

**RÉGIME DE GARANTIE D'EMPLOI**

**et**

**DE REVENU**

**entre**

**LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA**

**et**

**UNIFOR SECTION LOCALE 100**

**(PERSONNEL D'ATELIER)**



## **AVANT-PROPOS**

### **RÉGIME DE GARANTIE D'EMPLOI**

**et**

### **DE REVENU**

Sauf indication contraire des présentes, la présente réimpression du Régime de garantie d'emploi et de revenu entre en vigueur le 29 décembre 1998 et annule et remplace les Régimes de garantie d'emploi et de revenu du 1<sup>er</sup> septembre 1989, du 1<sup>er</sup> août 1992, du 8 juin 1993, du 14 juin 1995 et du 29 décembre 1998.



## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
	Définitions .....	1
1	Fiduciaire .....	3
2	Comité de réaménagement de l'effectif .....	3
3	Cas particuliers .....	5
4	Indemnités hebdomadaires de mise à pied .....	7
5	Formation du personnel .....	16
6	Frais de déménagement .....	18
7	Garantie d'emploi .....	23
8	Changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation .....	32
9	Programme d'aide gouvernementale .....	34
10	Membres du personnel saisonniers .....	35
11	Membres du personnel occasionnels ou à temps partiel .....	35
12	Non-applicabilité des articles 52, 54 et 55, Partie I, et des articles 214 à 226 inclusivement, Partie III, du Code canadien du travail .....	35
13	Indemnité de cessation d'emploi .....	36
14	Modifications .....	37
15	Entrée en vigueur .....	37
16	Durée .....	37

## TABLE DES MATIÈRES

ANNEXE	PAGE
A Liste des conventions collectives régies par le régime.....	41
B Territoires visés par le régime .....	42
C Lettre d'entente relative au choix de la date d'application d'un d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation	46
D Lettre d'entente relative à l'application des décisions de l'Office national des transports.....	47
E Lettre d'entente relative aux divergences d'opinions dans l'application des nouvelles dispositions .....	48
F Lettre d'entente relative aux maisons mobiles .....	49
G Lettre d'entente relative au travail à l'extérieur de la Compagnie .....	50
H Lettre d'entente relative au déménagement à l'extérieur du territoire d'ancienneté de base .....	51
I Lettre d'entente relative à l'insertion du terme « permanent » à l'alinéa 8.1 a) du régime et de l'ajout des dispositions relatives aux changements qui ne sont pas d'ordre technologique ou qui ne touchent pas l'exploitation ni l'organisation.....	52
J Lettre d'entente relative à l'interprétation et à l'application de la notion d'ancienneté unifiée .....	53
K Lettre d'entente relative aux détails concernant l'admissibilité à une indemnité forfaitaire de déménagement.....	55
L Lettre d'entente relative à la suspension de l'article 7 – Garantie d'emploi et transferts des avantages pendant que l'entente sur la garantie d'emploi est en vigueur .....	57

## **ENREGISTREMENT DU PROGRAMME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE**

Les parties conviennent que ces prestations supplémentaires de chômage ne seront versées que pendant les périodes de mise à pied temporaire (dont la durée est précisée dans les dispositions des présentes). Les membres du personnel qui reçoivent des prestations supplémentaires de chômage maintiennent leur relation d'emploi avec la Compagnie, conservent leurs droits d'ancienneté et sont tenus d'accepter des affectations temporaires ou permanentes conformément aux dispositions des présentes, sous peine de perdre leur droit aux prestations supplémentaires de chômage. Même si un avis signifié en vertu de l'article 8 découle d'un changement permanent, toute mise à pied temporaire consécutive à un tel changement peut être de nature temporaire.





## DÉFINITIONS

Les principaux termes utilisés dans la présente entente ont le sens qui leur est donné ci-dessous.

- A. « Garantie d'emploi » signifie que tout membre du personnel embauché avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 et comptant huit années de service cumulatif rémunéré à la Compagnie bénéficie de la garantie d'emploi prévue à l'article 7.
- B. « Membre du personnel admissible » signifie tout membre du personnel de la Compagnie représenté par le Syndicat signataire des présentes, qui est admissible à des indemnités conformément à l'article 4, 6 ou 13.
- C. « Comité » signifie le Comité de réaménagement de l'effectif, constitué conformément à l'article 2.
- D. « Salaire hebdomadaire de base » signifie le salaire hebdomadaire de base applicable au poste occupé lors de l'entrée en vigueur du régime (membre du personnel rémunéré à l'heure : 40 X taux horaire de base; membre du personnel saisonnier ou de réserve : 80 pour cent des gains hebdomadaires moyens calculés sur les huit semaines précédant la mise à pied).
- E. « Territoire d'ancienneté » signifie le territoire d'ancienneté défini dans la convention collective applicable.
- F. « Régime » signifie les indemnités et les dispositions relatives aux indemnités auxquelles le personnel de la Compagnie a droit et qui figurent dans le présent régime.
- G. « Service cumulatif rémunéré » ou « SCR » :
  - i) Un mois de service cumulatif rémunéré comprend 21 jours ou majeure partie de cette période.
  - ii) Douze mois de service cumulatif rémunéré constituent une année de service cumulatif rémunéré à compter de la dernière d'entrée en service à la Compagnie à titre de nouveau membre du personnel. Lorsqu'il s'agit d'une partie d'année, on considère que six mois ou plus de service cumulatif rémunéré constituent la majeure partie de l'année et qu'ils comptent comme une année de service dans le calcul des indemnités de départ ou de mise à pied. Les périodes de service cumulatif rémunéré de moins de six mois ne sont pas prises en compte.
  - iii) Dans le cas des membres du personnel en service rémunéré au cours d'une année civile, les jours d'absence pour maladie justifiée, blessure, congé de maternité, participation à des réunions syndicales de comité, comparution en justice à titre de témoin ou de juré non rémunéré, sont inclus, jusqu'à concurrence de 120 jours, dans le calcul du service cumulatif rémunéré, pour l'année civile en cause.

**H.** « Groupe admis » signifie les groupes de membres du personnel auxquels s'applique le régime, comme le prévoit l'article 3.

**I.** Personnel régi par les conventions 12 et 12.90 – outre les dispositions du paragraphe 8.7 :

« Changement d'ordre technologique » signifie l'implantation, par l'employeur, d'équipement ou de matériel différents de ceux qu'il a utilisés jusqu'alors pour ses travaux, entreprises ou affaires;

ou

« Changement touchant l'exploitation ou l'organisation » signifie tout changement dans la manière, les méthodes, les principes ou la structure organisationnelle selon lesquels l'employeur conduit ses travaux, entreprises ou affaires, et qui n'est pas directement relié à l'implantation d'équipement ou de matériel, pourvu qu'un tel changement ne découle pas :

**i)** d'une baisse permanente de trafic indépendante de la volonté de la Compagnie; ou

**ii)** d'une réaffectation normale des tâches attribuable à la nature des travaux confiés au membre du personnel; ou

**iii)** de la réorganisation saisonnière normale de son effectif.

**ARTICLE 1**  
**FIDUCIAIRE**

**1.1** Le fiduciaire doit payer aux membres du personnel admissibles les indemnités auxquelles ils ont droit en vertu des dispositions du régime.

**ARTICLE 2**  
**COMITÉ DE RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF**

**2.1** Le Comité de réaménagement de l'effectif comprend un maximum de six représentants de la direction et de six représentants du Syndicat. Le Comité est coprésidé par la vice-présidente ou le vice-président Mécanique, ou sa ou son mandataire, et le président ou la présidente de la section locale 100, ou sa ou son mandataire.

Les dirigeants syndicaux à temps partiel qui participent aux réunions du Comité ne perdent pas de salaire.

La Compagnie rembourse aux dirigeants syndicaux qui participent aux réunions du Comité de réaménagement de l'effectif tous les frais raisonnables qu'ils engagent conformément à la convention collective.

Le Comité se réunit chaque trimestre ou plus souvent si les coprésidents le jugent nécessaire.

**2.2** Le Comité a pour rôle :

- a)** d'évaluer la situation du personnel excédentaire ainsi que toute mesure pouvant avoir des répercussions sur le personnel représenté par le Syndicat;
- b)** de régler le(s) point(s) restant en litige après les discussions prévues au paragraphe 2.3;
- c)** d'examiner les possibilités de placement du personnel excédentaire dans l'ensemble du réseau de la Compagnie, ou auprès d'employeurs externes, s'il y a lieu; le Comité doit faire tout son possible pour inciter les membres du personnel excédentaire à accepter les occasions d'emploi qu'il leur signalera;
- d)** de verser, lorsqu'il le juge nécessaire, une allocation d'études pouvant aller jusqu'à 3 000 \$ aux membres du personnel excédentaire; cette allocation a pour but de permettre à une personne de recevoir une formation ou un enseignement qui l'aidera à se prévaloir des occasions d'emploi dans la Compagnie ou chez des employeurs externes; sur présentation de reçus et de documents pertinents, le Comité peut décider d'accorder une avance à cette fin.

## **Procédure de règlement des griefs et règlement définitif des litiges**

**2.3** Sauf disposition contraire du régime, si un litige survient relativement à la signification, à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à la présumée violation du régime, ce litige doit être traité conformément aux dispositions de la convention collective, à partir de l'échelon du « cadre désigné » autorisé.

**2.4** Si le litige n'est pas réglé au dernier stade de la procédure de règlement des griefs et qu'une partie désire poursuivre les discussions, elle doit en saisir le Comité, sauf si la question litigieuse est de savoir s'il s'agit ou non d'un changement comme le définit le paragraphe 8.1, auquel cas le litige est soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective.

**2.5** La demande de règlement d'un litige par le Comité doit être présentée par écrit dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle une décision a été rendue au dernier stade de la procédure de règlement des griefs. Elle doit être adressée par écrit aux coprésidents du Comité et être accompagnée d'exposés conjoints du cas et des faits. Si les parties ne peuvent s'entendre sur les exposés conjoints, l'une ou chacune d'elles peut présenter son propre exposé aux coprésidents du Comité après en avoir avisé par écrit l'autre partie.

**2.6** Sauf dispositions contraires du présent régime, dans le cas où le Comité est incapable d'en venir, d'un commun accord, à une décision sur une question soumise conformément au paragraphe 2.5, le Syndicat ou la Compagnie peut exiger que la question soit soumise à l'arbitrage.

Les parties doivent présenter à un ou une arbitre unique l'exposé conjoint du ou des cas soumis au Comité conformément au paragraphe 2.5. Elles doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un ou d'une arbitre. Si elles n'y parviennent pas, elles peuvent demander au ministre du Travail d'en désigner un ou une.

La Compagnie et le Syndicat doivent payer respectivement les frais engagés par eux pour la présentation du cas à l'arbitre, mais les frais généraux ou communs, y compris la rémunération de l'arbitre, sont répartis entre eux en parts égales.

Dans l'hypothèse où les parties ne s'entendent pas sur l'exposé conjoint du ou des cas demeurant en litige, chacune d'elles peut présenter à l'arbitre, suivant les mêmes modalités que pour l'exposé conjoint, un exposé distinct dont copie doit être remise à l'autre partie.

L'arbitre doit instruire le litige dans les 30 jours du dépôt de la demande d'arbitrage et faire connaître sa décision et les motifs de celle-ci, par écrit, dans les 30 jours suivant la fin de l'audience.

**2.7** Lorsqu'une question est soumise à l'arbitrage comme le prévoit le paragraphe 2.6, l'arbitre détient tous les pouvoirs du Comité énoncés à l'article 3 pour ce qui concerne cette question. Toutefois, ce dernier ne peut effectuer des ajouts, des suppressions ou des modifications aux dispositions du présent régime ou d'une convention collective. La décision de l'arbitre est exécutoire et sans appel.

## ARTICLE 3 CAS PARTICULIERS

**3.1** Sous réserve des dispositions du régime, le Comité doit avoir pleine autorité et compétence exclusive pour traiter de toutes les questions relatives au régime ou se prononcer sur elles, pourvu que celles-ci n'ajoutent, ne modifient ou ne suppriment rien en ce qui concerne les dispositions du présent régime ou d'une convention collective. Le Comité n'a pas le pouvoir de traiter de questions ou de se prononcer sur des questions relatives à des indemnités qui ne sont pas prévues de façon précise dans le présent régime ou tout autre régime que la Compagnie et le Syndicat signataire des présentes pourraient instaurer ultérieurement.

### **3.2**

**a)** Nonobstant le paragraphe 3.1, les cas ci-dessous que le régime ne prévoit pas de façon précise peuvent être présentés au Comité pour décision et versement d'indemnités, mais ils ne doivent pas être soumis à l'arbitrage.

**i)** Cas particuliers comportant des circonstances atténuantes.

**NOTA :** Si les circonstances atténuantes comprennent le déménagement du membre du personnel dans l'agglomération de Toronto, il peut toucher, à condition d'être propriétaire de sa maison et admissible aux indemnités de déménagement conformément aux paragraphes 6.1 et 6.2, une indemnité de déménagement spéciale de 20 000 \$.

Si le membre du personnel admissible aux indemnités de déménagement conformément aux paragraphes 6.1 et 6.2 déménage, la présidente ou le président de la section locale 100 peut se réunir avec la vice-présidente ou le vice-président des Relations de travail pour établir s'il y a des circonstances atténuantes justifiant le versement d'une indemnité de déménagement spéciale. Si la réunion ne donne pas lieu à un accord mutuel, le Syndicat peut, dans les 30 jours civils, porter la question en litige devant le Comité.

**ii)** Cas particuliers de mises à pied n'excédant pas 16 semaines et pouvant être soumis à la procédure de mise à pied par ordre inverse d'ancienneté. L'existence de tels cas étant admise, le principe s'applique au lieu de travail où s'effectuent les mises à pied, sur une base volontaire, une fois que tous les membres du personnel comptant moins de deux années de service ont été mis à pied.

