligations en matière de santé pour un membre de la famille ou en prendre soin;**
- s'acquitter d'obligations liées à l'éducation d'un membre de la famille âgé de moins de 18 ans;**
- gérer toute situation urgente qui concerne l'employé ou un membre de sa famille;**
- assister à une cérémonie de citoyenneté en vertu de la Loi sur la citoyenneté;**
- gérer toute autre situation prescrite par règlement.**

Ces congés personnels sont payés lorsque la Société n'a pas à déboursier de supplément de salaire, lorsque les fonctions de l'employé en congé personnel sont assumées de façon satisfaisante par les autres membres du personnel sans que la qualité du service en soit affectée, et lorsqu' un employé n'est pas admissible aux indemnités hebdomadaires. Ces congés personnels ne peuvent pas s'accumuler d'une année à l'autre.

De plus, les parties reconnaissent que les trois (3) premiers jours du congé personnel seront entièrement payés et exempts des restrictions concernant les « dépenses encourues » comprises dans les dispositions de la présente annexe.

Cette lettre aura pour effet de rappeler cette politique aux représentants de la Société et de les informer qu'elle est maintenant formalisée sous la forme de l'annexe I à la convention collective no 1 en remplacement de toute version antérieure.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dave Kissack". The signature is fluid and cursive, with a large loop at the end.

Dave Kissack
Président
Conseil national 4000 d'Unifor

ANNEXE J

LETTRÉ CONCERNANT L'IMPOSITION DE MESURES DISCIPLINAIRES EN CAS D'INFRACTION MINEURE SANS QU'IL SOIT NÉCESSAIRE DE TENIR UNE ENQUÊTE SELON LE PARAGRAPHÉ 24.2

Le 26 juin 2010

Monsieur Bob Fitzgerald
Représentant national des TCA-Canada
65, Front St. West, salle 290
Toronto (Ontario) M5J 1E6

Monsieur Fitzgerald,

Au cours des négociations portant sur le protocole d'accord relatif à la convention collective n° 1, nous avons étudié la proposition de la Société visant l'imposition de mesures disciplinaires en cas d'infraction mineure sans qu'il soit nécessaire de tenir une enquête selon le paragraphe 24.2 de la convention collective n° 1.

Au terme de cette étude, les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Les paragraphes 24.1 et 24.2 s'appliquent aux employés faisant l'objet de mesures disciplinaires ou de renvoi pour une infraction majeure.
2. L'employé qui a terminé sa période d'essai et qui a prétendument commis une infraction mineure ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires avant d'avoir eu un entretien à des fins d'orientation avec un superviseur en présence du président local ou d'un représentant autorisé du comité ou d'un employé désigné.
 - a) Une mesure disciplinaire mineure peut être imposée au terme de l'entretien, si cela est jugé nécessaire ou à l'intérieure de cinq (5) jours. Cette mesure disciplinaire peut consister en un avertissement verbal, en une réprimande écrite ou en l'imposition d'un maximum de cinq (5) points de pénalisation, et elle devra être communiquée par écrit à l'employé, copie étant envoyée au président local.

- b) Si une telle mesure disciplinaire mineure imposée par suite d'une infraction mineure est considérée comme injuste, on peut interjeter appel dans un délai de vingt et un **(28)** jours civils conformément à la procédure de règlement des griefs à partir de l'étape n^o 2 de la procédure décrite au paragraphe 24.5.
- c) La Société avisera ses superviseurs du but visé par cette démarche et en surveillera l'application pendant la durée de la présente convention afin de s'assurer que les mesures disciplinaires imposées correspondent à la nature des infractions.
- d) Dans le cas où une mesure disciplinaire pour une prétendue infraction est envisagée pour un employé dont le dossier de discipline compte au moins vingt points de pénalisation, une enquête doit être tenue conformément à l'article 24.

Pour ce qui concerne les infractions majeures, pendant la durée de l'entente, toutes les preuves sont mises à la disposition du vice-président régional aux bureaux de la Société et avant la tenue de l'audience s'il le désire. S'il le désire, le vice-président régional peut être accompagné du président local. Les nom et adresse des plaignants ou d'autres témoins peuvent ne pas être divulgués si la Société le juge nécessaire, sauf si le vice-président national du Syndicat les demande par voie d'assignation.

Veillez agréer mes salutations sincères.

Lu et approuvé :

(Signé) E.J. Houlihan

E. J. Houlihan
Directeur, Relations du travail

(Signé) Bob Fitzgerald

Bob Fitzgerald
Représentant national

ANNEXE K

**LETTRÉ CONCERNANT LES EMPLOYÉES RÉGIES PAR LA CONVENTION
COLLECTIVE NO 2 QUI SONT DÉCLARÉES INAPTES, POUR UN MOTIF
D'ORDRE MÉDICAL LIÉ À LEUR GROSSESSE, À EXERCER LEURS FONCTIONS
ORDINAIRES PENDANT LA DURÉE DE LEUR GROSSESSE**

Le 21 mai 1992

Monsieur T.N. Stol
Vice-président national
FCCET et AO
Centre A.R. Mosher
2300, avenue Carling
Ottawa (Ontario)
K2B 7G1

Monsieur,

La présente lettre confirme notre entente concernant les employées visées par la convention collective n° 2 qui sont déclarées inaptes, pour un motif d'ordre médical lié à leur grossesse, à exercer leurs fonctions ordinaires pendant la durée de leur grossesse.

La Société s'engage à permettre à ces employées de demander à occuper des postes vacants visés par la convention collective n° 1 et pour lesquels elles sont qualifiées ou qualifiables dans un bref délai. La Société s'engage à envisager de former ces employées pour qu'elles occupent ces postes vacants, à condition qu'elle puisse donner cette formation sans engager des frais supplémentaires déraisonnables.

Le cadre compétent de la Société, le président local responsable de la convention collective n° 1 et celui responsable de la convention collective n° 2 peuvent conclure un accord local dans l'éventualité où une employée désirerait se prévaloir de cette possibilité.

L'employée qui reçoit la permission de demander à occuper un poste visé par l'autre convention collective reçoit le salaire approprié mentionné dans la convention collective n° 1, et son ancienneté s'accumule conformément à l'article 11 de cette convention collective.

Veillez confirmer votre assentiment en apposant votre signature ci-dessous.

Recevez, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le directeur de service,
Relations du travail

(signé) C.C. Muggeridge

LU ET APPROUVÉ :

(signé) T.N. Stol
Vice-président national

ANNEXE L
LAISSÉE EN BLANC PAR LES PARTIES

ANNEXE M
LETTRE CONCERNANT L'INTERPRÉTATION ET L'APPLICATION
DU MOT « TERMINAL » EMPLOYÉ DANS LA CONVENTION

Le 21 mai 1992

Monsieur T.N. Stol
Vice-président national
FCCET et AO
Centre A.R. Mosher
2300, avenue Carling
Ottawa (Ontario)
K2B 7G1

Monsieur,

Au cours des négociations qui ont abouti au renouvellement de la convention collective n° 1, vous avez manifesté certaines préoccupations quant à l'interprétation et à l'application du mot «terminal» employé dans la convention.

