

PROTOCOLE D'ENTENTE

Le présent protocole d'entente est conclu en date de ce 30^e jour de janvier 2021 par et entre les parties suivantes :

Unifor et sa section locale 100

ET

VIA Rail Inc.

Les parties conviennent de modifier la convention collective actuelle sous la forme du présent protocole d'entente, que VIA Rail Inc. et Unifor et son comité de négociation de la section locale 100 recommanderont à l'unanimité pour ratification par le biais de ses procédures appropriées.

À moins d'être modifiée par le présent protocole d'entente, la convention collective actuelle restera telle qu'elle a été rédigée, y compris toutes les annexes et les lettres d'entente. Toutes les autres revendications déposées par l'une ou l'autre des parties sont par la présente retirées, sans préjudice ni précédent.

1. Durée de la convention collective

La convention collective n° 3 couvrant les employés représentés par la section locale 100 d'Unifor sera renouvelée pour une période de deux (2) ans à compter du 1^{er} janvier 2020.

2. Salaires

La hausse de 2 % pour 2021 inclut une rétroactivité au 1^{er} janvier 2021 pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires. La rétroactivité sera payée au plus tard 90 jours après la ratification.

Paiement forfaitaire de 1 000 \$ à tous les employés

Employés actifs : Le paiement forfaitaire de 1 000 \$ sera versé un (1) mois après la ratification.

Employés mis à pied : Le paiement forfaitaire de 1 000 \$ sera versé un (1) mois après le retour au travail de l'employé mis à pied, conformément au calendrier de paye.

3. Soins paramédicaux

À compter de un (1) mois suivant la ratification, la couverture des services de physiothérapie passera de 1 250 à 1 500 \$.

À compter de un (1) mois suivant la ratification, la couverture des services de massothérapie passera de 500 \$ par famille par année à un maximum de 750 \$ par famille par année, pour un maximum de 50 \$ par visite.

À compter de un (1) mois suivant la ratification, la couverture des prothèses mammaires sera assurée sans plafond maximal.

À compter de un (1) mois suivant la ratification, la couverture pour les perruques et les postiches sera étendue à toute personne souffrant d'une perte de cheveux en raison d'une condition médicale.

4. Soins de la vue

À compter de un (1) mois suivant la ratification, la couverture des examens de la vue passera de 50 à 75 \$. La couverture sera de 80 %, après la franchise, jusqu'à un maximum de 75 \$ par période de 12 mois pour une personne âgée de moins de 18 ans ou par période de 24 mois pour toute autre personne.

5. Médicaments sur ordonnance

À compter de un (1) mois suivant la ratification, la franchise des médicaments sur ordonnance passera de 3,50 à 4 \$.

6. Assurance frais médicaux

À compter de un (1) mois suivant la ratification, la couverture des prothèses auditives passera de 400 à 500 \$ par personne par période de 24 mois.

7. Assurance-vie de base

À compter de un (1) mois suivant la ratification, le montant de l'assurance-vie de base passera de 44 000 à 48 000 \$.

8. Invalidité de courte durée

À compter de un (1) mois suivant la ratification, les prestations d'invalidité de courte durée maximales passeront de 670 à 750 \$ pour les nouvelles réclamations.

9. Soins dentaires

À compter de un (1) mois suivant la ratification, les services d'orthodontie pour les enfants âgés de 21 ans ou moins (coassurance de 50 % et maximum à vie de 2 000 \$) seront inclus.

10. Régime de retraite hybride

À compter de un (1) mois suivant la ratification, la participation des nouveaux employés sera automatique, comme suit.

- a. Nouveaux employés : Participation automatique trente (30) jours après la ratification au taux de cotisation par défaut, soit 4 % obligatoire et 3 % facultatif pour un total de 7 %. La contrepartie de l'employeur sera rajustée à 50 % de la cotisation facultative choisie.
- b. Tous les nouveaux employés qui ne désirent pas y participer selon la cotisation facultative par défaut de 3 % pourront réduire leur cotisation et la contrepartie de l'employeur sera rajustée à 50 % de la cotisation facultative choisie.

Les employés actuels et mis à pied conservent la cotisation obligatoire de 4 %, ainsi que le niveau actuel de cotisation facultative d'un maximum de 3 %.

Contrepartie de l'employeur de 50 % de la cotisation facultative pour tous les participants au régime hybride.

Élimination de la grille de points (âge + service) pour tous les participants au régime hybride.

Règles de travail

ARTICLE 5 – RÈGLEMENT DÉFINITIF DES GRIEFS

NOUVEAU – Article 5.11 – Procédure accélérée de médiations/arbitrages (remplace l'annexe VIII)

5.11 Nonobstant les exigences procédurales de la convention collective, les parties conviennent de soumettre certains griefs non résolus lors de la séance conjointe à une procédure accélérée de médiation/d'arbitrage sur une base semestrielle.

- (a) L'audience accélérée doit avoir lieu deux fois par an, ou selon d'autres modalités convenues d'un commun accord. Les audiences se tiendront à Montréal. Le Syndicat ou la Société doit soumettre à l'autre partie une liste des griefs à soumettre à la procédure accélérée de médiation/d'arbitrage au plus tard trente (30) jours avant l'audience de la procédure accélérée, sauf accord contraire. Dans la mesure du possible, tous les griefs doivent faire l'objet de la procédure accélérée, sauf dans les cas suivants :**
 - (i) les cas de congédiement;**
 - (ii) les cas de sous-traitance;**
 - (iii) tout autre cas pour lequel il est convenu d'un commun accord qu'il ne sera pas traité dans le cadre de la procédure accélérée.**

- (b) Les cas soumis à la procédure accélérée doivent être adressés aux médiateurs-arbitres désignés d'un commun accord et visés au point (J) des présentes.**

- (c) Un exposé conjoint des questions en litige renfermant les faits du litige et faisant référence à une ou à des dispositions précises de la convention collective prétendument violées doit être soumis conjointement au médiateur-arbitre avant la date d'audience. Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur un exposé conjoint des questions en litige, chaque partie doit soumettre un exposé ex-parte distinct au médiateur-arbitre au plus tard vingt et un (21) jours avant la date de l'audience et fournir en même temps une copie de cet exposé à l'autre partie.**

- (d) Lors de l'audience, les positions des parties doivent être présentées verbalement. Il n'est pas nécessaire d'utiliser des mémoires écrits pour la présentation des cas soumis à la procédure accélérée. Chaque partie dispose d'un total de vingt (20) minutes pour présenter sa position et ses arguments, et de dix (10) minutes supplémentaires pour la réfutation. Le fardeau normal de preuve prévaut. Les parties peuvent soumettre les documents, y compris un résumé de la présentation des parties, des dossiers ou d'autres preuves, qu'elles jugent appropriées, sous réserve des règles normales de recevabilité et du**

pouvoir discrétionnaire du médiateur-arbitre. Les décisions ne doivent pas créer de précédent ni faire l'objet de renvoi aux fins de cas futurs. Les décisions découlant de la procédure accélérée ne doivent pas être citées ou autrement invoquées lors de la présentation de tout autre cas devant un arbitre et ne doivent pas être communiquées, sauf aux parties. Les motifs écrits de la décision ne doivent être communiqués qu'aux parties au grief et sont numérotés dans l'ordre, uniquement pour faciliter l'identification administrative. Toutefois, la décision du médiateur-arbitre ne doit en aucun cas ajouter, soustraire, modifier, annuler ou ignorer une disposition de la convention collective. Le médiateur-arbitre doit, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ou s'il le juge approprié, rendre une décision immédiate, qui sera suivie d'une confirmation écrite plus détaillée.