**iii)** Cas particuliers de réductions permanentes du personnel pouvant donner lieu à des offres individuelles d'indemnité de départ à la retraite anticipée aux membres du personnel y ayant droit, ou qui y auront droit dans l'année, en vue d'une retraite selon le ou les régimes de retraite de la Compagnie afin de soustraire les membres du personnel comptant deux années de service ou plus à l'obligation de déménager et d'éviter leur cessation d'emploi. L'indemnité de départ s'appliquant aux cas

particuliers de retraite anticipée est versée en un montant global calculé selon la formule suivante :

<b>Années de service cumulatif rémunéré</b>	<b>Nombre de semaines de salaire créditées pour chaque année de service restant à courir jusqu'à la retraite normale</b>
---	--

35 ou plus	4,5
34	4,4
33	4,3
32	4,2
31	4,1
30	4,0
29	3,9
28	3,8
27	3,7
26	3,6
25 ou moins	3,5

**NOTA :**

- a) Une année de service partielle avant l'âge normal de la retraite doit être exprimée en mois, par exemple 4 ans et 1 mois (ou majeure partie de celui-ci) équivalent à 4 ans et 1/12 (4,083 ans).
  - b) On entend par semaine de salaire le salaire hebdomadaire de base que touchait le membre du personnel au moment du changement.
- b) Le Comité ne peut approuver ces cas particuliers que s'il observe les principes suivants :
- i) L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas entraîner une majoration des indemnités que prévoit le régime.
  - ii) L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas être incompatible avec les dispositions du régime.
  - iii) L'approbation des cas particuliers dont il est fait état aux sous-alinéas 3.2 a) i) et ii) ne doit pas entraîner de coûts supérieurs à 90 % de ceux qui auraient résulté de l'application normale des dispositions du régime.
  - iv) L'approbation des cas particuliers visés au sous-alinéa 3.2 a) ii) est subordonnée à la notification par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada que les membres du personnel qui se prévalent de la procédure de mise à pied selon l'ordre inverse d'ancienneté ne sont pas de ce fait pénalisés et ne perdent pas leur droit aux prestations d'assurance-emploi.

- v) L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas entraîner la modification des régimes et des accords de la Compagnie dans les domaines touchant la retraite, les avantages sociaux, etc.
  - vi) L'approbation des cas particuliers liés à des offres d'indemnités de départ à la retraite anticipée volontaire comprend le virement de fonds à la Caisse de retraite s'il est établi que les cas de retraite anticipée entraînent des débours supplémentaires de la Caisse de retraite.
- c) Les mesures qui précèdent ne doivent pas modifier la date d'entrée en vigueur des compressions de personnel.

**3.3** Le Comité a le pouvoir d'autoriser la participation au régime de toute unité de négociation qui en fait la demande, si celle-ci a signé une convention collective avec un chemin de fer (défini ci-dessous) et qu'elle se conforme aux dispositions fixées, au besoin, par le Comité. Sauf entente contraire entre l'employeur et le Syndicat, tout groupe autorisé à participer au régime est assujéti aux mêmes dispositions que les groupes qui y participent déjà.

Le syndicat et l'employeur qui désirent faire participer une unité de négociation au régime doivent présenter une demande conjointe aux coprésidents du Comité.

Pour l'application du présent article, l'expression « chemin de fer » désigne la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, ses filiales et les entreprises en exploitation conjointe. Elle comprend également un employeur affilié à la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, dont un groupe de membres du personnel aurait été autorisé à participer au régime conformément aux dispositions du présent article.

## ARTICLE 4 INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES DE MISE À PIED

### **Accumulation des crédits d'indemnisation pour mise à pied**

#### **4.1**

- a) Chaque année de service cumulatif rémunéré (ou majeure partie de celle-ci) donne droit à cinq semaines brutes d'indemnisation pour mise à pied.
- b) À partir du 14 juin 1995, tout membre du personnel comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré mais moins de vingt années a droit, pour chaque année de service cumulatif rémunéré (ou majeure partie de celle-ci), à six semaines brutes d'indemnisation pour mise à pied.

**NOTA :** Dans le calcul des semaines nettes d'indemnisation revenant à un membre du personnel, il est indispensable de prendre en compte, sous la forme de « semaines indemnisées », les indemnités qui ont pu lui être versées aussi bien au titre de toute entente antérieure sur la sécurité d'emploi qu'à celui du présent article 4. Ainsi, s'il a à son actif dix années de service cumulatif rémunéré, le

membre du personnel qui est mis à pied dans les conditions prévues au présent article peut prétendre aux avantages suivants :

Semaines brutes d'indemnisation – 10 (années) X 6 (sem.) 60 semaines

Moins les semaines d'indemnisation dont le membre du personnel a bénéficié au titre des ententes antérieures sur la sécurité d'emploi et de l'article 4 du régime 10 semaines

Semaines nettes d'indemnisation disponibles 50 semaines

- c) Sauf dispositions contraires du paragraphe 4.3, le membre du personnel mis à pied qui est admissible aux indemnités et dont le crédit d'indemnisation pour mise à pied est réduit à cause du paiement d'indemnités hebdomadaires durant la période de mise à pied conformément aux dispositions de l'article 4 acquiert, à son rappel, des crédits conformément aux dispositions susmentionnées.

- 4.2 Lorsqu'il atteint 20 années de service cumulatif rémunéré, le membre du personnel cesse d'accumuler des crédits d'indemnisation en vertu des conditions ci-dessus et a droit alors à l'indemnisation maximale suivante :

<b>Années de service cumulatif rémunéré</b>	<b>Durée maximale de versement d'indemnités hebdomadaires pour chaque période de mise à pied</b>
20 ans ou plus, mais moins de 25 ans	3 ans
25 ans ou plus, mais moins de 30 ans	4 ans
30 ans ou plus	5 ans

- 4.3 Le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte 12 ans de service cumulatif rémunéré et qui reçoit par la suite des indemnités hebdomadaires de mise à pied conformément à l'article 4 est crédité, dès son retour au travail, du nombre de semaines d'indemnisation pour mise à pied accumulées au moment de sa mise à pied.

#### 4.4

- a) Le membre du personnel qui ne se trouve dans aucun des cas énumérés à l'alinéa 4.4 d) peut prétendre à une indemnité pour chaque semaine complète de sept jours civils consécutifs durant laquelle il est mis à pied (ci-après dénommée « semaine d'indemnisation »), s'il remplit toutes les conditions suivantes :

- i) Le membre du personnel doit compter au moins deux ans de service continu au début de l'année civile au cours de laquelle a commencé la période continue de mise à pied qui comprend la semaine d'indemnisation (l'année civile court du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

- ii) Pour le paiement d'une indemnité hebdomadaire de mise à pied, un délai de carence de sept jours doit s'être écoulé. Chaque période de mise à pied entraîne l'application d'un nouveau délai de carence de sept jours



avant que le membre du personnel ait droit aux indemnités hebdomadaires. Mais si le membre du personnel est mis à pied depuis plus de sept jours et est rappelé au travail pour une période de moins de 90 jours civils, il a droit aux indemnités hebdomadaires dès sa mise à pied.

- iii) Le membre du personnel doit avoir fait une demande d'indemnisation dans les formes prescrites par le Comité.
  - iv) Le membre du personnel doit avoir exercé tous ses droits d'ancienneté dans son territoire d'ancienneté de base, tel que le prévoit la convention collective, sauf dispositions contraires des sous-alinéas 4.4 d) ii ) et iii).
  - v) Le membre du personnel qui choisit de toucher des indemnités de mise à pied en vertu du présent article doit renoncer à l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle il a droit en vertu de l'article 13.
  - vi) Le membre du personnel ne doit pas avoir demandé d'indemnité de cessation d'emploi en vertu de l'article 13 dans les 14 jours civils qui ont suivi la date de mise à pied.
- b) Selon les Programmes de prestations supplémentaires de chômage, les sommes versées à titre de salaire annuel garanti, de salaire différé ou d'indemnités de cessation d'emploi ne subissent ni augmentation ni réduction du fait du versement de prestations supplémentaires de chômage.
- c) Le membre du personnel qui ne satisfaisait pas aux exigences du sous-alinéa 4.4 a) i) au moment de sa mise à pied, et qui est toujours dans la même situation l'année civile suivante, devient admissible aux indemnités prévues au sous-alinéa 4.4 a) i) s'il compte deux ans de service continu au début de cette année civile. Le délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa 4.4 a) ii) commence à courir le 1<sup>er</sup> janvier de l'année précitée.
- d) Nonobstant toute disposition contraire du présent article, un membre du personnel n'est pas considéré comme mis à pied :
- i) au cours de la journée ou de la période où son travail est interrompu par une absence autorisée pour maladie, blessure, mesures disciplinaires (y compris le temps passé hors service en attendant la tenue d'une enquête), non-exercice de ses droits d'ancienneté (sauf dispositions contraires au sous-alinéa 4.4 d) ii), retraite, cas de force majeure – incendie, inondation, tempête, tremblement de terre – ou autres, ou encore par un ralentissement ou un arrêt de travail causé par une grève légale des membres du personnel de la Compagnie ou un lock-out légal;
  - ii) dans l'intervalle compris entre son rappel au service de la Compagnie après une période de mise à pied et le moment où il reprend effectivement le travail durant un délai de carence prévu dans la convention collective; toutefois, le membre du personnel qui, pour les motifs précités, ne se présente pas le jour où le travail redevient

disponible est régi par le paragraphe 4.6 comme s'il avait alors repris son travail;

- iii) s'il refuse, pour une raison autre que celles qui sont expressément énoncées au sous-alinéa 4.4 d) ii), de reprendre le travail dans son territoire d'ancienneté de base, conformément aux dispositions relatives à l'ancienneté que prévoit la convention collective;
- iv) s'il refuse, conformément au paragraphe 4.12, d'occuper un poste temporaire ou permanent à son lieu de résidence, dans une unité de négociation représentée par le syndicat signataire des présentes, dans laquelle il a la qualification voulue ou pourrait obtenir la qualification voulue dans un délai raisonnable;
- v) durant une période au cours de laquelle il reçoit d'autres paiements directement de la Compagnie, sauf dispositions contraires du paragraphe 4.6;
- vi) durant une période reconnue de mise à pied saisonnière définie à l'article 10;
- vii) après son congédiement par la Compagnie.

**NOTA** :Le « territoire d'ancienneté de base » dont il est fait état aux sous-alinéas a) iv) et d) iii) du présent paragraphe est constitué des territoires visés par le régime et définis à l'annexe B et dans les règles énoncées y afférentes.

### **Demandes d'indemnités**

**4.5** Le membre du personnel admissible qui satisfait aux conditions du paragraphe 4.4 peut, à l'expiration du délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa 4.4 a) ii), présenter, à l'autorité compétente, une demande dans les formes prescrites par le Comité en vue de recevoir des indemnités hebdomadaires de mise à pied établies comme suit :

- a) Membre du personnel comptant **AU MOINS DEUX** ans de service continu et **MOINS DE VINGT ANS** de service cumulatif rémunéré :
  - i) Le membre du personnel a droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied pour chaque semaine civile postérieure au délai de carence de sept jours mentionné au paragraphe 4.4. Cette indemnité ajoutée aux prestations d'assurance-emploi et/ou aux gains extérieurs obtenus par le membre du personnel pour la semaine considérée et excédant le plafond fixé par l'assurance-emploi, assure au membre du personnel 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.
  - ii) Si le membre du personnel admissible n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi en raison de leur épuisement, du fait qu'il n'est pas

assuré ou du délai de carence, il peut recevoir, pour toute semaine civile de mise à pied postérieure au délai de carence de sept jours prévu au paragraphe 4.4, une indemnité hebdomadaire pouvant s'élever jusqu'au maximum des prestations d'assurance-emploi actuellement en vigueur ou une somme inférieure qui, ajoutée à ces gains extérieurs pour la semaine considérée, lui assure 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

iii) Les indemnités hebdomadaires de mise à pied prévues au paragraphe 4.5 cessent d'être versées dès qu'est épuisée la durée de l'indemnisation dont fait état le paragraphe 4.1 et à laquelle pouvait prétendre le membre du personnel.

b) Membre du personnel comptant AU MOINS VINGT ANS de service cumulatif rémunéré :

i) Le membre du personnel a droit à une indemnité de mise à pied pour chaque semaine civile postérieure au délai de carence de sept jours mentionné au paragraphe 4.4. Cette indemnité, ajoutée aux prestations d'assurance-emploi et/ou aux gains extérieurs obtenus par le membre du personnel pour la semaine considérée et excédant le plafond fixé par l'assurance-emploi, assure au membre du personnel 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

ii) Si le membre du personnel n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi en raison de leur épuisement, du fait qu'il n'est pas assuré ou du délai de carence, il peut recevoir, pour toute semaine civile de mise à pied postérieure au délai de carence de sept jours prévu au paragraphe 4.4, une indemnité hebdomadaire qui, ajoutée à ses gains extérieurs pour la semaine considérée, lui assure 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

c) Il incombe au membre du personnel de déclarer, pour chaque semaine pour laquelle il demande l'indemnisation hebdomadaire en vertu du présent régime, tout montant reçu de Développement des ressources humaines Canada pour la semaine considérée, de même que tous les gains provenant d'un emploi à l'extérieur de la Compagnie. S'il ne déclare pas tous ses gains extérieurs pour une semaine donnée, cette omission est considérée comme un avis de sa part que ses gains extérieurs pour la semaine visée sont les mêmes que pour la semaine précédente.

**4.6** Aucune indemnité hebdomadaire de mise à pied n'est versée pour une partie de semaine définie à l'alinéa 4.4 a), sous réserve des exceptions suivantes :

**a) Rappel non visé à l'alinéa 4.6 b)**

Le membre du personnel ayant droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied en vertu de l'alinéa 4.4 a), qui retourne au travail pendant une partie de la dernière semaine d'indemnisation et reçoit des gains de la Compagnie, peut présenter une demande d'indemnité pour une partie de semaine. Cette indemnité, ajoutée aux gains de la semaine, aux prestations d'assurance-emploi et/ou aux gains extérieurs excédant le plafond fixé par l'assurance-emploi, assure au membre du personnel 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

**b) Rappel temporaire pour moins de cinq jours ouvrables**

Le membre du personnel ayant droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied en vertu de l'alinéa 4.4 a) touche le plein montant de cette indemnité pour toute semaine au cours de laquelle il aura été en service temporaire pendant moins de cinq jours ouvrables.

**Exemple d'indemnité versée pour une partie de semaine en cas de rappel au travail**

**4.7** Supposons qu'un membre du personnel touchant un salaire horaire de 15 \$ (120 \$ par jour, 600 \$ par semaine) soit mis à pied le vendredi 3 février 1995 (dernier jour de travail le 2 février) et qu'il soit rappelé au travail le jeudi 16 mars 1995. Cela fait 41 jours ou 5 semaines et 6 jours.

Pour les besoins du présent exemple, la semaine d'indemnisation au titre de la garantie d'emploi s'étend du vendredi au jeudi, et la semaine d'indemnisation au titre de l'assurance-emploi, du dimanche au samedi.