La présente confirme notre entente selon laquelle les représentants nationaux de la Société et de la Fraternité se rencontreront pendant la durée de la présente convention collective afin de formuler une définition commune du mot « terminal ».

À la lumière de ce qui précède, la Société consultera ses cadres régionaux afin de déterminer l'interprétation et l'application actuelles du mot « terminal ». Les renseignements recueillis seront compilés et transmis au vice-président national de la Fraternité avant la rencontre susmentionnée.

Veillez confirmer votre assentiment en apposant votre signature ci-dessous.

Recevez, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le directeur de service,
Relations du travail

(signé) C.C. Muggeridge

LU ET APPROUVÉ :

(signé) T.N. Stol
Vice-président national

ANNEXE N
LAISSÉE EN BLANC PAR LES PARTIES

ANNEXE O

LETTRÉ CONCERNANT LES PÉRIODES DE REPOS POUR LES EMPLOYÉS TRAVAILLANT AU BUREAU DE VENTES PAR TÉLÉPHONE

14 juin, 2001

Mr. Tom Wood
Représentant National

Cher Monsieur:

Au cours des négociations actuelles pour le renouvellement de la Convention collective No. 1, la Société et le Syndicat ont abordé la question des périodes de repos des membres travaillant exclusivement sur les écrans cathodiques des bureaux de vente par téléphone. Pour répondre aux préoccupations exprimées par le Syndicat, ces employés auront droit aux périodes de repos suivantes:

1. Une période de trente (30) minutes pour le déjeuner;
2. Une période de 15 minutes dans les quatre premières heures du quart, déterminée par la Société;
3. Une autre période de 15 minutes dans les quatre dernières heures du quart, déterminée par la Société;
4. Vingt (20) minutes additionnelles que l'employé peut prendre à sa discrétion mais par plus d'un segment, sous réserve des conditions suivantes:
 - a) ces temps de repos ne doivent pas porter atteinte aux besoins de l'opération ;
 - b) ils ne peuvent être ajoutés à la période du déjeuner ni aux deux autres périodes de repos;

- c) ils ne peuvent être utilisés pour des arrivées tardives ou des départs avant l'heure;
- d) ils ne sont pas cumulatifs et le défaut de les utiliser pleinement ne donne pas lieu à du temps supplémentaire.

POUR LA SOCIÉTÉ:

(signé Bannon E. Woods)
B.E. Woods
Directeur, Relations de travail

POUR LA SOCIÉTÉ:

(signé Dino Trubiano)
Dino Trubiano
Agent principal, Relations de travail

J'EN CONVIENS:

(signé Doug Olshewski)
Doug Olshewski
Représentant National
CAW/TCA Canada

ANNEXE P

LETTRE CONCERNANT L'APPLICATION DE L'ARTICLE 4.26

Le 29 juin 2001

M. Gary Fane
Directeur, Transports
CAW/TCA Canada

Cher Monsieur,

À propos de la définition d'un pourcentage national pour les employés à temps partiel, les présentes confirment, au sujet de l'application de la clause 4.26, que la Société n'a pas l'intention de faire travailler à temps partiel des employés réguliers à plein temps sur la base de la garantie de revenu prévue à la clause 4.26.

Votre tout dévoué

(signé Bannon E. Woods)

Bannon E. Woods
Directeur, Relations de travail

ANNEXE Q

LETTRE d'ENTENTE

LETTRE CONCERNANT l'APPLICATION DE l'ARTICLE 11.9

Le 19 juillet, 2007

Monsieur D. Olshewski
Représentant national des TCA-Canada
1376, Grant Ave.
Winnipeg (Manitoba) R3M 3Y4

OBJET : Application de l'article 11.9 de la convention collective n° 1 et de l'article 11.6 de la convention collective n° 2

Monsieur Olshewski,

La question a été soulevée au cours des négociations concernant la manière dont nous administrons le statut des employés promus à des postes exclus.

Les problèmes se manifestent lorsque des employés promus continuent d'être classés comme s'ils occupaient toujours leur poste syndiqué tout en assumant des fonctions de gestion. Comme leur statut n'a pas été modifié dans l'application VIP, aucun élément déclencheur n'entraîne l'arrêt du versement des cotisations syndicales, ni le début du décompte de douze (12) mois requis pour fixer l'ancienneté.

Pour résoudre la question, la Société a accepté de s'assurer que les employés promus sont classés de façon appropriée. Un exemplaire de la fiche de personnel doit être transmis au représentant régional. De plus, on doit faire parvenir par courriel, au représentant syndical désigné, un rapport trimestriel indiquant le nom des employés promus à un poste temporaire ou permanent. Les renseignements de ce rapport doivent être présentés en fonction de la région, de la province et de la convention collective.

Nous vous remercions de votre collaboration.

Veillez agréer nos plus sincères salutations.

(signé par E. J. Houlihan)
Edward J. Houlihan
Directeur, Relations de travail

ANNEXE R
NIVEAU DE COMPÉTENCE

Poste	Groupe	No. de niveau de compétence	Commentaires
Manœuvre classifié	Non Clérical	1	
Concierge	Non Clérical	1	
Chef des manœuvres classifié	Non Clérical	1	
Commis, services intérieurs	Clérical	1	
Porteur	Non Clérical	1	
Capitaine porteur	Non Clérical	1	
Conducteur de camion / Opérateur de grue mobile Pettibone de 5 t	Non Clérical	1	Avec permis
Opérateur de chariot élévateur à fourches	Non Clérical	2	
Préposé principal aux services de gare	Non Clérical	2	
Préposé aux services de gare	Non Clérical	2	
Vendeur-vérificateur de billets	Non Clérical	2	
Expéditeur / receveur	Clérical	3	
Préposé aux stocks	Non Clérical	3	
Vérificateur des stocks	Non Clérical	3	
Magasinier	Non Clérical	3	
Préposé au magasin	Non Clérical	3	
Préposé principal aux stocks*	Non Clérical	3	
Mécanicien de manœuvre	Non Clérical	4	
Préposé aux communications	Clérical	5	
Commis à l'administration	Clérical	6	
Commis, soutien administratif	Clérical	6	
Commis à la saisie des données	Clérical	6	
Préposé au traitement de textes	Clérical	6	
Commis, ordres d'exécution	Clérical	6	
Spécialiste au traitement de texte	Clérical	6	
Commis à l'exploitation générale	Clérical	7	
Commis, contrôle des stocks	Clérical	7	
Préposé principal, Centre de service aux employés	Clérical	7	
Commis principal à l'administration	Clérical	7	