- (e) Si, à tout moment au cours du dépôt ou de la présentation d'un cas dans le cadre de cette procédure, il apparaît au médiateur-arbitre, après consultation des parties, que le cas ne se prête pas à une audience et à un règlement appropriés dans le cadre de cette procédure, et qu'il devrait être entendu dans le cadre des procédures d'arbitrage normales, il peut renvoyer le cas aux parties pour qu'il soit traité conformément à l'application normale des articles 5.1 à 5.10 (procédure d'arbitrage intégrale).**
- (f) Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent, d'un commun accord, demander qu'une médiation soit entreprise à tout moment dans le cadre de la procédure accélérée. Le médiateur-arbitre peut, à sa seule discrétion, soumettre le litige à la médiation avant le début de l'audience de la procédure accélérée. Tout règlement par médiation est sans préjudice pour l'une ou l'autre des parties et ne doit pas être interprété comme une reconnaissance de responsabilité de la part de la Société ou du Syndicat.**
- (g) Les représentations et les arguments au cours de cette procédure doivent être limités et restreints pour chaque cas à un maximum de deux (2) représentants pour le Syndicat et de deux (2) pour la Société. Les conseillers juridiques ne seront pas autorisés à y assister au nom de l'une ou l'autre des parties. Les témoins ne seront pas appelés à comparaître, mais des affidavits et des déclarations de témoins pourront être présentés comme preuves.**
- (h) Chaque décision rendue dans le cadre de cette procédure sera définitive et exécutoire pour la Société, le Syndicat et tout employé concerné. Le médiateur-arbitre restera saisi de chaque cas présenté. Il est clairement entendu et convenu que les décisions ne doivent pas servir à établir un précédent pour les besoins d'un cas futur. À cette fin, les décisions ou règlements de médiation/arbitrage de la procédure accélérée ne doivent pas être cités ou autrement invoqués lors de la présentation de tout autre cas devant un arbitre et ne doivent pas être communiqués, sauf aux parties, à moins que le Code canadien du travail l'exige.**

(i) Les parties conviennent que ces cas peuvent être instructifs et que les résultats devraient aider à interpréter et à traiter des questions similaires qui pourraient se poser dans le milieu de travail.

(j) Les parties conviennent que les arbitres suivants seront utilisés pour entendre les cas de la procédure accélérée.

Les principaux arbitres seront Tom Hodges, Johanne Cavé et Yves St-André. Ces arbitres doivent être utilisés à tour de rôle. Si aucun des arbitres susmentionnés n'est disponible, les parties s'efforceront de convenir d'un autre arbitre. Si aucun accord n'est convenu, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

(k) Tous les frais exigés ou encourus par le médiateur-arbitre doivent être partagés à parts égales entre la Société et le Syndicat.

(l) Les parties suivront régulièrement cette autre procédure de médiation/arbitrage accélérée et si des problèmes surviennent, le président de la section locale 100 d'Unifor et la directrice des Relations avec les employés de VIA Rail se rencontreront afin de résoudre le ou les problèmes qui se posent.

ARTICLE 6 – HORAIRE DE TRAVAIL ET PAUSES REPAS

6.4 Dans le travail à un (1), deux (2) ou trois (3) postes, on accorde une pause-repas de trente (30) minutes sans perte de salaire, **commençant et se terminant dans les limites de la cinquième heure de service à chaque quart.** Sous réserve d'une entente locale, la durée de la pause-repas d'un employé peut être portée à une heure, la période dépassant trente (30) minutes n'étant cependant pas rémunérée.

ARTICLE 7 – QUATRE (4) JOURS À RAISON DE DIX (10) HEURES PAR JOUR

7.2 (a) Les employés ont le droit d'être rémunérés au taux normal majoré de moitié pour les heures de travail effectuées en plus des dix (10) heures par jour ou des quarante (40) heures ~~par semaine civile~~ **de leur semaine de travail, conformément à l'article 2.1.**

NOUVEAU – Article 7.2 – Changements de quart

(c) Les employés qui passent d'un quart de dix (10) heures à un quart de huit (8) ou dix (10) heures et qui commencent à travailler dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'heure de début initiale seront payés au taux des heures supplémentaires pour le premier quart à chaque changement. Les employés travaillant deux (2) quarts ou plus à un nouveau quart sont considérés comme étant transférés. Cependant, cela ne signifie pas le paiement de taux d'heures supplémentaires aux employés qui changent de quart lorsque les employés

travaillent en alternance sur des quarts de travail déterminés, aux employés qui changent de quart dans le cadre de l'exercice de leurs droits d'ancienneté, ou aux employés en service de relève régulier.

ARTICLE 9 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET APPELS AU TRAVAIL

- 9.2 (b) **Les employés qui passent d'un quart à un autre et qui commencent à travailler dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'heure de début initiale seront payés au taux des heures supplémentaires pour le premier quart à chaque changement. Les employés travaillant deux (2) quarts ou plus à un nouveau quart sont considérés comme étant transférés. Cependant, cela ne signifie pas le paiement de taux d'heures supplémentaires aux employés qui changent de quart lorsque les employés travaillent en alternance sur des quarts de travail déterminés, aux employés qui changent de quart dans le cadre de l'exercice de leurs droits d'ancienneté, ou aux employés en service de relève régulier.**

ARTICLE 11 – TAUX DE SALAIRE

Article 11.5 – Lettre concernant les réserves des Forces armées canadiennes chez VIA Rail – Remplacé par l'article 21.19

ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ

Article 12.6 – Superviseur de relève/temporaire

Un employé qui a de l'ancienneté dans le cadre de la présente convention collective et qui occupe actuellement ou qui pourrait à l'avenir occuper au sein de la Société un poste temporaire qui n'est pas couvert par la présente convention collective ou toute autre convention collective continuera d'apparaître sur la liste d'ancienneté de son groupe, à son point d'attache; il conservera ses droits d'ancienneté et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant qu'il occupe son nouveau poste, pour une période de douze (12) mois cumulatifs. Le responsable compétent de la Société doit informer le président de grief et le vice-président régional d'une telle promotion et de sa durée prévue. Ledit délai de douze (12) mois cumulatifs pourra être prolongé par le biais d'un accord régional.

Lorsque les douze (12) mois cumulatifs ont été atteints, un employé doit travailler au moins deux (2) semaines à son poste syndiqué précédent avant qu'il soit réaffecté à un poste de relève/temporaire.

L'employé temporairement promu à un poste cadre ou exclu de la convention doit, dans les sept (7) jours civils suivant la fin de son affectation temporaire, réintégrer le poste permanent qu'il détenait avant d'être promu si ce poste a été pourvu conformément à l'article 13. Si le poste permanent en cause a été aboli ou n'a pas été pourvu conformément à l'article 13, l'employé doit exercer ses droits d'ancienneté conformément à l'article 14.