Dans le cas présent, le membre du personnel a droit aux indemnités suivantes :

<b>1<sup>e</sup> semaine d'indemnisation au titre du régime</b>	
Néant (délai de carence)	
<b>2<sup>e</sup> semaine d'indemnisation au titre du régime</b>	
a) S'il compte moins de 20 ans de service, montant maximal des prestations d'assurance-emploi	448 \$ (au titre du régime)
b) S'il compte 20 ans de service ou plus, 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait à la date de sa mise à pied (80 % x 600 \$)	480 \$ (au titre du régime)
<b>3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> semaines d'indemnisation au titre du régime</b>	
80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait à la date de sa mise à pied (80 % x 600 \$)	480 \$ (330 \$ au titre de l'assurance-emploi et 150 \$ au titre du régime)

<b>Dernière semaine d'indemnisation au titre du régime (du 10 au 16 mars 1995 inclusivement)</b>	
Pour le calcul de l'assurance-emploi, disons que le membre du personnel travaille deux jours (les 16 et 17 mars), lesquels tombent dans une même semaine d'assurance-emploi – Gains	240,00 \$
Déduire les gains admis par l'assurance-emploi (25 % des prestations d'assurance-emploi de 330 \$)	<u>82,50 \$</u>
Gains nets pour le calcul de l'assurance-emploi	157,50 \$
Prestations d'assurance-emploi pour la dernière semaine d'indemnisation au titre du régime (330 \$ - 157,50 \$)	172,50 \$
Pour constituer 80 % de son salaire hebdomadaire de base, soit 480 \$, pour la dernière semaine d'indemnisation au titre du régime, le membre du personnel doit toucher :	
une journée de salaire pour le jeudi 16 mars, dernier jour de la semaine d'indemnisation au titre du régime	120,00 \$
des prestations d'assurance-emploi	172,50 \$
une indemnité payable au titre du régime	<u>187,50 \$</u>
<b>TOTAL</b>	<b><u>480,00 \$</u></b>

#### **4.8 LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC.**

#### **Dispositions particulières relatives au personnel comptant au moins 20 ans de service cumulatif rémunéré**

##### **4.9**

- a)** Le membre du personnel comptant 20 ans de service cumulatif rémunéré qui, au cours d'une année civile, est mis à pied et ne peut travailler dans son territoire d'ancienneté de base doit, dès son retour au travail, considérer la période de mise à pied jusqu'à concurrence de 120 jours en 1976 ou au cours d'une année civile ultérieure, comme service au titre de l'acquisition des droits à congé annuel pour les années ultérieures. À son retour au travail, la période de mise à pied entre également en compte dans le calcul des droits à congé annuel pour l'année suivante. Les jours de mise à pied entrant dans le compte des droits à congé annuel ne doivent pas servir à constituer des crédits supplémentaires.
- b)** Le membre du personnel comptant vingt ans de service cumulatif rémunéré, qui est mis à pied et ne peut travailler dans son territoire d'ancienneté de base, continue de bénéficier de l'assurance-vie collective durant une période maximale de deux ans à compter de la date de sa mise à pied.

**4.10** Toute entente conclue entre les parties n'est valide, pour ce qui est des indemnités payables en vertu du présent régime, que si ces dernières ont été approuvées par Développement des ressources humaines Canada et à condition qu'aucune retenue ne soit effectuée sur les prestations gouvernementales d'assurance-emploi à cause du paiement d'indemnités complémentaires. Nonobstant les dispositions du présent régime, aucun membre du personnel admissible ne reçoit, pour une semaine donnée, une indemnité de mise à pied supérieure au plafond lui permettant de toucher des prestations d'assurance-emploi intégrales.

**4.11** Le membre du personnel mis à pied à la date d'entrée en vigueur du présent régime, qui ne touche pas d'indemnités hebdomadaires de mise à pied mais qui, en vertu du régime, acquiert le droit à ces dernières, peut demander des indemnités hebdomadaires pour la période de mise à pied qui suit la date à laquelle l'autorité compétente de la Compagnie reçoit sa demande, à condition que celle-ci soit présentée dans les 60 jours civils de la date d'entrée en vigueur du régime. La période continue de mise à pied qui précède immédiatement la date de réception de la demande par l'autorité compétente de la Compagnie s'applique alors au délai de carence mentionné au sous-alinéa 4.4 a) ii). Si le membre du personnel ne fait pas de demande dans les 60 jours civils de la date d'entrée en vigueur du présent régime, il ne peut plus prétendre aux indemnités, à moins qu'il ne reprenne par la suite le travail et ne soit de nouveau mis à pied.

### **Travail au lieu de résidence**

**4.12** Le membre du personnel qui touche des indemnités hebdomadaires de mise à pied et qui veut conserver ce droit doit se prévaloir du travail à son lieu de résidence, conformément aux conditions ci-après ou renoncer à son droit à ces indemnités.

- a) Aucun membre du personnel n'est tenu d'accepter un travail dans une unité de négociation qui n'est pas représentée par une l'unité de négociation signataire des présentes.
- b) Un membre du personnel est tenu d'accepter un poste temporaire ou permanent vacant, à son lieu de résidence dans l'unité de négociation signataire des présentes, s'il a la qualification nécessaire. Ces vacances sont celles qui résultent de l'épuisement de toutes les dispositions des conventions collectives pertinentes concernant l'affichage et le rappel au travail. S'il ne le fait pas, il renonce à ses indemnités hebdomadaires de mise à pied pour la durée de cette vacance mais conserve tous ses autres droits.

**NOTA** :Aux fins de la présente disposition, un poste temporaire vacant est défini comme une vacance de 7 jours civils ou plus et de moins de 90 jours civils. Un poste permanent vacant est défini comme une vacance de 90 jours ou plus.

- c) Le membre du personnel qui accepte un poste vacant dans une autre catégorie d'emploi au sein de l'unité de négociation signataire des présentes, aux termes du paragraphe 4.12, continue d'accumuler de l'ancienneté dans la catégorie d'emploi d'où il a été mis à pied. Il doit accepter le rappel à la première vacance permanente dans sa catégorie d'emploi d'origine à son lieu de résidence. Faute de quoi, il perd son ancienneté dans sa catégorie d'emploi d'origine.
- d) S'il se produit une vacance permanente dans l'unité de négociation signataire des présentes et que plusieurs membres des unités de négociation soient mis à pied et touchent des indemnités, la vacance est offerte aux membres du personnel mis à pied en ordre de service cumulatif rémunéré (SCR). Seul le membre du personnel le moins ancien (en termes de SCR) est tenu d'accepter la vacance conformément à l'alinéa b) ci-dessus. Les dispositions du présent alinéa ne prennent effet qu'une fois que Développement des ressources humaines Canada a reconnu qu'elles n'invalident pas l'inscription du régime.

- e)** Le membre du personnel qui accepte une mutation aux termes de l'alinéa b) ci-dessus est assujéti aux conditions d'emploi ou à la convention collective régissant le poste et reçoit pendant qu'il occupe ce poste 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied, ou le taux établi de la vacance, le montant le plus élevé prévalant. Aux fins de l'application de la présente disposition, si un complément doit s'ajouter au salaire de base du poste concerné, il faut déduire du droit du membre du personnel aux indemnités hebdomadaires de mise à pied toute semaine faisant ainsi l'objet d'un complément. Tant que le membre du personnel demeure à un poste auquel s'applique un complément, ce dernier lui est versé jusqu'à ce que le montant déboursé à ce titre égale le montant des indemnités hebdomadaires de mise à pied qu'il aurait reçues s'il n'avait pas été tenu de pourvoir une vacance ou jusqu'à ce qu'il libère le poste, selon la première éventualité. Dans le calcul des indemnités hebdomadaires de mise à pied que le membre du personnel aurait reçues s'il n'avait pas été tenu de combler la vacance, il est présumé que le membre du personnel ne touche pas de gains extérieurs.

Si le membre du personnel est mis à pied d'un poste qu'il occupait en vertu de l'alinéa b) ci-dessus et qu'il soit encore admissible aux indemnités hebdomadaires de mise à pied, celles-ci sont calculées comme s'il avait été mis à pied de son ancienne catégorie d'emploi.

- f)** Le membre du personnel qui accepte une vacance permanente aux termes de l'alinéa b) ci-dessus établit, aux fins de la sollicitation de vacances, une date d'ancienneté dans sa nouvelle catégorie d'emploi basée sur la date de sa mutation dans cette nouvelle catégorie. Quatre-vingt-dix jours civils après la mutation à la vacance permanente aux termes de l'alinéa b) ci-dessus, sa date d'ancienneté dans sa nouvelle catégorie d'emploi correspond, aux fins uniquement de la protection contre la mise à pied, à sa date d'ancienneté établie dans la catégorie d'emploi dont il a été mis à pied. Pour se protéger d'une mise à pied, le membre du personnel doit supplanter le membre du personnel le moins ancien à son lieu de travail dans la catégorie d'emploi où il est muté. Le membre du personnel qui est muté à une vacance temporaire conformément à l'alinéa b) ci-dessus établit, à toutes fins, une date d'ancienneté dans sa nouvelle catégorie d'emploi, qui est fonction de la date de sa mutation dans cette nouvelle catégorie.
- g)** Le membre du personnel qui reçoit des indemnités de mise à pied est tenu d'accepter un rappel aux vacances d'une durée prévue de 7 jours civils ou plus mais de moins de 90 jours civils dans sa catégorie d'emploi à son lieu de résidence. Faute de quoi, il renonce à ses indemnités hebdomadaires de mise à pied pour la durée de cette vacance mais conserve tous ses autres droits. Un avis de rappel doit être donné conformément aux dispositions de la convention collective, sauf indication contraire du membre du personnel.
- h)** Les présentes dispositions priment sur toute disposition contraire de la convention collective.

**ARTICLE 5**  
**FORMATION DU PERSONNEL**

**5.1** Le membre du personnel bénéficiant de la garantie d'emploi en vertu de l'article 7, dont le poste est aboli et qui ne peut obtenir un autre poste en raison de son manque de qualification, reçoit une formation pour exercer d'autres fonctions à l'intérieur de son groupe d'ancienneté ou, si cela se révèle impossible, il reçoit (au besoin) une formation afin d'occuper un poste conformément à l'article 7. La formation (au besoin) que reçoit le membre du personnel doit s'appliquer à un poste pour lequel il a les aptitudes voulues et aux fonctions duquel il est capable de s'adapter. Pendant sa période de formation, le membre du personnel reçoit un salaire correspondant à 40 heures de travail au taux normal applicable à la catégorie du dernier poste occupé au chemin de fer (ce salaire est égal à 40 fois le salaire horaire de base dans le cas des membres du personnel payés à l'heure, et à 40 fois le salaire horaire moyen des huit semaines précédant la mise à pied dans celui des membres du personnel saisonnier ou de réserve).

**5.2** Si le membre du personnel qui ne bénéficie pas de la garantie d'emploi en vertu de l'article 7 et qui compte au moins deux années de service cumulatif rémunéré :

- a)** est mis à pied ou a été avisé de sa mise à pied éventuelle, et qu'il ne puisse occuper un autre poste à la Compagnie en raison de son manque de qualification, ou
- b)** est touché par un avis donné conformément à l'article 8 lui signifiant l'obligation de déménager ou de subir une perte substantielle de salaire,

il peut recevoir une formation pour exercer d'autres fonctions à l'intérieur ou à l'extérieur de son groupe d'ancienneté, pourvu qu'il ait les aptitudes voulues pour s'adapter aux nouvelles fonctions et qu'il soit disposé à exécuter le travail pour lequel il aura été formé dès que se produira une vacance.

**5.3**

- a)** La Compagnie détermine le mode de la formation prévue aux paragraphes 5.1 et 5.2 :
  - Cours dispensés par des membres du personnel qualifiés de la Compagnie.
  - Cours dispensés par un organisme reconnu.
- b)** La formation doit :
  - permettre au membre du personnel d'acquérir la compétence voulue pour occuper un poste reconnu à la Compagnie;
  - comporter la possibilité d'emploi, à la Compagnie, à un poste pour lequel le membre du personnel aura été formé;



- dans le cas des membres du personnel comptant au moins 20 ans de service cumulatif rémunéré, elle doit prévoir la possibilité de les préparer à exercer des fonctions à l'intérieur ou à l'extérieur du chemin de fer.

**5.4** Durant sa période de formation, le membre du personnel visé par le paragraphe 5.2 reçoit 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au dernier poste occupé. On lui fournit en outre les manuels, le matériel et les outils dont il a besoin, et les frais nécessaires occasionnés par l'assistance aux cours lui sont remboursés.

**5.5** Si le membre du personnel visé par le paragraphe 5.2 est rappelé au travail durant la période de formation, il peut terminer son stage sans perte de salaire ou de droits d'ancienneté.

**5.6** Nonobstant tout accord contraire, la Compagnie peut exiger que le membre du personnel qui a terminé son stage de formation occupe un poste pour lequel il a été formé.

**5.7** Si le besoin s'en fait sentir et après discussion de la question avec le Syndicat signataire des présentes, la Compagnie peut prévoir des cours, après les heures de travail ou selon entente préalable, pour le perfectionnement du personnel qu'elle emploie et son adaptation aux changements technologiques et aux nouveaux types de fonctions qu'on envisage d'y créer. Le coût de cette formation est à la charge de la Compagnie.

**5.8** La formation d'un membre du personnel ou d'un groupe de membres du personnel, conformément à l'une des dispositions ci-dessus, est discutée à la demande des intéressés par la présidente ou le président de la section locale 100, ou sa ou son mandataire, et l'autorité compétente de la Compagnie au moment de la mise à pied ou avant, lors de la signification d'un avis en vertu de l'article 8 ou quand on projette des cours de formation en vertu du paragraphe 5.7. S'il y a désaccord entre les parties en cause sur l'utilité de former du personnel qui sera affecté à des postes à la Compagnie, sur le besoin de formation d'un membre du personnel ou sur ses aptitudes à suivre des cours, la question peut être soumise à l'arbitrage conformément au paragraphe 2.6.

