



## CONVENTION COLLECTIVE

LES CHEMINS DE FER QUÉBEC-GATINEAU INC.  
(ci-après appelée la « compagnie »)

ET

LA CONFÉRENCE FERROVIAIRE DES TEAMSTERS CANADA  
(lignes de l'est)

(ci-après appelé le « syndicat »)

1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2024

<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 1.....</b>	<b>7</b>
DÉFINITIONS .....	7
<b>ARTICLE 2.....</b>	<b>8</b>
RECONNAISSANCE .....	8
<b>ARTICLE 3.....</b>	<b>8</b>
DROIT DE LA DIRECTION .....	8
<b>ARTICLE 4.....</b>	<b>8</b>
DURÉE DE LA CONVENTION .....	8
<b>ARTICLE 5.....</b>	<b>9</b>
ANCIENNETÉ.....	9
<b>ARTICLE 6.....</b>	<b>10</b>
PÉRIODE DE PROBATION.....	10
<b>ARTICLE 7.....</b>	<b>10</b>
QUALIFICATION ET CLASSIFICATION DU PERSONNEL .....	10
<b>ARTICLE 8.....</b>	<b>11</b>
AVANCEMENT.....	11
<b>ARTICLE 9.....</b>	<b>12</b>
HORAIRE DE TRAVAIL.....	12
<b>ARTICLE 10.....</b>	<b>12</b>
ATTRIBUTION DES AFFECTATIONS .....	12
<b>ARTICLE 11.....</b>	<b>14</b>
RÉDUCTIONS/RAPPELS.....	14
<b>ARTICLE 12.....</b>	<b>15</b>
DROIT DE RAPPEL .....	15
<b>ARTICLE 13.....</b>	<b>15</b>
RÉMUNÉRATION .....	15
<b>ARTICLE 14.....</b>	<b>16</b>
SALAIRE GARANTI.....	16
<b>ARTICLE 15.....</b>	<b>16</b>
HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	16
<b>ARTICLE 16.....</b>	<b>16</b>
JOURS FÉRIÉS .....	16
<b>ARTICLE 17.....</b>	<b>18</b>
VACANCES ANNUELLES .....	18

<b>ARTICLE 18.....</b>	<b>19</b>
CONGÉ DE DEUIL .....	19
<b>ARTICLE 19.....</b>	<b>20</b>
FORMATION, EXAMENS MÉDICAUX, EXAMENS PÉRIODIQUES SUR LE RÈGLEMENT ET AUTRES EXAMENS .....	20
<b>ARTICLE 20.....</b>	<b>21</b>
RÉUNIONS CONVOQUÉES PAR LA COMPAGNIE .....	21
<b>ARTICLE 21.....</b>	<b>21</b>
SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	21
<b>ARTICLE 22.....</b>	<b>22</b>
ACCIDENTS DU TRAVAIL / RÉADAPTATION .....	22
<b>ARTICLE 23.....</b>	<b>22</b>
AVANTAGES ACCORDÉS AU PERSONNEL .....	22
JOURNÉE DE MALADIE .....	22
RÉGIME DE RETRAITE.....	22
<b>ARTICLE 24.....</b>	<b>22</b>
FONCTIONS DE JURÉ .....	22
<b>ARTICLE 25.....</b>	<b>23</b>
MESURES DISCIPLINAIRES .....	23
<b>ARTICLE 26.....</b>	<b>25</b>
MODIFICATIONS IMPORTANTES DES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	25
<b>ARTICLE 27.....</b>	<b>26</b>
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	26
<b>ARTICLE 28.....</b>	<b>27</b>
HÉBERGEMENT .....	27
<b>ARTICLE 29 .....</b>	<b>27</b>
REPAS.....	27
<b>ARTICLE 30.....</b>	<b>28</b>
DÉPLACEMENT HAUT LE PIED .....	28
<b>ARTICLE 31.....</b>	<b>28</b>
CASIERS INDIVIDUELS .....	28
<b>ARTICLE 32.....</b>	<b>28</b>
CONGÉS SANS SOLDE .....	28
<b>ARTICLE 33.....</b>	<b>29</b>
CONGÉS DE MATERNITÉ/PARENTALE ET CONGÉ DE SOIGNANT .....	29
<b>ARTICLE 34.....</b>	<b>29</b>
APPLICATION ET INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION .....	29

<b>ARTICLE 35.....</b>	<b>29</b>
IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	29
<b>ARTICLE 36.....</b>	<b>29</b>
COTISATIONS SYNDICALES.....	29
<b>ARTICLE 37.....</b>	<b>30</b>
UTILISATION DES SYSTÈMES DE COMMUNICATION.....	30
<b>ARTICLE 38.....</b>	<b>30</b>
JOURS DE CONGÉ PERSONNEL.....	30
<b>ARTICLE 39.....</b>	<b>31</b>
ADHÉSION ACTIVITÉS PHYSIQUE.....	31
<b>SECTION 2 -DÉPARTEMENTS.....</b>	<b>32</b>
<b>SECTION 2 – ENTRETIEN DE LA VOIE.....</b>	<b>33</b>
<b>SECTION 2 – MATÉRIEL ROULANT.....</b>	<b>35</b>
<b>SECTION 2 – PARC AUTOMOBILE.....</b>	<b>36</b>
<b>SECTION 2 – SIGNAUX ET COMMUNICATIONS.....</b>	<b>37</b>
<b>SECTION 2 – CENTRE SERVICES CLIENTS.....</b>	<b>37</b>
<b>SECTION 2 - TRANSPORT.....</b>	<b>38</b>
<b>SIGNATURES.....</b>	<b>46</b>
<b>ANNEXE 1.....</b>	<b>47</b>
TAUX HORAIRE.....	47
<b>ANNEXE 2.....</b>	<b>48</b>
LETTRE D’ENTENTE CONCERNANT LE MAINTIEN DE L’ANCIENNETÉ DANS DE MULTIPLES CLASSIFICATIONS – CLAUDE GRAND-PÈRE.....	48
<b>ANNEXE 3.....</b>	<b>49</b>
UTILISATION DES VÉHICULES DE COMPAGNIE – DÉPARTEMENT SIGNAUX ET COMMUNICATIONS.....	49
<b>ANNEXE 4.....</b>	<b>50</b>
PROGRAMME DE PRIME AU SUCCÈS EN FAVEUR DES MEMBRES DU PERSONNEL.....	50
<b>ANNEXE 5.....</b>	<b>51</b>
BUREAU D’ARBITRAGE ET DE MÉDIATION DES CHEMINS DE FER DU CANADA.....	51
<b>ANNEXE 6.....</b>	<b>54</b>
PRIME DE FORMATEUR.....	54
<b>ANNEXE 7.....</b>	<b>55</b>
LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC.....	55
<b>ANNEXE 8.....</b>	<b>56</b>
LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC.....	56
<b>ANNEXE 9.....</b>	<b>57</b>
ANCIENNETÉ ET VACANCES ANNUELLES.....	57

<b>ANNEXE 10 .....</b>	<b>58</b>
LETTRE D'ENTENTE — LISTE DE RELÈVE .....	58
<b>ANNEXE 11 .....</b>	<b>59</b>
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MANUTENTION DES TRAINS DE BLÉ ENTRE STE-THÉRÈSE (ST-LUC) ET QUÉBEC .....	59
<b>ANNEXE 12 .....</b>	<b>60</b>
LETTRE D'ENTENTE POUR REMBOURSEMENT DES DÉPENSES — RELÈVE À THURSO.....	60
<b>ANNEXE 13 .....</b>	<b>61</b>
LETTRE D'ENTENTE SUR L'ÉTABLISSEMENT D'HORAIRES POUR LE PERSONNEL EN FIN DE CARRIÈRE .....	61
<b>ANNEXE 14 .....</b>	<b>62</b>
LETTRE D'ENTENTE SUR LE RESPECT DES HEURES DE PRISE DE SERVICE DES EMPLOYÉS DU PARC AUTOMOBILE .....	62
<b>ANNEXE 15 .....</b>	<b>63</b>
LETTRE D'ENTENTE SUR L'INSPECTION DES VOIES .....	63

## **Préambule**

La compagnie, le syndicat et les employés reconnaissent qu'ils ont un intérêt commun dans l'industrie ferroviaire.

En conséquence, des relations harmonieuses sont nécessaires au maintien d'un bon rapport entre les parties ainsi qu'avec les clients, le public et les autres parties intéressées. Tous ceux concernés bénéficieront d'une relation continue pacifique, harmonieuse et toute dispute doit être réglée au moyen d'un processus rationnel.

Chemins de fer Québec-Gatineau Inc. englobe les subdivisions suivantes : Lachute, Monfort, Trois- Rivières et St-Maurice Valley. De plus, il possède des droits de passage sur les voies appartenant au Canadien Pacifique entre Saint-Augustin et St-Martin Jonction et la cour de triage de Saint-Luc.

La présente Convention est constituée en 2 sections :

La première section définit les conditions et règles générales de travail qui s'appliquent à tous les départements.

La seconde section définit les conditions de travail spécifiques à chaque département.

## **Article 1**

### **DÉFINITIONS**

- 1.1 Les termes syndicat ou syndicats signifient les officiers syndicaux dûment élus ou nommés de La Conférence ferroviaire de Teamsters.
- 1.2 L'expression "représentant" d'un ou des employés signifie un représentant désigné par le syndicat.
- 1.3 Pour les besoins de cette convention, le mot « urgence » est défini comme suit :
  1. Un employé blessé, un déraillement impliquant des marchandises dangereuses et/ou un déraillement requérant la restauration immédiate du service, un accident majeur à un passage à niveau ou un incident pouvant compromettre la sécurité des employés et/ou du public et/ou la propriété de la compagnie.
- 1.4 Dans cette convention, les mots utilisés au singulier/masculin peuvent inclure le pluriel/féminin et vice versa, lorsque le contexte le requiert.
- 1.5 Il y a deux gares d'attache : Trois-Rivières et Ste-Thérèse où sont maintenues des listes de relève pour le personnel du transport.
- 1.6 Il y a trois gares de détachement : Québec qui est la gare de détachement pour Trois-Rivières ainsi que ceux de Thurso et Joliette qui sont des gares de détachement de Sainte-Thérèse.
- 1.7 Affectation régulière : Toute affectation ou poste dans le territoire d'ancienneté dont les jours de travail et les jours de congé sont réguliers avec heures de prise de service établies sauf pour la liste de relève.
- 1.8 Affectation temporaire : Toute affectation ou poste à combler dans une gare d'attache ou lieu de travail dû à l'absence temporaire de l'employé occupant ce poste pour une période de sept (7) jours ou plus.
- 1.9 Événement de force majeure : Soit une catastrophe naturelle (Act of God) ou la présence de manifestants, le tout ayant un impact significatif sur le volume des marchandises transportées par les Chemins de fer Québec et Gatineau.

## **Article 2**

### **RECONNAISSANCE**

- 2.1 La compagnie reconnaît la Conférence ferroviaire de Teamsters à titre de seul agent négociateur pour les employés couverts par leur accréditation.

## **Article 3**

### **DROIT DE LA DIRECTION**

- 3.1 Il est reconnu qu'il appartient à la compagnie d'exercer le contrôle des opérations, la sélection, la charge de travail et les tâches auxquelles les employés sont affectés, et le droit d'embaucher, transférer, promouvoir, rétrograder, suspendre et congédier pour juste cause, pourvu que les droits conférés dans cet article ne soient pas exercés en violation des dispositions de cette convention ou de toutes lois provinciales et fédérales applicables.
- 3.2 Le personnel-cadre qualifié de la compagnie pourra exécuter du travail normalement accompli par un employé dans l'éventualité d'un travail d'une nature urgente seulement et tel que défini au paragraphe 1.3 de cette convention. Le personnel-cadre peut effectuer du travail normalement accompli par un employé seulement lorsqu'il y a une situation exceptionnelle de demande de manœuvres alors qu'il n'y a aucun membre du personnel disponible à la gare d'attache.

## **Article 4**

### **DURÉE DE LA CONVENTION**

- 4.1 La présente convention prend effet à la date de sa ratification au 25 juin 2021, et ce, jusqu'au 31 décembre 2024. Par la suite, elle est reconduite d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne signifie son intention de la modifier ou de la remplacer, par un préavis d'au moins quatre-vingt-dix jours (90) jours avant sa date d'expiration.



## **Article 5**

### **ANCIENNETÉ**

- 5.1 Il y a un seul territoire d'ancienneté pour Chemins de fer Québec-Gatineau. Le nom du nouveau membre du personnel est inscrit sur la liste d'ancienneté de la classification pour laquelle il a été embauché. Si plusieurs membres du personnel sont embauchés en même temps, leur rang sur la liste d'ancienneté est déterminé par tirage au sort en présence du représentant syndical.

**Nota 1 :** Lorsque de nouveaux membres du personnel sont embauchés pour un département et que des membres du personnel déjà à l'emploi de la compagnie y sont transférés au même moment, ces derniers établiront leur ancienneté devant les nouveaux membres du personnel.

- 5.2 Le membre du personnel qui, en cour d'emploi, postule pour une autre classification de son département aura son nom inscrit au bas de la liste d'ancienneté de cette classification selon les règles suivantes : (voir annexe 2)

**Nota 2 :** Si plusieurs membres du personnel de différentes classifications ont la même date d'embauche, leur rang sur la liste d'ancienneté de la nouvelle classification sera déterminé par tirage au sort en présence du représentant syndical.

**Nota 3 :** Si plusieurs membres du personnel de la même classification sont transférés dans une nouvelle classification, leur ancienneté leur sera accordée selon leur rang actuel.

**Nota 4 :** Lorsqu'un employé postule pour un autre département, son nom sera retiré de la liste d'ancienneté de son ancien département au moment qu'il se qualifie.

- 5.3 En conformité avec les dispositions ci-dessus, les listes d'ancienneté par classification sont affichées par la compagnie le 31 janvier de chaque année à chaque endroit où le membre du personnel visé travaille et une copie est envoyée aux représentants locaux et au président général.
- 5.4 Les listes d'ancienneté peuvent faire l'objet d'un appel dans les soixante (60) jours suivant l'affichage, par le membre du personnel, qui désire contester le rang qui lui a été accordé, en soumettant, par écrit, une demande de correction à la compagnie avec copie à au représentant local et au président général.

### **Personnel Cadre :**

- 5.5 Un employé syndiqué qui obtient un poste comme cadre verra son nom éliminé des listes d'ancienneté et ce, à partir de sa date d'embauche comme employé salarié de la compagnie.

**Nota 1 :** Il est entendu qu'un superviseur n'est pas autorisé à retourner dans les rangs du personnel syndiqué dans le seul but de contourner les dispositions de cet article.

## **Article 6**

### **PÉRIODE DE PROBATION**

- 6.1 La personne nouvellement embauchée est considérée en stage probatoire tant qu'elle n'a pas effectué une période de cent-vingt jours (120) jours calendrier pendant lequel, l'employé est en service actif pour la compagnie. Si le service est jugé insatisfaisant avant l'expiration de cette période, elle perd son ancienneté et n'est pas retenue. Un tel acte ne doit pas être assimilé à une mesure disciplinaire ni à un renvoi et ne peut faire l'objet d'un grief de la part du membre du personnel ou du syndicat.

