

**RÉGIME
DE GARANTIE D'EMPLOI
ET
DE REVENU**

AVANT-PROPOS

La présente réimpression du Régime de garantie d'emploi et de revenu reflète les modifications apportées au Régime de garantie d'emploi et de revenu conformément aux négociations conclues le 14 janvier, 2005

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
DÉFINITIONS.....	1
1 Fiduciaire.....	3
2 Comité de réaménagement de l'effectif	3
3 Pouvoirs du Comité de réaménagement de l'effectif	5
4 Indemnités hebdomadaires de mise à pied.....	8
5 Formation du personnel.....	18
6 Frais de déménagement.....	20
7 Garantie d'emploi.....	25
8 Changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation	35
9 Programme d'aide gouvernementale	38
10 Membres du personnel saisonniers	39
11 Membres du personnel occasionnels ou à temps partiel.....	39
12 Non-applicabilité des articles 52, 54 et 55, Partie I, et des articles 214 à 226, Partie III, du Code canadien du travail.....	39
13 Indemnité de cessation d'emploi.....	40
14 Modifications	41
15 Entrée en vigueur	41
16 Durée	41

ANNEXES

Annexe	Page
A	Convention collective visée par le régime45
B	Lettre d'entente du 29 juillet 1988 relative au choix de la date d'application d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation46
C	Lettre du 29 juillet 1988 relative à l'application des décisions de l'Office national des transports47
D	Lettre du 22 janvier 1996 relative à l'unification des listes d'ancienneté aux fins de la garantie d'emploi48
E	Lettre du 14 juin 1995 relative à la durée d'admissibilité à la garantie d'emploi des membres du personnel acceptant un travail à l'extérieur de la Compagnie déterminé par le Comité de réaménagement de l'effectif51
F	Lettre du 14 juin 1995 relative à la garantie d'emploi et aux occasions d'emploi étendues52
G	Lettre d'entente du 26 septembre 1994 relative à la période d'indemnisation fixe.....54
H	Service nécessaire pour bénéficier du Régime de garantie d'emploi et de revenu.....58
	Questions et réponses Régime de garantie d'emploi et de revenu...59

INDEX ALPHABÉTIQUE

C	
Changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation.....	35
Comité de réaménagement de l'effectif	3
D	
DÉFINITIONS.....	1
Durée.....	41
E	
Entrée en vigueur	41
F	
Fiduciaire.....	3
Formation du personnel.....	18
Frais de déménagement.....	20
G	
Garantie d'emploi.....	25
I	
Indemnité de cessation d'emploi.....	40
Indemnités hebdomadaires de mise à pied	8
M	
Membres du personnel occasionnels ou à temps partiel.....	39
Membres du personnel saisonniers	39
Modifications	41
N	
Non-applicabilité des articles 52, 54 et 55, Partie I, et des articles 214 à 226, Partie III, du Code canadien du travail.....	39
P	
Pouvoirs du Comité de réaménagement de l'effectif	5
Programme d'aide gouvernementale.....	38

DÉFINITIONS

Les principaux termes utilisés dans la présente entente ont le sens qui leur est donné ci-dessous. Les dispositions de cette dernière s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes, le masculin étant utilisé pour en simplifier la lecture.

- A. «Garantie d'emploi» signifie que tout membre du personnel embauché avant le 1^{er} 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 du Régime de garantie d'emploi et de revenu daté du 14 juin 1995, qui est admissible à des indemnités conformément à l'article 4, 6 ou 13.
- C. «Comité» signifie le Comité de réaménagement de l'effectif.
- 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. «District d'ancienneté ou territoire d'ancienneté» signifie le district ou 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. 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 100 jours, dans le calcul du service cumulatif rémunéré, pour l'année civile en cause.

(Voir l'annexe H)

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

I. «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.

«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.

Nota : 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.

J. «Lieu de travail» signifie toute grande agglomération.

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 nombre égal de représentantes et représentants de la Compagnie et du Syndicat. Ce nombre ne peut être supérieur à quatre pour chacune des parties. Le comité est coprésidé par l'ingénieure ou l'ingénieur en chef, ou sa ou son mandataire, et la présidente ou le président des Métallos, local 2004, ou sa ou son mandataire.

Les dirigeantes et dirigeants syndicaux à temps partiel qui participent aux réunions du comité ne perdent pas de salaire. La Compagnie rembourse les frais justifiés engagés.

Le comité se réunit chaque trimestre ou plus souvent si les coprésidentes et 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.

RÈGLEMENT DES LITIGES

2.3 Si le comité ne parvient pas à régler les points dont il est question à l'alinéa 2.2 b), les points en litige sont soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective ayant trait au règlement définitif des griefs. Les points soumis à l'arbitrage ne peuvent inclure le droit de la Compagnie d'apporter un changement ni la date d'entrée en vigueur du changement.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET RÈGLEMENT DÉFINITIF DES LITIGES

2.4 Sauf dispositions contraires du régime, tout litige portant sur la signification, l'interprétation, l'application, la gestion ou la présumée violation du régime doit être traité, conformément aux dispositions de la convention collective, au premier niveau hiérarchique prévu.

2.5 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 d'ordre technologique ou d'un changement touchant l'exploitation ou l'organisation comme le définit le paragraphe 8.1, auquel cas le litige est soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective.

2.6 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 coprésidentes et 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 coprésidentes et coprésidents du comité après en avoir avisé par écrit l'autre partie.

2.7 Sauf dispositions contraires du présent régime, dans le cas où le comité est incapable d'en venir à une décision sur une question quelconque, le Syndicat ou la Compagnie peut exiger que la question soit soumise à l'arbitrage.

Les parties doivent présenter l'exposé conjoint du ou des cas à un ou une arbitre unique qui doit être la personne exerçant alors les fonctions d'arbitre au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada.

La Compagnie et le Syndicat doivent assumer 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.

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

ARTICLE 3

Pouvoirs du Comité de réaménagement de l'effectif

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 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 déménage ailleurs que dans l'agglomération de Toronto, la présidente ou le président des Métallos, local 2004 peut se réunir avec la vice-présidente adjointe

ou le vice-président adjoint des Relations de travail pour établir s'il y a lieu d'appliquer 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.

Advenant un tel cas, il est entendu que l'indemnité de déménagement spéciale applicable à l'agglomération de Toronto ne peut servir de base au Syndicat signataire des présentes pour l'établissement de l'indemnité à accorder.