12.6 – Poste de non-supervision

- (a) Un employé qui a de l'ancienneté dans le cadre de la présente convention collective **et qui, avant le 1^{er} janvier 2020, occupe actuellement ou qui pourrait à l'avenir occuper** occupe au sein de la Société **un poste temporaire** de non-supervision qui n'est pas couvert par la présente convention collective continuera d'apparaître sur la liste d'ancienneté de son groupe, à son point d'attache, **devra, à compter du 1^{er} avril 2021, payer des cotisations syndicales pour conserver** ses droits d'ancienneté et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant qu'il occupe son nouveau poste.

- (b) **Un employé qui a de l'ancienneté dans le cadre de la présente convention collective et qui occupe ou qui pourrait à l'avenir occuper au sein de la Société un poste temporaire de non-supervision qui n'est pas couvert par la présente convention collective continuera d'apparaître sur la liste d'ancienneté de son groupe, à son point d'attache, et continuera de payer des cotisations syndicales pour conserver ses droits d'ancienneté et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant qu'il occupe son nouveau poste.**

La Société informera le président de grief d'une telle promotion, y compris le but de l'affectation et la durée prévue.

ARTICLE 16 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Article 16.8 Pourvu qu'un employé ait effectué un travail rémunéré au cours de l'année civile, l'absence du service en raison d'une maladie confirmée par un certificat médical, d'accident, ~~de congé de maternité,~~ de participation à des réunions de comités, de convocation à la cour comme témoin ou comme juré non rémunéré, qui ne dépasse pas un total de 150 jours aux fins du congé annuel payé.

- (a) **Le congé de maternité ou parental autorisé que prend un employé conformément aux modalités de la Partie III du Code canadien du travail doit être comptabilisé pour les fins du calcul du service aux fins du congé annuel.**

ARTICLE 20 – CONGÉ DE DEUIL

Article 20.1 Pourvu qu'il compte au moins trois (3) mois de service cumulatif rémunéré, **un employé aura droit à un congé pour deuil payé**, comme suit :

- (a) un congé de cinq (5) jours de huit (8) heures ou quatre (4) jours ~~consécutifs~~ de dix (10) heures par semaine advenant le décès d'un parent, d'un enfant (y compris un enfant mort-né) **ou de son conjoint ou conjoint de fait qui peut être pris pendant la période qui commence le jour du décès et se termine six (6) semaines après le dernier jour au cours duquel les funérailles, l'enterrement ou le service commémoratif de ce membre de la famille immédiate a lieu;**
- (b) **trois (3) jours consécutifs** au décès d'un membre de la famille immédiate qui peut être pris pendant la période qui commence le jour du décès et se termine six (6) semaines après le dernier jour au cours duquel les funérailles, l'enterrement ou le service commémoratif de ce membre de la famille immédiate ont lieu. De plus, l'employé a droit à deux (2) jours supplémentaires sans rémunération pour cette même perte.

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

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

À la demande de l'employé, l'employeur peut prolonger, par écrit, la période pendant laquelle le congé peut être pris.

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

Un employé qui prend un congé doit, dès que possible, fournir à l'employeur un avis écrit de la date de début du congé et de la durée du congé.

~~20.2 Le présent article a pour but d'accorder la dispense du travail à l'occasion d'un deuil visé au paragraphe précédent et le versement du salaire normal afférent à la période en question.~~

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

20.3 Si un employé a un congé pour deuil durant son congé annuel, les jours du congé annuel ainsi déplacés seront fixés à une date ultérieure par accord local.

ARTICLE 21 – ABSENCES AUTORISÉES ET TRANSPORT GRATUIT

NOUVEAU – Article 21.11 Congé personnel

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

Les employés ont droit à ce congé aux fins suivantes :

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

Le congé peut être pris en une (1) ou plusieurs périodes, mais la Société peut exiger que chaque période soit d'au moins un (1) jour. Les employés peuvent être tenus de fournir des documents justificatifs concernant les motifs du congé. Les employés doivent fournir ces documents seulement s'il est raisonnablement possible pour eux de les obtenir et de les fournir.

NOUVEAU – Article 21.12 Congé pour victimes de violence familiale

Pourvu qu'un employé ait **trois (3)** mois consécutifs de service continu, il a droit à **un maximum de dix (10) jours, y compris cinq (5) jours de congé payés et cinq (5) jours de congé non payés par année civile pour participer à certaines activités liées à la violence familiale pour lui-même ou son enfant, notamment :**

- obtenir des soins médicaux pour lui-même ou son enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité physique ou psychologique;
- consulter un organisme offrant des services aux victimes de violence familiale;
- obtenir des services de conseil psychologique ou d'autres services professionnels;

- déménager de façon temporaire ou permanente;
- obtenir des services d'aide juridique ou d'application de la loi ou se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles ou y participer;
- prendre toute mesure prescrite par règlement.

Le congé peut être pris sur plus d'une (1) période, mais la Société peut exiger que chaque période soit d'au moins un (1) jour. Les employés peuvent être tenus de fournir des documents justificatifs concernant les motifs du congé. Les employés doivent fournir ces documents seulement s'il est raisonnablement possible pour eux de les obtenir et de les fournir.

Un employé qui n'a pas effectué trois (3) mois de service continu a droit à dix (10) jours de congé non payé.

NOUVEAU – Article 21.13 Congé pour pratiques autochtones

Pourvu qu'un employé autochtone (Indien, Inuit ou Métis) ait **trois (3)** mois consécutifs de service continu, il a droit à **cinq (5)** jours de congé non payés **par année civile pour participer à des pratiques autochtones traditionnelles, notamment :**

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

Le congé peut être pris sur plus d'une (1) période, mais la Société peut exiger que chaque période soit d'au moins un (1) jour. Les employés peuvent être tenus de fournir des documents justificatifs concernant les motifs du congé. Les employés doivent fournir ces documents seulement s'il est raisonnablement possible pour eux de les obtenir et de les fournir.

NOUVEAU – Article 21.14 Congé de soignant

Un employé peut prendre jusqu'à **vingt-huit (28)** semaines de congé de soignant non payé au cours d'une période de **cinquante-deux (52)** semaines pour s'occuper d'un membre de sa famille (**conformément à la définition du Code canadien du travail**) qui est gravement malade et qui risque de mourir.

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

- la semaine où le professionnel de la santé signe le certificat médical;
- la semaine où le professionnel de la santé examine le membre de la famille gravement malade;

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

Le congé cesse lorsque :

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

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

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

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

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

NOUVEAU – Article 21.15 Congé en cas de maladie grave

Un employé dont un enfant ou un adulte membre de sa famille (conformément à la définition énoncée dans le Code canadien du travail) est gravement malade peut prendre :

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

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

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

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

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

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

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

NOUVEAU – Article 21.16 Congé lié au décès ou à la disparition d'un enfant

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

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

Pour prendre ce congé, **l'employé** doit être :

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

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

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

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

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

NOUVEAU – Article 21.17 **Congé de maternité**

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

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

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

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

Une employée enceinte n'est pas tenue de prendre un congé de maternité, à moins que **la Société** puisse démontrer qu'elle est incapable d'accomplir une fonction essentielle de son travail.