## ARTICLE 6 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

### **Admissibilité**

**6.1** Pour avoir droit aux indemnités de déménagement, le membre du personnel doit :

- a) avoir été mis à pied ou supplanté dans des conditions qui font que sa mise à pied ou sa supplantation seront vraisemblablement permanentes et qu'aucun autre emploi n'est disponible à son lieu de résidence, de sorte que, pour continuer de travailler à la Compagnie, le membre du personnel doit déménager; ou

- b) exercer une fonction qui a été transférée à un autre lieu de travail où il doit s'installer à la demande de la Compagnie; ou
- c) être touché par un avis donné conformément à l'article 8 et vouloir déménager après avoir été nommé à un poste permanent vacant affiché ne faisant pas l'objet d'un avis de suppression en vertu de l'article 8, pourvu que le déménagement ait lieu avant la date du changement et que cela n'engendre pas d'autres déménagements; ou
- d) bénéficiaire de la garantie d'emploi au titre de l'article 7 et être tenu de déménager pour occuper un poste conformément à ce même article.

**6.2** En plus de remplir au moins une des conditions ci-dessus, le membre du personnel doit :

- a) compter deux années de service cumulatif rémunéré;
- b) être occupant d'un logement, c'est-à-dire posséder ou occuper un logement non meublé; cette exigence ne s'applique pas dans le cas des paragraphes 6.5, 6.6, 6.7 et 6.10;
- c) devoir parcourir 25 milles de plus pour se rendre à son nouveau lieu de travail et changer de lieu de résidence principal; cette exigence de changer de lieu de résidence principal ne s'applique pas dans le cas des paragraphes 6.5, 6.6, 6.7 et 6.10.

**NOTA** :L'indemnité de transport quotidien est versée au membre du personnel qui ne change pas de lieu de résidence principal mais est obligé de faire 15 milles de plus pour se rendre à son nouveau lieu de travail.

### **Indemnités de déménagement**

**6.3** Le membre du personnel admissible touche des indemnités de déménagement de porte à porte des effets mobiliers et de l'automobile, y compris l'emballage, le déballage, l'assurance et l'entreposage pendant un maximum d'un mois, le moyen de transport devant être choisi par la Compagnie.

**6.4** À partir du 1<sup>er</sup> avril 2001, le membre du personnel admissible reçoit une allocation pouvant aller jusqu'à 825 \$ pour les frais accessoires réellement occasionnés par le déménagement.

**6.5** À partir du 1<sup>er</sup> avril 2001, le membre du personnel admissible est remboursé des frais justifiés de transport de l'ancien lieu de résidence au nouveau par chemin de fer ou, s'il en a reçu l'autorisation, en autocar ou dans sa voiture personnelle, plus un maximum de 210 \$ pour lui et une somme additionnelle de 100 \$ pour les repas et le logement provisoire de chacune des personnes à sa charge. Les reçus sont exigés pour le transport en chemin de fer et en autocar.

**6.6** S'il y est autorisé, le membre du personnel peut conduire sa voiture jusqu'à son nouveau lieu de résidence et a droit à l'indemnité kilométrique que prévoit la convention collective en vigueur.

**6.7** Pour trouver un logement à son nouveau lieu de travail et/ou pour y déménager, le membre du personnel a droit à un congé maximal d'une semaine (sept jours civils consécutifs); l'indemnité ne doit pas excéder le salaire hebdomadaire de base du membre du personnel.

**6.8**

**a)** À partir du 1<sup>er</sup> avril 2001, sauf dispositions contraires de l'alinéa 6.8 c), un remboursement pouvant aller jusqu'à 14 000 \$ est alloué pour la perte résultant de la vente de la maison que le membre du personnel déplacé occupait en permanence. La perte subie est déterminée par la différence entre la valeur établie au départ plus les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier et les frais juridiques, y compris les frais juridiques relatifs à l'achat d'une maison au nouveau lieu de résidence, ainsi que toute amende pour quittance anticipée de l'hypothèque et la somme établie comme prix de vente par contrat.

**b)** On trouvera au paragraphe 6.12 la manière de calculer la perte éventuelle à la vente d'une maison.

**c)** Nonobstant l'alinéa 6.8 a) :

**i)** S'il se produit un changement nécessitant le déménagement de membres du personnel de la Compagnie et que, en conséquence, le nombre de maisons mises en vente par ces membres du personnel représente 15 % ou plus des maisons de la municipalité, on rembourse aux membres du personnel devant déménager le montant total de la perte sur les maisons, perte qui est déterminée conformément au paragraphe 6.12. Le nombre de maisons des membres du personnel de la Compagnie dont il est question ci-dessus pour en arriver au chiffre de 15 % englobe les maisons de tous les membres du personnel de la Compagnie mises en vente par suite et au moment du changement.

**ii)** À partir du 1<sup>er</sup> avril 2001, s'il se produit un changement nécessitant le déménagement de membres du personnel de la Compagnie régis par le régime et celui de membres du personnel de la Compagnie régis par des conventions collectives, le remboursement maximal de 14 000 \$ prévu à l'alinéa 6.8 a) est rajusté pour équivaloir à la somme maximale remboursable en vertu de la convention collective applicable en cas de perte à la vente d'une maison.

**d)** Le membre du personnel admissible qui désire vendre sa maison et recevoir l'indemnité à laquelle il a droit en vertu du paragraphe 6.8 doit en informer l'autorité compétente de la Compagnie dans les 12 mois suivant la date où se produit le changement initial. Aucun membre du personnel n'a le droit de faire de demande en vertu du paragraphe 6.8 à moins que la maison ne soit mise en vente dans les 60 jours de la date d'évaluation définitive et le demeure par la

suite. Toute demande de remboursement en vertu du paragraphe 6.8 doit être présentée dans les 12 mois suivant l'évaluation définitive.

**NOTA** : Nonobstant les autres dispositions du paragraphe 6.8, certains cas particuliers de perte à la vente d'une maison peuvent être soumis à la décision du Comité, mais ils ne doivent pas être soumis à l'arbitrage.

**6.9** À partir du 1<sup>er</sup> avril 2001, le membre du personnel est remboursé des frais de déménagement de la maison mobile qu'il occupe en permanence, à condition que leur total ne dépasse pas 7 000 \$. Il doit obtenir au préalable l'autorisation de la Compagnie quant au choix du déménageur et au montant des frais de déménagement, et doit présenter des reçus à l'appui.

Une maison mobile est considérée comme ne pouvant pas être déménagée si elle posée sur des fondations permanentes et sur un terrain appartenant au membre du personnel. Dans ces cas-là, les dispositions concernant les propriétaires d'une maison s'appliquent.

**6.10** À partir du 1<sup>er</sup> avril 2001, si le membre du personnel admissible aux frais de déménagement ne désire pas transporter ses effets mobiliers à son nouveau lieu de travail, il peut opter pour une indemnité mensuelle de 215 \$ qui lui sera versée durant une période ne dépassant pas 12 mois à compter de la date de sa mutation à cet endroit. S'il change de lieu de travail durant la période de 12 mois qui suit sa mutation, il continue de recevoir l'indemnité mensuelle sous réserve de la limite précitée de 12 mois. Le membre du personnel qui décide de faire transporter ses effets mobiliers à son nouveau lieu de travail au cours de la période de 12 mois suivant sa mutation initiale n'a droit qu'une seule fois aux frais de déménagement prévus au présent paragraphe, et le paiement de l'indemnité mensuelle susmentionnée cesse à la date du déménagement.

#### **6.11**

- a)** Si le membre du personnel est locataire, les frais occasionnés par la résiliation du bail et les frais juridiques s'y rapportant, jusqu'à concurrence d'une valeur de trois mois de loyer, sont payés. Si la loi exige le paiement de plus de trois mois de loyer pour résilier un bail, la somme supplémentaire est payée à condition que le membre du personnel ait été préalablement autorisé par la Compagnie à payer plus de trois mois de loyer.
- b)** Si le bail a été signé après l'avis de mutation sans l'autorisation préalable de la Compagnie, aucuns frais ne sont payés. Cette autorisation n'est pas refusée indûment.

#### **Méthode d'évaluation**

**6.12** Lorsqu'un membre du personnel admissible désire vendre sa maison en vertu de l'alinéa 6.8 b), il procède comme suit :

- a)** En informant l'autorité compétente de la Compagnie de son désir de vendre sa maison, le membre du personnel doit fournir tous les renseignements demandés

à l'alinéa 6.12 i), y compris ce qu'il estime être la juste valeur marchande de sa maison.

- b)** Par juste valeur marchande de la maison, on entend le prix déterminé à une date suffisamment antérieure à la date du changement pour que la juste valeur n'en soit pas affectée.
- c)** Dans les 15 jours ouvrables qui suivent la date de réception de l'avis par lequel le membre du personnel exprime son désir de présenter une demande d'indemnisation, l'autorité compétente de la Compagnie fait savoir au membre du personnel si la juste valeur marchande proposée est satisfaisante et, si elle l'est, que le prix demandé constitue la juste valeur marchande au sens de l'alinéa 6.8 a).
- d)** Toutefois, si l'autorité compétente en question n'est pas convaincue que le prix demandé par le membre du personnel constitue la juste valeur marchande, on s'efforce de résoudre la question dans des pourparlers entre l'autorité compétente en question et le membre du personnel, et la représentante ou le représentant du Syndicat, si le membre du personnel le désire; ces pourparlers doivent avoir lieu dans les cinq jours ouvrables de la date de l'avis donné au membre du personnel, comme il est prévu à l'alinéa ce du présent paragraphe.
- e)** Si, par ces pourparlers, la question n'est pas réglée dans les cinq jours de la date de la rencontre finale, des dispositions sont prises en vue d'une évaluation impartiale qui doit être effectuée le plus tôt possible par une évaluatrice ou un évaluateur d'immeubles indépendant. Le juste prix marchand établi par cette évaluatrice ou cet évaluateur devient la juste valeur marchande aux termes du présent régime et c'est le prix que doivent accepter les deux parties.
- f)** Le membre du personnel et l'autorité compétente de la Compagnie doivent s'efforcer de s'entendre sur le choix de l'évaluateur indépendant dont il est question à l'alinéa e) ci-dessus. S'ils n'y parviennent pas, la ou le ministre du Travail est prié d'en désigner un.
- g)** La vente de la maison ne doit pas être confiée à l'évaluateur qui est nommé en conformité du présent paragraphe, ni à l'un des membres de son personnel, de ses collègues ou de ses associés.
- h)** Les honoraires et frais de l'évaluatrice ou de l'évaluateur désigné aux termes de l'alinéa e) ou f) ci-dessus doivent être payés par la Compagnie.

Si le membre du personnel consent à vendre sa maison à un prix inférieur à la juste valeur marchande déterminée conformément au présent paragraphe, il doit accorder la priorité à la Compagnie pour l'achat de la maison.



- c) exercer tous ses droits d'ancienneté, y compris ses droits d'ancienneté unifiés, dans son unité de négociation, dans son territoire d'ancienneté de base; s'il ne peut occuper un poste,
- d) exercer tous ses droits d'ancienneté, y compris ses droits d'ancienneté unifiés, dans son unité de négociation, dans sa région; s'il ne peut occuper un poste,
- e) accepter, à l'extérieur du CN, un poste à son lieu de travail déterminé par le Comité; s'il ne peut occuper un poste,
- f) exercer tous ses droits d'ancienneté, y compris ses droits d'ancienneté unifiés, dans son unité de négociation, à l'intérieur du réseau; s'il ne peut occuper un poste,
- g) combler un poste permanent vacant dans une autre unité de négociation, ou un poste syndiqué ou de cadre à son lieu de travail, dans sa région ou dans le réseau.

**NOTA :** Selon les principes du paragraphe 7.1, après avoir exercé ses droits d'ancienneté unifiés dans son unité de négociation, mais avant de les faire valoir dans son territoire d'ancienneté de base, le membre du personnel peut accepter, à son lieu de travail, un poste permanent vacant dans d'autres unités de négociation, un poste de cadre ou non syndiqué, ou un poste à l'extérieur du CN déterminé par le Comité.

Le membre du personnel qui a exercé ses droits de supplantation dans la région ou dans le réseau détient les mêmes droits à son nouveau lieu de travail après avoir fait valoir ses droits d'ancienneté unifiés dans son unité de négociation au sein de sa région et du réseau.

Le membre du personnel peut exercer ses droits d'ancienneté unifiés au sein de son unité de négociation à son lieu de travail, dans son territoire d'ancienneté de base, sa région ou le réseau avant d'être tenu d'accepter un poste à l'extérieur du CN ou de son unité de négociation. Toutefois, il est obligé de l'accepter si aucun poste n'est disponible dans son unité de négociation dans le réseau.

## 7.2

- a) Avant qu'un membre du personnel soit obligé de combler un poste permanent vacant en dehors de sa région ou d'y supplanter quelqu'un conformément au paragraphe 7.1, le Comité se réunit et examine les solutions de rechange possibles.
- b) S'il exerce ses droits de supplantation à l'extérieur de sa région, le membre du personnel doit supplanter le membre du personnel le moins ancien détenant un poste permanent à un lieu de travail et occuper le poste au lieu de travail en cause (annexe J).
- c) Les indemnités de déménagement ne sont payées que lorsque le membre du personnel pourvoit un poste permanent vacant ou supplante quelqu'un occupant un poste permanent.

- d)** Le membre du personnel ne peut exercer ses droits d'ancienneté unifiés (première date d'entrée au sein de l'unité de négociation), conformément aux alinéas 7.1 b), c), d) et f), que dans les cas de supplantation, notamment pour éviter d'être supplanté. Il ne peut faire valoir ses droits d'ancienneté unifiés pour solliciter un poste. Une nouvelle date d'ancienneté est établie sur la liste d'ancienneté régionale au moment de la mutation ou de la supplantation (annexe J).
- e)** Le membre du personnel conserve ses droits d'ancienneté et continue d'en acquérir sur la liste du lieu de travail d'où a eu lieu la supplantation ou la mutation.
- f)** Le membre du personnel qui se prévaut des dispositions du paragraphe 7.4 doit accepter un poste temporairement vacant dans son territoire d'ancienneté de base et sa région conformément aux dispositions en vigueur de sa convention collective, notamment celles relatives aux frais, le cas échéant.
- g)** Tout salaire extérieur qu'un membre du personnel touchait avant la date de l'avis d'abolition d'un poste permanent n'est pas déduit des avantages dont il bénéficie en vertu du présent article. Dans tous les autres cas, le salaire extérieur est déduit.

**7.3** S'il ne peut occuper un poste permanent en vertu du paragraphe 7.1, le membre du personnel peut se prévaloir des avantages de la garantie d'emploi prévus au paragraphe 7.4, à son lieu de résidence, pendant au plus six ans ou jusqu'à ce qu'un poste permanent soit disponible en vertu des alinéas 7.1 a) et g). Il doit alors obtenir un poste permanent en vertu de ces obligations qui lui sont faites et, s'il doit déménager, il a droit à des indemnités de déménagement.