## **Article 7**

### **QUALIFICATION ET CLASSIFICATION DU PERSONNEL**

- 7.1 La compagnie et le syndicat conviennent que le membre du personnel n'est affecté qu'à un travail qui lui est familier ou pour lequel il a la qualification requise ou peut recevoir la formation adéquate. La compagnie offre les programmes de formation et en discute avec le syndicat avant de les mettre en œuvre, conformément aux dispositions de l'article 19.

- 7.2 Pour les fins de la présente convention collective, les classifications et les départements sont les suivants:

#### **Centre service clients**

- Préposé service à la clientèle

#### **Signaux et communications**

- Agent des signaux et communications

#### **Parc automobile**

- Préposé parc automobile et agent de sécurité
- Chef d'équipe

#### **Matériel roulant**

- Chef d'équipe
- Wagonnier
- Électricien
- Mécanicien

#### **Entretien de la voie**

- Chef d'équipe, entretien de la voie et soudure
- Opérateur de machine / Conducteur BTMF
- Soudeur
- Agent de la voie

#### **Transport**

- Ingénieur de locomotive
- Chef de triage
- Chef de train

Par ancienneté, le membre du personnel du CFQG a la possibilité de postuler et d'occuper un poste dans chacune de leur classification, dans leur département et dans un autre département en conformité avec les dispositions de l'article 5.2 et 7.6.

- 7.3 La compagnie offre au besoin la formation au membre du personnel dans leur département respectif.
- 7.4 Le membre du personnel doit avoir la qualification requise pour maintenir des relations de travail avec la compagnie, conformément aux règlements sur les normes de compétence des employés ferroviaires.
- 7.5 Il y a une formation appropriée, une familiarisation et une classification des membres du personnel des CFQG qui sont tenues d'accomplir toutes les tâches pour lesquelles ils sont qualifiés. La formation est donnée pour l'obtention des permis que les compagnies ferroviaires doivent délivrer aux membres du personnel régis par la Loi sur la sécurité ferroviaire en vigueur à Transports Canada et toute autre formation que la compagnie juge appropriée. La compagnie prend à sa charge le coût de cette formation et de la documentation nécessaire.
- 7.6 Le membre du personnel ne peut poser sa candidature à un poste rémunéré à un taux horaire de base inférieur à celui qu'il occupe déjà à l'exception des chefs de triage au changement d'horaire.

## **Article 8**

### **AVANCEMENT**

- 8.1 Les possibilités d'avancement sont accordées par ancienneté au membre du personnel dans chacune de leur classification, dans leur département et dans les autres départements aux CFQG.
- 8.2 Le membre du personnel qui est en absence autorisée (maladie, accident de travail, etc.) lors de la période d'affichage d'une demande de personnel pour tout département ou classification, doit dans les trente (30) jours suivant son retour au travail, signifier par écrit à la compagnie et à son représentant local son intention de postuler lors de la prochaine opportunité. Si le membre du personnel satisfait les critères d'embauche et se qualifie pour le poste, son rang d'ancienneté sera alors établi comme s'il avait postulé au bulletin d'affichage lors de son absence.

## **Article 9**

### **HORAIRE DE TRAVAIL**

- 9.1 La compagnie établit les heures de prise de service, les horaires de travail et les affectations régulières selon les besoins de l'exploitation en consultation avec le représentant syndical local de chaque gare d'attache ou lieu de travail.

**Nota 1** - Voir annexe 14

- 9.2 Les horaires de travail sont établis de la façon suivante sur une base de 40 heures/semaine :

- 8 heures par jour/5 jours semaine
- 10 heures par jour/4 jours semaine
- 12 heures par jour/3 jours semaine

La semaine de travail débute le dimanche à 00h01 jusqu'au samedi 23h59.

**Nota 2** : Note : Chaque horaire de travail aura au moins deux (2) jours de congé consécutifs par semaine

- 9.3 Le service du membre du personnel commence et prend fin à un point désigné et aux heures établies d'avance par bulletin.
- 9.4 L'heure de prise de service du membre du personnel en affectation régulière peut être modifiée avec préavis de douze (12) heures, sauf dans un cas hors de contrôle de la compagnie.
- 9.5 Avec l'accord du superviseur responsable, le membre du personnel en quart de travail régulier peut permuter de quart de travail avec un autre membre du personnel dont le quart de travail est compatible à raison de deux (2) quarts de travail par période de vingt-huit (28) jours. Ce genre de permutation ne doit s'effectuer qu'entre deux (2) personnes à la fois et elle ne s'applique qu'à leurs quarts de travail respectifs.

## **Article 10**

### **ATTRIBUTION DES AFFECTATIONS**

- 10.1 Les affectations régulières et temporaires sont affichées par classification pour une durée de sept (7) jours à l'attention du personnel du département concerné à chaque gare d'attache et lieu de travail. Le membre du personnel qui souhaite postuler doit soumettre sa candidature selon les spécifications du bulletin dans les sept (7) jours. La sollicitation de postes pour le membre du personnel se termine à 12h00 (midi) le vendredi.
- 10.2 Lorsqu'il est établi qu'il y a pénurie temporaire de personnel dans une gare d'attache ou un lieu de travail, la compagnie peut combler cette pénurie par affichage avant de forcer un membre du personnel. Le membre du personnel qui obtient ainsi un poste par affichage dans une autre gare ou lieu de travail où il existe une pénurie temporaire de personnel n'est pas tenu d'y demeurer au-delà du prochain changement d'horaire. Le membre du personnel qui se porte volontaire aura droit aux indemnités prévues aux articles 28.2, 29.1 et 30.1. Il est entendu que cela ne doit pas causer de pénurie à la gare d'attache ou lieu de travail du membre du personnel qui fait valoir sa candidature.

- 10.3 Les postes sont accordés par ancienneté. En l'absence de postulants qualifiés lors d'une ouverture de poste, le membre du personnel qualifié le moins ancien y est forcé. **(Voir article T.9.2.)**
- 10.4 Le membre du personnel forcé a droit aux frais d'hébergement et repas prévus aux articles 28.2, 29.1 et 30.1 si le poste à combler est à plus de soixante-quatre (64) kilomètres de son point d'attache (permanent ou temporaire) ou s'il n'a pas de point d'attache, de son lieu de résidence habituel. Il se verra rémunérer pour le temps de déplacement vers cette gare et pour le dernier retour à partir de cette gare et sera remboursé pour ses frais de kilométrage. La rémunération pour le temps de déplacement et le remboursement des frais de kilométrage seront applicables lors des jours de congé normaux de l'affectation.
- 10.5 Pour l'application du paragraphe ci-dessus, si par la suite un membre du personnel détenant moins d'ancienneté que le membre du personnel qui a été forcé au poste vacant en vertu du paragraphe 10.3 devient disponible, il est désigné pour occuper ce poste et le membre du personnel qui l'occupait avant lui est libéré, au gré de ce dernier.
- 10.6 Le membre du personnel, lorsqu'avisé de sa supplantation ou de l'abolition de son poste, à 72 heures à partir du moment où il en est avisé pour faire valoir ses droits d'ancienneté. Dans tous les cas, il doit le faire avant la fermeture des bulletins hebdomadaires.
- 10.7 Le membre du personnel dont l'affectation temporaire est abolie ou qui est supplanté doit retourner sur son affectation régulière ou peut déplacer un employé sur une autre affectation temporaire à sa gare d'attache qui a été affichée après qu'il occupait son affectation temporaire.
- 10.8 Le membre du personnel, qui ne fait pas valoir ses droits d'ancienneté dans les soixante-douze (72) heures du déplacement, est affecté par la compagnie au poste permanent vacant pour lequel il n'y a pas eu d'appliquant, au choix du membre du personnel, s'il y a plus d'un poste. S'il n'y a aucune ouverture dans son département, le membre du personnel peut être mis à pied, sujet à rappel conformément aux dispositions de l'article 12 de la convention collective.
- 10.9 Le membre du personnel qui est absent pour quelque raison que ce soit durant une période d'affichage n'est autorisé à réclamer un poste qu'au début d'une semaine complète de travail.

**Nota 1 :** Le membre du personnel du transport disponible pour le travail en milieu de semaine est placé au pied de la liste de relève de sa dernière gare d'attache ou lieu de travail.

**Nota 2 :** Pour les autres départements, le membre du personnel disponible pour le travail en milieu de semaine est placé sur un autre poste à leur dernier lieu de travail, à la discrétion de la compagnie.

- 10.10 Quand l'horaire de travail est modifié pour une période de plus de sept (7) jours de sorte que :
- 1) Les journées de congé de l'affectation sont changées, ou
  - 2) L'heure de prise de service est décalée de trois (3) heures ou plus

Le poste ou l'affectation est affiché à la demande du syndicat.

## **Article 11**

### **RÉDUCTIONS/RAPPELS**

- 11.1 Une réduction ou un rappel du personnel est fait en fonction des besoins d'exploitation à la gare d'attache ou lieu de travail affecté.

**Nota 1 :** Pour les départements d'Entretien de la voie et Signaux & Communications, la réduction ou le rappel est fait selon la liste d'ancienneté pour tout le territoire des CFQG.

11.2

- A. Lors d'une réduction de personnel, un préavis écrit d'au moins sept (7) jours avant la fin de la semaine de travail est donné au membre du personnel affecté suivant l'ordre inverse de la liste d'ancienneté ainsi qu'à son représentant syndical. Pour l'application de cet article, la fin de la semaine de travail est samedi 23h59.
- B. Lors d'un événement de force majeure, le préavis écrit donné au membre du personnel pourra être donné soixante-douze (72) heures avant la fin de la semaine de travail.

**Nota 2 :** Dans l'éventualité de circonstances exceptionnelles, la compagnie et le syndicat discuteront des mesures à prendre.

- 11.3 Le membre du personnel mis à pied a la responsabilité de tenir la compagnie informée de son adresse civique courante et du numéro de téléphone où il peut être rejoint.
- 11.4 Lors d'un rappel, un avis d'au moins sept (7) jours sera donné au membre du personnel rappelé. La compagnie doit communiquer par téléphone avec le membre du personnel. À défaut d'avoir un contact direct avec le membre du personnel, la compagnie fera parvenir un avis par courrier recommandé à la dernière adresse connue.
- 11.5 Le membre du personnel rappelé doit aviser la compagnie de son intention de se porter disponible pour le travail dans un délai minimum de trois (3) jours avant l'expiration de cette période de sept (7) jours ci-haut mentionnée.

**Nota 3 :** À défaut de se conformer aux articles 11.3 et 11.5, le membre du personnel devra justifier son absence auprès du directeur général avant son retour au travail. Le non-respect de cet article peut entraîner le congédiement et la perte d'ancienneté du membre du personnel.

- 11.6 Le membre du personnel mis à pied qui occupe un emploi ailleurs au moment où il est avisé de reprendre ses fonctions peut, sans perdre son ancienneté, bénéficier d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours pour se présenter au travail, à condition :
- 1. Que le membre du personnel présente une demande par écrit au directeur général dès qu'il est avisé de reprendre ses fonctions; et
  - 2. qu'il y ait d'autres membres du personnel mis à pied de disponibles.

Une copie de cette demande sera fournie au représentant local.

- 11.7 La compagnie s'engage à ne pas recourir à la sous-traitance pour faire effectuer le travail habituellement effectué par le membre du personnel régi par la présente convention collective si ceci cause des mises à pied. Toutefois, malgré ce qui précède, la compagnie peut néanmoins le faire :

- 1) En cas d'urgence;
- 2) Lorsqu'elle ne dispose pas du personnel qualifié et disponible et/ou de l'équipement, outillage ou installations pour exécuter le travail.

Dans ces cas, le directeur général convient d'en informer le président général ou le directeur MWED, pour le département approprié, afin de lui permettre de suggérer des moyens par lesquels le travail dont il s'agit pourrait être accompli par des salariés qualifiés.

## **Article 12**

### **DROIT DE RAPPEL**

- 12.1 Lors d'une réduction de personnel à une gare d'attache ou lieu de travail, le membre du personnel affecté qui exerce son droit d'ancienneté à une autre gare d'attache ou lieu de travail peut obtenir un droit de rappel à sa gare d'attache ou lieu de travail où la réduction a eu lieu.
- 12.2 Le membre du personnel doit aviser par écrit la compagnie et son représentant local qu'il désire se prévaloir de son droit de rappel au moment où il exerce son droit d'ancienneté. Le droit de rappel s'applique selon l'article 11.1. L'article 7.6 ne s'applique pas lors de l'exercice d'un droit de rappel.
- 12.3 La compagnie doit rappeler le membre du personnel à la première opportunité. Si le membre du personnel refuse ce rappel, il perd ce droit. Il sera alors soumis aux règles d'ancienneté.

## **Article 13**

### **RÉMUNÉRATION**

- 13.1 Le salaire est établi et versé tous les quatorze (14) jours, par virement électronique de fonds.
  1. Le taux horaire pour chaque classification apparaît à l'Annexe 1 qui fait partie intégrante de la présente convention collective.
- 13.2 Le membre du personnel qui a été payé moins que les sommes auxquelles il avait droit se voit émettre, sans retard, un ajustement pour compenser cette perte.
- 13.3 Tout le temps supplémentaire doit être identifié séparément sur le bulletin de paie du membre du personnel.
- 13.4 Le membre du personnel qui quitte le service de la compagnie touche un paiement, représentant les sommes dues, à la prochaine période de paie.
- 13.5 Le membre du personnel qui, à la demande de la compagnie, est assigné pour travailler temporairement dans une classification moins bien rémunérée touche le salaire applicable à sa classification régulière. Celui qui, à la demande de la compagnie, est assigné pour travailler temporairement dans une classification mieux rémunérée touche le salaire applicable à cette classification.
- 13.6 Aucun ajustement à la journée de base ne sera effectué en faveur du membre du personnel en service au moment du changement à l'heure avancée de l'Est (HAE).
- 13.7 Le membre du personnel doit utiliser tout système mis en place pour la capture de temps et soumettre leur fiche de temps à la fin de chaque quart de travail. Il n'est pas permis d'accumuler les fiches de temps.

## **Article 14**

### **SALAIRE GARANTI**

- 14.1 Le membre du personnel qui est disponible pour la semaine de travail est assuré d'une rémunération minimum de quarante (40) heures par semaine selon la classification qu'il occupe. (Voir annexe 1).
- 14.2 Le membre du personnel qui n'est pas disponible pour le travail voit son salaire garanti réduit de l'équivalent d'une journée de base établi selon l'article 9.2 pour chaque journée d'absence.

## **Article 15**

### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

- 15.1 La journée de base s'étend du nombre d'heures définies pour chacune des journées d'une affectation selon l'article 9.2.
- 15.2 Le membre du personnel est rémunéré pour le temps de travail excédant la journée de base à temps et demi.
- 15.3 Les heures supplémentaires sont offertes, à tour de rôle, aux membres du personnel ayant inscrit leurs noms sur la liste de disponibilité.
- 15.4 Tout employé appelé en cas d'urgence ou d'urgence temporaire, en dehors des heures de son affectation régulière et après avoir été relevé de son quart de travail, touche un minimum de quatre (4) heures au taux des heures supplémentaires, pour lesquelles la durée équivalente de service peut être exigé, mais il n'est pas tenu, en échange de ce minimum, d'effectuer un travail autre que celui qui est exigé par le cas d'urgence et éventuellement par une autre urgence qui pourrait survenir après le moment où il est appelé au travail. Ne s'applique pas au département transport.

**Nota 1 :** Le membre du personnel annulé trente (30) minutes ou plus après l'appel touche quatre (4) heures au taux des heures régulières.