- 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 :

Années de service cumulatif rémunéré	Nombre de semaines de salaire créditées pour chaque année de service restant à courir jusqu'à la retraite normale
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 fraction d'année de service restant à courir jusqu'à la retraite normale s'exprime en mois, par exemple 4 ans et 1 mois (ou majeure partie du mois) équivalent à $4 \frac{1}{12}$ (4,083) années.
 - 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-chômage.
 - 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 coprésidentes et 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.

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 par la caisse de sécurité d'emploi 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 (semaines) : 60 semaines

Moins les semaines d'indemnisation dont le
membre du personnel a bénéficié au titre de
l'entente du 21 avril 1989 et de l'article 4
du régime : 10 semaines

Semaines nettes d'indemnisation disponibles : 50 semaines

- b) À partir du 14 juin 1995, tout membre du personnel comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré mais moins de 20 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.
- 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 :

Années de service cumulatif rémunéré	Durée maximale de versement d'indemnités hebdomadaires pour chaque période de mise à pied
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 au sous-alinéa 4.4 a) iv) 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^{er} 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 la forme prescrite.
 - iv) Le membre du personnel doit avoir exercé tous ses droits d'ancienneté dans sa région 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) Laissé intentionnellement en blanc.
- 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^{er} 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 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 des membres du personnel de la Compagnie ;

- 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 sa région, conformément aux dispositions relatives à l'ancienneté que prévoit la convention collective applicable ;
- iv) s'il ne se conforme pas au paragraphe 4.12 ;
- 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.

DEMANDES D'INDEMNITÉS

4.5 Le membre du personnel 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 d'indemnités hebdomadaires de mise à pied dans les formes prescrites ci-dessous.

- 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-chômage et (ou) aux gains extérieurs obtenus par le membre du personnel pour la semaine considérée et excédant le plafond fixé par l'assurance-chômage, 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-chômage 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-chômage 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-chômage et (ou) aux gains extérieurs obtenus par le membre du personnel pour la semaine considérée et excédant le plafond fixé par l'assurance-chômage, 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-chômage 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 la Commission de l'emploi et de l'immigration du 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 dans ce cas présenter une demande d'indemnité pour une partie de semaine. Cette indemnité, ajoutée aux gains de la semaine, aux prestations d'assurance-chômage et (ou) aux gains extérieurs excédant le plafond fixé par l'assurance-chômage, 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 16 avril 1993 (dernier jour de travail le 15 avril) et qu'il soit rappelé au travail le jeudi 27 mai 1993. Il s'agit donc d'une période de mise à pied de 41 jours, soit 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-chômage, du dimanche au samedi.

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

1^{re} semaine d'indemnisation au titre du régime	
Néant (délai de carence)	
2^e semaine d'indemnisation au titre du régime	
i) S'il compte moins de 20 ans de service, montant maximal des prestations d'assurance-chômage	425 \$ (payables au titre du régime)
ii) 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 \$ (payables au titre du régime)
3^e, 4^e et 5^e semaines d'indemnisation au titre du régime	
80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait à la date de sa mise à pied (80 % x 600 \$)	480 \$ (342 \$ provenant de l'assurance-chômage et 138 payables au titre du régime)
Dernière semaine d'indemnisation au titre du régime (du 21 au 27 mai 1993 inclusivement)	
Pour le calcul de l'assurance-chômage, disons que le membre du personnel travaille deux jours (les 27 et 28 mai), lesquels tombent dans une même semaine d'assurance-chômage – Gains	240,00 \$
Déduire les gains admis par l'assurance-chômage (25 % des prestations d'assurance-chômage de 342 \$)	85,50 \$
Gains nets pour le calcul de l'assurance-chômage	154,50 \$
Prestations d'assurance-chômage pour la dernière semaine d'indemnisation au titre du régime (342 \$ - 154,50 \$)	187,50 \$
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 :	120,00 \$
une journée de salaire pour le jeudi 27 mai, dernier jour de la semaine d'indemnisation au titre du régime	120,00 \$
des prestations d'assurance-chômage	187,50 \$
une indemnité payable au titre du régime	172,50 \$
TOTAL	480,00 \$

4.8 Laissé intentionnellement en blanc.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX MEMBRES DU 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 sa région doit, dès son retour au travail, considérer la période de mise à pied jusqu'à concurrence de 100 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 20 ans de service cumulatif rémunéré, qui est mis à pied et ne peut travailler dans sa région, 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 la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et à condition qu'aucune retenue ne soit effectuée sur les prestations gouvernementales d'assurance-chômage 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-chômage intégrales.

4.11 Laissé en blanc intentionnellement.

EXIGENCES DE TRAVAIL

4.12

- a) À partir du 14 juin 1995, les membres du personnel qui ne sont pas admissibles aux avantages prévus à l'article 7 peuvent avoir droit à ceux que prévoient les articles 4 et 13.

Pour être et rester admissibles à ces avantages, les membres du personnel qui bénéficient des avantages de la garantie d'emploi sont tenus :

- i) de toujours exercer leurs droits d'ancienneté conformément à la convention 10.1 et aux conventions complémentaires à celle-ci ;

Nota : Les indemnités de déménagement ne sont payées que lorsqu'un membre du personnel comble un poste permanent vacant ou supplante quelqu'un occupant un poste permanent.

- ii) combler une vacance dans d'autres unités de négociation ou à des postes non syndiqués ou de cadre à leur lieu de résidence ; s'ils ne peuvent occuper un poste,
- iii) ils peuvent accepter, à l'extérieur du CN, un poste à leur lieu de résidence déterminé par le comité.

- b) Le membre du personnel est tenu d'accepter un poste temporaire ou permanent vacant non syndiqué ou cadre, à son lieu de résidence et dans d'autres unités de négociation, s'il a la qualification nécessaire. Les vacances survenant dans les unités de négociation mentionnées au sous-alinéa 4.12 a) ii) sont celles qui résultent de l'épuisement de toutes les dispositions d'affichage et de rappel des conventions collectives pertinentes. 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.

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

- c) Le membre du personnel qui accepte un poste vacant non syndiqué ou de cadre dans une autre unité de négociation aux termes du paragraphe 4.12 continue d'accumuler de l'ancienneté dans la catégorie d'emploi où il a été mis à pied. Il doit accepter le rappel à la première vacance permanente dans sa catégorie d'emploi d'origine dans sa région. Faute de quoi, il perd son ancienneté aux termes du présent régime.

- d) S'il se produit une vacance permanente dans une autre unité de négociation et que plusieurs membres des Métallos, local 2004 et d'autres 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 la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a reconnu qu'elles n'invalident pas l'inscription du régime.