**7.4** Les droits aux avantages de la garantie d'emploi en vertu de la section A) de l'article 7 sont les suivants :

Six années à 90 % du salaire du dernier poste permanent occupé.

Les membres du personnel sont payés à la quinzaine au moyen du système de virements automatiques, de la même façon que s'ils travaillaient. Ils ont droit à tous les avantages applicables et accumulent des droits à pension. Les indemnités versées au titre de la garantie d'emploi sont assujetties aux relèvements de salaire subséquents et font l'objet des retenues applicables (cotisations syndicales, de retraite, d'assurance-emploi, etc.), de la même façon que s'ils travaillaient.

**7.5** Si un membre du personnel bénéficiant de la garantie d'emploi doit pourvoir un poste permanent conformément aux dispositions ci-dessus, ses droits aux avantages de la garantie d'emploi sont rétablis, sans réduction des avantages dont il s'est déjà prévalu.

**7.6** Les membres du personnel qui doivent déménager, c'est-à-dire qui sont obligés de parcourir 25 milles de plus à partir de leur lieu de résidence principal pour se rendre à leur nouveau lieu de travail, conformément à la section A) de l'article 7, et qui



déménagent, ont droit aux indemnités de déménagement prévues à l'article 6 ou ils peuvent opter pour une indemnité de déménagement forfaitaire établie comme suit :

	<b>Propriétaire</b>	<b>Non-propriétaire (annexe K)</b>
Dans la région	25 000 \$	14 000 \$
Hors de la région	50 000 \$	29 000 \$

**Nota 1 :** Les indemnités forfaitaires sont imposables.

**Nota 2 :** Le membre du personnel doit rembourser la moitié de l'indemnité de déménagement forfaitaire s'il choisit volontairement de mettre fin à son emploi à la Compagnie dans les deux ans qui suivent le versement de l'indemnité.

**7.7** Les membres du personnel qui choisissent de se prévaloir des avantages prévus à la section A) de l'article 7 mais qui n'exercent pas tous leurs droits d'ancienneté dans leur territoire d'ancienneté de base, comme le définit l'annexe B, perdent irrémédiablement leurs droits d'ancienneté et les avantages prévus dans les présentes.

**7.8** Les membres du personnel qui choisissent de se prévaloir des avantages prévus à la section A) de l'article 7 mais qui ne satisfont pas aux exigences de l'alinéa 7.1 d), e), f) ou g) perdent irrémédiablement ces avantages. Toutefois, ils peuvent opter pour les avantages prévus à la section B) de l'article 7. Ces avantages sont réduits de tout salaire touché en application de la section A) de l'article 7.

**7.9** Tout membre du personnel qui choisit de se prévaloir des avantages prévus à la section B) de l'article 7 avant la date d'effet d'un changement visé au paragraphe 8.1 continue d'avoir droit aux avantages prévus dans la section A) de l'article 7 si, à une date ultérieure, il obtient un poste permanent et est à nouveau touché par un changement visé au paragraphe 8.1.

**7.10** Les membres du personnel touchés par un changement visé au paragraphe 8.1 doivent décider, avant la date d'application du changement, s'ils veulent être assujettis aux droits et obligations prévus à la section A) ou à la section B) de l'article 7.

**7.11** LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC.

**7.12** Les membres du personnel admissibles à la retraite anticipée n'ont pas droit aux avantages prévus à la section A) de l'article 7, mais ils ont toutefois droit aux indemnités de déménagement prévues à l'article 6 s'ils doivent déménager pour occuper un poste permanent.

## **SECTION B) PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE AMÉLIORÉES ET OPTIONS DE RECHANGE**

**7.13** Le membre du personnel comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré, entré en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 et touché par un changement visé par le paragraphe 8.1, qui choisit de ne pas remplir les obligations prévues à la section A) de l'article 7 est tenu de se conformer aux dispositions qui suivent pour devenir et rester admissible aux avantages prévus dans la présente section B).

- a) exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa catégorie d'emploi, à son lieu de travail; s'il ne peut occuper un poste,
- b) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation, à son lieu de travail; s'il ne peut occuper un poste,
- c) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation, dans son territoire d'ancienneté de base; s'il ne peut occuper un poste,

**Nota 1 :** Les indemnités de déménagement ne sont payées que lorsque le membre du personnel pourvoit un poste permanent vacant ou supplante quelqu'un occupant un poste permanent.

**Nota 2 :** Tout membre du personnel peut choisir l'option 1, 2 ou 3 avant d'accepter de travailler dans une autre unité de négociation.

- d) pourvoir les postes permanents vacants dans d'autres unités de négociation ou les postes syndiqués ou de cadres à leur lieu de résidence; s'il ne peut occuper un poste,

**Nota :** Tout membre du personnel peut choisir l'option 1, 2, 3 ou 4 avant d'accepter un travail à l'extérieur du CN.

- e) accepter, à l'extérieur du CN, un poste à son lieu de résidence déterminé par le Comité; s'il ne peut occuper un poste,
- f) après avoir épuisé les possibilités a) à e), le membre du personnel qui ne peut pas ou ne veut pas exercer son ancienneté dans la région doit choisir une des options décrites ci-après.

#### 7.14

##### a) **Option 1 (indemnité améliorée de départ à la retraite anticipée)**

Les membres du personnel qui sont admissibles à la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN et qui ont les 85 points nécessaires peuvent s'en prévaloir et toucher une indemnité de départ calculée selon la formule de VIA (avec maintien de l'assurance-vie de groupe et de l'assurance-maladie complémentaire et soins de la vue jusqu'à la retraite normale). Au moment de la retraite normale, ils bénéficient d'une assurance-vie de 6 000 \$ payée par la Compagnie. Les membres du personnel prenant leur retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2003 bénéficient d'une prestation de décès de 7 000 \$ dont la prime est payée par la Compagnie.

Les membres du personnel touchent une indemnité de départ mensuelle jusqu'à l'âge de 65 ans qui, ajoutée à la pension versée par la Compagnie, leur assure un montant égal à un certain pourcentage de la moyenne de salaire de leurs cinq années les mieux rémunérées (« salaire moyen »), moyenne établie conformément au Régime de retraite de 1959 et selon la formule ci-dessous :

<b>Nombre d'années de service au moment du départ à la retraite</b>	<b>Pourcentage du salaire moyen défini ci-dessus</b>
---	--

35 ou plus	80
34	78
33	76
32	74
31	72
30	70
29	68
28	66
27	64
26	62
25 ou moins	60

Le versement de l'indemnité de départ prend fin au moment du décès du membre du personnel.

Les membres du personnel admissibles à une indemnité de départ mensuelle définie ci-dessus peuvent choisir de recevoir, à la place de l'indemnité susmentionnée, une somme forfaitaire égale à la valeur courante de l'indemnité de départ, calculée en fonction d'un taux de réduction de dix pour cent par année.

Dans tous les cas, cette indemnité est calculée, aux fins de la retraite, comme si les membres du personnel avaient participé au Régime de retraite de 1959 du CN pendant toute leur carrière.

**b) Option 2 (raccordement)**

Les membres du personnel âgés d'au moins 50 ans qui seront admissibles à la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN d'ici cinq ans peuvent opter pour des prestations de raccordement égales à 65 % de leur salaire hebdomadaire de base avec maintien des avantages du régime de prévoyance (soins dentaires, assurance-maladie complémentaire, soins de la vue et assurance-vie de groupe) jusqu'à ce qu'ils soient admissibles à la retraite anticipée, date à laquelle ils toucheront l'indemnité de départ établie conformément à l'option 1 ci-dessus.

Les membres du personnel âgés d'au moins 48 ans qui seront admissibles à la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN d'ici six ou sept ans peuvent opter pour des prestations de raccordement égales à 65 % de leur salaire hebdomadaire de base avec maintien des avantages du régime de prévoyance jusqu'à leur départ à la retraite, date à laquelle ils toucheront l'indemnité de départ établie conformément à la formule exposée au sous-alinéa 3.2 a) iii). (Soins dentaires maintenus jusqu'au départ à la retraite anticipée ; assurance-maladie complémentaire, soins de la vue et assurance-vie de groupe maintenus jusqu'à la date de retraite normale.)

Les prestations de raccordement sont assujetties aux retenues normalement applicables au personnel. Les membres du personnel sont payés au moyen du système de virements automatiques, de la même façon que s'ils travaillaient. Le versement des prestations de raccordement donne lieu à l'accumulation de droits à pension. Toutefois, comme ces personnes ne font plus partie du personnel actif de la Compagnie, ils n'ont pas droit aux relèvements de salaire subséquents.

**c) Option 3 (indemnité de cessation d'emploi)**

Les membres du personnel peuvent opter pour une indemnité de cessation d'emploi forfaitaire de 65 000 \$. Pendant un an, aux frais de la Compagnie, ils ont droit au maintien de leur assurance-vie de groupe et de leur assurance-maladie complémentaire et soins de la vue. Les membres du personnel admissibles à l'option 1 en vertu du présent paragraphe 7.14 n'ont pas le droit de choisir l'indemnité de cessation d'emploi en vertu de l'option 3.

**d) Option 4 (congé d'études)**

Les membres du personnel ont droit pendant au plus trois ans à un congé d'études payé. Le programme d'études auquel ils sont inscrits doit être approuvé par le Comité. Ils peuvent s'attendre à être appelés au travail pendant qu'ils ne suivent pas de cours. Tout salaire extérieur qu'ils touchent durant le congé d'études est déduit de la rémunération que leur verse la Compagnie. À la fin de leur congé, les membres du personnel doivent démissionner de la Compagnie à moins qu'ils ne soient retenus pour un poste permanent disponible pour lequel ils sont qualifiés. Ils perdent tous droits ultérieurs aux avantages prévus aux sections A) et B) de l'article 7.

Ces membres du personnel sont alors considérés comme nouvellement embauchés aux fins du régime et perdent tous leurs droits d'ancienneté. Cependant, leurs services antérieurs sont reconnus en ce qui concerne leurs droits à pension et à congé annuel.

**e) Option 5 (prestations supplémentaires de chômage améliorées)**

Les membres du personnel peuvent opter pour les prestations supplémentaires de chômage améliorées ci-dessous à condition d'avoir exercé tous leurs droits d'ancienneté dans leur territoire d'ancienneté de base :

8 ns ou plus mais moins de 23 ans de SCR	3 ans
23 ans ou plus mais moins de 30 ans de SCR	4 ans
30 ans ou plus de SCR	5 ans

## NIVEAU DES PRESTATIONS

1 <sup>re</sup> année	90 % du salaire du dernier poste permanent occupé
2 <sup>e</sup> année	85 % du salaire du dernier poste permanent occupé
3 <sup>e</sup> année	80 % du salaire du dernier poste permanent occupé
4 <sup>e</sup> année	80 % du salaire du dernier poste permanent occupé
5 <sup>e</sup> année	80 % du salaire du dernier poste permanent occupé

Les membres du personnel qui exercent l'option 5 peuvent choisir, en même temps, de maintenir en vigueur à leurs frais leurs avantages actuels (soins dentaires, assurance-maladie complémentaire et soins de la vue et/ou assurance-vie de groupe). Ils doivent alors verser leurs primes directement à l'assureur.

**7.15** Les membres du personnel qui doivent déménager conformément à l'alinéa 7.13 c) et qui déménagent effectivement ont droit aux indemnités de déménagement prévues à l'article 6 ou à une indemnité forfaitaire de déménagement de 25 000 \$ dans le cas des propriétaires ou de 14 000 \$ dans le cas des non-propriétaires.

**Nota** :Le membre du personnel doit rembourser la moitié de l'indemnité de déménagement forfaitaire s'il choisit volontairement de mettre fin à son emploi à la Compagnie dans les deux ans qui suivent le versement de l'indemnité.

**7.16** Lorsqu'un membre du personnel comptant plus de huit années de service cumulatif rémunéré et étant entré en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 est touché par un changement visé par le paragraphe 8.1 et doit de ce fait déménager, les indemnités forfaitaires de déménagement prévues aux paragraphes 7.6 et 7.15 sont offertes une fois dans la région et une fois dans l'ensemble du réseau. Les déménagements postérieurs à ce déménagement sont régis par l'article 6.

### Transfert des droits

**7.17** Si un membre du personnel, comptant au moins huit ans de SCR, entré en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 et touché par un changement prévu au paragraphe 8.1, est incapable d'occuper un poste permanent dans son unité de négociation à son lieu de travail et doit déménager pour pouvoir obtenir un poste permanent dans son unité de négociation, les options 1, 2 et 3 prévues au paragraphe 7.14 sont offertes, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel les plus anciens de son unité de négociation qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté du lieu de travail où le membre du personnel touché se trouve.

**7.18** Si un des membres du personnel plus anciens mentionnés au paragraphe 7.17 décide de ne pas exercer l'une des options 1, 2 ou 3 prévues au paragraphe 7.14, celles-ci sont offertes, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel les plus anciens de l'unité de négociation qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté du territoire d'ancienneté de base où le membre du personnel touché supplante quelqu'un, à condition que la dernière personne supplantée et incapable d'occuper un poste compte au moins huit ans de SCR et soit entrée en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994.

**7.19** Si un des membres du personnel plus anciens mentionnés au paragraphe 7.18 décide de ne pas exercer l'une des options 1, 2 ou 3 prévues au paragraphe 7.14, celles-ci sont offertes, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel les plus anciens de l'unité de négociation qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté du lieu de travail de la région où le membre du personnel touché supprime quelqu'un, à condition que la dernière personne supplantée et incapable d'occuper un poste compte au moins huit ans de SCR et soit entrée en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994.

**7.20** Si un des membres du personnel plus anciens mentionnés au paragraphe 7.19 décide de ne pas exercer l'option 1, 2 ou 3 prévue au paragraphe 7.14, la personne supplantée n'est pas tenue d'exercer ses droits de supplantation ailleurs que dans la région, si cet exercice empêche un membre du personnel moins ancien comptant huit ans ou plus de SCR et entré en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 d'occuper un poste permanent. Toutefois, si le membre du personnel décide d'exercer ses droits de supplantation, il doit supplanter une personne de l'unité de négociation au lieu de travail où le membre du personnel le moins ancien de l'unité de négociation se trouve. Les options 1, 2 et 3 susmentionnées sont alors offertes, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel les plus anciens de l'unité de négociation qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté visée du lieu de travail, dans le réseau, où le membre du personnel touché supprime une personne conformément à l'alinéa 7.1 f), à condition que la dernière personne supplantée et incapable d'occuper un poste compte au moins huit ans de SCR et soit entrée en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994.