ANNEXE R
NIVEAU DE COMPÉTENCE

Poste	Groupe	No. de niveau de compétence	Commentaires
Commis à la comptabilité	Clérical	8	
Commis à la paye	Clérical	8	
Commis principal à la comptabilité	Clérical	8	
Commis principal à la paye	Clérical	8	
Commis au contrôle (#1 admin.)	Clérical	9	
Commis, Services aux employés	Clérical	9	
Commis, administration des pensions	Clérical	9	
Commis au contrôle (#2 admin.)	Clérical	10	
Commis principal au contrôle (#2 admin.)	Clérical	10	
Opérateur ordinateur principal	Clérical	11	
Agent de vente au comptoir	VIANET	12	
Agent Internet	VIANET	12	Examen des compétences écrites
Commis au tarif et aux remboursements	VIANET	12	
Commis au trafic d'exception	VIANET	12	Examen des compétences écrites
Agent de vente par téléphone	VIANET	12	
Commis, textes de VIANET	Clérical	12	
Agent principal de ventes au comptoir	VIANET	13	
Agent principal de ventes par téléphone	VIANET	13	
Agent principal, Section de l'Industrie	VIANET	13	
Agent principal, Internet	VIANET	14	
Responsable, Bureau des billets	Clérical	15	
Responsable, Gare	Clérical	16	
Responsable, Centre de service aux employés	Clérical	17	

ANNEXE R
NIVEAU DE COMPÉTENCE

Poste	Groupe	No. de niveau de compétence	Commentaires
Commis, Paie (personnel de conduite)	Clérical	18	
Commis principal, Paie	Clérical	18	
Commis principal, Administration (<i>soutien aux Systèmes</i>)	Clérical	19	

Tout poste qui est créé, changé ou modifié sera classé, par entente entre la Société et le Syndicat, au niveau de compétence approprié conformément à la Convention Collective.

ANNEXE S
LETTRE D'ENTENTE
FORMATION DE MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE -
ENGAGEMENT AVEC PÉRIODE FERMÉE

Le 20 juillet 2007

Monsieur Bob Fitzgerald
Président
TCA-Canada
65, Front St., local 290
Toronto (Ontario) M5J 1E6

Monsieur Bryon DeBaets
Président – section locale 100
TCA-Canada
3542, Walker Road
Windsor (Ontario) N8W 3S4

OBJET : FORMATION DE MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE

Messieurs,

Pendant la présente ronde de négociations, la Société a présenté une proposition concernant la formation de membres des conventions collectives n^{os} 1, 2 et 3 pour qu'ils puissent devenir des mécaniciens de locomotive.

Les parties ont accepté de se rencontrer d'ici six mois pour explorer en profondeur le programme de formation proposé.

Veillez agréer mes plus sincères salutations.

(signé par E. J. Houlihan)
Edward J. Houlihan
Directeur, Relations de travail

LU ET APPROUVÉ :

(signé par R. Fitzgerald)

LU ET APPROUVÉ :

(signé par B. DeBaets)

ANNEXE T

LETTRE RELATIVE AU PROGRAMME DE RECONNAISSANCE

Le 26 juin 2010

Monsieur Bob Fitzgerald
Représentant national des TCA-Canada
65, Front St. West, salle 290
Toronto (Ontario) M5J 1E6

Monsieur Fitzgerald,

La Société et le Syndicat savent bien que l'avenir de VIA est fonction de la croissance soutenue de l'achalandage et des produits.

Le Syndicat est reconnu comme le seul agent négociateur relativement aux conditions de travail conformément à l'Article 2.1 de la Convention collective.

Avant la mise en œuvre d'un programme de reconnaissance du rendement conçu pour accroître l'achalandage ou les produits, la Société consultera le représentant syndical désigné à ce sujet pour veiller au respect de la reconnaissance et des droits du Syndicat.

Les programmes de reconnaissance feront l'objet d'une entente mutuelle entre l'agent approprié de la Société et le représentant régional ou national désigné par le Syndicat.

Veillez agréer mes salutations sincères.

Lu et approuvé :

(Signé) E. J. Houlihan

E. J. Houlihan
Directeur, Relations du travail

(Signé) Bob Fitzgerald

Bob Fitzgerald
Représentant national

ANNEXE U

Lettre concernant les réaffectations et les congés en raison d'une grossesse

Le 26 juin 2010

M. Bob Fitzgerald
Représentant national, TCA-Canada
65, Front St. West, local 290
Toronto (Ontario) M5J 1E6

Monsieur,

- (1) L'employée qui est enceinte ou qui allaite peut, durant la période entre le début de la grossesse et la fin de la vingt-quatrième semaine suivant la naissance de l'enfant, demander à l'employeur de modifier les fonctions de son poste ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, le fait de continuer à exercer toute fonction actuelle de son emploi peut présenter un risque pour sa santé ou encore pour celle du fœtus ou de l'enfant.
- (2) L'employée qui présente une demande en vertu de la disposition (1) ci-dessus doit l'accompagner d'un certificat établi par un médecin qualifié choisi par l'employée, qui précise la durée prévue du risque éventuel ainsi que les activités et conditions que l'employée devra éviter pour ne pas s'exposer à ce risque.
- (3) L'employeur à qui la demande est présentée en vertu de la disposition (1) ci-dessus doit examiner la demande avec l'employée et, dans la mesure où cela s'avère raisonnable, il doit modifier les fonctions de l'employée ou l'affecter à un autre poste.
- (4) L'employée qui a présenté une demande en vertu de la disposition (1) ci-dessus a le droit de continuer à occuper son poste actuel pendant que l'employeur étudie sa demande, mais, si le risque présenté par le fait de continuer à occuper son poste l'exige, l'employée a droit à un congé payé rémunéré à son taux régulier, qui lui sera accordé et qui se poursuivra jusqu'à ce que l'employeur :

- (a) modifie les fonctions de son emploi ou l'affecte à un autre poste; ou
- (b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste, et que ces gains seront considérés pour toutes fin pratique comme un salaire.

Veillez agréer mes salutations sincères.

Lu et approuvé :

(Signé) E.J. Houlihan

E. J. Houlihan
Directeur, Relations du travail

(Signé) Bob Fitzgerald

Bob Fitzgerald
Représentant national

ANNEXE V

Articles 4.1 et 4.11 de la convention collective No 1

À la suite de la négociation du renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu d'une modification temporaire aux articles 4.1 et 4.11, en vigueur uniquement pendant la durée de l'entente.

Article 4.1

Trente jours après la ratification de l'entente, la journée de travail est de huit (8) heures consécutives de travail, pause repas comprise.

Article 4.11

Trente jours après la ratification de l'entente, nonobstant les dispositions des articles 4.5 et 6, des affectations régulières de quatre (4) jours de dix (10) heures peuvent être établies à la discrétion de la Société.

Fait à Gatineau le 8 juin 2016

Pour la Société

Pour le Syndicat

Ed Houlihan
Directeur, Relations avec les employés

Bob Fitzgerald
Représentant national

ANNEXE W

EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN À SALAIRE PROTÉGÉ

Si un employé permanent à temps plein doit être mis à pied, il a le choix d'accepter sa mise à pied ou de déplacer un employé à temps partiel avec moins d'ancienneté dans son territoire visé par les dispositions de la sécurité d'emploi. Seulement dans ces circonstances et nonobstant les conditions de l'Entente supplémentaire, l'employé à temps plein sera « protégé » (red circled) à ce poste et autorisé à retourner à un poste permanent à temps plein lorsque son ancienneté le permet.