- e) Le membre du personnel qui occupe un poste hors de son unité de négociation aux termes de l'alinéa b) ci-dessus est assujéti aux conditions d'emploi de 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 combler 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 est 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. 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 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 transféré. 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 sa date de mutation.
- 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 sept jours civils et plus et 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 X le salaire horaire de base dans le cas des membres du personnel payés à l'heure, et à 40 X le salaire horaire moyen des huit semaines précédant la mise à pied dans celui des membres du personnel saisonnier).

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 La Compagnie détermine le mode de la formation prévue aux paragraphes 5.1 et 5.2 :

- a) Cours dispensés par des membres du personnel qualifiés de la Compagnie.

b) Cours dispensés par un organisme reconnu.

La formation doit :

- i) permettre au membre du personnel d'acquérir la compétence voulue pour occuper un poste reconnu à la Compagnie ;
- ii) comporter la possibilité d'emploi, à la Compagnie, à un poste pour lequel le membre du personnel aura été formé ;
- iii) 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, 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 des Métallos, local 2004 , 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 2.7.

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) bénéficier de la garantie d'emploi au titre de l'article 7 et être tenu de déménager pour occuper un poste conformément à l'article 7.

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) conformément aux dispositions actuelles du régime, les indemnités de déménagement ne sont versées que lorsqu'un membre du personnel doit parcourir 25 milles de plus pour se rendre à son nouveau lieu de travail à partir de son lieu de résidence principal ; ou l'indemnité de transport quotidien est versée au membre du personnel en question s'il 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 Indemnités de déménagement de porte à porte des effets mobiliers et de l'automobile du membre du personnel admissible, 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^{er} janvier 2001, allocation allant jusqu'à 825 \$ pour les frais accessoires réellement occasionnés par le déménagement.

6.5 À partir du 1^{er} janvier 2001, frais justifiés de transport de l'ancien lieu de résidence au nouveau par chemin de fer ou, si le membre du personnel 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 résidence 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^{er} janvier 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^{er} janvier 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^{er} janvier 2001, remboursement des frais de déménagement de la maison mobile que le membre du personnel occupe en permanence, à condition que leur total ne dépasse pas 7 000 \$. Celui-ci doit obtenir au préalable l'autorisation de la Compagnie quant au choix du déménageur et au montant des frais de déménagement.

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^{er} janvier 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 c) 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'évaluatrice ou 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 une ou un.
- g) La vente de la maison ne doit pas être confiée à l'évaluatrice ou évaluateur qui est nommé en conformité du présent paragraphe, ni à l'un des membres de son personnel 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.

Nota : 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.

i) Renseignements sur la maison à vendre

Nom du propriétaire.....

Adresse
numéro rue ville ou village

Type de maison : cottage
 bungalow
 maison à mi-étages.....

Année de construction

Nombre de pièces Nombre de salles de bain

Genre de construction (brique, parement, stuc, planches à clins)
.....

Sous-sol fini? Oui Non

Genre de chauffage (mazout, charbon, gaz, électricité)
.....

Garage? Oui Non

Dimensions du terrain

Juste valeur marchande . \$

Autres renseignements

.....

Date Signature

ARTICLE 7
Garantie d'emploi

SECTION A
IMPÉRATIFS DU RÉSEAU

7.1 Le membre du personnel défini aux alinéas 7.17 a) et b), comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré et étant entré en service avant le 1^{er} janvier 1994, qui est touché par un changement visé par l'article 8 est tenu de toujours se conformer aux dispositions qui suivent pour devenir ou rester admissible aux avantages prévus dans la présente section A) :

- 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 sa région, conformément à sa convention complémentaire ; s'il ne peut occuper un poste,
- c) exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa région, conformément aux autres conventions complémentaires de la convention 10.1 en

vertu desquelles il détenait de l'ancienneté ; s'il ne peut occuper un poste,

- d) exercer tous ses droits d'ancienneté unifiés, conformément à l'annexe D ; 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) combler un poste permanent vacant 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 1 : Dans le présent article, «poste permanent vacant» signifie un poste d'une durée prévue de six mois ou plus ; et

Nota 2 : un poste non comblé à la suite d'un affichage et d'un rappel conformément à la convention applicable.

7.2 Avant qu'un membre du personnel soit obligé de combler un poste permanent vacant en dehors de sa région conformément au paragraphe 7.1, le comité se réunit et examine les solutions de rechange possibles. Les membres du personnel conservent leurs droits d'ancienneté et continuent d'en acquérir sur la liste sur laquelle ils figurent au moment de leur mutation.

- a) Les membres du personnel doivent accepter un poste temporairement vacant dans leur région conformément aux dispositions en vigueur de leur convention collective.
- b) 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, un membre du personnel peut se prévaloir des avantages de la garantie d'emploi prévus au paragraphe 7.4, à son lieu de résidence, jusqu'à ce qu'un poste permanent soit disponible en vertu des obligations susmentionnées. 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 hebdomadaire de base du dernier poste permanent occupé conformément à l'alinéa 7.17 a) ou b).

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-chômage, etc.).

7.5 Si un membre du personnel bénéficiant de la garantie d'emploi doit combler un poste défini conformément aux nota 1 et 2 du paragraphe 7.1, ses droits aux avantages de la garantie d'emploi sont rétablis.

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 choisir de se faire rembourser les frais justifiés qu'ils ont engagés, jusqu'à concurrence de ce qui suit :

	Propriétaire	Non-propriétaire
Dans la région	28 000 \$	16 000 \$
Hors de la région	55 000 \$	33 000 \$

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 région conformément aux alinéas 7.1 a), b), c) et d) perdent irrémédiablement leurs droits d'ancienneté et les avantages prévus dans les présentes.

7.8 Sauf en cas de congés justifiés pour cause de maladie ou de blessure, 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 e), f) ou g) perdent irrémédiablement ces avantages. Toutefois, ils peuvent alors 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'une compression de personnel permanente 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, à une date convenue par le Syndicat et la Compagnie, s'ils veulent être assujettis aux droits et obligations prévus à la section A) ou à la section B) de l'article 7. Cette date, à déterminer au cours de la réunion tenue conformément au paragraphe 8.4, doit être antérieure à la date d'application du changement ou, dans le cas des personnes dont le nom ne figurait pas initialement sur l'avis donné en vertu de l'article 8, être la date à laquelle ils sont touchés par le changement.

7.11 Les membres du personnel qui bénéficient de la garantie d'emploi et touchent des indemnités au titre de celle-ci au 13 juin 1995 et qui sont assujettis aux conditions de l'article 7 du Régime de garantie d'emploi et de revenu du 21 avril 1989 («l'ancien régime») continuent de l'être sous réserve des conditions ou restrictions supplémentaires suivantes qui entrent en vigueur le 13 octobre 1995.