## ARTICLE 8

### **CHANGEMENTS D'ORDRE TECHNOLOGIQUE OU TOUCHANT L'EXPLOITATION OU L'ORGANISATION**

#### **8.1**

- a)** La Compagnie n'apporte aucun changement permanent d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation qui puisse avoir des effets défavorables permanents pour les membres du personnel détenant un poste permanent, sans donner un préavis suffisant à la présidente ou au président de la section locale 100 ou à toute autre personne désignée par le Syndicat pour recevoir de tels avis. Le préavis ne doit jamais être inférieur à 120 jours et doit comprendre une description détaillée des changements envisagés et de leurs répercussions sur les conditions de travail, de même que le nombre prévu de membres du personnel touchés.
- b)** Avant d'apporter tout autre changement permanent d'une durée d'au moins un an, qui aura des effets défavorables pour le personnel permanent, la Compagnie doit en aviser le Syndicat le plus longtemps possible à l'avance. L'avis doit comprendre une description du changement et indiquer le nombre prévu de personnes touchées.
- c)** Si des superviseurs et des membres du personnel occupant des postes cadres ou non syndiqués réintègrent l'unité de négociation et supplantent un membre du personnel syndiqué occupant un poste permanent, la personne supplantée a droit, si elle y est admissible, aux mêmes avantages que le personnel visé par les alinéas a) et b) ci-dessous.

**Nota** :L'expiration d'une vacance temporaire ne constitue pas un changement en vertu du paragraphe 8.1

**8.2** Lorsqu'un avis est donné par la Compagnie en vertu du paragraphe 8.1 et que celle-ci apprend que le changement est retardé pour des motifs indépendants de sa volonté, elle doit en donner avis à la présidente ou au président de la section locale 100 ou à toute autre personne pouvant être désignée par le Syndicat ainsi qu'aux membres du personnel en cause, leur expliquant la situation et leur communiquant les nouvelles dates de changement. Lorsque l'entrée en vigueur d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation est retardée ou sur le point de l'être de plus de 30 jours, à la demande de la Compagnie, celle-ci doit donner un nouvel avis à cet égard.

**8.3** Advenant une grève ou un lock-out légal au CN, tous les avantages et indemnités prévus dans le régime sont suspendus, sauf dans le cas des personnes qui bénéficient déjà des avantages associés aux options 1, 2 ou 4 du paragraphe 7.14 au moment du déclenchement de la grève ou du lock-out légal au CN.

**8.4** Sur demande, les parties doivent entamer des négociations au sujet de certaines mesures non prévues dans le présent régime afin de réduire davantage les effets défavorables des changements pour les membres du personnel. Ces mesures peuvent, par exemple, avoir trait à l'exercice des droits d'ancienneté ou à toutes autres dispositions pouvant être dictées par les circonstances, mais elles ne doivent porter sur aucune question déjà prévue dans le présent régime.

**8.5** Si les négociations précitées n'aboutissent pas à une entente dans les 30 jours civils qui suivent, ou dans tout autre délai fixé par les parties, les questions en litige peuvent être soumises pour médiation à un conseil de révision se composant d'un nombre égal de cadres supérieurs de la Compagnie et de dirigeantes et dirigeants syndicaux.

**8.6** Si le conseil de révision est incapable de régler le différend dans le délai fixé au début des séances, ou à une date ultérieure dont sont convenues les parties, les questions en litige peuvent être soumises à une ou un arbitre conformément au paragraphe 2.6, dont la décision est exécutoire et sans appel. L'arbitre ne doit se prononcer que sur les questions non prévues au présent régime et n'ayant aucune incidence sur le droit de la Compagnie d'effectuer des changements, droit que le Syndicat lui reconnaît.

**8.7** Le terme « changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation » ne comprend pas les changements attribuables à une réaffectation normale des tâches imputables à la nature des travaux confiés au membre du personnel, à des fluctuations du trafic ou à la réorganisation saisonnière normale de l'effectif. Toute cessation permanente ou cessation partielle permanente d'activités ou toute fermeture permanente ou fermeture partielle permanente d'installations est considérée comme un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation. À l'exception des changements attribuables à la conjoncture économique, tout changement permanent introduit par la Compagnie, qui découle de la réduction ou de l'élimination d'installations excédentaires, est aussi considéré comme un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation.

**8.8** En plus de tous les autres avantages prévus au présent régime et qui s'appliquent à tous les membres du personnel admissibles, les avantages supplémentaires précisés au paragraphe 8.9 sont offerts à ceux que les changements visés au paragraphe 8.1 défavorisent au point de vue matériel.

### **Maintien des salaires de base**

**8.9** Le membre du personnel dont le salaire est réduit de 11 \$ ou plus par semaine parce qu'il a été supplanté à cause d'un changement visé au paragraphe 8.1 continue de recevoir le salaire horaire ou hebdomadaire de base s'appliquant au poste qu'il occupait de façon permanente au moment du changement, à condition qu'au moment d'exercer son ancienneté :

- a) il accepte d'abord le poste le mieux rémunéré à son terminal d'ancienneté, auquel son ancienneté et sa qualification lui donnent droit; ou
- b) si aucun poste n'est libre à son terminal d'ancienneté, il accepte le poste le mieux rémunéré dans son territoire d'ancienneté de base, auquel son ancienneté et sa qualification lui donnent droit.

Le maintien du salaire de base et la garantie de quatre semaines, s'il y a lieu, continuent de s'appliquer jusqu'à ce que :

- i) la marge de compensation salariale en deçà du taux du poste occupé actuellement ait été maintenue pendant trois ans, et, par la suite, jusqu'à ce que les relèvements de salaire subséquents calculés selon le taux de base du poste qu'il occupe annulent la marge de compensation salariale; ou
- ii) le membre du personnel néglige de poser sa candidature à un poste dont le taux de base est plus élevé de 11 \$ ou plus par semaine que le taux de base de celui qu'il occupe et pour lequel il possède la qualification voulue à son lieu de travail;
- iii) son service prenne fin par congédiement, démission, décès ou départ à la retraite.

Pour l'application du sous-alinéa ii) ci-dessus, le membre du personnel qui néglige de poser sa candidature à un poste mieux rémunéré pour lequel il possède la qualification voulue est considéré comme titulaire de ce poste, et sa marge de compensation salariale est réduite en conséquence. Dans le cas d'une vacance temporaire, la marge de compensation salariale n'est réduite que pour la durée de la vacance.



Exemple d'application du sous-alinéa 8.9 b) i) :

<u>Date</u>	<u>Taux de base</u>	<u>Taux de compensation</u>
1 <sup>er</sup> octobre 1988	500,00 \$	550,00 \$
1 <sup>er</sup> janvier 1989 (4,5 %)	522,50 \$	572,50 \$
1 <sup>er</sup> janvier 1990 (4 %)	543,40 \$	593,40 \$
1 <sup>er</sup> janvier 1991 (4,5 %)	567,85 \$	617,85 \$
1 <sup>er</sup> janvier 1992 (3 %)	584,89 \$	617,85 \$
1 <sup>er</sup> janvier 1993 (3 %)	602,44 \$	617,85 \$
1 <sup>er</sup> janvier 1994 (3 %)	620,51 \$	Marge de compensation annulée

Pour l'application du paragraphe 8.9, le salaire de base comportant une garantie de quatre semaines est remplacé par le salaire de base d'une semaine de 40 heures.

### **Exemple – Garantie de quatre semaines**

Le salaire de base d'un membre du personnel à qui l'on garantit 179,3 heures par période de quatre semaines, constituées de 160 heures au taux normal et de 19,3 heures au taux majoré de 50 %, soit l'équivalent de 189 heures au taux normal, est de 10 \$ l'heure. Puisque cette garantie représente 1 890 \$ par période de quatre semaines, le salaire hebdomadaire de base du membre du personnel est de 472,50 \$ et son salaire horaire de base, de 11,81 \$.

## ARTICLE 9 PROGRAMME D'AIDE GOUVERNEMENTALE

**9.1** Toutes les indemnités payables en vertu du présent régime sont réduites en tout ou en partie, dans chaque cas, de toute somme versée aux mêmes fins en vertu d'un programme d'aide gouvernementale.

## ARTICLE 10 MEMBRES DU PERSONNEL SAISONNIERS

**10.1** Les membres du personnel saisonniers sont ceux qui sont employés régulièrement par la Compagnie mais qui normalement ne le sont qu'à certaines époques de l'année. Les articles 4 et 8 s'appliquent à ces membres du personnel, sauf que les indemnités ne peuvent faire l'objet d'une demande de la part d'aucun membre du personnel saisonnier pour une période ou une partie de période de mise à pied qui coïncide avec la période reconnue de mise à pied saisonnière de son groupe. En ce qui concerne les membres du personnel saisonniers mis à pied durant la période reconnue d'activité saisonnière, le délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa 4.4 a) ii) s'applique, sauf que, dans le cas d'un membre du personnel saisonnier qui n'est pas rappelé au travail au début de la période reconnue d'activité saisonnière, ce délai coïncide avec le début de cette période. Les membres du personnel saisonniers et les périodes reconnues d'activité saisonnière sont définis dans les avenants signés par la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 11  
**MEMBRES DU PERSONNEL OCCASIONNELS OU À TEMPS PARTIEL**

**11.1** Les membres du personnel occasionnels ou à temps partiel sont ceux qui travaillent à l'occasion, selon les besoins du jour, y compris ceux qui travaillent une partie seulement de la journée. Ils appartiennent à une catégorie distincte de celle des membres du personnel qui travaillent à des postes réguliers ou à des postes saisonniers réguliers.

**11.2** Les dispositions du présent régime ne s'appliquent pas aux membres du personnel occasionnels ou à temps partiel.

ARTICLE 12  
**NON-APPLICABILITÉ DES ARTICLES 52, 54 ET 55,  
PARTIE I, ET DES ARTICLES 214 À 226, PARTIE III,  
DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL**

**12.1** Les dispositions du présent régime ont pour but d'aider les employés touchés par un changement d'ordre technologique à s'adapter aux effets d'un tel changement. Les articles 52, 54 et 55 de la partie I du Code canadien du travail ne s'appliquent pas.

**12.2** Les dispositions du présent régime ont pour but d'atténuer l'effet que pourrait avoir la cessation d'emploi sur les membres du personnel représentés par le Syndicat signataire des présentes et de les aider à trouver un autre emploi. Les articles 214 à 226 de la partie III du Code canadien du travail ne s'appliquent pas.

ARTICLE 13  
**INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI**

**13.1** Chaque année de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de celle-ci donne droit à un crédit de semaines d'indemnisation calculées comme suit :

Membres du personnel comptant moins de huit années de service cumulatif rémunéré	- une semaine au taux du salaire hebdomadaire de base pour chaque année de service cumulatif rémunéré
--	---

Membres du personnel comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré	- deux semaines et quart au taux du salaire hebdomadaire de base pour chaque année de service cumulatif rémunéré
---	--

**13.2** Le membre du personnel admissible à l'indemnité de cessation d'emploi, qui donne sa démission et qui, par la suite, est admissible à la retraite anticipée prévue par le ou les régimes de retraite de la Compagnie, a le droit de recevoir la moins élevée des sommes suivantes :

- a) l'indemnité de cessation d'emploi prévue par le présent régime; ou
- b) une somme forfaitaire égale au salaire de base qu'il aurait touché s'il avait travaillé jusqu'à la date de son admissibilité à la retraite anticipée, ce salaire étant calculé en fonction du taux de salaire hebdomadaire de base en vigueur au moment de sa démission.

**13.3** En cas de réductions permanentes du personnel, le membre du personnel qui compte au moins deux années de service continu au début de l'année civile dans laquelle se produit la réduction permanente peut, après avoir présenté sa démission officielle à la Compagnie, demander une indemnité de cessation d'emploi dont le montant, établi conformément aux dispositions ci-dessus, ne doit en aucun cas être supérieur à l'équivalent d'un an et demi de salaire au taux hebdomadaire de base afférent au poste qu'il occupait avant sa supplantation ou l'abolition de son poste. (L'année civile va du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.)

**13.4** Le membre du personnel dispose de 14 jours civils à partir de la date de sa mise à pied pour décider s'il demande l'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article.

**13.5** Nonobstant toute autre disposition du présent régime, si, à la date d'entrée en vigueur de sa démission, le membre du personnel est admissible à la retraite anticipée, il n'est pas admissible à l'indemnité de cessation d'emploi prévue par le présent article.

#### ARTICLE 14 **MODIFICATIONS**

**14.1** Les parties aux présentes peuvent, n'importe quand pendant la durée du régime, modifier d'un commun accord n'importe laquelle de ses dispositions.

#### ARTICLE 15 **ENTRÉE EN VIGUEUR**

**15.1** Le paiement d'indemnités en vertu du présent régime commence le 14 juin 1995.

ARTICLE 16  
**DURÉE**

**16.1** Pour le syndicat signataire des présentes indiqué à l'annexe A, le régime remplace les régimes de garantie d'emploi et de revenu instaurés par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Syndicat signataire des présentes le 25 août 1989 et le 28 juillet 1992.

**16.2** Le présent régime demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié de la manière et au moment prévus pour la modification de la convention collective.

Fait à Montréal (Québec), le 1<sup>er</sup> mars 2002.

**POUR LA COMPAGNIE :**

**POUR LE PERSONNEL :**

**(signé)** Alain DeMontigny  
Pour le vice-président  
Relations de travail et  
législation sur l'emploi

**(signé)** J. Moore-Gough  
Président de la section locale 100  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)

## **ANNEXES**



## ANNEXE A

### CONVENTIONS COLLECTIVES VISÉES PAR LE RÉGIME

<b>SYNDICAT</b>	<b>CONV.</b>	<b>CATÉGORIE DE PERSONNEL</b>	<b>LIEU</b>
UNIFOR SECTION LOCALE 100	12	Mécaniciens – Matériel lourd Mécaniciens – Matériel remorqué Électriciens Apprentis Aides Nettoyeurs de voitures.	CN
	12.90	Personnel d'entretien des gares et des bureaux du CN	CN Montréal

## ANNEXE B

### TERRITOIRES VISÉS PAR LE RÉGIME

Les territoires de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada que vise le présent régime pour l'application des articles 4, 7B et 13 (Indemnités hebdomadaires de mise à pied, Prestations supplémentaires de chômage améliorées et Indemnités de cessation d'emploi) et du paragraphe 8.9 de ce dernier (Maintien des salaires de base) sont indiqués ci-dessous.