Si l'employé choisit d'accepter un poste à temps partiel, il est obligé de poser sa candidature à tous les postes à temps plein affichés pour lesquels il est qualifié et qui sont à pourvoir sur son territoire visé par les dispositions de la sécurité d'emploi (J-Set) . Si l'employé omet de poser sa candidature à un poste permanent à temps plein, il devient un employé à temps partiel et perd son statut protégé (red-circled). Lors d'un rappel au travail, l'employé mis à pied qui a moins d'ancienneté peut être obligé de combler un poste à temps plein non pourvu. L'employé protégé peut également choisir de poser sa candidature à un poste permanent à temps plein qui est à pourvoir dans sa région. Les dispositions des articles 12.15 et 13 s'appliquent.

Une fois que l'employé protégé permanent à temps plein a obtenu un poste permanent à temps plein, son statut particulier prend fin.

L'entente commence le 1^{er} janvier 2016 et se termine le 31 décembre 2019.

Veuillez agréer mes salutations sincères.

Lu et approuvé,

(signé E.J. Houlihan)

E.J. Houlihan

Directeur, Relations du travail

(signé Bob Fitzgerald)

Bob Fitzgerald

Représentant national

ANNEXE X

RÉSERVISTES DES FORCES ARMÉES CANADIENNES

Les réservistes sont des membres des Forces armées canadiennes qui servent généralement à temps partiel, tout en poursuivant une carrière civile. Les membres de la Force de réserve doivent suivre une formation jusqu'à 15 jours par année. Ils ont droit à un congé non rémunéré durant cette période en vertu de l'article 247.5 (1) du Code canadien du travail.

Afin d'appuyer les réservistes qui travaillent à VIA Rail et inciter les membres de la Force de réserve à se joindre à l'entreprise, nous souhaitons améliorer les normes minimales prescrites sous le Code canadien du travail, pour nos employés et vos membres.

La Société propose ce qui suit :

- Congé – pour l'entraînement militaire – versement du complément salarial : 100 % du salaire de base (la différence entre le salaire brut de l'employé et le salaire versé par la Force de réserve) – un congé par année d'au maximum 15 jours ouvrable par année.
- Assurance collective – toutes couvertures maintenues – (Nota : Aucune prestation ne sera versée à l'employé en cas de dépenses, de réclamation ou d'incapacités découlant d'une guerre ou d'une insurrection).
- Régime de retraite – l'employé peut choisir de maintenir sa participation (il doit payer sa cotisation).

La Société souhaite mettre en œuvre ces changements le plus rapidement possible et Conseil 4000 reconnaît l'importance de ces améliorations et s'engage à apporter ces changements aux dispositions relatives aux congés pour les membres de la Force de réserve. Les parties conviennent que ces provisions seront ajoutées aux conventions collectives 1 et 2 au renouvellement.

Entente signée le 14 avril 2016

(Signé E.J. Houlihan)

E.J. Houlihan
Directeur
Relations avec les Employés

(Signé Bob Fitzgerald)

Bob Fitzgerald
Représentant national

ANNEXE Y

LETTRE SUR LE CONSENTEMENT RELATIF AUX PENSIONS NON RÉDUITES

Le 22 décembre 2020

Monsieur Dave Kissack
Président
Conseil national 4000
Unifor

Monsieur,

La présente porte sur la convention collective récemment conclue couvrant le personnel sédentaire (convention collective no 1).

Bien que la question du fond pension ne fasse pas partie de la convention collective, la présente confirme que nous allons continuer d'autoriser les retraites non réduites pour la durée de la convention collective actuelle prenant effet le 1er janvier 2020.

La Société continuera de donner son consentement aux retraites non réduite (règle du 55/85) pour la durée de la convention collective actuelle prenant effet le 1er janvier 2020.

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



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail

ANNEXE Z

En liasse : ensemble des congés prévus au Code Canadien du travail

Congé pour raisons personnelles

Pourvu qu'un employé ait trois (3) mois consécutifs de service continu, il a droit à cinq (5) jours de congé personnel, y compris trois (3) jours de congé payés et deux (2) jours de congé non payés par année civile. Un employé qui n'a pas effectué trois (3) mois de service continu a droit à cinq (5) jours de congé non payé.

Les employés ont droit à ce congé aux fins suivantes :

- traiter une blessure ou une maladie;
- s'acquitter d'obligations en matière de santé pour un membre de leur famille ou en prendre soin;
- s'acquitter d'obligations liées à l'éducation d'un membre de la famille âgé de moins de 18 ans;
- gérer toute situation urgente qui les concerne ou qui concerne un membre de leur famille;
- assister à leur cérémonie de citoyenneté en vertu de la Loi sur la citoyenneté;
- gérer toute autre situation prescrite par règlement.

Le congé peut être pris en une (1) ou plusieurs périodes, mais la Société peut exiger que chaque période soit d'au moins un (1) jour. Les employés peuvent être tenus de fournir des documents justificatifs concernant les motifs du congé.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

Congé de soignant

Un employé peut prendre jusqu'à vingt-huit (28) semaines pour un congé de soignant non payé au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines pour s'occuper d'un membre de sa famille, comme le définit l'article 29.1 de la convention collective no 1 et l'article 27.2 de la convention collective no 2, qui est atteint d'une maladie grave comportant un risque important de décès.

Le congé commence pendant l'une des semaines suivantes, selon la première éventualité :

- la semaine où le professionnel de la santé signe le certificat médical;
- la semaine où le professionnel de la santé examine le membre de la famille gravement malade;
- la semaine où le membre de la famille devient gravement malade, si le professionnel de la santé peut déterminer cette date (par exemple, la date du résultat des tests).

Le congé cesse lorsque :

- la période de vingt-huit (28) semaines du congé de soignant est écoulée;
- la personne gravement malade décède ou ne requiert plus de soins ou de soutien ou;
- la période de cinquante-deux (52) semaines prend fin.

Deux (2) employés ou plus peuvent partager un congé de soignant lorsqu'ils s'occupent du même membre de la famille. Toutefois, la durée totale du congé que peuvent prendre les deux (2) employés ne peut pas dépasser vingt-huit (28) semaines au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines.

Un employé peut prendre consécutivement un congé de maladie grave pour prendre soin de la même personne, s'il est admissible. Toutefois, il ne peut pas prendre de congé de soignant si un (1) ou plusieurs employés prennent le congé en cas de maladie grave pour la même personne.

L'employé doit informer la Société par écrit, dès que possible, de la ou des raisons de son congé et de la durée prévue du congé. Si le congé pris est de plus de quatre (4) semaines et que l'employé souhaite en modifier la durée, il doit donner à la Société un préavis de quatre (4) semaines, à moins qu'il ait une raison valable de ne pas pouvoir le faire.

Si la Société le demande par écrit, l'employé doit fournir un certificat d'un professionnel de la santé dans les quinze (15) jours suivant son retour au travail. Ce certificat doit indiquer que le membre de la famille est dans un état grave et que, par conséquent, il y a eu un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

Congé en cas de maladie grave

Un employé dont un enfant ou un adulte membre de sa famille, comme le définit l'article 29.1 de la convention collective no 1 et l'article 27.2 de la convention collective no 2, est gravement malade peut prendre :

- jusqu'à trente-sept (37) semaines de congé non payé au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines pour fournir des soins ou du soutien à l'enfant de moins de 18 ans;
- jusqu'à dix-sept (17) semaines de congé non payé au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines pour fournir des soins ou du soutien à l'adulte.