## **Article 16**

### **JOURS FÉRIÉS**

- 16.1 Les jours fériés payés sont les suivants :

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi saint
- Fête des Patriotes
- Saint-Jean-Baptiste
- Fête nationale du Canada
- Fête du Travail
- L'Action de grâces
- Noël
- Lendemain de Noël



**Nota 1 :** La journée de base définie à l'article 9.2 déterminera la rémunération pour un jour férié selon l'affectation que détient le membre du personnel au jour férié.

**Nota 2 :** Si un jour férié tombe durant le congé annuel du membre du personnel, ce dernier a droit à un jour de congé additionnel ou à la rémunération de son jour férié à sa discrétion. Le membre du personnel doit aviser la compagnie sept (7) jours avant le début de son congé annuel de l'option dont il désire se prévaloir, sinon il se verra payer le congé férié. Le jour de congé additionnel doit être pris au début ou à la fin du congé annuel. Il peut être repris ultérieurement avec l'approbation du supérieur immédiat.

**Nota 3 :** Pour se qualifier pour la rémunération d'un des jours fériés énumérés ci-haut, le membre du personnel doit avoir travaillé ou être disponible le dernier jour de son affectation qui précède le jour férié et le jour férié à moins que ce ne soit pour une raison valable autorisée par l'employeur.

**Nota 4 :** Les fêtes du lendemain de Noël et lendemain du Jour de l'An pourront être changées pour la veille de Noël et la veille du Jour de l'An. Dans ces cas, le membre du personnel devra en être avisé au plus tard le 10 décembre.

### **Membre du personnel non tenu de travailler un jour férié**

16.2 Tout membre du personnel disponible, mais non requis de travailler un jour férié, sera rémunéré pour une journée de base selon son affectation. La rémunération du jour férié sera incluse dans le calcul de son salaire garanti.

16.3 Si un jour férié tombe sur un jour de congé du membre du personnel, ce jour férié sera déplacé le premier jour de travail prévu suivant la date du jour férié avec les conditions applicables aux jours fériés.

**Nota 5 :** D'un commun accord entre le superviseur et l'employé, cette journée pourrait être déplacée la journée précédant le dit jour férié.

16.4 Si le membre du personnel n'est pas tenu de travailler un jour férié, il doit recevoir un préavis écrit de 48 heures avant le jour férié, mais dans tous les cas, au plus tard à la fin de son quart de travail qui précède immédiatement le jour férié.

### **Membre du personnel tenu de travailler un jour férié**

16.5 Le membre du personnel qui débute son quart de travail entre 00h01 et 23h59 un jour férié sera rémunéré au taux de base majoré de cinquante pour cent (50%) et recevra la rémunération d'une journée de base pour le jour férié.

**Nota 6 :** Dans l'application de l'article 14 (salaire garanti) la rémunération pour le jour férié et la majoration du taux de base n'entrent pas dans ce calcul. Seules les heures de travail de la journée de base définie à l'article 9.2 entrent dans le calcul du salaire garanti.

## **Article 17**

### **VACANCES ANNUELLES**

#### **17.1**

L'année de référence à l'égard des vacances annuelles s'étend du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au 31 décembre. Les demandes de vacances annuelles sont soumises à la compagnie avec copie au délégué syndical du département au plus tard le 30 novembre pour les vacances de l'année suivante. La compagnie fait part des résultats dans les quinze (15) jours suivant la fermeture de la soumission des demandes. Les priorités de vacances sont accordées par ancienneté. Les vacances seront offertes par département selon les ratios suivants :

A. Entretien de la voie:	Processus d'attribution des vacances selon article E.7
B. Signaux et communications :	1 employé à la fois et ce, par territoire adjacent
C. Matériel Roulant (Carman) :	1 employé à la fois, par terminal, incluant les gares de détachement
D. Atelier Mécanique :	1 employé à la fois, par terminal, incluant les gares de détachement
E. Transport :	Incluant les gares de détachements - 2 employés à la fois pour Ste-Thérèse et 3 pour Trois-Rivières
F. Parc-Auto :	1 employé à la fois
G. Centre service client :	1 employé à la fois

17.2 Le membre du personnel qui, tenant compte de l'Annexe 9, au 31 décembre de chaque année possède :

- a) Moins de douze (12) mois de service à l'emploi de la compagnie bénéficie d'un (1) jour de congé pour chaque mois de service complété payé à quatre pour cent (4%) des gains bruts de l'année précédente;
- b) Un (1) an ou plus de service à l'emploi de la compagnie, mais moins de trois (3) ans, bénéficie de deux (2) semaines de vacances payées à quatre pour cent (4%) des gains bruts de l'année précédente;
- c) Trois (3) ans ou plus de service, mais moins de huit (8) ans bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées à six pour cent (6%) des gains bruts de l'année précédente;
- d) Huit (8) ans ou plus de service, mais moins de quinze (15) ans bénéficie de quatre (4) semaines de vacances payées à huit pour cent (8%) des gains bruts de l'année précédente;
- e) Quinze (15) ans ou plus de service, mais moins de vingt-neuf (29) ans bénéficie de cinq (5) semaines de vacances payées à dix pour cent (10%) des gains bruts de l'année précédente;
- f) Vingt-neuf (29) ans ou plus de service bénéficie de six (6) semaines de vacances payées à douze pour cent (12%) des gains bruts de l'année précédente;

**Nota 1 :** Pour le personnel d'Entretien de la voie, les vacances annuelles réservées seront respectées même si l'employé change de lieu de travail.

**Nota 2 :** Le personnel en absence autorisé aura la possibilité d'appliquer les vacances s'ils le désirent

- 17.3 Le membre du personnel incapable de prendre ou de compléter son congé annuel en raison de maladie ou de blessure peut, avec le consentement de la compagnie, reporter la période non complétée l'année suivante. À défaut d'entente, la compagnie lui verse le paiement de l'indemnité de congé qui lui est due.
- 17.4 Les congés annuels doivent se prendre par tranches minimales d'une (1) semaine et sont accordés par ancienneté en respectant les besoins d'exploitation de la compagnie.

### **Fractionnement des congés annuels**

- 17.5 Le membre du personnel est autorisé à fractionner son congé annuel d'un commun accord avec la compagnie, mais il ne peut le faire en plus de trois (3) tranches.

## **Article 18**

### **CONGÉ DE DEUIL**

- 18.1 En raison du décès d'un conjoint, d'un enfant et/ou d'un enfant dont il a la garde légale, de son père ou de sa mère, d'un beau-fils ou d'une belle-fille, d'un frère ou d'une sœur, d'un petit enfant, le membre du personnel a droit à cinq (5) jours civils de congé consécutifs sans perte de salaire.
- 18.2 En raison du décès d'un grand-père ou grand-mère, belle-mère, beau-père, beau-frère ou belle-sœur, le membre du personnel a droit à trois (3) jours civils consécutifs sans perte de salaire.
- 18.3 Pour l'application du présent article, on entend par « conjoint de l'employé » la personne avec qui il est légalement marié, qui réside avec lui ou qui est à sa charge, ou encore, s'il n'existe pas de conjoint légalement marié, la personne considérée comme telle au sens prévu dans la définition figurant au paragraphe 2.1 du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations, dans la mesure où cette personne réside avec l'employé.
- 18.4 Si un décès survient dans la famille du membre du personnel pendant qu'il est en congé annuel, le congé de deuil n'est pas inclus dans la période de congé annuel. Les jours de congé qui restent à prendre sont alors reportés à une date ultérieure fixée d'un commun accord entre la compagnie et le membre du personnel.

## **Article 19**

### **FORMATION, EXAMENS MÉDICAUX, EXAMENS PÉRIODIQUES SUR LE RÈGLEMENT ET AUTRES EXAMENS**

- 19.1 La compagnie établit des programmes de qualification et de formation pour chaque département, en consultation avec le syndicat. Ces programmes ont pour but d'assister le membre du personnel à atteindre une meilleure connaissance de leur emploi et à acquérir de nouvelles habiletés. Le membre du personnel est considéré comme membre du personnel qualifié des Chemins de fer Québec-Gatineau Inc., lorsqu'il réussit le cours de formation.
- 19.2 Pendant la durée de la formation dispensée par la compagnie, le membre du personnel touche le salaire de sa classification courante.
- 19.3 Le membre du personnel qui est tenu de passer les examens demandés par la compagnie et/ou de suivre, avant ou après son quart de travail, les cours de formation exigés par la compagnie ou le gouvernement, séminaires sur la sécurité, manutention de wagons de marchandises dangereuses, etc. est rémunéré au taux applicable.
- 19.4 Le membre du personnel tenu de subir, durant les journées de congé ou heures de repos, les examens demandés par la compagnie est rémunéré au taux applicable pour le temps réel consacré à de tels examens. Cette disposition s'applique également aux cas de réintégration.
- 19.5 Le membre du personnel qui ne peut pas subir, durant ses journées de congé ou heures de repos, un examen ou formation demandé par la compagnie et qui doit le faire durant les heures de travail ou qui est libéré de son quart de travail précédent ou suivant un examen ou une formation est rémunéré pour le temps réellement perdu ou sa journée de base, le plus élevé des deux prévalant, en guise de paiement pour cet examen ou formation.
- 19.6 Le membre du personnel qui doit se déplacer hors de son lieu de travail habituel pour subir un examen demandé par la compagnie est remboursé pour les frais raisonnables réels qu'il engage sur présentation de pièces justificatives. Lorsqu'il perd son affectation régulière, il touche alors l'équivalent des heures réellement perdues.
- 19.7 La carte médicale des employés pour qui elle est nécessaire se doit d'être maintenu à jour. L'employeur et l'employé sont conjointement responsables de s'assurer que cette carte soit à jour afin que l'employé soit en mesure d'effectuer son travail et être rémunéré pour celui-ci. L'employeur prend les rendez-vous médicaux et en avise les employés. Si l'employé déplace son rendez-vous médical, il devient responsable de s'assurer que sa carte ne devienne pas échue.

## **Article 20**

### **RÉUNIONS CONVOQUÉES PAR LA COMPAGNIE**

- 20.1 Le membre du personnel appelé à une réunion à la demande de la compagnie et celui appelé à comparaître en cour, à une enquête ou autres questions d'affaire impliquant la protection de ou dans l'intérêt de la compagnie, est rémunéré pour les heures de travail perdues, moins les compensations reçues à titre de témoin, s'il y a lieu. Le membre du personnel requis de se présenter à de telles réunions ou enquêtes en dehors de son quart de travail, est rémunéré à l'heure au taux régulier de son dernier travail accompli, moins les compensations reçues à titre de témoin, s'il y a lieu. S'il est requis de se déplacer à l'extérieur de la ville, les dépenses nécessaires véritables sont remboursées.

## **Article 21**

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 21.1 La compagnie établit un comité de santé et de sécurité composé de membres de la direction et d'au moins quatre (4) représentants des membres du personnel syndiqué et s'engage à compenser le membre du personnel pour le temps perdu lorsque sur les heures de travail et à taux régulier pour le temps consacré aux activités du comité lors des heures de repos ou de congé des membres du personnel.
- 21.2 Le comité de santé et de sécurité se réunit trimestriellement et avise et fait des recommandations à la compagnie concernant la promotion de mesures de santé et de sécurité au travail, incluant, mais sans y être limité, la réduction des risques ergonomiques dans le milieu de travail et pour remplir telles autres fonctions, tel que requis par la législation fédérale et/ou provinciale régissant la santé et la sécurité au travail.
- 21.3 Politique concernant le remboursement des bottes de sécurité et vêtement de travail:
1. Un remboursement annuel sera accordé au membre du personnel pour l'achat de bottes de sécurité et/ou vêtement de travail. La période de remboursement s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année courante. La compagnie fournira une paire de bottes d'hiver.
    - A. 2021 : 300\$
    - B. À compter de 2022 : 325\$
    - C. À compter de 2023 : 350\$
  2. Le membre du personnel doit soumettre sa réclamation au service de la paie après avoir dûment rempli le formulaire *Allocation bottes de sécurité* et y joindre l'original de la facture.
  3. Les bottes de sécurité doivent être approuvées pour répondre aux critères de sécurité du département concerné. Les demandes de remboursement pour vêtements de travail seront accordées pour des items qui peuvent raisonnablement être utilisés dans le cadre du travail de l'employé concerné.
  4. Ne modifie pas les articles M8 et P3, si applicable.
  5. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la compagnie retiendra les services d'un fournisseur unique (L'Équipeur) où les membres du personnel se procureront leur bottes et vêtements de travail. Les parties devront discuter des modalités de ce nouveau processus d'ici sa mise en place tel que la possibilité d'un compte de dépenses directement chez le fournisseur. Il est entendu que certaines exceptions pourront être fait dans le cas où le fournisseur unique n'offrirait pas le produit nécessaire. Les membres du personnel du CSC n'auront pas l'obligation de s'approvisionner chez ce fournisseur unique, à l'exception de l'achat d'une paire de bottes de travail.

## **Article 22**

### **ACCIDENTS DU TRAVAIL / RÉADAPTATION**

- 22.1 Le membre du personnel blessé pendant qu'il est au travail n'est pas tenu de faire un rapport d'accident avant d'avoir obtenu des soins médicaux, si nécessaire, mais doit le faire dès que possible par la suite.
- 22.2 Le membre du personnel qui ne peut terminer son quart de travail en raison d'une blessure survenue pendant le travail est rémunéré pour le quart de travail complet au taux de salaire normal.
- 22.3 Dans le but de permettre le retour rapide au travail du membre du personnel, frappé d'une incapacité, qui n'est plus capable de s'acquitter de ses tâches régulières, mais qui est apte à effectuer les tâches d'un autre poste, le président général et un responsable de la compagnie se réunissent afin de déterminer un poste qui pourrait être offert à ce membre du personnel, eu égard à son ancienneté.

## **Article 23**

### **AVANTAGES ACCORDÉS AU PERSONNEL**

- 23.1 La compagnie maintient, pour la durée de la convention collective et sans diminution des bénéfices, le plan d'assurance collective et autres bénéfices en vigueur à la date de la signature avec les modifications suivantes
1. Le montant alloué pour l'achat de lunettes est de 250\$.
  2. Les coûts de ce plan sont assumés comme suit :
  3. 70% par la compagnie et 30% par le membre du personnel
  4. Le détail des couvertures et exigences est disponible dans un pamphlet produit par la SSQ ou sur le site internet de celui-ci.
- 23.2 Lors du renouvellement du régime d'assurances, la compagnie s'engage à consulter le syndicat.

### **JOURNÉE DE MALADIE**

- 23.3 La compagnie compense la première journée de maladie du membre du personnel qui doit s'absenter du travail pour raison de maladie pour une période minimale de deux (2) semaines avec la présentation d'un certificat médical à cet effet.

### **RÉGIME DE RETRAITE**

- 23.4 La compagnie maintient le régime de retraite à cotisations déterminées. Les cotisations de la compagnie correspondent à 100% de la cotisation du membre du personnel, jusqu'à un maximum de 6%.

## **Article 24**

### **FONCTIONS DE JURÉ**

- 24.1 Le membre du personnel convoqué pour siéger comme membre d'un jury et, de ce fait, absent du travail touche son salaire normal pour chaque jour d'absence, en soustrayant la somme compensatoire allouée par la Cour, mais pas les remboursements de dépenses défrayées par la Cour aux conditions suivantes :
1. Le membre du personnel doit présenter à la compagnie son avis de convocation, copie de l'allocation compensatoire et des dates de séance.
  2. Il n'y a pas de paiement pour les jours coïncidant avec la période de vacances annuelles ou les jours fériés. Si le membre du personnel souhaite modifier ses vacances annuelles en raison d'une assignation comme juré, il doit en faire la demande avant le début de ses vacances annuelles.