1. Toutes les lignes à l'est de Grand Falls, dans la province de Terre-Neuve, y compris Grand Falls.
2. Toutes les lignes à l'ouest de Grand Falls, dans la province de Terre-Neuve.
3. De Sydney à Truro, de St. Peters Jct. à St. Peters, de Port Hastings Jct. à Inverness, de Stellarton à Oxford Jct., de Truro à Amherst, y compris Amherst.
4. Toutes les lignes au sud de Truro et d'Upper Musquodoboit, dans la province de Nouvelle-Écosse, y compris Truro et Upper Musquodoboit.
5. Toutes les lignes dans la province de l'Île-du-Prince-Édouard, d'Amherst à St. John, de Sackville à Cap Tourmentin, de Painsec Jct. à Pointe-du-Chêne, de Salisbury à Hillsboro, d'Odlum à Pacific Jct., de St. John à McGivney, de Valley à Centreville.

**NOTA** : Ce district englobe également le territoire du district n° 6.

6. Moncton ainsi que le territoire compris entre Fundy, Odlum et Humphrey, y compris ces trois gares.
7. De Pacific Jct. à Diamond, de Pacific Jct. à Mont-Joli, de McGivney à Derby Jct., de Nelson Jct. à Loggieville, de Kent Jct. à Richibucto, de Bartibog à Heath Steels, de Gloucester Jct. à Tracadie, de Nepisiguit à Brunswick Mines, de Dalhousie Jct. à Dalhousie, d'I.N.R. Jct. à Tide Head, de Matapédia à Gaspé, de Fraser Jct. à Rivière-du-Loup, y compris Pacific Jct. et McGivney.
8. De Matane à Chaudière, de Clermont à Joffre, de Saint-Charles à West Jct. via Joffre, de Québec à Rivière-à-Pierre, de Garneau à Chicoutimi, de Chambord à Dolbeau, de Cap-Rouge à Sanmaur, y compris Matane, Rivière-du-Loup, Diamond, Triquet et Garneau.
9. De Sanmaur à Cochrane, de Senneterre à Taschereau via Noranda, de Triquet à Barraute, de Faribault à Chibougamau, de Franquet à Matagami, y compris Sanmaur.
10. De Chaudière à Cape (Montréal) via Richmond, de Chaudière à Montbec Jct., de Dixville à Richmond, d'Aston Jct. à Bruno Jct., de Saint-Hyacinthe à Bellevue Jct., de Waterloo à Castle Gardens, de Clough à Farnham, de Rouses Point à Cannon, de Cantic à Coteau, de Brossard à Sainte-Agnès, des Cèdres à Coteau West, y



compris Coteau et Chaudière et à l'exclusion du territoire de la Communauté urbaine de Montréal.

11. Territoire de la Communauté urbaine de Montréal.
12. De Sainte-Dorothée à Saint-Jérôme, de Fresnière à Grenville, de Saint-Paul-l'Ermitte à Garneau.

**NOTA :** Ce district englobe également le territoire du district n° 11.

13. De Coteau à Whitney, de Glen Robertson à Hawkesbury, de Federal à Smith Falls, y compris Nepean, Ottawa et Smith Falls.
14. De Couteau West à Napanee West, du point milliaire 36,0 de la subdivision de Smith Falls à Napanee West, y compris Napanee West.
15. De Napanee West à Oshawa East, de Picton à Maynooth, de Belleville à Haliburton, de Lindsay à Stouffville, y compris Stouffville.
16. Le Toronto métropolitain, le triage MacMillan, le centre de wagons complets Malport, le Terminal intermodal de Brampton.
17. Toronto ainsi que le territoire compris entre Oshawa East, Stouffville, le point milliaire 22,5 de la subdivision de Bala, le point milliaire 43,0 de la subdivision de Newmarket, Silver, le point milliaire 5,9 de la subdivision de Dundas, le point milliaire 6,0 de la subdivision de Hagersville et le point milliaire 34,5 de la subdivision de Grimsby, y compris Oshawa East et Silver.

**NOTA :** Ce district englobe également le territoire du district n° 16.

18. Du point milliaire 34,5 de la subdivision de Grimsby à Suspension Bridge, du point milliaire 6,0 de la subdivision de Hagersville à Nanticoke, de Clifton à Black Rock, de Yager à Nickel, de Robins à Windsor Yard, de Feeder West à Thorold, de Port Robinson à Merriton, de Fort Erie Yard à Simpson, du point milliaire 5,9 de la subdivision de Dundas à Port Huron, de Brant Jct. à Tillsonburg Jct., de Port Stanley à London, de Komoka à Glencoe, y compris Sarnia Jct., London, Hyde Park, Paris Jct. et Lynden.
19. De Silver à London Jct. via Stratford, de St. Mary's Jct. à Sarnia Jct., de Paris Jct. à Goderich, de Lynden à Owen Sound, de Hyde Park à Clinton Jct., de Stratford à Palmerston Jct., de Listowel à Kincardine, de Harriston Jct. à Southampton.
20. De Brent à Capreol, du point milliaire 22,5 de la subdivision de Bala à Capreol, du point milliaire 43,0 de la subdivision de Newmarket à Nipissing, d'Orillia à Midland, de Barrie à Meaford, de Colwell à Penetang, de Falconbridge à CN Jct. (subdivision de Sudbury Terminal), y compris Capreol.
21. De Capreol à Armstrong, de Geco à Hillsport, de Cochrane à Nakina, y compris Armstrong et Cochrane.

- 22. D'Armstrong à Transcona, de la jonction avec la subdivision de Redditt jusqu'à Bruce Lake, de Longlac Jct. à Navin (Winnipeg via Thunder Bay), de Conmee à Superior Jct., y compris South Jct.
- 23. De South Jct. à Portage Jct. via Emerson ; de Morris à Somerset, de Beach Jct. à Pine Falls, de St. James Jct. à Gypsumville, de Steep Rock Jct. à Steep Rock, de Grosse Isle à Fisher Branch, y compris Morris.

**NOTA :** Ce district englobe également le territoire du district n° 24.

- 24. Winnipeg ainsi que le territoire compris entre Transcona, Navin et Pacific Jct., y compris Transcona, Beach Jct., Navin, Portage Jct., St. James Jct. et Pacific Jct.
- 25. Pacific De Pacific Jct. (Winnipeg) à Melville, de Carman Jct. (Winnipeg) à Virden via Belmont, de Greenway à Neelin, de Notre-Dame Jct. à Notre-Dame-de-Lourdes, de Portage-la-Prairie à Kipling, de Brandon à Hartney Jct., de Maryfield à Estevan, de Brandon Jct. à Carberry Jct., de Muir à Neepawa Jct., de Portage-la-Prairie à Dauphin, de Delta Jct. à Amaranth, d'Ochre River à Rorketon, de la jonction avec la subdivision de Neepawa jusqu'à Beulah, de Rossburn Jct. à Parkerview via Russell, de Wroxton à Ross Jct., de Melville à Rivers et Rorketon, de Melville à la jonction avec la subdivision de Margo, y compris Melville, Lampman, Somerset et Minard Jct.
- 26. De Dauphin à Humboldt Jct., de North Jct. à Hudson Bay via Swan River, de Swan River à Kelvington, de Sifton Jct. à Winnipegosis, de Canora à Flin Flon Jct., y compris Hudson Bay, la jonction avec la subdivision de Margo, Ross Jct., Dauphin et Reserve.
- 27. De Flin Flon Jct. à Churchill, de Thompson Jct. à Thompson, de Flin Flon Jct. à Flin Flon et Lynn Lake, d'Optic Lake à Osborne Lake.
- 28. De Melville à Roskin Jct., de Young Jct. à Prince Albert, de Saskatoon à Paddockwood, de Humboldt Jct. à St. Walburg, de Spruce Lake Jct. à Paradise Hill, de Cut Knife Jct. à Rosemound, de Speers Jct. à Turtleford Jct., de Denholm à Prince Albert, d'Amiens Jct. à England, de Big River Jct. à Big River, de Dalmeny à Carlton, de Humboldt Jct. à Thatch, de Naisberry Jct. à Carrot River, de Crane à Arborfield, de Reserve à Crooked River, de Hudson Bay à Prince Albert, y compris Young Jct., Humboldt Jct., North Battleford, Cut Knife Jct. et Newcross.
- 29. De Melville à Regina, de Kipling à McCallum, de Peebles à Corning, de North Regina à Minard Jct., de North Gate à Lampman, de Talmage à Radville, de Goodwater à Moose Jaw Jct., de Bengough Jct. à Willowbunch, de Gravelbourg Jct. à Mossbank, de Regina à Riverhust, de Regina à Newcross, de Roskin Jct. à Biggar, de Roskin Jct. à Kindersley, de Camrose Jct. à Beechy, de Conquest Jct. à Elrose Jct., de Matador Jct. à Kyle, d'Eston Jct. à Lacadena, y compris Glidden, Kindersley, Roskin Jct. et Kipling.

30. De Biggar à Clover Bar, d'Unity à Bodo, d'Oban Jct. à la fin de la voie en exploitation dans la subdivision de Porter, de Battleford à Battleford Jct., de Biggar à Hemaruka, de North Battleford à North Edmonton, de St. Paul Jct. à Heinsburg et Grand Centre, de Strathcona à Mirror, de Ryley à Alliance (via Camrose), de Vegreville à la fin de la voie en exploitation dans la subdivision de Haight, y compris Biggar et Ferlow Jct.
31. Edmonton ainsi que le territoire compris entre Clover Bar, Strathcona et Bissell, y compris Clover Bar, Strathcona, North Edmonton, Union Jct. et Bissell.
32. De Dunvegan Jct. à Smith, de Smith à McLellan, de McLellan à Spirit River, de Rycroft à Dawson Creek, de Winagami à Hines Creek et à la jonction avec Winagami, de Carley Jct. à Barrhead, de Banks Jct. à Lac LaBiche et à la jonction avec Banks Jct., de Lac LaBiche à Waterways.
33. De Roma Jct. à Hay River, y compris Pine Point.
34. De Bissell à Jasper, d'Union Jct. à Kaybob, de Morin Jct. à Athabasca, de Bickerdike à Foothills et Mountain Park, de Swan Landing à Grande-Prairie, y compris Jasper.

**NOTA :** Ce district englobe également le territoire du district n° 31.

35. De Ferlow Jct. à Dinosaur, d'Alix Jct. à Brazeau, de Mirror à Calgary, de Calgary à Kindersley, de Glidden à Alsask et Acadia Valley, de Batter Jct. à Wardlow, d'Endiang Jct. à Nevis, y compris Elrose Jct. et Mirror.
36. De Jasper à Boston Bar, y compris Boston Bar, de Red Pass Jct. à McBride, de Kamloops à Kelowna et Lumby.
37. De McBride à Prince Rupert, de Terrace à Kitimat, y compris McBride.
38. Les installations terminales de l'agglomération de Vancouver, y compris Port Mann et Lulu Island.
39. De Vancouver à Boston Bar, de Hydro à Livingston, toutes les lignes de l'île de Vancouver.

**NOTA :** Ce district englobe également le territoire du district n° 38.

## ANNEXE C

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough  
Président de la section locale 100  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
3542, Walker Road  
Windsor (Ontario) N8W 3S4

**Objet : Lettre d'entente relative au choix de la date  
d'application d'un changement d'ordre technologique  
ou touchant l'exploitation ou l'organisation**

Monsieur,

Si la Compagnie donne préavis d'un changement conformément aux dispositions du paragraphe 8.1 du régime, les représentants du Syndicat ainsi avisé et dont les membres seront vraisemblablement touchés par le changement peuvent se réunir avec les autorités compétentes de la Compagnie pour discuter de sa date d'application.

Il est entendu que si la date du changement devait être modifiée, la Compagnie chercherait à éviter aux membres du personnel, dans la mesure du possible, les difficultés sérieuses qui pourraient en résulter et qu'elle tiendrait également compte d'autres éléments pertinents. Il est également entendu que rien dans la présente lettre ne restreint le droit de la Compagnie d'effectuer le changement susmentionné à la date prévue dans l'avis original ou à toute autre date ultérieure qu'elle pourrait juger bon de choisir.

Si un tel changement devrait entraîner des difficultés financières sérieuses pour un membre du personnel, le Syndicat pourrait soumettre le cas au Comité de réaménagement de l'effectif pour savoir s'il constitue un cas particulier relevant de l'article 3 du régime.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

R. J. Dixon  
Vice-président adjoint  
Relations de travail et  
législation sur l'emploi

## ANNEXE D

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough  
Président de la section locale 100  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
3542, Walker Road  
Windsor (Ontario) N8W 3S4

### **Application des décisions de l'Office national des transports**

Monsieur,

Si, conformément à l'article 8 du régime, la Compagnie donne un préavis portant sur un changement devant être approuvé au préalable par l'Office national des transports et si la date du changement doit être reportée par suite d'un retard occasionné par l'Office, les représentants syndicaux en cause peuvent s'entendre avec les autorités compétentes de la Compagnie pour fixer une nouvelle date s'ils jugent que le changement de date peut occasionner des effets défavorables aux membres du personnel visés.

Au cas où les parties ne parviendraient pas à s'entendre sur le choix de la date, le différend est soumis à la décision du Comité de réaménagement de l'effectif, mais les dispositions que le régime prévoit relativement à l'arbitrage ne s'appliquent pas.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

R. J. Dixon  
Vice-président adjoint  
Relations de travail et législation sur l'emploi

## ANNEXE E

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough  
Président de la section locale 100  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
3542, Walker Road  
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

L'entente intervenue entre le CN et votre Syndicat prévoit des modifications majeures à l'actuel Régime de garantie d'emploi et de revenu. Étant donné la nature des négociations en cours, la rédaction de l'entente a dû être faite dans des délais très serrés. Les parties ont fait tout leur possible pour s'assurer que le nouveau libellé reflète fidèlement les modifications convenues; toutefois, elles reconnaissent que des divergences d'opinions justifiées peuvent survenir dans l'application des nouvelles dispositions.

Par conséquent, les parties conviennent de soumettre toute divergence au Comité de réaménagement de l'effectif mis sur pied dans le cadre du Régime de garantie d'emploi et de revenu.

Il est entendu que les parties étudieront tous les moyens possibles de régler ces éventuels différends avant de recourir à l'arbitrage. Dans les cas où l'arbitrage est inévitable, celui-ci sera accéléré.