Dans le cas des membres du personnel susmentionnés, la durée d'application des droits aux avantages de la garantie d'emploi est de six années, à partir du 14 octobre 1995.

Les membres du personnel qui ont épuisé leurs droits aux avantages de la garantie d'emploi et qui ne peuvent occuper un poste doivent choisir de se prévaloir de l'option 1 ou 3 de la section B) de l'article 7.

Les membres du personnel qui bénéficient actuellement de la garantie d'emploi et qui sont dans la période de transition de 6 années susmentionnée sont tenus, en plus de se conformer aux exigences de l'article 7 de l'ancien régime, de combler les postes permanents vacants dans toutes les autres unités de négociation ou les postes non syndiqués ou cadres dans leur région, et aussi d'accepter un poste à l'extérieur du CN à leur lieu de résidence. Tout salaire extérieur est déduit des sommes touchées en vertu de la garantie d'emploi.

Lorsque des postes permanents deviennent vacants dans le réseau à l'intérieur de l'unité de négociation, le comité se réunit pour veiller à ce que ces postes soient comblés d'abord, de façon volontaire, par les membres du personnel les plus anciens afin de fournir aux membres du personnel bénéficiant de la garantie d'emploi la possibilité d'occuper un poste permanent dans leur région. Si le comité ne réussit pas à combler de tels postes sur une base volontaire, les membres du personnel les moins anciens de la région, qui bénéficient actuellement de la garantie d'emploi en vertu de l'ancien régime, doivent combler ces postes vacants dans le réseau. Si un membre du personnel décide de ne pas remplir ses obligations au titre du régime, il peut être admissible à des indemnités hebdomadaires de mise à pied conformément à l'article 4, à une indemnité de cessation d'emploi conformément à l'article 13 ou à une indemnité de départ à la retraite anticipée conformément au sous-alinéa 3.2 a) iii).

Durant cette période, le comité se réunit pour mettre au point d'autres possibilités et (ou) options à l'intention des membres du personnel visés, telle qu'une aide en matière de réaffectation, de recherche d'emploi ou de formation, dans le but ultime de découvrir des possibilités d'emploi permanent.

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 prévus au paragraphe 7.14, Option 1 ou 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

- a) Le membre du personnel défini aux alinéas 7.17 a) et b), comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré, entré en service avant le 1^{er} janvier 1994, qui est touché par un changement visé par le paragraphe 8.1 et qui choisit de ne pas remplir les obligations prévues à la section A) de l'article 7 est tenu de toujours se conformer aux dispositions qui suivent pour devenir ou rester admissible aux avantages prévus dans la présente section B).
- b) Le membre du personnel défini aux alinéas 7.17 c) et d), comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré, entré en service avant le 1^{er} janvier 1994 et touché par un changement visé par le paragraphe 8.1, est tenu de toujours se conformer aux dispositions qui suivent pour devenir ou rester admissible aux avantages prévus dans la présente section B).
- i) Exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa catégorie d'emploi à son lieu de travail ; s'il ne peut occuper un poste,
 - ii) exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa région, conformément à sa convention complémentaire ; s'il ne peut occuper un poste,
 - iii) exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa région, conformément aux autres conventions complémentaires de la convention 10.1 en vertu desquelles il détenait de l'ancienneté ; s'il ne peut occuper un poste,
 - iv) exercer tous ses droits d'ancienneté unifiés, conformément à l'annexe D ; s'il ne peut occuper un poste,

Nota 1 : Les indemnités de déménagement ne sont payées que lorsqu'un membre du personnel comble un poste permanent vacant ou supprime quelqu'un occupant un poste permanent.

Nota 2 : Dans le cas du personnel visé par les alinéas 7.17 a) et b), les options 1, 2, 3 et 4 prévues au paragraphe 7.14 entrent en vigueur à la date d'application du changement. Toutefois, ces options 1, 2, 3 et 4 ne sont offertes qu'une fois, soit la première fois où les membres du personnel ont la possibilité de choisir une des cinq options décrites au paragraphe 7.14.

Le membre du personnel dont le nom figure sur l'avis peut choisir l'option 2 avant d'accepter de travailler dans une autre unité de négociation.

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

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

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

vi) accepter, à l'extérieur du CN, un poste déterminé par le comité à son lieu de résidence; s'il ne peut occuper un poste,

vii) après avoir épuisé les possibilités i) à vi), le membre du personnel doit, s'il y a droit, exercer une des options décrites ci-après.

7.14

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 ont droit à une indemnité forfaitaire de départ à la retraite anticipée, établie comme suit :

Années de service cumulatif rémunéré	Nombre de semaines de salaire créditées pour chaque année de service restant à courir jusqu'à la retraite normale
35 ou plus	6,0
34	5,9
33	5,8
32	5,7
31	5,6
30	5,5
29	5,4
28	5,3
27	5,2
26	5,1
25 ou moins	5,0

Nota :

- a) Une fraction d'année de service restant à courir jusqu'à la retraite normale s'exprime en mois, par exemple 4 ans et 1 mois (ou majeure partie du mois) équivalent à $4 \frac{1}{12}$ (4,083) années.
- b) On entend par semaine de salaire le salaire hebdomadaire de base que touche le membre du personnel au moment du changement.
- c) L'assurance-vie et l'assurance-maladie complémentaire des membres du personnel qui choisissent de prendre leur retraite en vertu de la présente option sont maintenues jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 65 ans.

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 la formule de 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 7 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, y compris les cotisations syndicales. 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.

Il est entendu que ces options de raccordement ne sont offertes qu'aux membres du personnel directement visés dont le nom figure dans l'avis de compressions de personnel permanentes envoyé au Syndicat et (ou) aux membres du personnel.

OPTION 3 (INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI)

Les membres du personnel peuvent opter pour une indemnité de cessation d'emploi forfaitaire établie comme suit :

8 ans ou plus mais moins de 16 ans de SCR	50 000 \$
16 ans ou plus mais moins de 26 ans de SCR	60 000 \$
26 ans ou plus de SCR	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.

OPTION 4 (CONGÉ D'ÉTUDES)

Les membres du personnel ont droit pendant au plus trois ans à un congé d'études payé (moins les retenues habituelles, cotisations syndicales comprises). 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.

OPTION 5 (PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE AMÉLIORÉES)

Les membres du personnel peuvent opter pour des prestations supplémentaires de chômage améliorées à condition d'avoir exercé tous leurs droits d'ancienneté dans leur région.