NOUVEAU – Article 21.18 **Congé parental**

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

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

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

NOUVEAU – Article 21.19 **Congé des réservistes**

21.19 Pour soutenir les réservistes qui travaillent pour VIA Rail et inviter des membres de la Force de réserve à se joindre à VIA Rail, VIA Rail bonifie les normes minimales énoncées dans le Code canadien du travail pour nos employés comme suit :

- (a) congé pour entraînement militaire, paiement de la prestation complémentaire : 100 % du salaire de base (différence entre le salaire brut de l'employé et la

rémunération reçue par la Force de réserve). Un (1) congé par année pour un maximum de quinze (15) jours ouvrables par année;

- (b) assurance collective – Toutes les protections sont maintenues; (Remarque : Aucune prestation n'est versée si les dépenses, réclamations ou invalidités découlent d'une guerre ou d'une insurrection.)
- (c) régime de retraite – L'employé peut choisir de maintenir sa participation. (Remarque : Les employés doivent payer leurs cotisations.)

ARTICLE 22 – QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS DE TÂCHES

Question d'ordre administratif seulement – Disposition 22.7 déplacée à l'alinéa 22.2(e) (Pré inspecteur)

ARTICLE 23 – PROMOTION AU POSTE DE CHEF D'ÉQUIPE

23.1 (a) Lorsqu'une vacance de plus de quatre-vingt-dix (90) jours a lieu pour le poste de chef d'équipe, le poste sera affiché. ***La Société doit fournir des instructions précises aux candidats afin d'expliquer le processus de sélection***, et le poste sera attribué à l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté en tenant compte des considérations qui suivent :

- (i) il démontre une familiarité avec les procédures de travail;
- (ii) il possède des compétences de base en informatique;
- (iii) il passe une série de tests de qualification pour déterminer son aptitude; le vice-président régional sera avisé des résultats;

REMARQUE : Pendant le processus de détermination de la qualification du candidat, le président de la section locale ou son représentant désigné assiste aux tests. Le vice-président régional respectif est informé du résultat.

- (iv) il est un inspecteur qualifié de locomotive et/ou un inspecteur certifié de voiture, selon les besoins du poste.

23.2 Les fonctions d'un chef d'équipe sont les suivantes :

- (a) aider le superviseur dans l'affectation du travail et exécuter les instructions de son superviseur immédiat sur le travail à exécuter telles que livrer les affectations de travail;

- (b) travailler de manière efficace avec les membres de l'équipe pour élaborer des solutions selon les besoins et effectuer les tâches techniques lorsque nécessaire. Il est attendu du titulaire qu'il prenne des décisions motivées en s'appuyant sur son expérience de travail et son jugement;
- (c) **gérer** les outils et autres équipements pour le groupe placé sous sa responsabilité et exploiter les systèmes informatiques et les logiciels tels que Microsoft Office et Oracle;
- (d) aider le superviseur immédiat à commander le matériel et à s'assurer qu'il est disponible pour le travail à accomplir; il déclenche les demandes d'approvisionnement (MSR), au besoin;
- (e) fournir du soutien dans le cadre des activités quotidiennes ~~et de la rétroaction régulière aux membres de sa propre équipe,~~ **communiquer avec les membres de l'équipe**, ses collègues et/ou ses pairs, **travailler avec des formateurs**, et reconnaître les compétences des autres et encourager activement le partage de ces connaissances;
- (f) diriger l'équipe, en la présence ou en l'absence du superviseur correspondant, et communiquer efficacement l'information à ses collègues au besoin;
- (g) aider à des tâches administratives telles que :
 - préparer et suivre tous les documents connexes, comme le registre d'assiduité, pour l'approbation du superviseur;
 - tenir un journal de bord de boîte à outils pour chaque employé;
 - **préparer la liste des choses à faire et ce qui reste pour le prochain quart de travail.**

En d'autres mots, la responsabilité d'un chef d'équipe est celle d'un chef, même en l'absence de son superviseur et non d'un agent de supervision responsable, et n'a pas de rôle dans l'application de la discipline.

ARTICLE 24 – PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

Article 24.8 – NOUVELLES TECHNOLOGIES

Les parties conviennent qu'avec l'introduction de nouvelles techniques et technologies, il est important d'effectuer une planification préalable en vue d'anticiper les compétences, les besoins et la formation nécessaires. **À cette fin, la Société informera le Syndicat en temps opportun de son intention d'introduire une nouvelle technologie.**

La Société assurera le coût de la formation **ou du recyclage** « en cours d'emploi **ou en dehors du travail** » pour recruter des employés de l'unité de négociation qui auront les connaissances et les capacités de base pour être formés afin de rester au fait des **changements** restructurés en matière **de technologie, de techniques, de machines, de contrôles, de matériaux, de procédures, de changements** modernisés des métiers, des nouveaux outils et des nouvelles méthodes, machines et technologies qui ont une incidence sur le travail qui leur est attribué.

Les anciens employés qui sont affectés à des tâches qui nécessitent une formation en matière de nouvelle technologie auront la priorité, en fonction des exigences opérationnelles, en vertu de cette disposition.

NOUVEAU – Article 24.9 – Responsabilité des entraîneurs de formation

Article 24.9 Les entraîneurs de formation travailleront avec des apprentis afin de faciliter le processus d'apprentissage, d'évaluer les progrès des apprentis dans le cadre du programme, et de transférer efficacement leurs connaissances aux apprentis.

REMARQUE : Voir le livret d'apprentissage de VIA Rail pour de plus amples renseignements.

Article 25 – Employés à temps partiel

Article 25.2 Lorsque les exigences de l'article 25.1 ont été satisfaites, la Société peut employer des employés à temps partiel pour faire un travail de moins de huit (8) heures par jour ou de moins de quarante (40) heures par semaine.

(a) **Un minimum de 20 heures par semaine est garanti aux employés à temps partiel.**

ARTICLE 26 – TRAVAUX CONFISÉS EN SOUS-TRAITANCE

Les conditions précitées ne s'appliquent pas en cas d'urgence aux articles normalement obtenus des fabricants ou fournisseurs, ni à l'exécution de travaux de garantie ~~ou de travaux effectués par la Compagnie des chemins de fer nationaux ou le Canadien Pacifique Limitée pour le compte de VIA Rail Canada Inc.~~

26.2 Il est entendu que les travaux considérés comme des « travaux de base » ne seront pas confiés en sous-traitance, **et que la location d'équipement n'entraînera pas la sous-traitance du travail**, sauf en cas d'urgence; dans cette éventualité, les travaux seront rapatriés par les membres de l'unité de négociation dans les meilleurs délais.