## **Article 25**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

- 25.1 Le membre du personnel ne doit pas faire l'objet de mesures disciplinaires, suspension, ou être renvoyé tant qu'on n'a pas obtenu une déclaration sur les accusations portées contre lui. Un employé peut être reconnu comme étant mis hors service par la compagnie, et ce, sans perte de salaire jusqu'à ce que la déclaration officielle soit effectuée ou jusqu'à ce que les résultats de cette déclaration soient connus.

#### **Déclaration non officielle**

- 25.2 Dans un délai ne dépassant pas vingt (20) jours suivants, la connaissance d'un incident, le membre du personnel peut, s'il accepte, faire l'objet d'une déclaration non officielle pour une infraction mineure sans préavis de quarante-huit (48) heures avec ou sans la présence d'un représentant ou compagnon de travail. S'il refuse, les dispositions applicables lors de déclaration officielle s'appliquent. La décision écrite est rendue et transmise au membre du personnel et son représentant dans les trente (30) jours qui suivent la date de la déclaration. Si elle n'est pas rendue dans ce délai, elle est annulée. Si le membre du personnel n'est pas satisfait de la décision, il peut en appeler conformément à l'étape II de la procédure de règlement des griefs.

#### **Déclaration officielle**

- 25.3 Dans un délai ne dépassant pas vingt (20) jours suivants la connaissance d'un incident, la compagnie doit fournir au membre du personnel un avis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures le convoquant à la prise d'une déclaration officielle, en lui précisant l'objet de cette déclaration. Le membre du personnel, s'il le désire, peut être accompagné d'un représentant ou compagnon de travail.
- 25.4 La déclaration doit être prise par un représentant de la compagnie, préférablement par un représentant qui n'est pas impliqué personnellement dans l'incident qui fait l'objet de la déclaration. Le représentant de la compagnie doit donner au membre du personnel l'occasion d'interroger les témoins dont la déposition peut avoir une portée sur sa responsabilité. Les preuves ou autres pièces sont présentées au début de la déclaration. Les questions et les réponses, pertinentes ou non, sont enregistrées et remises au membre du personnel et à son représentant. De plus, une copie des preuves et de la déclaration qu'ils ont faite sera remise. Les parties ne peuvent utiliser les services d'avocat.
- 25.5 Le membre du personnel tenu de fournir une déclaration pendant les heures de travail ne subit aucune perte de salaire pour le temps consacré à ladite déclaration et lorsqu'en dehors des heures de travail, est payé au taux régulier pour le temps qui y est consacré.
- 25.6 La décision, par écrit, est rendue dans les trente (30) jours qui suivent la date de la déclaration. Cette décision est transmise au membre du personnel et à son représentant. Si elle n'est pas rendue dans ce délai, elle est annulée.
- 25.7 Toute sanction disciplinaire et document justificatifs sont déposés au dossier du membre du personnel pour une période de trois (3) ans, après quoi, ils sont retirés et détruits. Au moment de déterminer les mesures disciplinaires, seul le dossier des trois (3) années antérieures à l'incident faisant l'objet de la déclaration est pris en compte.

- 25.8 L'application du système de mesures disciplinaires se fait en suivant les principes du système Brown : notes favorables ou défavorables. L'accumulation de soixante (60) notes défavorables par le membre du personnel justifie son congédiement. En conformité avec le système Brown, il est entendu que l'accumulation de soixante (60) mauvais points ou plus au dossier d'un employé prévoit le congédiement de celui-ci. De plus, il prévoit aussi le retrait de vingt (20) mauvais points du dossier disciplinaire de l'employé pour chaque période de douze (12) mois de service actif, sans aucune mesure disciplinaire.
- 25.9 Si le membre du personnel n'est pas satisfait de la décision, il peut en appeler conformément à la procédure de règlement des griefs article 27
- 25.10 Les délais prévus dans le présent article peuvent être prorogés d'un commun accord.
- 25.11 La compagnie s'engage à communiquer au syndicat et au membre du personnel les ententes conclues avec les autres compagnies ferroviaires à l'égard de l'application de sanctions disciplinaires pour le membre du personnel empruntant les voies ferrées d'autres chemins de fer, CP, CN, VIA, etc. Les CFQG s'engagent, à protéger pour ses membres du personnel, l'intégrité de la politique disciplinaire en vigueur aux CFQG.



## Article 26

### **MODIFICATIONS IMPORTANTES DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

#### **Definition:**

26.1 Pour les fins des présentes, un changement technologique s'entend à la fois de:

1. L'adoption par la compagnie, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages, d'équipement ou de matériel différent par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux qu'elle y utilisait antérieurement;
2. Tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à cette adoption.

26.2 Si la compagnie se propose d'effectuer un changement technologique de nature à influencer sur les conditions ou la sécurité d'emploi des membres du personnel affecté ou de fermer une gare d'attache ou lieu de travail, elle est tenue d'en donner avis au syndicat au moins soixante (60) jours avant la date prévue pour le changement.

26.3 L'avis prévu à l'article 26.2 doit être donné par écrit et contenir les éléments suivants :

1. La nature du changement technologique ou la gare d'attache ou lieu de travail affecté;
2. La date à laquelle la compagnie se propose de l'effectuer;
3. Le nombre approximatif et la classification des membres du personnel risquant d'être touché;
4. L'effet que le changement est susceptible d'avoir sur les conditions d'emploi de ces membres du personnel.

26.4 La compagnie doit négocier avec le syndicat afin de minimiser les effets défavorables que pourrait avoir un changement technologique ou la fermeture de la gare d'attache ou lieu de travail pour le membre du personnel touché.

26.5 Les négociations dont il fait état à l'article 26.4 ont lieu entre le vice-président exploitation (ou son représentant) et le président général (ou son représentant) et elles doivent débuter dans les vingt (20) jours à compter de la date de l'avis prévu à l'article 26.2. Si les négociations n'aboutissent pas à une entente dans les sept (7) jours civils, la ou les questions en litige doivent, dans les sept (7) jours qui suivent la rupture des négociations, être soumises, accompagnées d'un exposé conjoint à un seul arbitre, selon les dispositions définies dans la procédure de règlement des griefs, conformément aux dispositions de l'article 27.4 et suivants.

**Nota 1 :** Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur un exposé conjoint de la ou des questions en litige, l'une ou l'autre des parties ou chacune séparément peut présenter un exposé distinct à l'arbitre suivant les modalités prévues à l'annexe 5 paragraphe 8

26.6 Malgré les dispositions de cet article, nul changement technologique ou fermeture de gare d'attache ou lieu de travail entraînant le déménagement de membres du personnel ne doit intervenir moins de quinze (15) jours après que l'arbitre a rendu sa décision.

26.7 Le présent article ne s'applique pas aux changements occasionnés par l'application normale de la convention collective ni aux changements résultant d'un fléchissement de l'activité commerciale, de fluctuation du trafic, de la réaffectation habituelle des fonctions ou d'autres changements normaux inhérents à la nature du travail dans lequel le membre du personnel est engagé.

26.8 Les délais prescrits au présent article peuvent être prolongés par un commun accord entre les parties.

## **Article 27**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

27.1 Un grief signifie toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation d'une disposition de la présente convention collective ou d'une mesure disciplinaire.

1. Une mesure disciplinaire doit être adressée à l'étape deux de la procédure des griefs sauf s'il s'agit d'un appel portant sur le renvoi, suspension et interdiction qui doit être adressé à l'étape trois.
2. Les parties conviennent qu'avant de soumettre un grief, le membre du personnel doit tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.

27.2

#### **1. Première étape :**

Le membre du personnel qui désire formuler un grief doit le soumettre par écrit à son supérieur immédiat au plus tard dans les vingt (20) jours de la survenance des faits qui y ont donné naissance. Le supérieur immédiat a vingt (20) jours de la date du dépôt du grief pour donner par écrit sa réponse au membre du personnel.

#### **2. Deuxième étape :**

Le représentant local peut, dans les vingt (20) jours suivant la réponse ou l'expiration du délai du supérieur pour la donner, en appeler par écrit auprès du Directeur général adjoint ou Surintendant. Le directeur général adjoint ou surintendant rend sa décision dans les vingt (20) jours suivant la réception de cet appel.

#### **3. Troisième étape :**

Le président général du syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la réponse ou l'expiration du délai du directeur de service pour la donner, en appeler par écrit auprès du directeur général de la compagnie. Le directeur général de la compagnie rend sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception de cet appel.

27.3 La compagnie peut, dans les trente (30) jours d'un incident, formuler un grief, et ce, en le soumettant directement au président général, selon le reste de la procédure prévue à l'article 27 en faisant les adaptations nécessaires.

27.4 Le président général du syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la réponse ou l'expiration du délai du directeur général de la compagnie pour la donner, en appeler par écrit en avisant la compagnie de son désir d'en saisir le Bureau d'Arbitrage & de Médiation des Chemins de fer du Canada conformément aux dispositions de l'Annexe 5.

27.5 Les délais prévus au présent article peuvent être prorogés d'un commun accord entre le directeur général de la compagnie et le président général du syndicat.

## **Article 28**

### **HÉBERGEMENT**

- 28.1 Au besoin, la compagnie fournit le logement dans des locaux confortables et salubres et en occupation simple.
- 28.2 Le membre du personnel forcé ou à qui la compagnie demande de se déplacer d'une gare d'affectation principale à une autre de plus de soixante-quatre (64) kilomètres, à cause d'une pénurie de main-d'œuvre pour occuper un poste temporaire, a le choix d'être hébergé aux frais de la compagnie ou de recevoir une indemnité globale de soixante dollars (60 \$) par jour.

**Nota 1 :** Les dispositions de l'article 28.2 et 29.1 ne sont pas applicables si la résidence du membre du personnel se trouve à moins de 40 kilomètres de ce lieu de travail. Les dispositions de l'article 30.1 seront applicables, une fois à l'aller et au retour de la gare d'attache, si l'employé doit effectuer un réel déplacement entre sa gare d'attache et ce lieu de travail.

## **Article 29**

### **REPAS**

- 29.1 Sauf pour le membre du personnel du transport en affectation régulière ou supplémentaire ou son remplaçant, les autres membres du personnel requis de terminer leur journée de travail loin de leur gare d'attache ou lieu de travail ou bureau principal, se voient payer une allocation de repas pour chaque période de vingt-quatre (24) heures jusqu'à un maximum de soixante dollars (60\$) avec reçus ou une allocation de vingt dollars 20.00\$ par repas sans reçu à moins que les repas ne soient fournis par la compagnie.

**Nota 1 :** Voir note de l'article 28.2

- 29.2 La pause-repas de trente (30) minutes devrait être accordée entre la quatrième et la cinquième heure de service, pour un tour de service de huit (8) heures et entre la huitième et la neuvième heure lorsque le tour de service est de plus de huit (8) heures, la possibilité d'une pause-repas étant assujettie aux besoins de l'exploitation. Les trains ne doivent pas être retardés.

**Nota 1 :** Si le membre du personnel ne peut prendre sa ou ses pauses-repas, il se verra accorder un paiement de 30 minutes au taux régulier pour les 8 premières heures et un autre paiement de 30 minutes au taux régulier pour les heures subséquentes travaillées. Le paiement du deuxième repas est applicable lorsque le membre du personnel demeure en service au-delà de 8 heures et 30 minutes.

- 29.3 Lorsque la compagnie fournit les installations pour que le membre du personnel puisse se faire à manger, elles sont hygiéniques.

## **Article 30**

### **DÉPLACEMENT HAUT LE PIED**

- 30.1 La compagnie fournit ou prend des mesures pour fournir le moyen de transport nécessaire au membre du personnel qui se déplace haut le pied. Si le membre du personnel est autorisé à utiliser son propre véhicule, il est indemnisé au taux couramment en vigueur à Genesee & Wyoming Canada.

**Nota 1:** Lorsque la compagnie fournit un véhicule, ce véhicule est sécuritaire et en bonne condition. Les membres du personnel qui se déplacent au moyen d'un véhicule fourni par la compagnie conviennent entre eux de la prise en charge. En cas de litige, cette responsabilité incombe au moins ancien aux CFQG. Le membre du personnel en repos, conformément aux dispositions de l'article T12, n'est pas tenu de prendre charge d'un véhicule automobile.

**Nota 2 :** Voir note de l'article 28.2

## **Article 31**

### **CASIERS INDIVIDUELS**

- 31.1 Un casier individuel est fourni au membre du personnel à son lieu de travail.

## **Article 32**

### **CONGÉS SANS SOLDE**

- 32.1 Toute demande de congé doit être adressée par écrit au directeur général de la compagnie et doit indiquer le motif invoqué, de même que la date et la durée du congé demandé. Si la compagnie le juge à propos, un congé peut être accordé pour une période ne dépassant pas un an. Elle doit être envoyée assez longtemps d'avance pour qu'on puisse trouver un remplaçant. L'autorisation d'un tel congé doit être donnée par écrit au membre du personnel avec copie au représentant syndical et au président général.

**Nota 1:** Si le membre du personnel omet de se conformer aux exigences de l'article 32.1, il sera alors considéré comme ayant quitté son emploi sans autorisation et ainsi perdra son lien d'emploi.

- 32.2 Un congé peut être prolongé si on en fait la demande par écrit au directeur général de la compagnie. La demande de prolongation de congé doit être présentée assez tôt pour que le membre du personnel obtienne l'autorisation voulue avant la fin du congé ou qu'il puisse revenir au travail à l'expiration de ce dernier. Le membre du personnel qui n'obtient pas de prolongation de congé et qui ne se présente pas au travail au plus tard à l'expiration de celui-ci perd tous ses droits d'ancienneté.
- 32.3 Le membre du personnel occupant un poste syndical électif se verra accorder un congé sans solde pour la durée de son mandat.
- 32.4 Le membre du personnel occupant un poste syndical nominatif se verra accorder un congé sans solde pour une période d'un an.

### **Article 33**

#### **CONGÉS DE MATERNITÉ/PARENTALE ET CONGÉ DE SOIGNANT**

- 33.1 Les congés ci-haut mentionnés seront accordés selon les normes du travail ou la législation applicable en vigueur. La possibilité de fractionner un tel congé peut être accordée avec l'approbation de l'employeur.

### **Article 34**

#### **APPLICATION ET INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION**

- 34.1 Le membre du personnel ou son représentant syndical signale aux chefs hiérarchiques toute infraction aux dispositions de la présente convention collective et, au besoin, loge un grief conformément à la procédure de règlement des griefs.
- 34.2 Toute question d'interprétation qui peut se poser est réglée entre le président général du syndicat et le directeur général.
- 34.3 Aucune entente locale qui entre en conflit avec l'interprétation généralement acceptée des dispositions de la présente convention collective ne doit être prise sans avoir été approuvée au préalable par le président général du syndicat et le directeur général.

### **Article 35**

#### **IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 35.1 La compagnie s'engage, à ses frais, à faire imprimer, et dans un format convenu avec le syndicat, dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours (à défaut de quoi, le syndicat peut le faire aux frais de la compagnie) et livrer un exemplaire de la convention collective et des mises à jour aux membres du personnel et un nombre suffisant d'exemplaires aux représentants syndicaux et, en plus, en fournir une copie informatique au président général.