Le congé commence au cours de l'une des semaines suivantes, selon la première occurrence :

- le premier jour de la semaine au cours de laquelle le certificat médical est délivré;
- le jour à compter duquel le professionnel de la santé atteste que l'enfant ou l'adulte est gravement malade.

Si l'enfant ou l'adulte décède pendant que l'employé est en congé, le congé prend fin le dernier jour de cette semaine.

Si deux (2) enfants ou plus sont gravement malades, l'employé est admissible à des congés distincts de trente-sept (37) semaines pour chaque enfant malade.

L'employé doit informer la Société par écrit, dès que possible, de la ou des raisons de son congé et de la durée prévue du congé. Si le congé pris est de plus de quatre (4) semaines et que l'employé souhaite en modifier la durée, il doit donner à la Société un préavis de quatre (4) semaines, à moins qu'il ait une raison valable de ne pas pouvoir le faire.

L'employé doit aussi fournir à la Société un certificat d'un professionnel de la santé. Le certificat doit indiquer que l'enfant ou l'adulte est gravement malade ou blessé et nécessite les soins ou le soutien d'un (1) membre de la famille ou plus.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant

Un employé dont l'enfant est âgé de moins de 18 ans et a disparu ou est décédé à la suite d'un crime probable en vertu du Code criminel peut prendre :

- un congé d'au plus cinquante-deux (52) semaines non payées dans le cas d'un enfant disparu, à compter du jour où la disparition survient;
- un congé d'au plus cent quatre (104) semaines non payées si l'enfant décède, à compter du jour où le décès survient.

Pour prendre ce congé, l'employé doit être :

- le parent légal;
- le parent adoptif;
- une personne avec laquelle l'enfant a été placé en vue de son adoption;
- une personne ayant la garde légale ou la tutelle de l'enfant décédé ou disparu.

Un employé n'est pas admissible à ce congé s'il est accusé du crime ou s'il est probable, en raison des circonstances, que l'enfant ait pris part au crime.

Pour obtenir ce congé, l'employé doit informer la Société par écrit, dès que possible, du ou des motifs du congé et de la durée prévue du congé. Il doit informer la Société par écrit dès que possible de tout changement de la durée du congé.

Si le congé dure plus de quatre (4) semaines, l'employé doit donner à la Société un préavis d'au moins quatre (4) semaines de tout changement de la durée du congé, à moins qu'il ait une raison valable de ne pas pouvoir le faire. Si le congé concerne un enfant disparu puis retrouvé mort, l'employé peut modifier le type de congé en informant la Société par écrit dès que possible.

La Société peut demander à l'employé de fournir une preuve d'admissibilité au congé, comme un rapport de police.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

Congé pour pratiques autochtones

L'employé autochtone (membre d'une Première Nation, Inuit ou Métis) qui compte trois (3) mois consécutifs d'emploi continu se voit accorder cinq (5) jours de congé non payé par année civile pour participer à des pratiques autochtones traditionnelles comme :

- la pêche;
- la chasse;
- la récolte;
- les cérémonies traditionnelles;
- toute autre pratique prescrite par règlement.

Le congé peut être pris sur plus d'une (1) période, mais la Société peut exiger que chaque période soit d'au moins un (1) jour. Les employés peuvent être tenus de fournir des documents justificatifs concernant les motifs du congé.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

Congé de maternité

Une employée enceinte a droit à un congé de maternité de dix-sept (17) semaines. Elle peut prendre ce congé en tout temps pendant la période qui :

- commence treize (13) semaines avant la date prévue de l'accouchement;
- prend fin dix-sept (17) semaines après la date réelle de l'accouchement.

L'employée doit fournir à son superviseur un certificat d'un professionnel de la santé confirmant qu'elle est enceinte. Elle doit informer la Société par écrit au moins quatre (4) semaines avant le début du congé. Cet avis doit préciser la durée du congé.

Si l'accouchement n'a pas lieu pendant la période de congé de dix-sept (17) semaines, le congé de maternité est prolongé jusqu'au jour de la naissance de l'enfant.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

Congé parental

Un parent naturel ou adoptif est admissible à un congé parental non payé d'un maximum de soixante-trois (63) semaines. Les parents qui travaillent tous les deux pour la Société peuvent partager le congé parental afin d'avoir droit à huit (8) semaines de congé supplémentaires. Les parents qui partagent le congé parental ont droit à un congé parental non payé de soixante et onze (71) semaines. L'employé peut prendre ce congé en tout temps :

- pendant la période de soixante-dix-huit (78) semaines commençant le jour de la naissance de l'enfant;
- à compter du jour où l'enfant lui est confié.

L'employé doit aussi informer la Société par écrit au moins quatre (4) semaines avant le début du congé. Ce préavis doit informer la Société de la durée du congé.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

Congé pour victimes de violence familiale

L'employée qui compte trois (3) mois consécutifs d'emploi continu auprès de la Société se voit accorder un congé d'une durée maximale de dix (10) jours, dont cinq (5) jours de congé payé et cinq (5) jours de congé non payé, par année civile pour s'occuper d'activités liées à de la violence familiale pour elle-même ou pour ses enfants, comme les exemples suivants :

- pour demander des soins médicaux pour elle-même ou ses enfants, en cas de blessure ou d'incapacité physique ou psychologique;
- pour obtenir des services auprès d'un organisme qui fournit des services aux victimes de violence familiale;
- pour consulter un psychologue ou un autre conseiller professionnel;
- pour déménager temporairement ou définitivement;
- pour demander une assistance juridique ou policière ou pour se préparer ou participer à une procédure judiciaire civile ou pénale; ou
- pour prendre l'une des mesures prévues par règlement.

Le congé peut être pris sur plus d'une (1) période, mais la Société peut exiger que chaque période soit d'au moins un (1) jour. L'employée peut être tenue de fournir des documents justificatifs concernant les motifs du congé. Une employée qui n'a pas effectué trois (3) mois de service continu a tout de même droit à dix (10) jours de congé non payé.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

LETTRE D'ENTENTE
FORMATION LINGUISTIQUE

Le 26 juin 2010

M. Bob Fitzgerald
Représentant national, TCA-Canada
65, Front St. West, local 290
Toronto (Ontario) M5J 1E6

Monsieur,

Par suite de nos discussions menées durant la présente ronde de négociations, la Société a convenu de permettre, à deux employés appropriés travaillant à temps plein, de recevoir des cours de français en 2011.

Une formation sera donnée à Toronto et une autre dans la région de l'Ouest.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

(Signé) Edward J. Houlihan
Edward J. Houlihan
Directeur, Relations du travail

LETTRE D'ENTENTE
SUD-OUEST DE L'ONTARIO – VACANCES

Le 26 juin 2010

M. Bob Fitzgerald
Représentant national, CTA-Canada
65, Front St. West, local 290
Toronto (Ontario) M5J 1E6

Monsieur,

Dans le cadre des négociations relatives à la convention collective n° 1, le syndicat a soulevé la question des employés du Sud-Ouest de l'Ontario qui demandent des vacances à l'extérieur de la saison estivale.