~~26.3 À une date choisie par les parties, au début de chaque année, mais pas plus tard que le 31 janvier, tous les trimestres, le président de la section locale 100, les vice-présidents de~~

~~la section locale 100 et le représentant national d'Unifor (ou ses délégués) et les gestionnaires désignés de la Société (mécaniciens en chef ou ses délégués) se réuniront pour discuter des projets de la Société quant aux travaux à confier à l'entreprise pour les prochains mois. La Société et le Syndicat se réuniront pour discuter des projets de la Société quant aux travaux à confier à l'entreprise pour l'année. L'impossibilité pour les représentants syndicaux d'assister à une telle réunion ne retardera pas la mise en œuvre, par la Société, desdits travaux.~~

- 26.3 Le président de la section locale 100, les vice-présidents de la section locale 100, le représentant national d'Unifor (ou ses délégués) et les gestionnaires désignés de la Société (mécaniciens en chef ou ses désignés) se réuniront tous les six (6) mois ou à un autre moment convenu par les parties, à une heure convenue d'un commun accord, pour discuter des projets de la Société quant aux travaux à confier en sous-traitance pour les prochains mois. L'impossibilité pour les représentants syndicaux d'assister à ces réunions ne retardera pas la mise en œuvre des projets de la Société quant aux travaux à confier en sous-traitance pour l'année.**

ARTICLE 27 – PROCÉDURE D'ENQUÊTES

- 27.6 (a) Lorsqu'une sanction disciplinaire est prononcée contre un employé, celui-ci doit en être avisé par écrit, et un exemplaire de la formule « Mesure disciplinaire » doit être envoyé au président de la section locale ou son représentant désigné. S'il considère cette sentence injuste, il peut interjeter appel conformément aux dispositions du paragraphe 4.3.
- (b) Lorsque c'est l'intention de la Société de congédier un employé pour l'accumulation de points d'inaptitude de soixante (60) ou toute autre raison, la société doit tout d'abord convoquer une réunion entre le directeur général régional ou le chef principal et le vice-président régional de la section locale 100 pas plus tard que cinq (5) jours à compter de la date de fin de l'enquête. **L'employé sera suspendu avec solde jusqu'à ce que l'issue de la réunion soit déterminée.**

Un grief d'étape 2 doit être déposé, dans les ~~vingt-quatre (24) heures~~ **vingt (20) jours** de la rencontre de congédiement, pour protester contre l'intention de la Société de congédier l'employé.

À la suite du grief d'étape 2, une conférence conjointe impliquant le vice-président régional de la section locale 100 et le gestionnaire désigné de la Société sera convoquée dès que possible et dans les délais spécifiés. ~~Une décision sera rendue à la Conférence conjointe ou autrement convenue.~~

~~L'employé doit continuer à travailler, comme le prévoit son ancienneté, au cours de la procédure de grief d'étape 2.~~

~~Par dérogation à cette disposition qui retient un employé au travail, un employé ne peut demeurer au travail s'il est en violation des politiques de violence ou de harcèlement et de drogues et d'alcool et présenter de façon claire un danger pour la sécurité des employés et des équipements dans l'usine.~~

ARTICLE 31 – AVANTAGES SOCIAUX

La demande de la Société est résolue par l'amendement des dispositions de l'article 31 comme suit.

~~31.4 (b) L'employé qui est le parent biologique d'un nouveau-né ou l'employé qui a entamé des procédures d'adoption et qui accueille sous ses soins l'enfant en adoption a droit à un congé sans solde selon les modalités de la Partie III du Code du travail du Canada.~~

~~(c)(b)~~ Le congé de maternité et le congé parental combinés ne peuvent pas dépasser ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines. Ces congés n'affectent pas l'ancienneté des employés. Les employés doivent racheter leur pension pour cette ~~période-année-là~~.

~~(d) (c)~~ L'employé a droit à une (1) journée de congé payé à la naissance d'un enfant dont il est le père.

(d) Employés du Québec seulement : Les nouveaux pères en congé parental ont droit au Régime québécois d'assurance parentale.

LA VERSION FRANÇAISE À MODIFIER COMME SUIT:

31.4 (e) **(b)** Le congé de maternité et le congé ~~de paternité~~ **parental** combinés ne peuvent dépasser **soixante-dix-huit (78)** semaines. Ces congés n'affectent pas l'ancienneté des employés. Les employés doivent racheter leur pension pour cette ~~année~~ **à période**.

NOUVEAU – Article 36 – Révision de la traduction

Immédiatement après la ratification, les parties effectueront conjointement une révision de la traduction française de la convention collective pour en vérifier l'exactitude et l'intégralité.

Article 37 – Durée de la convention collective – renuméroté à titre d'article 37 (anciennement article 36) et amendé comme suit:

Sauf disposition contraire, la présente convention collective reste en vigueur jusqu'au 31 décembre ~~2019~~ **2021** et, par la suite, sous réserve d'un préavis écrit de quatre (4) mois de l'une ou l'autre des parties à la présente convention, indiquant son désir de la réviser, de la modifier ou de la résilier. Ce préavis peut être signifié à tout moment après le 31 août ~~2019~~ **2021**.

Signée à Montréal, Québec, le 30^e jour de janvier 2021.

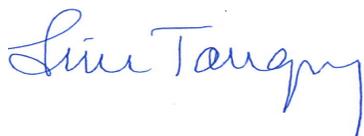
POUR UNIFOR CANADA



Zoltan Czipfel

Président, section locale 100 d'Unifor Canada

POUR VIA RAIL CANADA INC.



Line Tanguay

VIA Rail Canada Inc.

Annexes

L'annexe VIII a été supprimée et remplacée par l'article 5.11 de la convention.

Toutes les autres annexes de la convention collective actuelle seront renouvelées et maintenues.

Les lettres d'entente suivantes du protocole d'entente de 2016 seront renouvelées et feront partie de la convention collective en tant qu'annexes et renumérotées :

1. Annexe A – Apprentis inscrits à un programme provincial
2. Annexe B – Sous-traitance – Sarnia et Kingston
3. Annexe C – Carte des métiers spécialisés d'Unifor
4. Annexe D – Programme des intervenantes auprès des femmes

Lettres d'entente

Annexe E – CCTV, lettre sur l'enregistrement audio-vidéo dans les locomotives

Annexe F – Entente sur la santé et la sécurité

Annexe G – Lettre d'entente sur les électriciens affectés à Mission

Annexe H – Protocole d'entente sur la nouvelle flotte

Annexe I – Lettre d'entente sur le coordonnateur des métiers spécialisés

Annexe J – Lettre d'entente sur l'accumulation des heures supplémentaires au CMT

Annexe K – Lettre d'entente sur l'accumulation des heures supplémentaires au CMM

Annexe L – Lettre sur le consentement des pensions

Annexe A – Lettre d’entente – Apprentis inscrits à un programme provincial

Le 20 octobre 2020

Mr. Zoltan Czippel
Président, section locale 100 d’Unifor

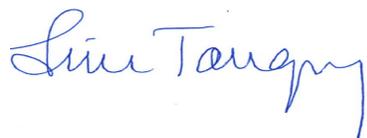
Monsieur,

Lors de la ronde de négociations collectives de 2020, vous avez demandé des éclaircissements sur les intentions de la Société en ce qui concerne les apprentis inscrits aux programmes d'apprentissage provinciaux.

Cette lettre confirme que VIA Rail assurera le maintien de la rémunération et des avantages sociaux des apprentis inscrits dans les programmes provinciaux lorsqu'ils suivront une formation prescrite par la province.

Les parties s'engagent à faire tout leur possible pour assurer le maintien de la productivité de VIA Rail. Les parties s'engagent aussi collectivement à veiller à ce que le coût de l'inscription et de la formation des apprentis soit contenu dans la mesure du possible en faisant une demande au programme de subvention incitative aux apprentis, ou à tout autre programme et opportunité disponibles.

Sincèrement,

A handwritten signature in blue ink that reads "Line Tanguay".