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

Niveau des prestations

1 ^{re} année	90 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste occupé
2 ^e année	85 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste occupé
3 ^e année	80 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste occupé
4 ^e année	80 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste occupé
5 ^e année	80 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste occupé

Nota : Dans le cas du personnel défini à l'alinéa 7.17 a), le salaire hebdomadaire de base est celui du dernier poste permanent occupé.

Dans le cas du personnel défini aux alinéas 7.17 b), c) et d), le salaire hebdomadaire de base est celui du dernier poste 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 et qui déménagent effectivement ont droit aux indemnités de

déménagement prévues à l'article 6 ou au remboursement des frais justifiés réellement engagés, jusqu'à concurrence de 28 000 \$ dans le cas des propriétaires ou de 16 000 \$ dans le cas des non-propriétaires.

7.16 Lorsqu'un membre du personnel comptant plus de huit années de service cumulatif rémunéré et étant entré en service avant le 1^{er} janvier 1994 est touché par un changement visé par le paragraphe 8.1 et doit, de ce fait, déménager, le ou les déménagements sont régis par l'article 6 ou le paragraphe 7.6. Le ou les autres déménagements qui découlent du changement initial sont régis par l'article 6 ou le paragraphe 7.6.

On doit tenir compte, dans l'application du présent article 7, des définitions et des principes suivants :

7.17

- a) **Personnel occupant un poste permanent à longueur d'année.** Ces personnes sont régies par les obligations et droits prévus à l'article 7.
- b) **Personnel occupant un poste temporaire et admissible à des indemnités pendant 12 mois, conformément à l'annexe H, «Entente relative à la période d'admissibilité».** Ces personnes sont considérées comme occupant un poste permanent et sont régies par les obligations et droits prévus à l'alinéa 7.17 a).
- c) **Personnel occupant un poste temporaire et non admissible à des indemnités pendant 12 mois, conformément à l'annexe H, «Entente relative à la période d'admissibilité».** Ces personnes ne sont pas considérées comme occupant un poste permanent. Elles sont assujetties aux obligations prévues au paragraphe 7.13 et ne sont admissibles qu'aux avantages prévus au paragraphe 7.14, option 5 (Prestations supplémentaires de chômage améliorées) pendant la période d'indemnisation fixe définie dans l'Entente relative à la période d'admissibilité susmentionnée. À l'expiration de cette période fixe, elles ont droit aux indemnités de mise à pied prévues à l'article 4. La Compagnie se réserve le droit de leur offrir de se prévaloir des autres options prévues au paragraphe 7.14.
- d) **Personnel régi par l'ancienne convention complémentaire 10.13 occupant un poste saisonnier.** Les personnes occupant un poste de préposé ou de manoeuvre d'équipe surnuméraire entrées en service avant le 1^{er} janvier 1994 et comptant huit ans ou plus de SCR sont assujetties à l'article 10. Les membres du personnel saisonnier qui ne peuvent pas travailler dans leur région par suite d'un avis donné en vertu de l'article 8 pendant la période saisonnière (selon la convention collective, période allant du 15 avril au 30 novembre, pour le territoire à l'ouest de Kamloops

sur la ligne principale, y compris Kamloops et l'Île de Vancouver ; et du 15 avril au 15 novembre, pour le reste du réseau) ne sont admissibles qu'aux indemnités prévues au paragraphe 7.14, option 5 (Prestations supplémentaires de chômage) pendant le reste de la période saisonnière. Au terme de celle-ci, ils ne sont admissibles à aucune indemnité en vertu du régime jusqu'à la saison suivante. La Compagnie se réserve le droit de leur offrir de se prévaloir des autres options prévues au paragraphe 7.14.

7.18 Les membres du personnel qui sont tenus d'exercer régulièrement leur ancienneté pour conserver leur droit à la garantie d'emploi peuvent choisir de suspendre ce droit temporairement afin de se prévaloir des dispositions de l'Entente relative au principe « choix pour les plus anciens - obligation pour les moins anciens ».

Il est entendu que les membres du personnel qui exercent ce choix peuvent se prévaloir des avantages énoncés aux articles 4 et 6 du Régime de garantie d'emploi et de revenu, et ils ont de nouveau droit aux avantages prévus à l'article 7 lorsqu'ils sont touchés par un nouvel avis donné en vertu de l'article 8 ou qu'ils sont supplantés par un membre du personnel visé par un tel avis.

Les membres du personnel qui sont supplantés par la suite ont droit aux avantages de l'article 7 et sont assujettis aux obligations de ce même article, y compris ce qui précède.

Nota : En application du présent paragraphe, il est entendu que, si un membre du personnel exerce son ancienneté pour occuper un poste temporaire, il n'a pas droit aux avantages énoncés à l'article 6.

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 pour les membres du personnel permanents, sans donner un préavis suffisant à la présidente ou au président des Métallos, local 2004 représentant les membres du personnel en cause ou à tout autre dirigeant désigné 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 superviseuses, des membres du personnel occupant des postes cadres ou non syndiqués ou des dirigeants syndicaux à plein temps 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-dessus.

Nota : L'expiration d'une vacance temporaire ne constitue pas un changement en vertu du régime.

8.2 Lorsqu'un avis est donné par la Compagnie en vertu de l'alinéa 8.1 a) 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 des Métallos, local 2004 ou à toute autre dirigeante ou tout autre dirigeant pouvant être désigné par le Syndicat ainsi qu'aux membres du personnel en cause, leur expliquant la situation et leur communiquant les nouvelles dates de changement. S'il y a lieu, plusieurs avis peuvent être donnés.

8.3 Laissé en blanc intentionnellement.

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 2.7, 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 Advenant une grève ou un lockout légal à CN Rail, tous les avantages et indemnités prévus dans le régime seront suspendus.

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 d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation effectués par la Compagnie 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 d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation 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 lieu de travail, poste auquel son ancienneté et sa qualification lui donnent droit, ou
- b) si aucun poste n'est libre à son lieu de travail, il accepte le poste le mieux rémunéré dans sa région 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 sur le taux de base du poste qu'il occupe annulent la marge de compensation salariale ; ou
- ii) son service prenne fin par congédiement, démission, décès ou départ à la retraite.

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

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

Pour l'application du paragraphe 8.9, le salaire de base comportant une garantie de quatre semaines ou le salaire de base comportant une indemnité de disponibilité 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 visé.

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 au personnel occasionnel 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 membres du personnel 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 les syndicats signataires 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'occupait l'intéressé ou l'intéressée avant sa supplantation ou l'abolition de son poste. (L'année civile va du 1^{er} 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.