Les parties conviennent que ces demandes ne doivent pas être refusées arbitrairement.

Les coûts que la Société doit assumer en raison des heures supplémentaires constituent un motif valide de refus.

Veillez confirmer votre assentiment en apposant votre signature ci-dessous.

Veillez agréer mes salutations sincères.

Lu et approuvé :

(Signé) E.J. Houlihan
E. J. Houlihan
Directeur, Relations du travail

(Signé) Bob Fitzgerald
Bob Fitzgerald
Représentant national

LETTRE D'ENTENTE

LETTRE RELATIVE AUX ÉCHANGES DE QUARTS DE TRAVAIL

Le 26 juin 2010

M. Bob Fitzgerald
Représentant national, CTA-Canada
65, Front St. West, local 290
Toronto (Ontario) M5J 1E6

Monsieur,

Dans le cadre des négociations relatives à la convention collective n° 1, la Société a soulevé la question de la portée nationale de la procédure pour les échanges de quarts de travail.

Conformément à notre entente, il est convenu que le syndicat a choisi de mettre cette procédure à l'essai pendant six (6) mois, sans préjudice. Le syndicat peut choisir de mettre fin à la procédure après cette période d'essai de six (6) mois.

Veillez confirmer votre assentiment en apposant votre signature ci-dessous.

Veillez agréer mes salutations sincères.

Lu et approuvé :

(Signé) E.J. Houlihan

E. J. Houlihan
Directeur, Relations du travail

(Signé) Bob Fitzgerald

Bob Fitzgerald
Représentant national

LETTRE D'ENTENTE
TAUX DE SALAIRE POUR LE POSTE DE RESPONSABLE DE LA GARE CENTRALE DE
MONTRÉAL

12 juin 2013

Monsieur Bob Fitzgerald
Représentant national, TCA-Canada
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

Monsieur,

Au cours des négociations de la Mémoire d'entente de la Convention Collective no 1, nous avons discuté de la proposition du Syndicat de modifier le taux de salaire pour le poste de responsable de la gare Centrale de Montréal.

Afin de traiter cette question, les parties ont conclu l'entente suivante :

En vigueur à partir du 1^{er} août 2013, par reconnaissance pour les obligations et les responsabilités de ce poste, le responsable de la gare Centrale de Montréal sera rémunéré au taux de 50,00\$ par semaine au-dessus du taux de l'Agent principal de vente au comptoir.

Signé à Montréal ce ____ jour de juin 2013.

(Signé E.J. Houlihan)

E.J. Houlihan
Directeur, Relations avec les employés

(Signé Bob Fitzgerald)

Bob Fitzgerald
Représentant national

MÉMOIRE D'ENTENTE

PROGRAMME DE TRAVAIL PARTAGÉ

Objet

Le Syndicat et la Société ont conjointement élaboré un programme de travail partagé afin de permettre aux employés de partager temporairement un poste ou une affectation répondant mieux à leurs besoins particuliers, sans changer leur statut d'employé permanent au sein de la Société.

1. Admissibilité

Afin d'être admissibles à participer à une entente de travail partagé, l'« hôte », la personne dont l'emploi est partagé, et l'« invité », la personne qui partage le poste, doivent occuper des affectations à temps plein. L'invité doit être un employé actif et posséder les qualifications requises pour le poste qui est partagé. Ni l'hôte ni l'invité ne peuvent faire l'objet d'une période fermée à la suite d'une formation, ni l'objet des obligations du maintien des salaires de base (MSB), quoiqu'ils puissent renoncer à leur droit de MSB s'ils le désirent. L'hôte ou l'invité sont informés par écrit des conséquences découlant de la renonciation à leurs droits.

2. Durée de l'entente de travail partagé

La durée des ententes de travail partagé est de six mois civils. L'hôte ou l'invité peuvent résilier l'entente plus tôt que prévu par un préavis écrit de 30 jours civils. À la fin de la période de six mois ou jusqu'à la prochaine soumission générale, l'hôte et l'invité peuvent demander une prolongation de leur entente de travail partagé. S'ils sont choisis, leur entente est prolongée de 6 mois civils ou jusqu'à la prochaine soumission générale. Il ne peut y avoir d'autres prolongations de l'entente de travail partagé après un an entre un même hôte et un même invité, à moins que le nombre maximal de postes admissibles au travail partagé dans cette région n'ait pas été maintenu.

3. Processus de soumission de candidature

Pour les conventions collectives n^{os} 1 et 2, un total de 2 occasions de travail partagé est distribué comme suit, pour un total de 8 occasions :

deux occasions pour la région de l'Est (Halifax-Moncton);

deux occasions pour le Corridor-Est;

deux occasions pour la région Centre;

deux occasions pour la région de l'Ouest.

*Possibilité de rajustement en fonction des besoins opérationnels.

S'il y a des occasions de travail partagé inutilisées dans certaines régions, le nombre d'occasions peut être augmenté d'un nombre correspondant dans d'autres régions ayant reçu plus de demandes. S'il est accepté pour une entente de travail partagé, le poste permanent de l'invité est affiché pour soumission en conformité avec le paragraphe 12.1 (postes temporaires de longue durée ou le paragraphe 12.6) de la convention collective n° 1 et avec le paragraphe 12.3 de la convention collective n° 2.

4. Processus de sélection

- a) L'employé lui-même, à son emplacement de travail, est responsable de trouver un partenaire avec qui partager son emploi.
- b) Les demandes reçues sont étudiées selon l'ancienneté, l'ancienneté de l'hôte primant.
- c) Les demandes sont étudiées selon la date de soumission.

5. Révision des heures de travail

Dans le cas d'une entente de travail partagé pour un poste régi par la convention collective n° 1, la Société peut offrir à l'hôte et à l'invité une nouvelle distribution des heures de travail, à condition que cela réponde mieux aux besoins opérationnels et que l'hôte et l'invité soient d'accord.

La nouvelle distribution des heures n'entraîne pas de changements aux horaires ou postes actuels. S'il y a accord, les heures de travail sont modifiées uniquement pour la durée de l'entente de travail partagé, sous réserve de tout droit et sans créer de précédent. À la fin de l'entente de travail partagé, les heures de travail du poste de l'hôte reviennent aux heures de travail initiales.

6. Règles relatives à l'entente de travail partagé

- a) Les heures de l'affectation ou du poste sont partagées aussi également que possible et ne comptent pas plus d'une semaine entre les jours de travail pour les employés de la convention collective n° 1 et les employés de la convention collective no 2 du Corridor, et pas plus de deux semaines pour les employés de la convention collective n° 2 affectés aux longs parcours et aux régions éloignées.
- b) L'hôte et l'invité doivent tous deux maintenir un taux d'assiduité d'au moins 95 % pendant toute période continue de trois mois. Les absences pour accident de travail et les congés de maladie de courte durée ne sont pas pris en compte dans le taux de 95 %.
- c) L'invité et l'hôte conservent les avantages sociaux dont ils bénéficiaient avant l'entente de travail partagé, soit la couverture individuelle ou familiale, pendant toute la durée de l'entente de travail partagé.