Line Tanguay
Directrice spécialisée, Relations avec les employés

Annexe B – Lettre d’entente sur la sous-traitance – Sarnia et Kingston

Le 20 octobre 2020

M. Zoltan Czipfel
Président, section locale 100 d’Unifor

Monsieur,

Au cours de la ronde actuelle de négociations, le Syndicat a demandé la confirmation de l'utilisation par la Société d’entrepreneurs tiers à Senneterre et Jonquière (Québec), Sarnia et **Kingston (Ontario)**.

Il s'agit de confirmer qu'à Senneterre et à Jonquière, VIA dispose depuis environ 20 ans d'entrepreneurs chargés de nettoyer les trains et de brancher et débrancher les câbles de 480 volts au courant de quai. Ce travail représente environ 6 heures par semaine à chaque endroit.

Dans ces endroits, la Société a déterminé qu'il n'est pas possible d'envisager de rapatrier ce travail à l'unité de négociation.

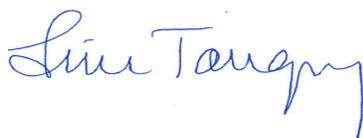
En faisant des recherches à Sarnia, nous pouvons dire que VIA Rail a un entrepreneur en place depuis environ 8 ans pour nettoyer et brancher et débrancher les câbles de 480 volts au courant de quai. Ce travail représente environ 25 heures par semaine.

La Société est prête à entreprendre un examen conjoint avec le Syndicat de son recours à des entrepreneurs à Sarnia et à **Kingston**, en vue de rapatrier le travail à l'unité de négociation s'il est déterminé qu'il s'agit d'une approche réalisable.

Pour être clair, il s'agit d'un engagement à mener un examen conjoint; ce n'est pas une garantie de rapatrier le travail à l'unité de négociation.

Nous espérons que cette approche répond à vos demandes et à l'application possible de l'article 25 à Sarnia et **Kingston**, Ontario.

Sincèrement,



Line Tanguay
Directrice spécialisée, Relations avec les employés
VIA Rail Canada Inc.

Annexe C – Lettre d’entente – Carte des métiers spécialisés d’Unifor

Le 20 octobre 2020

Line Tanguay
Directrice spécialisée, Relations avec les employés

Objet: Carte des métiers spécialisés d’Unifor

Madame Tanguay,

Cette lettre fait référence aux discussions qui ont eu lieu lors des négociations de 2020 concernant la carte des métiers spécialisés d’Unifor.

Le Syndicat confirme que les cartes des métiers spécialisés et les cartes associées ne seront délivrées que lorsque le membre demandeur remplit l'une (1) des conditions suivantes:

- L’employé est actuellement titulaire d'un certificat d'apprentissage et d'un certificat de qualification professionnelle et en fournit la preuve; ou
- L'employé fournit un certificat de qualification professionnelle délivré par la province, dans un métier;
- L'employé a suivi un véritable apprentissage de quatre (4) ans et huit mille (8000) heures ou de cinq (5) ans et neuf mille (9000) heures et possède un certificat et/ou des pièces justificatives qui justifient ces affirmations;
- L'employé qui remplit les conditions requises pour obtenir le statut de compagnon dans le cadre du programme d'apprentissage négocié entre Unifor et VIA Rail et qui a effectivement travaillé le nombre d'heures requis dans le cadre de cet apprentissage, conformément à l’article 24.2(a) de la convention collective n° 3;
- L'employé qui n'a pas suivi un apprentissage doit démontrer, par la présentation de documents originaux signés par son ou ses employeurs précédents, l'attestation de son expérience professionnelle, accumulant huit (8) années de travail dans le métier dans lequel il est actuellement employé à VIA Rail.

Toutes les pièces justificatives doivent être jointes à toute demande adressée au Conseil régional des métiers spécialisés, qui est examiné par le syndicat national. Tous les documents de travail soumis, qui montrent huit (8) ans de travail dans le métier, doivent être sur le papier à en-tête de la compagnie et non sur une photocopie.

Les dossiers de travail de tout lieu de travail syndiqué ou représenté doivent être vérifiés par le représentant du syndicat ou de la section locale de ce lieu, attestant de l'authenticité du dossier de travail et doivent inclure le calendrier du processus de travail (rotation du travail) et tout dossier de formation technique.

Les dossiers de travail de tout lieu de travail non représenté par Unifor doivent être certifiés par un notaire.

Il est à noter que la carte de compagnon délivrée est la propriété du syndicat national Unifor et peut être révoquée pour une raison valable et suffisante.

J'espère que cela répond à vos préoccupations,



Bruce Snow
Directeur national du secteur des transports d'Unifor

c.c. Zoltan Czipel, président, section locale 100; vice-présidents régionaux, section locale 100

Annexe D – Programme des intervenantes auprès des femmes

Montréal, le 11 novembre 2020

M. Zoltan Czipfel
Président, section locale 100 d'Unifor

Programme des intervenantes auprès des femmes chez VIA Rail pour la section locale 100

Monsieur,

La présente fait référence à nos récentes discussions à la table des négociations concernant les situations uniques auxquelles sont confrontées les femmes sur le lieu de travail.

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

Par conséquent, en plus des ressources actuelles telles que le Programme d'aide aux employés parrainé par la Société, la Société et le Syndicat conviennent, ~~à titre d'essai sur douze mois,~~ de mettre en œuvre le programme des intervenantes auprès des femmes chez VIA Rail, sous réserve des conditions suivantes:

1. La Société accepte (2) deux intervenantes auprès des femmes, (1) un poste permanent et (1) un poste suppléant. Il est préférable que les deux intervenantes auprès des femmes soient bilingues, mais si le poste permanent n'est pas occupé par une candidate bilingue, le poste de suppléante doit être occupé par une candidate qui est bilingue en français et en anglais.
2. Les intervenantes auprès des femmes seront sélectionnées conjointement par la Société et le Syndicat parmi un groupe de femmes salariées désignées par le Syndicat.
3. La ou les candidates retenues accepteront d'exercer la fonction d'intervenante auprès des femmes pendant la durée de la convention collective.
4. Les intervenantes auprès des femmes disposeront de deux (2) heures par semaine pour s'acquitter de leurs fonctions. Ce temps sera convenu à l'avance entre l'intervenante auprès des femmes et son directeur. Ce temps sera planifié de manière à ce qu'il ait le

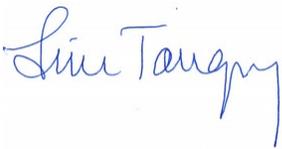
moins d'impact possible sur les opérations.

5. La Société s'engage à fournir à l'intervenante auprès des femmes l'accès à une ligne téléphonique confidentielle qui sera utilisée exclusivement pour les fonctions de l'intervenante auprès des femmes. Lorsqu'une femme membre demande à rencontrer en personne une intervenante auprès des femmes dans une installation de VIA, la Société fera tout son possible pour lui donner accès à un bureau privé afin que la confidentialité puisse être maintenue lorsqu'une employée rencontre une intervenante.
6. La Société et le Syndicat mettront en place des moyens de communication appropriés pour informer les employées du rôle des intervenantes auprès des femmes et fournir le numéro de la ligne téléphonique confidentielle.
7. L'intervenante auprès des femmes participera à un programme de formation initial de quarante (40) heures organisé par le Syndicat et, chaque année, à un programme de formation de trois (3) jours, temps de déplacement compris. La Société peut choisir une représentante de la Société pour participer à la formation susmentionnée (cela se fait séparément pour les représentantes de l'employeur).
8. Les intervenantes auprès des femmes peuvent être appelées à participer à d'autres programmes de l'entreprise, notamment en matière de santé mentale et de bien-être.
9. Ce programme est mis en œuvre pour la durée de la convention collective actuelle.