15.2 Les modifications apportées aux indemnités entrent en vigueur le 14 juin 1995.

ARTICLE 16
Durée

16.1 Pour le syndicat signataire des présentes, indiqué à l'annexe A, le régime remplace le Régime de garantie d'emploi et de revenu instauré par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Syndicat signataire des présentes le 21 avril 1989.

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 8 décembre 2005

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT DES
MÉTALLOS, LOCAL 2004

La vice-présidente – Relations de
travail- Amérique du Nord

Le Président des Métallos, local
2004

(signé) Kim Madigan

(signé) R.S. Dawson

ANNEXES

ANNEXE A

CONVENTION COLLECTIVE VISÉE PAR LE RÉGIME

Syndicat	Convention	Catégorie de personnel	Lieu
Métallos, Local 2004	10.1 et conventions complémentaires	Tout le personnel représenté par la Fraternité des préposés à l'entretien des voies	CN

ANNEXE B



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

Montréal, le 29 juillet 1988

Monsieur A. Passaretti
Président
Comité de négociation des
Syndicats associés des
services ferroviaires

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 ou des
syndicats ainsi avisés et dont les membres seront vraisemblablement touchés
par le changement peuvent se réunir avec les cadres autorisés 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 employés, 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 employé, le ou les syndicats pourraient soumettre le cas au comité du
régime pour savoir s'il constitue un cas particulier relevant de l'article 3 de ce
dernier.

Veuillez agréer, Monsieur, nos meilleures salutations.

Le Vice-président adjoint
des Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

ANNEXE C



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

Montréal, le 29 juillet 1988

Monsieur A. Passaretti
Président
Comité de négociation des
Syndicats associés des
services ferroviaires

Objet: 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 cadres autorisés de la Compagnie pour fixer une nouvelle date s'ils jugent que le changement de date peut occasionner des effets défavorables aux employés 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, mais les dispositions que le régime prévoit relativement à l'arbitrage ne s'appliquent pas.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le Vice-président adjoint
des Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

ANNEXE D



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

Le 22 janvier 1996

LR8310-1

Monsieur R.A. Bowden
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
2775, ch. Lancaster, bur. 3
Ottawa (Ontario)
K1B 4V8

Monsieur R.F. Liberty
Président général de la Fédération
(réseau)
Fraternité des préposés à l'entretien
des voies
300 - 2265 Pembina Highway
Winnipeg (Manitoba)
R3T 5J5

Messieurs,

La présente fait suite à la décision rendue par l'arbitre Dalton L. Larson le 11 avril 1988 relativement à l'unification des listes d'ancienneté aux fins de la garantie d'emploi et à la lettre d'entente du 9 juin 1988 qui y a fait suite.

Au cours des négociations nationales tenues de 1993 à 1995, il a été convenu de modifier la convention collective en fusionnant en trois les neuf conventions complémentaires à la convention 10.1. Par conséquent, les conventions complémentaires 10.2 (Ponts métalliques), 10.4 (Maçons), 10.6 (Plongeurs), 10.7 (Cuisiniers et aides-cuisiniers) et 10.9 (Ponts et bâtiments) ont été refondues en une seule appelée «convention complémentaire applicable au personnel des Charpentes».

De même, les conventions complémentaires 10.5 (Soudure), 10.8 (Voie) et 10.13 (Manoeuvres d'équipes surnuméraires) constituent désormais la convention complémentaire applicable au personnel de la Voie.

La convention complémentaire 10.3 régissant le personnel du Matériel de travaux n'ayant été fusionnée à aucune autre, elle reste telle quelle.

Ces fusions, qui ont pris effet le 1^{er} janvier 1996, obligent les parties à revoir la lettre d'entente relative à l'unification des droits d'ancienneté qui fait partie du Régime de garantie d'emploi et de revenu.

Par conséquent, la présente lettre confirme notre entente relativement à la garantie d'emploi en ce qui concerne les dispositions suivantes :

1. Sauf dispositions prévues au nota 1 du point 1 et au point 2, les membres du personnel régis par les conventions 10.1 et 10.61 et leurs conventions complémentaires sont réputés avoir une date d'ancienneté unifiée applicable dans leur région respective, dans toutes les catégories d'emploi régies par ces conventions. La date d'ancienneté unifiée correspond à la première date d'ancienneté des membres du personnel au terme d'une convention collective de la Fraternité des préposés à l'entretien des voies.

Nota 1: Les membres du personnel ne peuvent acquérir de droits d'ancienneté unifiés au sein de leur schéma d'avancement (dans les cas d'avancement forcé) ou d'un groupe de personnel dans lequel ils ont été défavorisés ou dans toute autre catégorie d'emploi où ils détiennent de l'ancienneté.

Nota 2 : Aux fins de l'ancienneté unifiée, les termes «région respective» s'entendent de l'une des cinq régions géographiques du CN désignées comme suit : Atlantique, Saint-Laurent, Grands-Lacs, Prairies et Montagnes.

2. Les membres du personnel travaillant à titre de manoeuvres d'équipes surnuméraires et de préposés ou préposées sont réputés avoir une date d'ancienneté régionale unifiée dans toutes les catégories d'emploi régies par les conventions 10.1 et 10.61 respectivement, ayant un effet rétroactif de huit ans à la date où ces personnes ont droit à la garantie d'emploi.
3. Toute personne mentionnée au point 1 doit exercer ses droits d'ancienneté unifiée à des fins de supplantation, y compris pour combler un poste permanent vacant, conformément au paragraphe 7.1 ou 7.13 du régime. À défaut de quoi, cette personne perd son ancienneté unifiée et sa garantie d'emploi.

Note 1 : Dans le cas d'une supplantation où la personne exerce ses droits d'ancienneté unifiée, la supplantation n'est autorisée que si l'ancienneté unifiée de la personne qui supprime est supérieure à celle de la personne qu'elle désire supplanter.

Nota 2 : Pour combler un poste permanent vacant, la personne doit être qualifiée ou le devenir dans un délai raisonnable.