Si ce qui précède reflète fidèlement le résultat de nos discussions, veuillez signifier votre accord en signant dans l'espace ci-dessous prévu à cette fin.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

R. J. Dixon  
Vice-président adjoint  
Relations de travail et  
législation sur l'emploi

LU ET APPROUVÉ :

---

John Moore-Gough  
Président de la section locale 100  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)

## ANNEXE F

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough  
Président de la section locale 100  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
3542, Walker Road  
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

Au cours des négociations au sujet du Régime de garantie d'emploi et de revenu, il a été question des maisons mobiles qui ne peuvent être déménagées et du montant de l'indemnité de déménagement payable.

Il est convenu que les dispositions actuelles continueront de s'appliquer. Par conséquent, si une évaluatrice ou un évaluateur indépendant juge que la maison mobile ne peut être déménagée, les dispositions concernant les propriétaires d'une maison s'appliqueront.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

R. J. Dixon  
Vice-président adjoint  
Relations de travail et  
législation sur l'emploi

## ANNEXE G

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough  
Président de la section locale 100  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
3542, Walker Road  
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

Au cours des négociations portant sur le nouveau Régime de garantie d'emploi et de revenu, le Syndicat a fait part de ses inquiétudes au sujet de la durée de l'admissibilité à la garantie d'emploi, en vertu du paragraphe 7.4, des membres du personnel admissibles qui acceptent, à l'extérieur de la Compagnie, un travail déterminé par le Comité de réaménagement de l'effectif.

Il est entendu que les membres du personnel dont le travail à l'extérieur de la Compagnie rapporte des gains inférieurs à ceux des personnes bénéficiant de la garantie d'emploi recevront une indemnité complémentaire qui, ajoutée à ces gains, équivaldra à 90 % de leur salaire hebdomadaire de base. Il est également convenu que la période d'admissibilité de la personne à la garantie d'emploi ne sera pas réduite du nombre de semaines pendant lesquelles elle reçoit une indemnité complémentaire.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

R. J. Dixon  
Vice-président adjoint  
Relations de travail et  
législation sur l'emploi



## ANNEXE H

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough  
Président de la section locale 100  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
3542, Walker Road  
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

Lors de la négociation des occasions d'emploi étendues pour le personnel défavorisé par les changements faisant l'objet d'un avis donné en vertu du paragraphe 8.1 du Régime de garantie d'emploi et de revenu (le « régime »), des questions ont été soulevées relativement à la protection qui sera accordée aux membres du personnel tenus d'accepter n'importe quelle occasion d'emploi étendue.

Les membres du personnel tenus de déménager à l'extérieur du territoire d'ancienneté de base conformément à l'article 7 du régime, qui sont mis à pied pour quelque raison que ce soit dans l'année qui suit le déménagement, bénéficient à nouveau des avantages prévus à l'article 7 et ne sont pas obligés de redéménager pendant deux ans. Avant de demander aux membres du personnel d'accepter les postes conformément à l'article 7, le Comité de réaménagement de l'effectif évaluera, dans la mesure du possible, la stabilité de ces postes.

Les membres du personnel qui ont déménagé à l'extérieur du territoire d'ancienneté de base et qui sont touchés par un changement permanent dans les deux ans qui suivent ne sont pas considérés comme ayant mis fin volontairement à leur relation d'emploi avec la Compagnie, conformément aux paragraphes 7.6 et 7.15.

Les membres du personnel tenus d'accepter des postes au sein de leur groupe et dont le revenu est irrégulier auront droit à un rajustement de salaire à tous les trois mois.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

R. J. Dixon  
Vice-président adjoint  
Relations de travail et  
législation sur l'emploi

## ANNEXE I

Le 22 août 1998

Monsieur J. Moore-Gough  
Président de la section locale 100  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
3542, Walker Road  
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

Au cours des négociations portant sur le Régime de garantie d'emploi et de revenu, le Syndicat a fait part de ses inquiétudes au sujet de l'insertion du terme « permanent » à l'alinéa 8.1 a) du régime et de l'ajout des dispositions relatives aux changements qui ne sont pas d'ordre technologique ou qui ne touchent pas l'exploitation ni l'organisation

En fait, le Syndicat craint que cette modification du libellé ait une incidence sur le type d'avis qui pourrait être donné à l'avenir. La Compagnie a précisé que cette modification avait uniquement pour but de clarifier l'intention des parties et l'entente intervenue entre elles depuis longtemps. L'émission des nouveaux avis continuera donc à se faire selon la pratique établie et la jurisprudence en matière d'arbitrage.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

R. J. Dixon  
Vice-président adjoint  
Relations de travail et  
législation sur l'emploi

## ANNEXE J

Le 23 août 1996

Monsieur J. Moore-Gough  
Président de la section locale 100  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
3542, Walker Road  
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues relativement à l'interprétation et à la mise en application du principe « d'ancienneté unifiée », au sens du Régime de garantie d'emploi et du revenu (le « régime ») modifié par la commission Adams, et plus spécialement à la proposition que vous avez soumise à l'examen du Comité de réaménagement de l'effectif.

En premier lieu, je vous prierais de ne pas tenir compte de ma lettre du 19 août dernier; celle-ci ne prenait pas en considération vos plus récentes propositions et vous a été envoyée par erreur.

Par ailleurs, nous avons examiné vos propositions et sommes d'avis qu'elles sont fort pertinentes, puisqu'elles simplifieraient la mise en application des dispositions visées, réduiraient au minimum les supplantations et élimineraient les perturbations imposées inutilement aux membres du personnel et à leurs proches.

Par suite de notre rencontre à Vancouver, de nouvelles questions ont été soulevées qui nous ont amenés à modifier la version provisoire. Nous vous présentons ci-après le texte que nous vous proposons d'incorporer dans la version définitive du régime.

Les clauses correspondantes dans l'entente intervenue entre le CP et les CCFC sont les alinéas 3.2 b) et 3.2 d). Toutefois, quand nous en serons rendus à régler les derniers détails du régime, peut-être devrions-nous envisager de nous en tenir à la présentation actuelle et d'intégrer ces clauses à l'article 7.

### ANCIENNETÉ UNIFIÉE

Le membre du personnel qui, afin de maintenir sa garantie d'emploi aux termes de l'option A [alinéa 3.1 f) du projet de règlement entre le CP et les CCFC], exerce ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation au-delà des limites de sa région est tenu d'accepter tout poste permanent vacant avant de supplanter un membre du personnel moins ancien. S'il n'y a pas de poste permanent vacant dans l'unité de négociation à l'échelle du réseau, le membre du personnel doit alors supplanter le membre du personnel le moins ancien de son unité de négociation qui occupe un poste permanent en affectation régulière, dans la

catégorie d'emploi de ce dernier, et à l'endroit du réseau où il travaille. S'il n'a pas suffisamment d'ancienneté dans cette catégorie d'emploi pour supplanter le membre du personnel le moins ancien à l'endroit où il travaille, le membre du personnel doit supplanter le membre du personnel le moins ancien de sa propre catégorie d'emploi, peu importe l'endroit où ce dernier travaille. Si le membre du personnel n'est pas en mesure de supplanter un collègue de sa catégorie d'emploi, il doit alors exercer les droits d'ancienneté unifiée pour supplanter l'employé le moins ancien de son unité de négociation, à l'échelle du réseau.

Le point de départ de l'ancienneté unifiée correspond à la dernière date d'entrée en service dans l'unité de négociation.

Lorsqu'un membre du personnel exerce ses droits d'ancienneté dans sa catégorie d'emploi au-delà des limites de sa région afin de maintenir sa garantie d'emploi, son ancienneté au sein de cette catégorie d'emploi est intégrée à la liste d'ancienneté correspondante dans la nouvelle région. Si le membre du personnel exerce ses droits d'ancienneté dans une autre catégorie d'emploi, le point de départ de son ancienneté dans sa nouvelle catégorie d'emploi correspondra à sa première journée de travail dans cette catégorie à son nouveau lieu de travail.

Lorsqu'un membre du personnel exerce les droits d'ancienneté unifiée et établit un nouveau point de départ de l'ancienneté dans une nouvelle catégorie d'emploi, c'est de son ancienneté unifiée que l'on tiendra ensuite compte pour déterminer s'il peut ou non être supplanté. Cela signifie que si un autre membre du personnel ayant plus d'ancienneté unifiée que lui exerce ses droits de supplantation, celle-ci sera autorisée, qu'il ait plus d'ancienneté ou non dans la catégorie d'emploi en question.

*Nota : Il est convenu qu'un membre du personnel ne peut exercer ses droits d'ancienneté unifiée pour supplanter un collègue moins ancien de la même catégorie d'emploi que lui.*

Si vous jugez que ce qui précède correspond à notre entente relativement à la mise en application des dispositions sur l'exercice des droits d'ancienneté au-delà des limites des régions en vertu des modifications apportées au régime, veuillez apposer votre signature à l'endroit prévu sur l'un des exemplaires de la présente, et nous le retourner pour que nous le versions en dossier.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations. Lu et approuvé :

D. S. Fisher  
Premier directeur Relations de travail

J. Moore-Gough  
Président de la section locale 100  
TCA – Canada

## ANNEXE K

Le 22 mars 1996

N/Réf. : 8312-35-050-002

Monsieur J. Moore-Gough  
Président de la section locale 100  
Syndicat national de l'automobile, de  
l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
3542, Walker Road  
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

La présente fait suite à la discussion qui a eu lieu lors de la réunion du Comité de réaménagement de l'effectif tenue le 7 mars 1996 au sujet de l'admissibilité du personnel à l'indemnité de déménagement forfaitaire prévue à l'article 7 du Régime de garantie d'emploi et de revenu (le « régime »). La Compagnie et le Syndicat ont convenu que les conditions ci-dessous régiraient l'admissibilité des **propriétaires** à cette indemnité.

1. Le membre du personnel est propriétaire du logement; et
2. Le membre du personnel change de lieu de résidence principal, tel qu'il est défini dans la sentence arbitrale BACFC 1977; et
3. Si le membre du personnel vend sa maison à son ancien lieu de résidence ou en achète une à son nouveau lieu de résidence, il reçoit le plein montant de l'indemnité de déménagement forfaitaire accordée aux propriétaires, conformément à l'article 7 du régime (la personne doit être propriétaire de son logement, comme il est précisé au paragraphe 1 ci-dessus; si elle est locataire, elle n'a pas droit à l'indemnité forfaitaire pour propriétaires du fait qu'elle achète une maison à son nouveau lieu de résidence); ou
4. Si le membre du personnel est incapable de vendre sa maison avant ou immédiatement après avoir déménagé à son nouveau lieu de résidence, il doit faire un effort raisonnable pour vendre sa maison dans les 12 mois qui suivent son déménagement. On entend par « effort raisonnable » les mesures suivantes :
  - Faire établir la juste valeur marchande de la maison, conformément au paragraphe 6.12 du régime.
  - Mettre la maison en vente.
  - Transmettre toute offre d'achat reçue à l'autorité compétente de la Compagnie qui l'examinera et avisera le Comité de réaménagement de l'effectif de tout refus injustifié de la part du membre du personnel. Le Comité se réunira et

examinera l'offre pour déterminer s'il était injustifié de la rejeter. Si les membres du Comité ne peuvent se mettre d'accord, la question peut être soumise pour règlement à une tierce partie, conformément aux paragraphes 2.6 et 2.7 du régime. Le fait que le Comité considère le refus comme injustifié n'oblige aucunement le membre du personnel à accepter l'offre. Toutefois, celui-ci cessera alors d'être régi par le présent paragraphe et n'aura plus droit aux versements trimestriels prévus au paragraphe 5 ci-dessous.

5. Dans le cadre du paragraphe 4 ci-dessus, les dispositions suivantes s'appliquent : dès son déménagement, le membre du personnel reçoit l'indemnité de déménagement forfaitaire pour locataires, conformément à l'article 7 du régime. La différence entre le montant de l'indemnité forfaitaire pour locataires et celui de l'indemnité pour propriétaires est payée au membre du personnel en quatre versements trimestriels égaux, au cours des 12 mois qui suivent son déménagement, à condition que la personne continue à faire un effort raisonnable pour vendre sa maison, conformément au paragraphe 4. Si, au cours de la période de 12 mois, le membre du personnel vend sa maison à son ancien lieu de résidence ou en achète une à son nouveau lieu de résidence, on lui versera le solde de la différence entre le montant de l'indemnité forfaitaire pour locataires et celui de l'indemnité pour propriétaires.

En outre, il est convenu que les personnes optant pour l'indemnité de déménagement forfaitaire prévue à l'article 7 du régime (pour propriétaires ou locataires) peuvent choisir d'étaler le versement du montant initial ou des montants trimestriels sur une période de 13 mois à partir de la date du déménagement. Il est à noter qu'aucun intérêt n'est versé sur le ou les montants ainsi reportés. Les parties conviennent également que les personnes optant pour l'indemnité de déménagement forfaitaire n'ont pas droit à l'indemnité de transport quotidien prévue à l'article 6 du régime.

La présente interprétation des conditions de versement de l'indemnité de déménagement forfaitaire ne remplace pas les dispositions des articles 6 et 7 du régime, mais vise plutôt à les clarifier.

Si vous êtes d'accord sur ce qui précède, nous vous saurions gré de signer l'exemplaire ci-joint de la présente lettre et de nous le retourner.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

Mark M. Boyle  
Premier directeur Relations de travail

J. R. Moore-Gough  
Président de la section locale 100  
des TCA

## ANNEXE L

Le 14 janvier 2007

Monsieur Bryon De Baets  
Président de la section locale 100  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA – Canada)  
3542, Walker Road  
Windsor (Ontario) N8W 3S4

Monsieur,

Nous confirmons par la présente notre entente du 14 janvier 2007 selon laquelle les dispositions de l'article 7 du Régime de garantie d'emploi et de revenu relatives aux avantages de la garantie d'emploi et au transfert de ces avantages seront suspendues pendant tout le temps que la protection de l'emploi décrite à l'annexe XIX de la convention 12 seront en vigueur. Les dispositions du paragraphe 7.6 relatives au relogement du personnel demeureront en vigueur pour les membres du personnel admissibles qui pourront être tenus de déménager à l'intérieur des limites de certains endroits où ils seraient obligés de parcourir 25 milles entre leur lieu de résidence principal et leur nouveau lieu de travail situé dans la région métropolitaine considérée, sous réserve qu'ils soient obligés de changer de lieu de résidence.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

Kimberly A. Madigan  
Vice-présidente Relations de travail

Bryon De Baets  
Président  
Section locale 100