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

Accord signé le 11 novembre 2020

POUR VIA RAIL CANADA INC.:



Line Tanguay
Directrice spécialisée, Relations avec les employés

POUR UNIFOR:



M. Zoltan Czipfel
Président, section locale 100 d'Unifor

Annexe E – Lettre d’entente CCTV, enregistrement audio-vidéo dans les locomotives

Ne fera pas partie de la convention collective

Le 23 octobre 2020

M. Zoltan Czipfel
Président, section locale 100 d’Unifor

Monsieur,

La présente a pour but de confirmer les discussions tenues lors des négociations de 2020 concernant la demande du Syndicat relative aux caméras sur le lieu de travail, l'enregistrement de la voix et de la vidéo sur les locomotives.

La Société a indiqué qu'elle avait installé des caméras de télévision en circuit fermé (CCTV) à des endroits spécifiques de ses installations de maintenance dans tout le pays, à des fins d'application de la loi et/ou de sécurité publique, conformément aux *lignes directrices de VIA Rail en matière de CCTV*. Si d'autres systèmes de télévision en circuit fermé devaient être installés là où il existe une exigence documentée, le Syndicat serait informé de ces installations. En outre, la Société assure au Syndicat que le système de CCTV ne sera pas utilisé pour superviser les employés représentés par Unifor, pour surveiller les employés ou leur rendement, ni pour ouvrir des enquêtes disciplinaires.

En ce qui concerne le système d'enregistrement audio-vidéo dans les locomotives, suite au *rapport final de Transports Canada publié le 7 juin 2013* et à l'article 28 de la *Loi sur le Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports*, la Société ne prévoit pas d'utiliser l'enregistrement des voix pour les opérations en atelier dans le but de superviser les employés représentés par Unifor, de surveiller les employés ou leur rendement, et ne sera pas non plus utilisé pour ouvrir une enquête disciplinaire.

Sincèrement,

A handwritten signature in blue ink that reads "Line Tanguay".

Line Tanguay
Directrice spécialisée, Relations de travail
Via Rail Canada Inc.

Annexe F – Entente sur la santé et la sécurité

Général

Les changements susmentionnés constituent un règlement complet et définitif de toutes les demandes signifiées par l'une ou l'autre des parties signataires des présentes, le 3 septembre 2019 ou après cette date, en vue de renouveler l'entente sur la santé et la sécurité conclue entre VIA Rail Canada Inc. et le Conseil national 4000-section locale 100 d'Unifor.

L'entente sur la sécurité et la santé entre VIA Rail Canada Inc. et le Conseil national 4000-section locale 100 d'Unifor restera en vigueur pendant toute la durée de la convention collective.

SIGNÉE, ce 15^e jour d'octobre 2020.

Pour la Société:



Line Tanguay
Directrice spécialisée, Relations avec les employés

Pour le Syndicat:



Dave Kissack
Président, Conseil national 4000



Zoltan Czipfel
Président, section locale 100

Annexe G – Lettre d’entente sur les électriciens affectés à Mission

Ne fera pas partie de la convention collective

Le 20 octobre 2020

M. Zoltan Czippel
Président, section locale 100 d’Unifor

Monsieur,

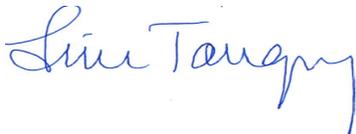
Cette lettre fait référence aux discussions qui ont eu lieu lors des négociations de 2020 concernant les électriciens affectés à Mission.

Comme l'explique la Société, les électriciens sont affectés à Mission, Waterfront et au CMV pour le contrat du West Coast Express, afin de répondre aux besoins opérationnels du client.

Dans l'esprit de résoudre les questions en suspens à Mission, la Société conservera la même main-d'œuvre d'électriciens pour la durée de la convention collective actuelle, tant que les besoins opérationnels du client restent les mêmes.

En cas de changement des besoins opérationnels du client, le vice-président régional du syndicat sera informé des changements de personnel.

Sincèrement,



Line Tanguay
Directrice, Relation avec les employés
VIA Rail Canada

Annexe H – Lettre d’entente sur le renouvellement de la flotte du corridor

LETTRE D’ENTENTE

ENTRE

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

ET

LA SECTION LOCALE 100 D’UNIFOR
(ci-après le « Syndicat »)

OBJET: RENOUELEMENT DE LA FLOTTE DU CORRIDOR (Montréal-Toronto)

- ATTENDU QUE une nouvelle flotte de trains de la Société devrait arriver en 2022, pour être utilisée dans le corridor (Montréal-Toronto);
- ATTENDU QUE Le renouvellement de la flotte est essentiel à la continuité des activités de la Société en améliorant le service à la clientèle et en donnant à la Société la possibilité de rester compétitive sur le marché du transport de passagers;
- ATTENDU QUE la nouvelle flotte nécessite la modernisation des infrastructures et la transformation de l'organisation du travail dans les centres de maintenance de Montréal et de Toronto;
- ATTENDU QUE la Société considère le Syndicat et les employés qu'il représente comme des partenaires essentiels pour assurer la réussite de la mise en œuvre du projet de renouvellement de la flotte et pour garantir la viabilité de l'organisation;
- ATTENDU QUE la Société et le Syndicat souhaitent faire du renouvellement de la flotte un projet positif pour toutes les parties afin de développer davantage une approche collaborative et constructive des relations de travail;

LES PARTIES ACCEPTENT CE QUI SUIT:

1. Dans les trente (30) jours suivant la ratification de la présente convention collective, un Comité mixte sur la nouvelle flotte sera créé, composé de quatre (4) représentants de VIA Rail et de quatre (4) représentants de la section locale 100 d’Unifor.

2. Le Comité se réunira tous les mois par la suite ou selon ce qui aura été convenu dans un esprit de coopération, pour travailler ensemble à l'accomplissement de son mandat.

3. Le mandat de ce Comité mixte sera:
 - 3.1 Évaluer l'impact du renouvellement de la flotte sur l'organisation et les conditions de travail des employés des centres de maintenance de Montréal (CMM) et de Toronto (CMT);
 - 3.2 Déterminer les changements nécessaires à l'organisation et aux conditions de travail pour mettre en œuvre avec succès le projet de renouvellement de la flotte;
 - 3.3 Envisager des modifications à la convention collective afin de répondre aux changements nécessaires à l'organisation et aux conditions de travail;
 - 3.4 Examiner les besoins en compétences des travailleuses et travailleurs pour la nouvelle flotte et envisager des ajustements au programme d'apprentissage si nécessaire;
 - 3.5 Mettre à profit l'expertise, les capacités et les connaissances des employés, des gestionnaires et des représentants syndicaux des Centres de maintenance pour soutenir le processus de gestion du changement;

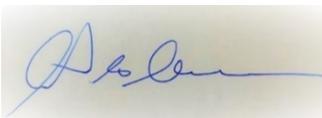
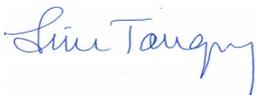
4. VIA Rail Canada reconnaît la qualité de ses employés et s'engage à fournir la formation supplémentaire nécessaire, basée sur l'expertise des métiers spécialisés, pour continuer avec VIA Rail Canada.