### **Article 36**

#### **COTISATIONS SYNDICALES**

- 36.1 Tous les membres du personnel représentés par l'unité de négociation doivent compléter et remettre une carte d'adhésion au syndicat.
- 36.2 Le nouveau membre du personnel complète sa carte d'adhésion à l'embauche et son nom est fourni au syndicat par la compagnie.
- 36.3 Les cotisations du membre du personnel syndiqué sont prélevées par la compagnie sur la deuxième période de paie de chaque mois. Si le salaire du membre du personnel pour la période en cause ne suffit pas à permettre la retenue du plein montant de la cotisation (après les diverses retenues, tels impôts fédéral et provincial, primes d'assurance, etc...) aucune retenue n'est effectuée pour ce mois-là. La compagnie effectue la remise au syndicat des cotisations perçues accompagnées d'une liste des membres du personnel cotisés dans le mois courant.

## **Article 37**

### **UTILISATION DES SYSTÈMES DE COMMUNICATION**

- 37.1 Les radios portatives utilisées par le membre du personnel ne doivent pas peser plus de 1,4 kg. En outre, elles doivent être pourvues d'une bandoulière appropriée pour rester bien en place lorsqu'on les transporte, ou avoir des dimensions qui permettent de les mettre dans une poche de manteau ou de pantalon.
- 37.2 Sous réserve de l'application rigoureuse des dispositions du Règlement d'exploitation ferroviaire du Canada, ou de tout autre règlement, le membre du personnel régi par la présente convention collective n'est pas tenu responsable d'accidents occasionnés par le mauvais fonctionnement du matériel radio.
- 37.3 Sur demande, la compagnie fournit un document approprié pour fins d'impôt sur le revenu au membre du personnel qui utilise son propre téléphone cellulaire lorsque la compagnie doit communiquer avec lui dans l'exercice de ses fonctions.

## **Article 38**

### **JOURS DE CONGÉ PERSONNEL**

- 38.1 Le membre du personnel a droit à cinq (5) jours de congé personnel payés par année. Ces jours pourront être utilisés entre le 15 janvier et le 15 décembre. Les jours non utilisés seront remboursés lors de la dernière période de paie de l'année.
- 38.2 Pour l'application de cette disposition, le membre du personnel sera rémunéré l'équivalent d'une journée de base de huit (8) heures de travail au taux régulier pour chaque jour personnel.
- 38.3 Un employé nouvellement embauché sera assujéti à cet article au prorata d'une (1) journée de congé pour deux (2) mois travaillés durant l'année courante. Après une année de service continu, il aura droit au maximum des journées de congé allouées.
  - A. À moins qu'un grief ne soit réalisé et résolu, si un employé démissionne ou est congédié de son poste au cours de l'année civile, les jours de congé personnel non utilisés seront calculés au prorata et payés selon l'article 38.3.
  - B. Les employés qui prennent leur retraite auront droit au paiement de la totalité des jours de congé personnel qui ne sont toujours pas utilisés.
- 38.4 Le membre du personnel en congé personnel sera considéré comme disponible aux fins du paiement des jours fériés.
- 38.5 Un préavis minimum de douze (12) heures avant le début du jour de congé personnel doit être donné à la compagnie. Ces jours de congé ne peuvent être réservés plus de trente (30) jours à l'avance.
- 38.6 Les représentants locaux du syndicat et de la compagnie établiront ensemble les modalités d'attribution des congés pour chaque terminal (nombre de congés alloués par jour, par département, par terminal).
- 38.7 Les jours de congé personnel payé aux employés du CFQG sont compris dans le nombre de jours total offert présentement par les normes du travail. Donc, ils ne sont pas ajoutés au total qui sont réputés être rémunéré et non rémunéré par les normes du travail.

## **Article 39**

### **ADHÉSION ACTIVITÉS PHYSIQUE**

- 39.1 Les frais d'adhésion à un club de santé physique ou pour d'autres activités encourageant la forme physique sont remboursés au membre du personnel jusqu'à un maximum de trois cent cinquante dollars (350\$) par année sous présentation de preuves justificatives.

# **Section 2 -** **Départements**



## **Section 2 – Entretien de la voie**

- E.1 Le membre du personnel de l'entretien de la voie à qui l'on demande de demeurer disponibles durant ses jours de congé pour des appels touche quatre (4) heures au taux horaire de base par jour de disponibilité.
- E.2 Le membre du personnel de l'entretien de la voie exécute toutes les tâches reliées à la construction, la réparation et l'entretien des infrastructures et la réparation, l'entretien et le chargement et déchargement de l'équipement.

**Nota 1 :** Il est entendu entre les parties que les dispositions du présent article apparaissent à titre indicatif et non à titre limitatif.

- E.3 Un poste permanent ou vacance temporaire d'une durée de plus de deux (2) semaines, mais moins de douze (12) mois est affiché pendant sept (7) jours à chacun des points d'attache en suivant les dispositions du paragraphe 10.1. En l'absence de candidature pour le poste vacant, il est comblé par le membre du personnel qualifié le moins ancien. Après une période de douze (12) mois, le poste est réaffiché temporaire.

**Nota 2 :** Si l'employé le moins ancien n'est pas considéré comme immédiatement disponible, la raison doit être fournie par écrit au Directeur du CFTC-DPEV.

- E.4 En vertu des dispositions de l'article 10.2, après consultation avec le Président général, la candidature du membre du personnel de l'entretien de la voie n'est acceptée que si un membre du personnel à ce lieu de travail détient un permis de conduire valide et sans restriction de classe 3.
- E.5 Le membre du personnel de l'entretien de la voie dont l'affectation temporaire prend fin suite au retour du titulaire du poste permanent ou après avoir été supplantés par un candidat plus ancien peut exercer son ancienneté à l'égard d'autres postes temporaires de même classification ou revenir à son affectation régulière.
- E.6 Le membre du personnel d'entretien de la voie a droit à une allocation de repas selon l'article 29.1 par journée de travail hors du lieu de travail à moins que les repas ne soient fournis par la compagnie. L'allocation de repas s'applique également lors des journées de déplacement.
- E.7 Les congés annuels sont accordés par ancienneté aux membres du personnel de l'entretien de la voie et par lieu de travail selon le barème suivant :

### **Au maximum :**

Lieu de travail avec <b>4</b> employés et moins :	<b>1</b> employé en vacances à la fois
Lieu de travail de <b>5 à 7</b> employés :	<b>2</b> employés peuvent être en vacances à la fois
Lieu de travail de <b>8 et plus</b> d'employés :	<b>3</b> employés peuvent être en vacances à la fois

1. Les congés annuels cédulés seront respectés même si l'employé change de lieu de travail

- E.8 Si un employé est autorisé à utiliser son véhicule personnel pour son déplacement à un autre lieu de travail, il se verra rémunéré pour son temps de déplacement au même titre que celui qui utilise un véhicule de la compagnie.

- E.9 Les membres du personnel de l'entretien de la voie sont assignés et répartis dans cinq lieux de travail identifiés comme suit :
- Québec, Saint-Marc, Trois-Rivières Est, Trois-Rivières Ouest, Joliette, Sainte-Thérèse et Thurso.
- E.10 Les postes de signaleurs seront attribués aux employés qualifiés et disponibles selon les critères du « plus ancien peut / le plus jeune doit » et la date d'ancienneté applicable est la date d'entrée en service pour son département. Les postes sont attribués canton par canton.
1. Si la compagnie choisit d'attribuer le poste de signaleur à un employé autre qu'un employé détenant l'ancienneté, elle doit en aviser le Directeur de la CFTCDPEV par avis écrit y détaillant les raisons. Si toutefois le Directeur de la CFTCDPEV n'est pas en accord avec les raisons de la compagnie, il peut soumettre la question à la procédure de grief en vertu de l'article 27 de la convention collective.
- E.11 Une liste d'ancienneté sera établie pour le poste de soudeur.
- E.12 Quand il y a des heures supplémentaires à faire, on fait appel à l'employé le plus ancien qui accomplit habituellement le travail.
1. Lorsque des heures supplémentaires doivent être effectuées dans un canton en particulier, l'ordre d'appel suivant sera suivi :
    - A. Premier employé – Chef d'équipe – Voie/Soudure
    - B. Autres employés – Employé(s) du canton, selon le rang d'ancienneté comme agent de la voie.
- E.13 Les employés qui ne possèdent aucune ou quelques-unes des qualifications requises pour un poste particulier et pour lequel ils pourraient se qualifier à l'intérieur d'une période de temps raisonnable se verront attribuer ces postes lorsqu'ils auront obtenu les qualifications nécessaires. Le membre du personnel doit postuler lors de l'affichage afin de conserver son droit à ce poste et son rang d'ancienneté.
- E.14 Les parties se rencontreront à chaque début d'année afin d'évaluer la liste des projets « capex » qui seront à l'horaire pour l'année en cours et l'utilisation de sous-traitants, si requis.
- E.15 Toute formation ou examen pour l'obtention et maintien du permis de classe 3 sera offert par la Compagnie pendant les heures régulières de travail. La compagnie déboursera les frais expliqués dans la phrase précédente. De plus, la compagnie remboursera au taux applicable de l'année en cours, le coût du renouvellement du permis de conduire pour une classe 3, sans points d'inaptitudes. Pour se prévaloir de cet article, l'employé doit en faire la demande.

Les frais reliés au renouvellement de la classe 3 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 seront remboursés rétroactivement aux membres du personnel qui les ont déjà payés et qui en font la demande.

Tout employé à l'emploi du CFQG au moment de la ratification de cette convention collective et qui n'a pas sa classe 3, aura un (1) an, suivant la date de ratification, pour manifester son intérêt d'obtenir la formation, à moins d'une exception. Après cette période d'un (1) an, l'employé qui désire obtenir son permis classe 3, devra le faire à ses frais.

**Nota 3 :** Toute exception à cet article sera discutée entre les deux (2) parties.

## **Section 2 – Matériel Roulant**

- M.1 Le membre du personnel du matériel roulant à qui l'on demande de demeurer disponibles durant ses jours de congé pour des appels touche quatre (4) heures au taux horaire de base par jour de disponibilité.
- M.2 Le membre du personnel du matériel roulant exécute les réparations, entretien, inspection, essai de freins sur le matériel roulant et locomotives, selon ses compétences et qualifications.

**Nota 1 :** Il est entendu entre les parties que les dispositions du présent article apparaissent à titre indicatif et non à titre limitatif.

- M.3 Suivant les dispositions de l'Article 11, lorsqu'il y a réduction de personnel, le membre du personnel du matériel roulant déplacé doit faire valoir son ancienneté dans son lieu de travail en premier.
- M.4 Le membre du personnel du matériel roulant est rémunéré pour le temps réel lors de son déplacement. Ce temps entre dans le calcul du temps supplémentaire.
- M.5 La compagnie désigne un lieu de travail pour chaque affectation.
- M.6 Lorsque l'on sait qu'un poste doit être vacant pendant sept (7) jours civils ou plus, il doit être affiché pendant sept (7) jours dans tous les lieux de travail. Le membre du personnel le plus ancien dans le lieu de travail à préférence. Le poste libre peut être comblé par ancienneté dans les autres lieux de travail et les articles 28 et 29 de la convention collective s'appliquent. S'il n'y a pas de candidat, le membre du personnel le moins ancien du territoire est forcé d'accepter le poste.
- M.7 Dans le cadre des opérations de trains spéciaux par exemple les trains de blé, trains militaires, etc., il est possible de changer l'heure des employés.
- M.8 La compagnie fournit au besoin les habits de travail au personnel de l'atelier.

## **Section 2 – Parc Automobile**

- P.1 Le membre du personnel du parc automobile exécute les tâches relatives au déchargement des wagons porte-automobiles ou autres tâches connexes.

**Nota 1 :** Il est entendu entre les parties que les dispositions du présent article apparaissent à titre indicatif et non à titre limitatif. Les tâches du gardien de sécurité sont limitées à ses responsabilités. L'accomplissement des tâches normalement et traditionnellement dévolues au personnel syndiqué est laissé à ces derniers.

- P.2 La compagnie peut lorsque les besoins opérationnels le justifient, afficher un poste de chef d'équipe qui sera alloué par ordre d'ancienneté en tenant compte des qualifications requises. Le chef d'équipe sera payé 01,00\$ l'heure de plus que le salaire de préposé.

- P.3 La compagnie fournit au besoin, les vêtements de travail adaptés et conformes aux normes applicables aux employés du Parc automobile.

- P.4 La compagnie avise le membre du personnel la veille d'un quart de travail si ce dernier sera requis de travailler plus de 2 heures supplémentaires sinon elle fournit le repas au- delà de la huitième heure travaillée.

**Nota 2 :** Suite à la fusion des classifications de Préposé Parc-Auto et Agent de sécurité, il est entendu que les postes d'agents de sécurité ne seront comblés par le personnel du Parc-Auto que lorsque la charge de travail dans le département le permet.

## **Section 2 – Signaux et communications**

- S.1 Le membre du personnel des signaux & communication à qui l'on demande de demeurer disponibles durant ses jours de congé pour des appels, touche quatre (4) heures au taux horaire de base par jour de disponibilité.

Lorsque le préposé aux signaux doit couvrir tout le territoire au lieu de la moitié ou bien une fin de semaine supplémentaire en raison de l'absence de l'autre préposé, il reçoit huit (8) heures de rémunération par jour de disponibilité.

- S.2 Le membre du personnel des signaux & communication à qui l'on demande de demeurer disponibles pour des appels en dehors de son horaire normal pendant la semaine de travail est rémunéré trente (30) minutes au taux horaire de base par jour pour cette disponibilité.

- S.3 Le membre du personnel des signaux & communication exécute les tâches relatives à l'entretien de tout le matériel de signalisation et de communication.

**Nota 1 :** Il est entendu entre les parties que les dispositions du présent article apparaissent à titre indicatif et non à titre limitatif.

- S.4 Les dispositions de l'article 10.1 ne s'appliquent qu'aux postes permanents.

- S.5 Utilisation du véhicule de compagnie – Voir annexe 3

## **Section 2 – Centre Services Clients**

- C.1 Le membre du personnel du centre service client exécute les tâches administratives reliées aux relations avec la clientèle et au support administratif nécessaire aux opérations ferroviaires.

**Nota 1 :** Il est entendu entre les parties que les dispositions du présent article apparaissent à titre indicatif et non à titre limitatif.

- C.2 Il y a deux (2) changements d'horaire pour le personnel du centre service client : l'un au printemps, c'est-à-dire la dernière journée de la période de paie d'avril, et l'autre à l'automne, c'est-à-dire la dernière journée de la période de paie d'octobre. Trente (30) jours avant la date d'effet du changement d'horaire, tous les postes et affectations doivent être affichés pendant sept (7) jours et l'attribution des postes et affectations connu au moins quinze (15) jours avant la date d'effet du changement d'horaire.

- C.3 Pour le membre du personnel du centre service client, la priorité est donnée au membre du personnel des CFQG travaillant à l'établissement où le poste doit être comblé. En l'absence de candidature à l'établissement où le poste doit être comblé, les candidatures provenant des autres établissements des CFQG sont considérées.

## **Section 2 - Transport**

- T.1 Le membre du personnel du transport exécute les fonctions reliées à l'exploitation des locomotives et des trains.

**Nota 1 :** Il est entendu entre les parties que les dispositions du présent article apparaissent à titre indicatif et non à titre limitatif.