- d) Pendant leur participation à une entente de travail partagé, l'invité et l'hôte n'ont pas le droit de suivre une formation promotionnelle ou toute autre formation impliquant une période fermée.
- e) Les employés sont autorisés à poser leur candidature pour du travail (y compris « sur appel ») pendant la période d'attente, mais ils ne sont payés pour des heures supplémentaires qu'après avoir accumulé 160 heures de travail par période de quatre semaines dans le Corridor (longs parcours de 320 km). (Le travail accepté doit être accompli pendant la période d'attente.)

Si l'invité est supplanté de son poste permanent à la fin de l'entente de travail partagé, il peut exercer ses droits d'ancienneté en conformité avec la convention collective.

Si le poste de l'hôte ou de l'invité est aboli pendant leur participation à une entente de travail partagé, l'entente est résiliée le jour de l'abolition.

- i) Pour les employés de la convention collective n° 2, le paiement garanti disponible pour l'affectation est divisé également entre l'hôte et l'invité.
- j) Si l'invité n'est pas disponible, l'hôte peut être autorisé à trouver au moyen du tableau de remplacement un partenaire avec qui partager son emploi lors de circonstances particulières définies par la Société.

7. Annulation de l'entente de travail partagé

L'invité, l'hôte, le Syndicat ou la Société peuvent annuler l'entente de travail partagé en tout temps par l'envoi d'un préavis écrit de 30 jours.

Toutefois, si l'un des événements énumérés ci-dessous se produit, l'entente de travail partagé est automatiquement annulée et les partenaires retournent à leurs affectations initiales dans les 30 jours.

Le défaut, de la part de l'invité ou de l'hôte, de maintenir un taux d'assiduité d'au moins 95 % pendant toute période continue de 3 mois.

- b) L'hôte est supplanté de son poste permanent.
- c) L'invité ou l'hôte est ou sera absent pour cause de maladie pendant plus de 30 jours civils.
- d) L'invité ou l'hôte est blessé ou recevra des indemnités d'accident de travail pendant 15 jours civils ou plus.

8. Durée

L'entente de travail partagé commence le 1^{er} janvier 2020 ~~L'entente sera révisée par les parties avant le 1^{er} janvier 2015 avec comme objectif d'améliorer le processus et/ou les procédures afin que ce projet pilote soit une réussite.~~ et est en vigueur pendant toute la durée de la convention collective.

9. Rémunération des jours fériés

Si l'hôte et l'invité sont tous deux en congé pendant un jour férié, ils reçoivent chacun une indemnité de jour férié de 4 heures.

Si l'un des deux (2) employés travaille un jour férié, celui qui travaille touche une indemnité de jour férié de huit (8) heures.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

LETTRE D'ENTENTE

Article 38.6 de la convention collective

Le 2 décembre 2020

Madame Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada, Inc.
3, place Ville-Marie, bureau 500
Montréal (Québec)
H3B 2C9

Madame,

Lors des négociations sur le renouvellement de la convention collective en 2019-2020, le Syndicat et la Société ont discuté de la nécessité d'interpréter de la même manière l'article 38.6 de la convention collective no 1. Le Syndicat s'est dit inquiet à l'idée que ses membres ne reçoivent pas des vêtements extérieurs en temps opportun dans certaines régions du pays.

La Société s'est engagée à s'assurer que des vêtements extérieurs appropriés, conformément à la politique sur les uniformes ou à la demande de l'employé auprès de son directeur, soient remis aux employés individuels dont leur poste les amène régulièrement à travailler à l'extérieur pendant les périodes plus froides de l'année ou qui doivent travailler dans des environnements plus froids à l'intérieur des installations de la Société (comme un réfrigérateur ou un congélateur). Aussi, le directeur prendra des mesures proactives pour s'assurer que chaque employé dispose des vêtements appropriés fournis par la Société dans un délai raisonnable avant le début de la saison froide.

Si ce qui précède reflète clairement notre entente, veuillez l'indiquer en apposant votre signature ci-dessous.

Cordialement,



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

Conventions collectives envoyées par courriel

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VIA RAIL CANADA INC.
(ci-après la « Société »)

ET

UNIFOR, Conseil national 4000
(ci-après le « Syndicat »)

OBJET : Conventions collectives envoyées par courrier électronique

ATTENDU QUE la convention collective présentement négociée est de courte durée.

Les parties conviennent de ce qui suit.

- 1) Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de modifier l'article 27.14 de la convention collective no 1 et l'article 28.12 de la convention collective no 2, comme suit :

« Les parties conviennent que, dès que la vérification linguistique et la traduction seront terminées, la Société fournira sans délai, au plus tard 90 jours, au président du Conseil 4000, aux représentants régionaux et à tous les employés actuels et futurs une copie électronique mise à jour des conventions collectives nos 1 et 2, ainsi que toutes les lettres d'entente, l'entente sur la santé et la sécurité, les régimes d'avantages sociaux et d'invalidité de longue durée, l'Entente relative à la garantie d'emploi et de revenu et tout autre document connexe par courriel. Un employé peut demander une copie de la convention collective sur une clé USB en envoyant un courriel aux ressources humaines (AlloRH@viarail.ca). »



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

Comité permanent des relations de travail

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VIA RAIL CANADA INC.
(ci-après la « Société »)
ET
UNIFOR, Conseil national 4000
(ci-après le « Syndicat »)

OBJET : Comité permanent des relations de travail

- ATTENDU QUE la convention collective présentement négociée est de courte durée;
- ATTENDU QUE pour maintenir le dialogue entre la Société et le Syndicat et travailler en collaboration afin de discuter des modalités de la future convention collective et des problèmes soulevés pendant la durée de la présente convention collective, les parties désirent former un comité;
- ATTENDU QUE dans les prochaines années, la Société fera l'objet de nombreuses nouvelles initiatives et qu'il est dans l'intérêt des deux parties de tenir des discussions ouvertes et franches.

Les parties conviennent de ce qui suit.

Dans un délai de trente (30) jours de la ratification de la présente convention collective, un comité permanent des relations de travail est mis sur pied. Il est composé de quatre (4) représentants de VIA Rail et de quatre (4) représentants du Conseil 4000 d'Unifor. Les représentants sont choisis en fonction des sujets discutés.

1. Le mandat du comité permanent des relations de travail consiste à discuter de sujets comme l'arrivée de la nouvelle flotte et de tout autre dossier en cours entre les deux parties, et de l'impact potentiel de ces sujets sur les unités de négociation et les conventions collectives.
2. Le comité permanent des relations de travail se réunit une fois par mois. Des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu lorsque cela s'avère nécessaire.
3. La Société et le Syndicat envoient une liste des sujets qui seront discutés une semaine avant la tenue de la réunion.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VIA RAIL CANADA INC
(ci-après la « Société »)

ET

UNIFOR, Conseil national 4000
(ci-après le « Syndicat »)

OBJET: Absence autorisée pour études (convention collective n° 1)

ATTENDU QUE la convention collective qui est actuellement négociée est de courte durée.