4. Toute personne ayant exercé ses droits d'ancienneté unifiée aux termes d'une autre catégorie d'emploi est tenue d'accepter d'être rappelée lorsqu'un travail permanent est disponible dans son ancienne catégorie d'emploi. À défaut de quoi, cette personne perd son ancienneté unifiée et sa garantie d'emploi.
5. Toute personne ayant exercé ses droits d'ancienneté unifiée dans une autre catégorie d'emploi peut accepter d'être rappelée pour du travail temporaire dans son ancienne catégorie. Dans ce cas, son poste permanent est affiché comme vacance temporaire. À l'expiration de ce travail temporaire, la personne est tenue de reprendre son poste permanent, faute de quoi elle perd son ancienneté unifiée et sa garantie d'emploi.
6. Toute personne exerçant ses droits d'ancienneté unifiée dans une autre catégorie d'emploi établit une date d'ancienneté dans cette catégorie et dans toutes les catégories inférieures du schéma d'avancement ou de progression déjà établi, date qui sera identique à sa date d'ancienneté unifiée.
7. Les dispositions contenues dans la présente lettre d'entente priment sur celles de la convention collective si elles se révèlent contradictoires.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, veuillez nous le signifier en signant dans l'espace réservé à cette fin et en nous en retournant deux copies.

Veuillez agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

Lu et approuvé :

Le vice-président adjoint
des Relations de travail,

(signé) W.T. Lineker

Le Président général de la Fédération (réseau),

(signé) R.A. Bowden

Le Président général de la Fédération (réseau),

(signé) R.F. Liberty

ANNEXE E



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

Le 14 juin 1995

Monsieur R.A. Bowden
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
2775, ch. Lancaster, bur. 3
Ottawa (Ontario)
K1B 4V8

Monsieur R.F. Liberty
Président général de la Fédération
(réseau)
Fraternité des préposés à l'entretien
des voies
300 - 2265 Pembina Highway
Winnipeg (Manitoba)
R3T 5J5

Messieurs,

Au cours des discussions tenues conformément à la sentence rendue par le juge George W. Adams le 14 juin 1995, au sujet du Régime de garantie d'emploi et de revenu, il a été question 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 équivalant à la différence entre ces gains. 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.

Veuillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Pour W.T. Lineker, vice-président
adjoint des Relations de travail,
(signé) M. Healey

ANNEXE F



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

Le 14 juin 1995

Monsieur R.A. Bowden
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
2775, ch. Lancaster, bur. 3
Ottawa (Ontario)
K1B 4V8

Monsieur R.F. Liberty
Président général de la Fédération
(réseau)
Fraternité des préposés à l'entretien
des voies
300 - 2265 Pembina Highway
Winnipeg (Manitoba)
R3T 5J5

Messieurs,

Au cours des discussions tenues conformément à la sentence rendue par le juge George W. Adams le 14 juin 1995, au sujet du Régime de garantie d'emploi et de revenu, il a été discuté 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 de la région 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 de la région 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 7.7 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.

Veillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Pour W.T. Lineker, vice-président
adjoint des Relations de travail,
(signé) M. Healey

ANNEXE G



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

Le 26 septembre 1994

LR8310-1

Monsieur R.A. Bowden
Président général de la
Fédération (réseau)
Fraternité des préposés à
l'entretien des voies
2775, ch. Lancaster, bur. 3
Ottawa (Ontario)
K1B 4V8

Monsieur R.F. Liberty
Président général de la Fédération
(réseau)
Fraternité des préposés à l'entretien
des voies
300 - 2265 Pembina Highway
Winnipeg (Manitoba)
R3T 5J5

Messieurs,

La présente lettre fait suite à diverses conversations que nous avons eues et plus particulièrement à notre entretien téléphonique du 16 septembre 1994 au cours duquel nous avons discuté longuement du texte du dernier paragraphe de la sentence 2445 du BACFC prononcée par l'arbitre Picher. Ce paragraphe se lit comme suit :

«...Pour plus de clarté, et puisque le fait peut avoir une incidence sur la réparation, je prends note des représentations de la Fraternité à l'audience relativement au fait que le droit en matière de salaire d'un employé ou d'une employée occupant un poste temporaire doit être calculé, lorsqu'il ou elle bénéficie de la garantie d'emploi, selon un taux proportionnel à ses périodes normales d'emploi.» (Accentuation en sus)

La Compagnie a examiné minutieusement diverses solutions aux problèmes soulevés dans le texte précité. Le premier point à régler a trait à l'établissement d'une **période d'admissibilité**. Le deuxième point à régler concerne l'administration des indemnités prévues par l'article du Régime de garantie d'emploi et de revenu (le «régime») à l'intention des membres du personnel qui occupent des postes temporaires et qui sont défavorablement touchés par un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation, apporté par la Compagnie.

Après examen de la situation et compte tenu de nos conversations, la Compagnie propose ce qui suit :

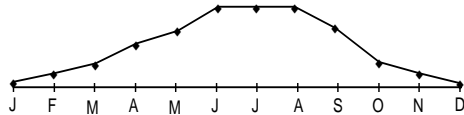
Période d'admissibilité

La période d'admissibilité est établie d'après la moyenne des mois travaillés durant chacune des trois années précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur de l'avis donné conformément à l'article 8 du régime. Une fois établie, cette période ne variera plus d'une année à l'autre.

Indemnisation

Afin de respecter la sentence arbitrale, la Compagnie a étudié la question de la «**période normale d'emploi**». Comme nous le savons tous et toutes, la période d'emploi de pointe du personnel de l'Ingénierie correspond à la période estivale.

Effectif

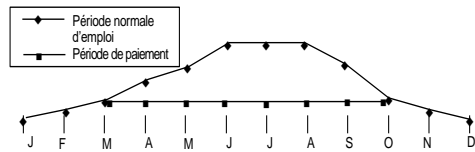


Par conséquent, il est logique que la «**période normale d'emploi**» coïncide avec la période estivale. Comme le montre le graphique qui précède, l'effectif commence à s'accroître au premier trimestre de l'année, atteint son maximum en été, puis diminue pendant le reste de l'année.

Compte tenu de ce qui précède, il a été convenu que, chaque année, la période d'admissibilité applicable à chaque membre du personnel coïncidera avec la période normale d'emploi et qu'elle sera dorénavant désignée «période d'indemnisation fixe».

Vous trouverez ci-après un exemple illustrant la façon dont seraient versées les indemnités prévues par l'article 7 du régime aux membres du personnel dont la «**période d'indemnisation fixe**» comprend huit mois. Pour plus de clarté, les membres du personnel qui travailleront au cours de leur «**période d'indemnisation fixe**» recevront leur salaire normal. Toutefois, s'ils ne travaillent pas durant cette période, ils toucheront les indemnités prévues par l'article 7 du régime. D'autre part, les membres du personnel qui travailleront en dehors de leur «**période d'indemnisation fixe**», recevront leur salaire normal et ceux qui ne travailleront pas durant cette période ne pourront prétendre aux indemnités énoncées à l'article 7 du régime.