- T.2 Les possibilités d'avancement des ingénieurs de locomotive sont offertes en priorité et par ancienneté aux chefs de train et chefs de triage.
- T.3 Les possibilités d'avancement des chefs de triage sont offertes en priorité et par ancienneté aux chefs de train.
- T.4 Les chefs de triage peuvent poser leur candidature à un poste de chef de train même si ce poste est rémunéré à un taux horaire de base inférieur à celui qu'ils occupent déjà.

### **COMPOSITION DES ÉQUIPES DE TRAIN**

- T.5 Les affectations sont sujettes à une équipe de deux (2) membres du personnel du transport : un ingénieur de locomotive et un chef de train. Cette mesure n'empêche pas le membre du personnel du transport d'avoir des cycles de travail distincts pour certaines affectations.

### **PILOTAGE**

- T.6.1 Le membre du personnel du transport responsable d'un train dans une subdivision qui ne lui est pas familière bénéficie de l'aide d'un membre du personnel du transport qualifié agissant comme pilote, celui-ci ne s'ajoutant pas nécessairement à l'équipe de train. Le refus d'une équipe de travailler dans une subdivision qui ne lui est pas familière sans l'aide d'une telle personne n'est pas considérée comme un refus de travail.
- T.6.2 Les trains détournés via les voies de la compagnie bénéficient de l'aide d'un membre du personnel du transport qualifié agissant comme pilote, celui-ci s'ajoutant à l'équipe de train.
- T.6.3 Le membre du personnel du transport qui agit comme pilote est rémunéré au taux de salaire applicable pour un minimum de huit (8) heures à partir de l'heure où ils sont tenus de se présenter au travail jusqu'à l'heure de fin de service, à la fin d'un parcours ou d'une journée de travail.

### **DÉPLACEMENT HAUT LE PIED**

- T.7.1 On peut combiner le déplacement haut le pied et le service. Le cas échéant, le membre du personnel du transport est rémunéré pour le temps réel consacré. Le temps de déplacement haut le pied entre dans le calcul du temps supplémentaire.
- T.7.2 Lorsque le déplacement haut le pied et le service sont rémunérés séparément, le membre du personnel du transport est rémunéré pour le temps réel consacré au déplacement mais pas moins d'un minimum de huit (8) heures. Seul le temps réel de déplacement entre dans le calcul du temps supplémentaire.
- T.7.3 Le membre du personnel du transport requis de se déplacer pour assurer la relève est rémunéré conformément aux dispositions de l'article T 7.2.

## ÉTABLISSEMENT ET FONCTIONNEMENT DES AFFECTATIONS

T.8.1 Les affectations comprennent un parcours assigné identifié sur le bulletin d'affectations. S'il y a un changement dans l'affectation régulière quant à la destination, ou l'heure d'appel ou la période habituelle du temps en service de l'affectation, le membre du personnel du transport est avisé de ces modifications lors de l'appel.

**Nota 2 :** En cas d'urgence, toute équipe peut être affectée au service de secours.

T.8.2 La compagnie désigne une gare d'attache pour chaque affectation et s'il y a lieu, une gare de détachement pour les équipes de train ou le membre du personnel du transport qui ne peut compléter son tour de service à la gare d'attache.

T.8.3 Le membre du personnel du transport qui est retenu à un endroit autre que sa gare d'attache est payé au taux horaire pour le temps réel où il a été retenu après l'expiration de onze (11) heures suivant la libération du tour de service précédent. L'accumulation du temps en vertu du présent paragraphe cesse lorsque le membre du personnel du transport reprend son service ou se déplace haut le pied.

T.8.4 Le membre du personnel du transport incapable d'accomplir son affectation régulière, du fait qu'il doit effectuer d'autres travaux à la demande de la compagnie, a la possibilité de récupérer le salaire perdu. De toute façon, il est rémunéré pour au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait touché s'il avait travaillé uniquement dans le cadre de son affectation régulière.

T.8.5 L'heure de prise de service du membre du personnel du transport en affectation régulière de la voie principale peut être modifiée pourvu qu'elle demeure à l'intérieur d'une fenêtre de 8 heures incluant le délai d'appel.

T.8.6 Les listes de relève et le pool de grain ont des horaires variables et le surtemps est applicable après avoir complété 40 heures pendant la semaine de travail.

## ATTRIBUTION DES AFFECTATIONS

### T.9.1

- A. Il y a deux (2) changements d'horaire pour les employés du transport: l'un au printemps, c'est-à-dire la dernière journée de la période de paye d'avril, et l'autre à l'automne, c'est-à-dire la dernière journée de la période de paie d'octobre. Trente (30) jours avant la date d'effet du changement d'horaire, tous les postes et affectations doivent être affichés dans le territoire d'ancienneté pendant sept (7) jours et l'attribution des postes et affectations connu au moins quinze (15) jours avant la date d'effet du changement d'horaire.
- B. Le chef de train qualifié chef de triage qui ne fait pas valoir son ancienneté à ce titre au changement d'horaire n'est pas autorisé à y faire valoir son ancienneté pendant la durée du changement à moins qu'il ne soit mis à pied.
- C. Les postes et affectations régulières sont affichés dans le territoire d'ancienneté Québec-Gatineau comme suit :
  - 1. Vacances attribuables aux départs à la retraite permanente
  - 2. Vacances attribuables aux décès
  - 3. Vacances attribuables à une terminaison à l'expiration de la procédure de règlement des griefs
  - 4. Vacances attribuables aux mutations à des postes cadres
  - 5. Vacances attribuables à une démission ou la fermeture d'un dossier personnel
  - 6. Vacances attribuables à l'affectation des membres du personnel à des affectations annoncées dans le territoire d'ancienneté
  - 7. Nouveaux postes ou affectations

Les vacances temporaires sont affichées à leur gare d'attache respective.

### T.9.2 Marche à suivre pour combler un poste **d'ingénieur de locomotive** pour lequel il n'y a pas de candidature :

- 1. Sauf dispositions contraires, afin de maintenir son ancienneté, le membre du personnel de transport qualifié comme ingénieurs de locomotive doit postuler et/ou accepter les postes d'ingénieurs de locomotive selon son rang sur la liste d'ancienneté des ingénieurs de locomotives.
- 2. Dans l'application de ces dispositions, le terminus de Montréal comprend celui de Thurso et le terminus de Trois-Rivières comprend celui de Québec.
- 3. En l'absence de candidature pour un poste d'ingénieur de locomotive selon les dispositions du paragraphe c), y est forcé l'ingénieur de locomotive le plus ancien ne travaillant pas à ce titre aux CFQG, sujet aux dispositions de l'article 10.4

**Nota 3 :** Les ingénieurs de locomotive forcés d'occuper un poste temporaire et ceux ne travaillant pas à ce titre, lorsque forcés dans les terminus de Thurso et/ou Québec sont éligibles aux dispositions des articles 28 et 29.



T.9.3

1. En l'absence de candidature pour un poste de **chef de train** y est forcé le chef de train le moins ancien dans le terminus.
2. Si T.9.3 ne peut s'appliquer y est forcé le chef de train le moins ancien aux CFQG et qui travaille au terminus le plus près sujet aux dispositions de l'article 10.4

T.9.4 En l'absence de candidature pour un poste de **chef de triage**, y est affecté le chef de triage le moins ancien dans la gare ne travaillant pas à ce titre.

**Nota 4 :** Dans l'application des articles T9.2, T9.3 et T9.4, si la compagnie se doit de forcer deux (2) employés ou plus au même moment, le choix des affectations sera offert par ancienneté, au plus ancien.

T.9.5 Le membre du personnel du transport fait valoir son ancienneté à toutes affectations temporaires existantes ou faisant l'objet d'affichage avant vendredi 12h00 (midi). Le membre du personnel du transport ne peut reprendre une vacance temporaire qu'il a déjà occupée à moins d'avoir été supplanté d'une vacance temporaire subséquente.

En l'absence de candidature pour une affectation temporaire, y est affecté le membre du personnel le moins ancien figurant au tableau de remplacement de la classe de service appropriée. Le membre du personnel forcé de la sorte sur une affectation y demeure jusqu'à ce que la vacance soit terminée, qu'il y soit supplanté ou que sa candidature soit retenue pour un autre poste temporaire. Si le membre du personnel est forcé d'occuper un poste à une gare de détachement, les conditions de l'article 28 ou de l'article T.7 s'appliquent après entente entre la compagnie et le représentant local.

T.9.6 Le membre du personnel du transport dont l'affectation temporaire prend fin suite au retour du titulaire du poste permanent ou après y avoir été supplantés par un candidat plus ancien peut exercer son ancienneté à l'égard d'autres postes temporaires de même classification ou revenir à son affectation régulière.

T.9.7 Lors de son retour au travail après une période de plus de sept (7) jours d'absence, le membre du personnel n'est autorisé à reprendre son poste ou faire valoir son ancienneté qu'au début d'une semaine complète de travail.

## **TABLEAUX DE REMPLACEMENT –TRANSPORT**

T.10.1 Les tableaux de remplacement pour le membre du personnel du transport sont maintenus aux gares d'attache où l'exploitation l'exige pour le remplacement du membre du personnel du transport en affectation régulière ou pour combler les postes d'affectation en service supplémentaire et sont assujettis à la règle du tour de rôle.

**Nota 5 :** Les tableaux de remplacement des chefs de train et des ingénieurs de locomotive seront maintenus avec un nombre suffisant de membre du personnel pour répondre aux besoins de chaque classification. Ils ne seront pas combinés.

T.10.2 En l'absence de tableau de remplacement, ou lorsqu'il est épuisé, on fait appel au membre du personnel du transport disponible pour recevoir un appel ayant inscrit son nom sur la liste de disponibilité. Les heures ainsi travaillées n'entrent pas dans le calcul du salaire garanti lorsqu'elles n'affectent pas la disponibilité pour son affectation régulière.

**Nota 6 :** Le membre du personnel touche le salaire applicable à sa classification régulière sauf si l'appel est pour une classification mieux rémunérée, dans ce cas il touche le salaire applicable à cette classification.

T.10.3 Le membre du personnel du transport inscrit au tableau de remplacement est rémunéré selon les heures travaillées durant chaque période de sept (7) jours. Cependant, il a droit au salaire garanti si disponible selon les articles 14 et 9.2 A de la convention.

T.10.4 En cas de non-disponibilité ou d'appel manqué par le membre du personnel du transport inscrit au tableau de remplacement, l'une ou l'autre des pénalités suivantes s'applique :

1. Pour chaque jour civil ou majeure partie durant lequel le membre du personnel du transport inscrit au tableau de remplacement n'est pas disponible, le minimum prévu à l'article 9.2 A est déduit.
2. Pour chaque appel manqué par le membre du personnel du transport inscrit au tableau de remplacement, le salaire garanti prévu à l'article 14 est réduit par le nombre d'heures qu'il aurait travaillé s'il avait été disponible.

T.10.5 Dans l'un et l'autre des cas décrits à cet article, le membre du personnel du transport est inscrit à la fin du tableau de remplacement et n'est pas pénalisé plus d'une fois par jour civil.

T.10.6. Le membre du personnel du transport qui a droit au salaire garanti prévu à l'article 14 et qui est affecté au tableau de remplacement pour uniquement une partie d'une période de sept (7) jours de travail est rémunéré au prorata du nombre de jours durant lesquels il est inscrit au tableau de remplacement en tenant également compte de l'article T 10.4

T.10.7. Le membre du personnel du transport inscrit au tableau de remplacement a deux (2) jours de congé assignés par semaine de travail. Lorsque le membre du personnel du tableau de remplacement termine un tour de service pendant un jour de congé assigné, il peut commencer son congé à l'heure à laquelle il termine pour une période de 48 heures sans pénalité. S'il veut se prévaloir de cette disposition, il doit en aviser la compagnie à la fin de son quart de travail. Lorsque plus d'un membre du personnel du transport prend rang au tableau de remplacement à la même heure, ils y sont inscrits par ordre d'ancienneté.

T.10.8. S'il n'est pas possible d'accorder au membre du personnel du transport inscrit au tableau de remplacement deux (2) jours de congé par semaine de travail, des dispositions au niveau local peuvent être prises en vue de l'accumulation de jours de congé à prendre d'affilée dans la mesure du possible dans la même période de paie compte tenu des besoins de l'exploitation.

## **APPELS**

T.11.1 Le membre du personnel du transport sur appel est appelé, dans la mesure du possible, deux heures et demie (2½) avant l'heure indiquée pour sa prise de service, sauf s'il s'agit d'une urgence. Un délai de 15 minutes suivant l'appel logé au dernier numéro de téléphone fourni par l'employé lui sera accordé pour répondre ou rappeler la Compagnie. Lorsque l'appel est logé plus de 3 heures et demie avant l'heure de prise de service, le délai pour rappeler sera de 1 heure.

À l'expiration de ce délai, la Compagnie pourra appeler l'employé suivant sur la liste. Cet appel sera considéré comme un appel manqué aux fins de l'article T10.4.

Lorsque le délai d'appel est de plus de 2 heures et demie, on doit s'assurer que l'appel soit donné au membre du personnel à qui il revient en fonction du délai d'appel normal, de sa disponibilité et de l'heure de prise de service.

**Nota 7 :** S'il le désire, un employé peut prendre un appel qu'il travaille, s'il est établi qu'il sera en mesure de pouvoir travailler le quart de travail demandé.

Un appel pour **Ingénieur de locomotive** :

- Tableau remplacement des ingénieurs de locomotive
- Tableau de remplacement des chefs de train
- Liste de disponibilité ingénieur de locomotive
- Liste de disponibilité des chefs de train

**Chefs de train :**

- Tableau de remplacement des chefs de train
- Tableau remplacement des ingénieurs de locomotive
- Liste de disponibilité des chefs de train
- Liste de disponibilité des ingénieurs de locomotive qui le désire.

**Chef de triage :**

- En premier au chef de triage régulier disponible, sinon, tableau de remplacement des chefs de train qualifiés chef de triage, par la suite la liste de disponibilité.

**Nota 8 :** Dans l'éventualité où deux membres du personnel sont appelés du même tableau de remplacement pour une affectation, le plus ancien des deux occupera le poste d'ingénieur de locomotive.

**Nota 9 :** Lors d'un appel pour un poste d'ingénieur de locomotive, dans l'éventualité où le chef de train du tableau de remplacement ou de la liste de disponibilité à être appelé détient moins d'ancienneté comme ingénieur de locomotive que le chef de train régulier de l'affectation à pourvoir, le chef de train régulier sera promu au poste d'ingénieur de locomotive pour ce tour de service. Le poste de chef de train sera alors pourvu selon la procédure d'appel des chefs de train.

Lorsque le surtemps est inévitable, la classification pour laquelle l'appel est requis sera privilégiée.

#### T.11.2

**Annulation d'appels** – Le membre du personnel du transport qui est appelé et s'est présenté au travail pour son affectation et qui n'est pas utilisé, sera payé quatre (4) heures au taux normal. S'il est retenu au-delà de quatre (4) heures avant l'annulation de l'appel, il est payé à la minute au taux normal pour tout le temps pendant lequel il a été retenu. Dans un cas comme dans l'autre, il a le choix de s'inscrire en repos pour une période maximale de huit (8) heures.

T.11.3 Le membre du personnel du transport qui est appelé et annulé deux (2) heures trente (30) ou moins après avoir été appelé conserve son rang d'appel. Celui qui est appelé et annulé plus de deux (2) heures trente (30) après avoir été appelé est compensé conformément à l'article T11.2 et conserve également son rang d'appel.