ATTENDU QUE afin de maintenir le dialogue entre la Société et le Syndicat et de travailler en collaboration pour discuter des conditions de la future convention collective et des questions qui se posent pendant la durée de la convention collective actuelle.

ATTENDU QUE dans les années à venir, la Société est appelée à prendre de nombreuses nouvelles initiatives et il sera dans l'intérêt des deux parties de tenir des discussions ouvertes et franches.

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1) En fonction des besoins opérationnels, une absence autorisée pour études peut être accordé aux employés après qu'ils aient accompli 12 mois de service rémunéré cumulatif (SRC).
- 2) Les employés qui demandent une absence autorisée pour études n'auront pas le droit de prendre des vacances au cours de l'année civile précédant le congé et doivent soumettre leur demande de congé avant la période de clôture des offres de vacances.
- 3) La paie de vacances sera versée au début de la période l'absence autorisée pour études

- 4) Les employés bénéficiant d'une absence autorisée pour études doivent s'engager à être disponibles pour les affectations régulières de relève pendant les vacances scolaires. Si l'employé ne remplit pas cette obligation, l'absence autorisée sera annulée.
- 5) Les employés qui reprennent le service entre deux sessions scolaires ou avant la fin du programme d'études pour lequel une absence autorisée a été accordée ne sont pas autorisés à faire valoir leur ancienneté pour supplanter d'autres employés et doivent poser leur candidature à un poste vacant pour lequel ils sont qualifiés.
- 6) La représentante ou le représentant national ou régional désigné du Syndicat est informé de l'octroi des absences autorisées pour études.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VIA RAIL CANADA INC.
(ci-après la « Société »)

ET

UNIFOR, CONSEIL 4000
(ci-après le « Syndicat »)

OBJET : Formation/Interactions avec les clients difficiles

- ATTENDU QUE la convention collective présentement négociée est de courte durée;
- ATTENDU QUE le Syndicat, dans le cadre des négociations actuelles, a fait état de la nécessité pour tous les employés du Bureau de vente téléphone de VIA (BVT) de bénéficier d'une formation supplémentaire sur la façon de gérer les interactions avec les clients difficiles;
- ATTENDU QUE la Société comprend l'importance d'offrir une formation adaptée aux réalités du BVT

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT.

1. La Société s'engage à revoir les processus existants et à modifier, le cas échéant, la formation connexe des agents et les outils, notamment les outils de travail. Si jugé nécessaire par la Société, une formation subséquente devra être offerte à tous les employés du CCV en 2021.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

Reclassement des agents principaux de vente par téléphone Moncton et de Montréal

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VIA RAIL CANADA INC.
(ci-après la « Société »)

ET

UNIFOR, LOCAL 4000
(ci-après le « Syndicat »)

OBJET : Échelle salariale – Reclassement des agents principaux de vente par téléphone de Moncton et de Montréal

ATTENDU QUE la convention collective présentement négociée est de courte durée;

ATTENDU QUE le Syndicat, dans le cadre des négociations actuelles, a fait état de la nécessité de réaliser une évaluation du poste d'agent principal de vente par téléphone.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT.

1. La Société s'engage à présenter ce poste au comité d'évaluation des postes afin de déterminer s'il devrait y avoir une hausse pour ce poste.



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

Montréal, le 3 décembre 2020

Monsieur Dave Kissack
Président
Conseil national 4000
Unifor

Programme des intervenantes auprès des femmes chez VIA Rail pour le Conseil 4000

Programme des intervenantes auprès des femmes chez VIA Rail

La présente fait référence à nos récentes discussions à la table de négociations concernant les situations uniques auxquelles font face les femmes dans leur milieu de travail.

Les parties reconnaissent que les employées peuvent parfois avoir besoin de discuter avec une autre femme de questions comme la violence ou les abus à la maison ou le harcèlement au travail. Elles peuvent également avoir besoin de se renseigner sur les ressources spécialisées de la communauté, notamment les personnes conseillères ou les refuges pour femmes, afin de les aider à traiter de ces questions et de bien d'autres encore.

Par conséquent, en plus des ressources actuelles comme le Programme d'aide aux employés parrainé par la Société, la Société et le Syndicat conviennent de mettre en place le programme des intervenantes auprès des femmes chez VIA Rail, sous réserve des conditions suivantes.

1. La Société accepte un maximum de cinq (5) postes d'intervenantes auprès des femmes, un par région. La considération de ce qui précède comprendra au moins une (1) intervenante francophone dans la province de Québec à inclure dans le nombre total de postes régionaux d'intervenantes auprès des femmes.
2. Les intervenantes auprès des femmes sont sélectionnées conjointement par la Société et le Syndicat parmi un groupe d'employées nommées par le Syndicat.
3. La ou les candidates retenues acceptent d'exercer la fonction d'intervenante auprès des femmes pendant la durée de la convention collective.
4. Les intervenantes auprès des femmes disposent de deux (2) heures par semaine pour s'acquitter de leurs fonctions. Cette période est convenue d'avance d'un commun accord entre l'intervenante et son supérieur hiérarchique. Cette période de deux heures est fixée de façon à avoir le moins d'impact possible sur les activités.
5. La Société s'engage à donner à l'intervenante auprès des femmes accès à une ligne téléphonique confidentielle qui sera utilisée exclusivement pour les fonctions

de l'intervenante auprès des femmes. Lorsqu'une femme membre demande à rencontrer en personne l'intervenante dans un local de VIA Rail, la Société fera tout son possible pour lui donner accès à un bureau privé afin de préserver la confidentialité de la rencontre.

6. La Société et le Syndicat préparent des communications appropriées pour informer les employées sur le rôle des intervenantes auprès des femmes et communiquer le numéro de la ligne téléphonique confidentielle.
7. Les intervenantes auprès des femmes participeront à un programme de formation initial de quarante (40) heures organisé par le Syndicat et, chaque année, à un programme de formation de trois (3) jours, incluant le temps de déplacement. La Société peut choisir une représentante de la Société pour participer à la formation susmentionnée (procédure distincte pour les représentantes de l'employeur).
8. Les intervenantes auprès des femmes peuvent être appelées à participer à d'autres programmes de la Société, notamment son programme sur la santé mentale et le bien-être.
9. Ce programme est mis en œuvre pour la durée de la convention collective en vigueur.

Si vous acceptez ce qui précède, veuillez indiquer votre accord ci-dessous.

Entente signée le 3 décembre 2020



Karine Chapados
Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada

Lettre concernant le renouvellement de toutes les annexes

Madame Karine Chapados

Conseillère spécialiste, Relations de travail
VIA Rail Canada, Inc.
3, place Ville-Marie, bureau 500
Montréal (Québec)
H3B 2C9

Madame Chapados,

La présente sert à reconnaître que les parties conviennent du renouvellement de toutes les annexes des conventions collectives 1 et 2 aux fins du processus de négociation.

Respectueusement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dave Kissack". The signature is fluid and cursive, with a large loop at the end.

Dave Kissack
Président, Conseil national 4000 d'Unifor