5. La Société et le Syndicat conviennent de rencontrer régulièrement les gestionnaires et les représentants syndicaux pour les informer de l'évolution du projet de renouvellement de la flotte et pour discuter des impacts possibles sur les employés et des stratégies d'atténuation possibles.

Les parties ont signé cette lettre d'entente le 13^e jour de novembre 2020.

POUR VIA RAIL CANADA INC.

POUR UNIFOR



Handwritten signature on a grey rectangular background.

Handwritten signature on a grey rectangular background.

Handwritten signature.

Annexe I – Lettre d’entente sur le poste de coordonnateur des métiers spécialisés

Le 29 janvier 2021

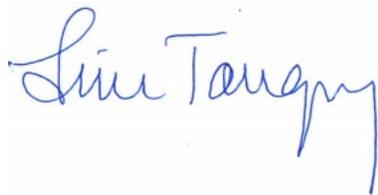
M. Zoltan Czippel
Président, section locale 100
Unifor Canada

Zoltan,

La présente fait référence à notre discussion au cours de cette ronde de négociations concernant la demande du syndicat d'augmenter le nombre minimum d'heures allouées au coordonnateur des métiers spécialisés.

À la suite de ces discussions, et compte tenu de l'arrivée de la nouvelle flotte et de son impact potentiel sur la formation, la Société s'est engagée à procéder à un examen conjoint des fonctions du coordonnateur des métiers spécialisés tout au long des réunions du comité de la nouvelle flotte. De plus, après un examen conjoint, si le comité de la nouvelle flotte recommande qu'une augmentation des heures du coordonnateur des métiers spécialisés soit justifiée, la Société examinera la recommandation du comité en vue d'augmenter les heures du coordonnateur des métiers spécialisés.

Sincèrement,



Line Tanguay
Directrice spécialisée, Relations avec les employés

Annexe J – Entente locale au CMT sur l’accumulation des heures supplémentaires

Entente locale sur l’accumulation des heures supplémentaires au Centre de maintenance de Toronto – NE FERA PAS PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Au Centre de maintenance de Toronto (CMT), les employés qui font des heures supplémentaires auront la possibilité de les accumuler.

Les heures supplémentaires seront mises en banque comme suit:

- Les employés auront la possibilité de mettre en banque une (1) heure travaillée à temps et demi (1,5 heure mise en banque au taux normal).
- Les employés du CMT auront la possibilité d'accumuler du temps de travail jusqu'à un maximum de trois (3) jours par an.
- Les heures seront mises en banque à la date à laquelle elles auraient été payées.
- Les employés qui souhaitent utiliser le temps mis en banque doivent en faire la demande à leur superviseur sept (7) jours à l'avance. L'autorisation d'utiliser les heures mises en banque est soumise aux exigences opérationnelles.
- Les heures accumulées des employés du CMT doivent être prises par tranches de jours complets.
- Un employé ayant du temps en banque peut demander qu'il soit payé à tout moment. Le paiement sera traité au cours de la période de paie suivante.
- Le 1^{er} décembre de chaque année, toutes les heures en banque restantes seront payées au cours de la période de paie suivante.

La présente entente entrera en vigueur le 1^{er} janvier suivant la ratification d'une nouvelle convention collective et prendra fin avec ladite convention collective et pourra être renouvelée. En outre, les parties étudieront la possibilité de l'étendre à d'autres endroits à ce moment-là.

La présente entente peut être annulée par l'une ou l'autre des parties à tout moment avec un préavis de trente (30) jours.

Le 21 octobre 2020

Annexe K – Entente locale au CMM sur l’accumulation des heures supplémentaires

Entente locale sur l’accumulation des heures supplémentaires au Centre de maintenance de Montréal – NE FERA PAS PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Au Centre de maintenance de Montréal (CMM), les employés qui font des heures supplémentaires auront la possibilité de les accumuler.

Les heures supplémentaires seront mises en banque comme suit:

- Les employés auront la possibilité de mettre en banque une (1) heure travaillée à temps et demi (1,5 heure mise en banque au taux normal).
- L'heure sera mise en banque à la date à laquelle elle aurait été payée.
- Les employés qui souhaitent utiliser le temps mis en banque doivent en faire la demande à leur superviseur sept (7) jours à l'avance. L'autorisation d'utiliser le temps mis en banque est soumise aux exigences opérationnelles.
- Les employés du CMM doivent utiliser leur temps en banque par blocs de quarante (40) heures. Une fois qu'un bloc de quarante (40) heures a été utilisé, l'employé peut à nouveau commencer à accumuler des heures.
- Un employé ayant du temps en banque peut demander qu'il soit payé à tout moment. Le paiement sera traité lors de la période de paie suivante.
- Le 1^{er} décembre de chaque année, toutes les heures en banque restantes seront payées au cours de la période de paie suivante.

La présente entente prendra effet le 1^{er} janvier suivant la ratification d'une nouvelle convention collective et prendra fin avec ladite convention collective et pourra être renouvelée. En outre, les parties étudieront la possibilité de l'étendre à d'autres endroits à ce moment-là.

La présente entente peut être annulée par l'une ou l'autre des parties à tout moment avec un préavis de trente (30) jours.

Le 21 octobre 2020

Annexe L – Lettre de consentement sur les pensions

Montréal, le 19 octobre 2020

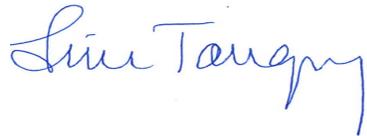
M. Zoltan Czippel
Président, section locale 100
Adresse

Objet: Renouvellement

Monsieur

La Société maintiendra la pratique consistant à consentir à une pension non réduite (règle 55/85) pendant toute la durée de la convention collective actuelle, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Sincèrement,



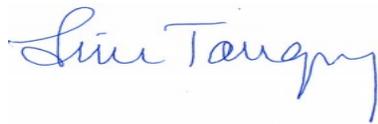
Line Tanguay
Directrice spécialisée, Relations avec les employés

Les modifications ci-dessus constituent un règlement complet et définitif de toutes les demandes signifiées par l'une ou l'autre des parties signataires des présentes à compter du 3 septembre 2019.

La présente entente restera pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021 et par la suite, sous réserve de l'article 36 de la convention collective régissant le préavis de cent vingt (120) jours donnés par écrit par l'une ou l'autre des parties à la présente entente pour la réviser, la modifier ou y mettre fin.

Le protocole d'entente est soumis à la ratification du Syndicat et de la Société, et les dispositions du présent protocole d'entente prendront effet le premier jour du mois suivant cette ratification par le Syndicat.

Signé le 30^e jour de janvier 2021.



Pour la Société:
VIA Rail Canada Inc.



Pour le Syndicat:
UNIFOR ET SA SECTION LOCALE 100