T.11.4 Le membre du personnel du transport travaillant sous le principe de premier arrivé, premier parti, qui est disponible, mais qui n'est pas appelé à son tour est, pour chaque tour de service non respecté, rémunéré pour le temps effectivement perdu, et ce, au taux applicable.

### REPOS

T 12.1 Le membre du personnel a droit au repos après douze (12) heures de service à condition d'en avoir avisé l'autorité compétente trois (3) heures à l'avance. Une fois inscrit en repos, le membre du personnel est transporté à sa gare d'attache, gare de détachement ou lieu de travail ou hébergé aux frais de la compagnie pour la 12e heure.

**Nota 10 :** Les employés travaillant sur des affectations ne dépassant pas un rayon de 15 mille du point de prise de service ont le droit de s'inscrire en repos après avoir été en service pendant 10 heures à condition d'en avoir avisé l'autorité compétente 3 heures à l'avance. Cette disposition ne s'applique pas aux affectations composées de 3 employés qualifiés pour une période d'au moins la moitié des heures de base de l'affectation ni aux trains de travaux.

T.12.2 Le membre du personnel du transport n'est pas tenu de se présenter au travail avant d'avoir bénéficié de huit (8) heures de repos à leur gare d'attache s'il le désire. Il doit alors s'inscrire en repos à la fin de leur quart de travail.

T.12.3 Le membre du personnel du transport peut s'inscrire en repos jusqu'à un maximum de douze (12) heures, excluant le délai d'appel à leur gare d'attache, et jusqu'à un maximum de huit (8) heures à leur de détachement, excluant le délai d'appel. Le repos ne peut être inscrit que pour un minimum de cinq (5) heures.

T.12.4 Le membre du personnel du transport qui n'est pas disponible pour leur affectation régulière du fait de leur inscription en repos pendant plus de huit (8) heures à la fin de leur affectation régulière voit leur salaire garanti réduit de l'équivalent de l'affectation ou de l'appel manqué, à l'exception du représentant syndical absent pour fins de prise de déclarations.

T.12.5 À la fin de son tour de service l'employé du tableau de remplacement a le droit de s'inscrire en repos pour une période de dix (10) heures sans affecter sa garantie; toutefois, il est aussi permis à l'employé de s'inscrire jusqu'à douze (12) heures de repos selon les conditions suivantes :

- **Tour de service de dix (10) heures et moins :**
  - o L'employé verra sa garantie réduite de l'affectation ou de l'appel manqué entre la 10<sup>e</sup> et la 12<sup>e</sup> heure de repos.
- **Tour de service de plus de dix (10) heures :**
  - o La garantie de l'employé ne sera pas affectée.

Dans tous les cas, un employé du tableau de remplacement ne peut s'inscrire en repos que pour un minimum de cinq (5) heures.

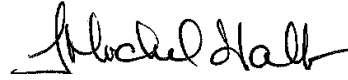
T.13.1 Lorsqu'une affectation doit sortir d'un triage ou lieu de travail où des installations sont à la disposition du personnel et s'en éloigner pour une durée supérieure à une heure, la locomotive de tête du train doit être équipée d'une toilette, d'un frigo et d'un four à micro-ondes. Lorsqu'il est impossible de fournir une locomotive équipée, des mesures seront prises afin que les équipes de train aient accès à des installations en cours de route où qu'elles y soient conduites en temps opportun.

## Signatures



**Sean Sefsik**  
Directeur-général  
Les chemins de fer Québec et Gatineau Inc.

Signé le 4 juin 2021



**Jean-Michel Hallé**  
Président général  
Conférence ferroviaire Teamsters Canada

Signé le 4 juin 2021



**Anthony Della Porta**  
Secrétaire-Trésorier  
CFTC-DPEV

Signé le 4 juin 2021

## Annexe 1

### TAUX HORAIRE

Abbr.	Département	Classification	2021	2022	2023	2024
<b>CSC</b>	Centre service clients	Préposé service à la clientèle	26.91 \$	27.58 \$	28.27 \$	29.12 \$
<b>S&amp;C</b>	Signaux et communications	Agent des signaux et communications	33.62 \$	34.46 \$	35.32 \$	36.38 \$
<b>Parc</b>	Parc Automobile	Préposé parc automobile et agent de sécurité	26.55 \$	27.21 \$	27.89 \$	28.73 \$
		Chef d'équipe	27.55 \$	28.21 \$	28.89 \$	29.73 \$
<b>MEC</b>	Matériel roulant	Chef d'équipe	32.72 \$	33.54 \$	34.38 \$	35.41 \$
		Wagonnier	31.37 \$	32.15 \$	32.95 \$	33.94 \$
		Électricien	31.37 \$	32.15 \$	32.95 \$	33.94 \$
		Mécanicien	31.37 \$	32.15 \$	32.95 \$	33.94 \$
<b>MOW</b>	Entretien de la voie	Chef d'équipe, entretien de la voie et soudure	32.72 \$	33.54 \$	34.38 \$	35.41 \$
		Opérateur de machine	31.98 \$	32.78 \$	33.60 \$	34.60 \$
		Soudeur	31.98 \$	32.78 \$	33.60 \$	34.60 \$
		Agent de la voie	30.44 \$	31.20 \$	31.98 \$	32.94 \$
<b>TRA</b>	Transport	Ingénieur de locomotive	39.19 \$	40.17 \$	41.17 \$	42.41 \$
		Chef de triage	36.88 \$	37.81 \$	38.75 \$	39.91 \$
		Chef de train	35.39 \$	36.28 \$	37.19 \$	38.30 \$

- A. Le membre du personnel nouvellement embauché reçoit quatre-vingt-cinq pour cent (85%) du taux horaire en vigueur de leur classification au moment de leur embauche. Après six (6) mois de service ou lors de la qualification pour les employés du département transport, il reçoit quatre-vingt-quinze pour cent (95%) du taux horaire en vigueur de leur classification. Après douze (12) mois de service, il reçoit le taux horaire en vigueur de leur classification.
- B. En tout temps pendant la période de formation (ou tout prolongement de cette période) la compagnie peut mettre un terme à l'emploi du membre du personnel dont le service est jugé insatisfaisant. Un tel acte ne doit pas être assimilé à une mesure disciplinaire ni à un renvoi et ne peut faire l'objet d'un grief de la part du membre du personnel ou du syndicat.
- C. Prime de soir et nuit de 0,50\$/l'heure applicable pour des heures effectivement travaillées et ce, pour l'entièreté du tour de service, lorsque la prise de service se fait entre 16:00 et 04:00. Le temps supplémentaire n'est pas applicable sur la prime.

## **Annexe 2**

### **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ DANS DE MULTIPLES CLASSIFICATIONS – CLAUDE GRAND-PÈRE**

Lors des négociations entourant le renouvellement de la convention collective, les parties reconnaissent le maintien des droits d'ancienneté accordés dans différents départements selon l'article 8 de la convention collective en vigueur de janvier 2005 à décembre 2007 pour tous les membres du personnel qui détiennent de l'ancienneté dans différentes classifications selon la liste ci-dessous, à l'exception des personnes travaillant présentement comme superviseur.

Suite à la ratification de la nouvelle convention collective, l'ancienneté sera accordée selon l'article 5 de la présente convention.

Liste des noms couverts par la clause grand- Père et leurs qualifications :

Stéphane Bernier : transport, parc automobile

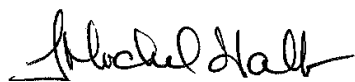
Alain Gagné : transport, centre service clients

Eric Harnois : transport, entretien de la voie

Alain Sokoluk : transport, signaux & communications

En foi de quoi, les parties ont signé le 1<sup>er</sup> octobre 2018.

**Signé :** Denys Del Cardo

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michel Hallé'.

**Signé :** Jean-Michel Hallé



### Annexe 3

#### **UTILISATION DES VÉHICULES DE COMPAGNIE – DÉPARTEMENT SIGNAUX ET COMMUNICATIONS**


Étant donné les conditions de travail particulières des membres du personnel du département des signaux et communications, les parties ont discutées de l'importance de demeurer à proximité de leur territoire respectif. Bien qu'il n'y ait pas de problématique en ce sens à l'heure actuelle, il fut entendu qu'il serait favorable de clarifier les attentes relatives à l'utilisation des véhicules de la compagnie.

Les membres du personnel du département signaux et communications doivent se déplacer sur un territoire assez vaste avec un véhicule de compagnie et la prise de service ne se fait pas nécessairement au lieu de travail désigné. Ils peuvent également être appelé à se rendre effectué des travaux sur leur territoire en dehors des heures de travail normales. Pour ces raisons, il est bénéfique pour tous que les membres du personnel gardent le véhicule de compagnie à la maison.

Étant donné cette réalité particulière, les parties s'entendent à l'effet que les membres du personnel du département des signaux et communications devraient résider à une distance leur permettant de se rendre sur leur territoire dans un délai raisonnable. Sauf lors de circonstances exceptionnelles, un délai raisonnable est considéré comme étant de 30 minutes ou moins du territoire du membre du personnel.

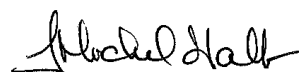
Cette lettre a pour but de clarifier les attentes de la Compagnie dans le cas de nouvelles embauches et également d'informer les membres du personnel actuels qui pourraient changer de lieu de résidence dans le futur. Si le lieu de résidence était jugé trop éloigné de leur territoire avec comme conséquence qu'ils ne pourraient répondre aux appels dans un délai raisonnable, les parties devront discuter de la situation et l'utilisation du véhicule ainsi que le paiement des primes de garde pourraient être revus.

En foi de quoi les parties ont signées le 4 juin 2021



---

Sean Sefsik  
Directeur Général CFQG



---

Jean-Michel Hallé  
Président Général, CFTC

#### **Annexe 4**

##### **PROGRAMME DE PRIME AU SUCCÈS EN FAVEUR DES MEMBRES DU PERSONNEL**

Les objectifs du programme de prime à la sécurité visent tous les membres du personnel syndiqué et sont établis selon l'atteinte des objectifs envers catégories/critères suivants :

1. Nombre de blessures
2. Nombre d'incidents causé par une défaillance humaine (IDH)

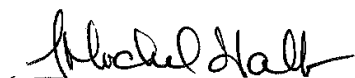
Les objectifs relatifs à ces deux catégories seront déterminés au début de l'année pour les Chemins de fer Québec et Gatineau ainsi que pour chacun des départements. Ils seront communiqués aux employés. Ces objectifs devront être raisonnables et réalisables.

Cette prime sera versée en février de chaque année et sera en lien avec les résultats obtenus lors de l'année précédente. Ceux qui le désirent pourront transférer ce montant directement dans le régime de retraite de la compagnie.

Blessures		IDH	
Objectif du département	0.5%	Objectif du département	0.5%
Objectif du CFQG	1%	Objectif du CFQG	1%

En foi de quoi, les parties ont signé le 1<sup>er</sup> octobre 2018.

Signé : Denys Del Cardo



Signé : Jean-Michel Hallé

## Annexe 5

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

AVENANT À LA CONVENTION intervenu le 1<sup>er</sup> septembre 1971 visant à modifier et à remanier l'avenant original établissant le Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada en date du 7 janvier 1965 (dans sa forme modifiée et remaniée depuis cette date).

Les parties signataires ONT CONVENU de ce qui suit :

Le Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada, ci-après dénommé « Bureau d'arbitrage » sera établi à Montréal, Canada.

Il y aura un arbitre unique, ci-après dénommé l'arbitre. Il sera désigné par les parties signataires des présentes et ses attributions sont déterminées dans le présent document. Un conseil administratif responsable envers les parties signataires des présentes et composé d'un représentant désigné par les signataires dont les noms figurent à l'Annexe B aura la tâche de fournir et d'administrer le personnel de bureau, les locaux et les installations nécessaires et de prendre les dispositions voulues pour permettre à l'arbitre d'exercer ses fonctions.

L'arbitre sera nommé pour un an et son mandat pourra être renouvelé pour une période d'un an si les parties signataires le désirent.

L'arbitre peut être remplacé en tout temps par consentement mutuel des parties, de façon temporaire ou permanente s'il est incapable ou qu'il refuse ou néglige d'exercer ses fonctions.

La compétence de l'arbitre se limite à l'arbitrage sollicité par un des chemins de fer ou un ou plusieurs de ses employés représentés par un agent de négociation et qui sont signataires des présentes dans les cas suivants :

Litiges relativement à l'interprétation ou à la présumée violation d'une ou de plusieurs dispositions d'une convention collective en vigueur entre le chemin de fer et l'agent négociateur considérés, y compris tout grief s'y rapportant, alléguant qu'un employé a fait injustement l'objet de mesures disciplinaires ou d'un renvoi ;

Autres litiges qui, en vertu d'une disposition d'une convention collective en vigueur entre le chemin de fer et l'agent négociateur considérés, doivent être soumis au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada en vue d'un règlement définitif et exécutoire.

Toutefois, la compétence de l'arbitre sera subordonnée à la soumission du litige au Bureau d'arbitrage conformément aux dispositions du présent accord.

La demande d'arbitrage d'un litige devra être faite en déposant l'avis au Bureau d'arbitrage avant le huitième jour du mois précédant celui de l'audition, et copie doit en être remise à l'autre partie le même jour. La demande d'arbitrage d'un litige du type stipulé au paragraphe 4 A) devra être accompagnée d'un exposé conjoint du cas. La demande d'arbitrage d'un litige du type prescrit au paragraphe 4 B) sera accompagnée des documents exigés par les dispositions de la convention collective visant le litige en question. Le deuxième mardi du mois, l'arbitre entendra les causes de litige qui auront été déposées à son bureau, conformément à la procédure établie au présent article. Il n'y aura pas d'audition au cours du mois désigné comme congé annuel de l'arbitre, ni au cours de tout autre mois où il y aurait moins de deux demandes de déposées au huitième jour du mois précédent, sous réserve que l'audition

d'une cause ne pourra pas être retardée de plus d'un mois pour ce motif.

Compte tenu des dispositions du présent accord, il incombera à l'arbitre d'établir toute réglementation d'arbitrage nécessaire à l'audition des causes litigieuses, à condition qu'elle soit conforme aux dispositions du présent accord ; ladite réglementation pourra être modifiée s'il y a lieu.

Aucun litige du type stipulé au paragraphe 4 A) ne pourra être soumis à l'arbitre avant d'avoir été traité au dernier stade de la procédure de règlement des griefs, conformément à la convention collective applicable. À défaut de règlement définitif du grief suivant ladite procédure, on pourra faire une demande d'arbitrage de la façon et dans les délais stipulés dans la convention applicable ou, s'il n'y a pas de délai de prévu dans la convention relativement aux litiges du type stipulé au paragraphe 4 A), dans les 60 jours qui suivent la décision rendue au dernier stade de la procédure de règlement des griefs.

Aucun litige du type stipulé au paragraphe 4 B) ne pourra être soumis à l'arbitre avant d'avoir d'abord été traité aux différents stades prévus dans la convention collective applicable.

L'exposé conjoint du cas mentionné au paragraphe 5 des présentes devra faire état des questions en litige et de la ou des dispositions de la convention collective invoquées pour justifier la mauvaise interprétation ou la violation de la convention. Si les parties ne peuvent s'entendre sur l'exposé conjoint, l'une d'elles ou les deux pourront demander à l'arbitre, par préavis écrit de 48 heures, l'autorisation de présenter un exposé distinct et d'entendre la cause. L'arbitre sera seul compétent pour accorder ou refuser une telle demande.

L'arbitre ne devra pas se prononcer sur une cause de litige sans l'avoir entendue. À l'audition, chacune des parties soumettra à l'arbitre un exposé écrit de sa position, accompagné de la preuve et des arguments y afférents. Les parties à un litige soumis à l'arbitrage pourront se faire représenter par un avocat ou une autre personne.

L'arbitre pourra faire les enquêtes qu'il jugera nécessaires et exiger que l'interrogatoire des témoins se fasse sous serment ou sous déclaration solennelle. Chacune des parties au litige aura le droit d'interroger les témoins appelés à déposer à l'audience. L'arbitre ne sera pas lié par les principes de preuve et de pratique établis par les tribunaux et pourra recevoir, entendre, demander et examiner toutes les preuves qui lui sembleront pertinentes.

La sentence arbitrale se limitera aux litiges ou questions contenus dans l'exposé conjoint présenté par les parties ou dans la ou les déclarations distinctes, selon le cas ; lorsque la convention collective définit ou circonscrit les points, situations ou questions pouvant faire l'objet d'un arbitrage, la sentence devra se limiter à ceux-ci.

L'arbitre rendra sa sentence et fera connaître ses motifs par écrit aux parties concernées dans les 30 jours civils qui suivent la fin de l'audience, à moins que ce délai ne soit prolongé avec l'assentiment des parties au litige ou que la convention collective ne fixe un délai différent, auquel cas ce dernier délai prévaudra.

La sentence arbitrale ne devra rien ajouter à aucune des dispositions de la convention collective applicable ou y supprimer, y modifier, y annuler ou négliger d'y observer quoi que ce soit.

Toute sentence arbitrale prononcée en vertu du présent accord sera définitive et exécutoire pour le chemin de fer, l'agent négociateur et les employés concernés.

L'arbitre fera connaître dans tous les cas sa sentence et ses motifs à toutes les parties signataires des présentes.

Le Bureau d'arbitrage conservera un dossier complet et exact sur toutes les causes qui lui sont soumises ainsi que

les sentences prononcées par l'arbitre ou tout autre jugement y afférent, notamment les textes originaux dûment signés de ces sentences.

Les parties signataires prendront toutes les mesures nécessaires pour permettre à l'arbitre d'arriver aux justes conclusions dans les questions en litige, et aucune d'elles ne cherchera à faire de l'obstruction ou à provoquer du retard ou un empêchement dans l'étude de la cause à laquelle doit procéder l'arbitre ou dans le prononcé de sa sentence.

Les frais de gestion et d'administration du Bureau d'arbitrage, y compris les honoraires et frais de l'arbitre et les frais résultant de l'emploi de personnel de bureau ou technique seront partagés également entre les parties signataires figurant aux appendices A et B. Au début de chaque année, le comité d'administration établira ses prévisions budgétaires pour l'année et déterminera à ce moment-là et à d'autres moments au cours de l'année, les montants à répartir également entre les signataires aux appendices A et B, et qui devront être suffisants pour couvrir les dépenses courantes. À la fin de chaque année, le montant total des dépenses engagées durant l'année sera réparti comme il a été convenu et l'on effectuera alors tous les rajustements nécessaires.

Les parties signataires du présent avenant réviseront ce dernier au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Au moment de la révision, on procédera à la nomination de l'arbitre, selon les dispositions du paragraphe 3 des présentes. Toutes modifications ou tout remaniement de l'avenant seront alors mis en application comme en seront mutuellement convenues les parties en cause.

Tout autre agent négociateur reconnu agissant au nom des employés d'un chemin de fer signataire des présentes, de même que toute compagnie de chemin de fer non signataire et certains ou tous les agents négociateurs qui représentent ses employés pourront, à l'occasion, participer aux présentes et, sous réserve des dispositions ci-dessous, être considérés à toutes fins utiles comme signataires des présentes comme si leurs noms figuraient à l'appendice A dans le cas des chemins de fer et à l'appendice B dans le cas des agents négociateurs, à condition de déposer au Bureau d'arbitrage un instrument d'accession et de reconnaissance des droits. Il est toutefois entendu que la validité et la mise en application de tout instrument semblable devront au préalable être approuvées et acceptées par tous les signataires des présentes, qui devront le signer ou y signifier leur accord avant qu'il soit déposé.

Les compagnies de chemins de fer et les agents négociateurs reconnus qui sont parties au présent avenant selon les dispositions du paragraphe 19 ci-dessus, n'auront pas le droit ou le pouvoir d'y mettre fin. Cependant, chacune de ces parties pourra, après la date anniversaire de l'accession et de la reconnaissance des droits, se retirer du présent accord au 31 août de chaque année pendant la durée des présentes en signifiant aux autres parties, par préavis d'au moins 60 jours envoyé par courrier recommandé et affranchi, son intention de ce faire, et en déposant en même temps une copie dudit préavis au Bureau d'arbitrage.

Le présent avenant sera en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 1971 au 31 août 1972 et sera par la suite modifié ou résilié par consentement mutuel des parties en cause à condition que chaque signataire ait le droit de se retirer du présent accord au 31 août de chaque année pendant la durée des présentes en signifiant aux autres parties, par préavis écrit d'au moins 60 jours envoyé par courrier recommandé et affranchi, son intention de se faire et en déposant en même temps une copie dudit préavis au Bureau d'arbitrage.

## Annexe 6

### **PRIME DE FORMATEUR**

Étant donné les particularités dans la formation des employés des différents départements, une prime équivalente à une (1) heure du taux de base en vigueur de la classification de l'employé offrant de la formation sera accordée au membre du personnel qui accepte de former ou accompagner un employé en apprentissage. Cette prime sera versée pour chacun des tours de service ou journée de travail pendant lequel un formateur aura la responsabilité d'un employé.

#### Entretien de la voie et matériel roulant

La compagnie doit demander à un employé qualifié d'assurer la formation sur place. L'employé ainsi affecté n'est pas tenu de quitter son poste pour assurer cette formation. Il doit se conformer aux directives de formation de la Compagnie et aider activement l'employé en formation à se familiariser avec son département.

#### Transport

Les deux membres de l'équipe de train ont droit à la prime de formateur lorsqu'ils ont un employé en formation comme chef de train au cours de leur tour de service. Les membres de l'équipe soumettront un rapport de progression individuel. Seul le mécanicien de locomotive responsable recevra la prime lorsqu'il s'agit d'une formation d'un employé pour la qualification de mécanicien de locomotive.

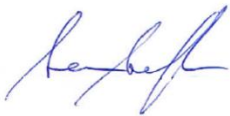
#### Autres départements

La prime sera versée au membre du personnel identifié comme ayant sous sa responsabilité l'employé en formation/familiarisation au cours du tour de service ou de la journée de travail où il y a de la formation.

Il est entendu que le formateur devra participer activement à la formation de l'employé et fournir au superviseur approprié, un rapport sur la progression de l'employé en formation.

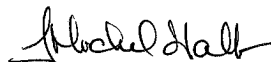
Le formateur ne sera plus responsable de l'apprenti lorsque ce dernier effectue des tâches pour lesquelles il est qualifié, qu'il travaille sous la supervision d'un autre employé ou n'est pas sous la supervision directe du formateur.

En foi de quoi les parties ont signées le 4 juin 2021



---

Sean Sefsik  
Directeur Général CFQG



---

Jean-Michel Hallé  
Président Général, CFTC

**Annexe 7**

**LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC**

**Annexe 8**

**LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC**



## **Annexe 9**

### **ANCIENNETÉ ET VACANCES ANNUELLES**

Les membres du personnel du Canadien Pacifique qui étaient assignés et qui étaient au travail sur les lignes des Chemins de fer Québec-Gatineau Inc., à la date de prise en possession le 11 novembre 1997 sont placés sur les listes d'ancienneté en fonction du total d'ancienneté reconnu par leur ancien employeur. Les congés annuels sont déterminés à l'article 17 de cette convention collective. La reconnaissance d'ancienneté acquise chez Canadien Pacifique s'applique aussi pour les articles touchant les mouvements de personnel (avancement, réduction, rappels et affichage).

La compagnie confirme la reconnaissance des dates d'entrée en service au CP qui seront utilisées pour l'établissement de l'ancienneté et des vacances annuelles.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, LE 11 mars 2010

**Signé :** Jean-Marc Montigny

**Signé :** Mario Brault

**Signé :** René Leclerc

## **Annexe 10**

### **LETTRE D'ENTENTE – LISTE DE RELÈVE**

La relève pour les membres du personnel de transport de Ste-Thérèse et de Trois-Rivières est assurée par les membres du personnel de la gare vers laquelle un train se dirige en prenant comme référence la voie d'évitement de Deveault.

Exemples: Une équipe de train se dirigeant vers l'Ouest est remplacée par une équipe de relève de Sainte-Thérèse lorsque le train a atteint la voie d'évitement de Deveault.

Une équipe de train se dirigeant vers l'Est est remplacée par une équipe de relève de Trois-Rivières, lorsque le train a atteint la voie d'évitement de Deveault.

.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, LE 11 mars 2010

**Signé** : Jean-Marc Montigny

**Signé** : Mario Brault

**Signé** : René Leclerc

## **Annexe 11**

### **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MANUTENTION DES TRAINS DE BLÉ ENTRE STE-THÉRÈSE (ST-LUC) ET QUÉBEC**

Les trains de blé sont manœuvrés par le groupement d'équipes affecté régulièrement à ces trains de la gare de Sainte-Thérèse.

Lorsqu'elle n'est pas disponible à Québec, une équipe de Trois-Rivières est appelée.

Lorsqu'une équipe de relève est requise de manœuvrer un train de blé vers Québec, elle est appelée s'il y a un train vide à sortir.

Pour maintenir un service efficace, les trains de blé sont pris en charge à partir du triage CP à Saint-Luc. Pour compenser les frais encourus pour se rendre à St-Luc, la compagnie accorde le remboursement de 34 kilomètres (Ste-Thérèse-St-Luc) au taux en vigueur ainsi qu'une allocation correspondant à 30 minutes au taux de base de salaire pour le déplacement. Ainsi, pour un voyage aller-retour, le membre du personnel reçoit un remboursement pour 68 kilométrages et 1 heure en allocation à son taux de base.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, LE 11 mars 2010

**Signé :** Jean-Marc Montigny

**Signé :** Mario Brault

**Signé :** René Leclerc

## **Annexe 12**

### **LETTRÉ D'ENTENTE POUR REMBOURSEMENT DES DÉPENSES – RELÈVE À THURSO**

La présente remplace les dispositions des articles 28 et 30 de la Convention collective.

Lors de la mise en place d'un horaire de travail de 12 heures à Thurso, il a été entendu que cela ne devait pas entraîner de coûts supplémentaires. Certains membres du personnel désirent retourner à la maison tous les jours tandis que d'autres désirent le faire entre deux horaires. Il est convenu d'allouer une compensation qui permettra aux membres du personnel d'effectuer ces déplacements sans pour autant occasionner des coûts supplémentaires.

Allocation de 270\$ par semaine aux membres du personnel appelés en relève à Gatineau pour la durée d'une semaine et qui sont logés aux frais de la compagnie.

Allocation de 340\$ par semaine aux membres du personnel appelé en relève à Gatineau pour la durée d'une semaine et qui ne sont pas logés par la compagnie.

2½ heures en guise de compensation pour le temps de déplacement sont accordées au début et à la fin de la semaine. Par conséquent, aucune rémunération n'est accordée lors des déplacements de milieu d'affectation d'une semaine.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, LE 11 mars 2010

**Signé :** Jean-Marc Montigny

**Signé :** Mario Brault

**Signé :** René Leclerc

### **Annexe 13**

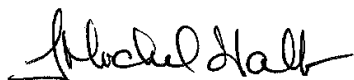
#### **LETTRE D'ENTENTE SUR L'ÉTABLISSEMENT D'HORAIRES POUR LE PERSONNEL EN FIN DE CARRIÈRE**

La compagnie et le syndicat s'entendent pour mettre de l'avant un projet pilote au début de l'année 2019. Les parties s'engagent à se rencontrer dans les 60 jours suivant la ratification de la convention collective pour établir les modalités de ce projet.

Si une entente survient, celle-ci deviendra effective à la signature du dit document et sera considérée comme une lettre d'entente jusqu'à la prochaine négociation collective afin qu'elle soit insérée à l'intérieur de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé le 1<sup>er</sup> octobre 2018.

Signé : Denys Del Cardo

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jean-Michel Hallé". The signature is fluid and cursive, with the first name "Jean-Michel" and the last name "Hallé" clearly distinguishable.

Signé : Jean-Michel Hallé

#### **Annexe 14**

##### **LETTRÉ D'ENTENTE SUR LE RESPECT DES HEURES DE PRISE DE SERVICE DES EMPLOYÉS DU PARC AUTOMOBILE**

Lors des négociations entourant le renouvellement de la convention collective, le syndicat a soulevé certains problèmes que causait le décalage fréquent des heures de prise de service de certaines affectations.

La compagnie et le syndicat sont d'accord à l'effet que les employés postulant sur des affectations spécifiques s'attendent à y travailler selon un horaire établi et régulier et qu'ils organisent leur vie personnelle et familiale en conséquence de ces horaires.

Considérant cette problématique, la compagnie, à moins de situations d'urgence, s'engage à respecter les heures de prise de service des affectations telles qu'elles auront été affichées sur les bulletins.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, LE 11 mars 2010

**Signé :** Jean-Marc Montigny

**Signé :** Mario Brault

**Signé :** René Leclerc

## **Annexe 15**

### **LETTRE D'ENTENTE SUR L'INSPECTION DES VOIES**

Lors des négociations entourant le renouvellement de la convention collective en 2014, le syndicat a soulevé certains problèmes quant à l'attribution des heures de travail reliées à l'inspection des voies pour l'opération des trains de blé par le personnel syndiqué d'entretien de la voie.

Lors des négociations de 2021, la compagnie et le syndicat s'entendent à l'effet que lors de l'opération des trains de blé, il est nécessaire de faire des inspections additionnelles. Il est parfois nécessaire d'utiliser du personnel syndiqué qualifié dans l'exécution de ce travail. Pour faciliter l'appel et l'utilisation équitable de ce personnel, au début de chaque saison de blé, un bulletin sera émis afin d'établir une liste d'appel selon le rang d'ancienneté.

Il y aura deux (2) listes.

#### **Liste 1 – Territoire Ouest (Pour inspection entre St-Martin Jonction et Trois-Rivières)**

- Les cantons de Thurso, Boisbriand, Joliette et Trois-Rivières Ouest

#### **Liste 2 – Territoire Est (Pour inspection entre Trois-Rivières et Québec)**

- Les cantons de Trois-Rivières Est, Saint-Marc des Carrières et Québec.

Une liste d'appel selon le rang d'ancienneté, à tour de rôle, pour effectuer du travail sur le territoire auquel l'employé appartient et ce, pour des heures régulières et/ou supplémentaire. S'il n'y a plus de personnel disponible sur une liste, l'entreprise communiquera avec les employés de l'autre liste et seront appelés dans l'ordre indiqué ci-dessus.

Il est entendu qu'un employé peut retirer son nom de cette liste en tout temps.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec le, 30 septembre 2014

***\*Amendée le 4 juin 2021***

**Signé :** Jean-Marc Montigny

**Signé :** Louis Gravel

**Signé :** Jean-Michel Hallé