Période d'indemnisation fixe



L'annexe A ci-joint est un tableau intitulé «**Période d'indemnisation fixe**».

Il explique le principe d'application de la **période d'indemnisation fixe** aux membres du personnel pouvant prétendre à des indemnités durant 6 à 12 mois par année. Il indique également à quelle période de l'année les indemnités prévues par l'article 7 du régime leur seraient versées.

Si le texte qui précède reflète bien l'entente à laquelle nous sommes parvenus durant nos discussions, veuillez signer le présent document et m'en retourner une copie.

Veuillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Pour W.T. Lineker,
vice-président adjoint des
Relations de travail,

(signé) N. Dionne

Lu et approuvé :
Le Président général de la Fédération (réseau),
Réseau de l'Est,
(signé) R.A. Bowden

Le Président général de la Fédération
(réseau), Réseau de l'Ouest,
(signé) R.F. Liberty

Période d'indemnisation fixe

<u>Nombre de mois travaillés</u>	<u>Moyenne annuelle</u>	<u>Période d'admissibilité (nombre de mois)</u>	<u>Période de paiement</u>
36	12	12	Du 1 ^{er} janv. au 31 déc.
35	11,66	12	Du 1 ^{er} janv. au 31 déc.
34	11,33	11	Du 1 ^{er} févr. au 31 déc.
33	11	11	Du 1 ^{er} févr. au 31 déc.
32	10,66	11	Du 1 ^{er} févr. au 31 déc.
31	10,33	10	Du 1 ^{er} févr. au 30 nov.
30	10	10	Du 1 ^{er} févr. au 30 nov.
29	9,66	10	Du 1 ^{er} févr. au 30 nov.
28	9,33	9	Du 1 ^{er} mars au 30 nov.
27	9	9	Du 1 ^{er} mars au 30 nov.
26	8,66	9	Du 1 ^{er} mars au 30 nov.
25	8,33	8	Du 1 ^{er} mars au 31 oct.
24	8	8	Du 1 ^{er} mars au 31 oct.
23	7,66	8	Du 1 ^{er} mars au 31 oct.
22	7,33	7	Du 1 ^{er} avril au 31 oct.
21	7	7	Du 1 ^{er} avril au 31 oct.
20	6,66	7	Du 1 ^{er} avril au 31 oct.
19	6,33	6	Du 1 ^{er} avril au 30 sept.
18	6	6	Du 1 ^{er} avril au 30 sept.
17	5,66	6	Du 1 ^{er} avril au 30 sept.

ANNEXE H

Le 14 janvier 2005

Monsieur R. A. Bowden
Président du comité de négociation
Section locale 2004 des MUA
280, rue Albert, bureau 100
Ottawa (Ontario) K1P 5G8

Monsieur,

La présente fait suite aux préoccupations dont vous nous avez fait part au sujet des états de service nécessaires pour bénéficier du Régime de garantie d'emploi et de revenu. Nous ne pouvons accepter votre suggestion d'accorder un crédit de deux jours de service cumulatif rémunéré (SCR) pour chaque jour effectué, mais nous sommes disposés à accorder un crédit aux membres du personnel qui peuvent être appelés à travailler huit heures chacun de leurs jours de repos assignés. Par conséquent, en règlement intégral et définitif de votre demande, la Compagnie créditera une journée de SCR aux membres du personnel qui travailleront huit heures ou plus un jour de repos assigné.

Si vous approuvez ce qui précède, veuillez le confirmer en apposant votre signature dans l'espace réservé à cette fin ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

(signé) D. S. Fisher
Premier directeur
Relations de travail

LU ET APPROUVÉ :
(signé) R.S.Bowden
Pour les MUA

QUESTIONS ET RÉPONSES

SUR LE RÉGIME DE GARANTIE

D'EMPLOI ET DE REVENU

CONCLU ENTRE

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

ET

SYNDICAT DES METALLLOS – LOCAL 2004

Régime de garantie d'emploi et de revenu

Par le biais des questions et réponses qui suivent, la présente section explique le Régime de garantie d'emploi et de revenu (le «régime») du personnel représenté par la Fraternité des préposés à l'entretien des voies.

Nota : Le présent régime est enregistré auprès de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et il est reconnu comme régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC). Il est donc permis de payer des indemnités de sécurité d'emploi en même temps que sont versées les prestations d'assurance-chômage parce que le régime a été approuvé et enregistré. S'il n'avait pas été approuvé, les sommes reçues à ce titre auraient été retranchées des prestations d'assurance-chômage. Pour continuer d'être considéré comme approuvé et enregistré, le régime doit se conformer aux règlements de l'Assurance-chômage.

Le régime porte principalement sur les trois points suivants :

1. La garantie d'emploi des membres du personnel comptant huit années de service cumulatif rémunéré, qui ont été embauchés avant le 1^{er} janvier 1994 et qui sont touchés par des changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation (changements T.E.O.).
2. Les avantages, dont celui de la garantie de revenu, prévus pour les membres du personnel touchés par un avis donné en vertu de l'article 8.
3. Les avantages autres que ceux prévus en cas de changements annoncés par un avis donné en vertu de l'article 8.

Les questions et réponses ci-après sont fournies à titre d'information seulement et ne font pas partie du régime. En cas de disparité entre celles-ci et les dispositions du régime, ces dernières prévalent.

QUESTIONS ET RÉPONSES

Renseignements généraux

1 Quels avantages prévoit le régime?

Les indemnités hebdomadaires qui s'ajoutent aux prestations d'assurance-chômage ou qui les remplacent pendant une semaine, au cours du délai de carence ; elles sont aussi versées lorsque vous n'avez plus droit aux prestations d'assurance chômage. On les appelle prestations supplémentaires de chômage ou PSC.

Les indemnités de cessation d'emploi qui vous sont versées en un montant global s'il y a réduction permanente de l'effectif et que vous démissionniez au cours de votre mise à pied.

Les indemnités de retraite anticipée et de cessation d'emploi (article 3).

Indemnités hebdomadaires de mise à pied (article 4)

La formation (article 5).

Les indemnités de déménagement et autres frais connexes si vous êtes muté à un autre lieu de travail (article 6).

La garantie d'emploi (article 7).

Le maintien du salaire de base (article 8.9).

Indemnités hebdomadaires de mise à pied (Article 4)

2 Qui est admissible aux indemnités hebdomadaires de mise à pied?

Pour avoir droit aux indemnités hebdomadaires de mise à pied vous devez :

- Avoir épuisé vos droits d'ancienneté en vertu des dispositions de la convention collective.
- Compter deux ans de service continu au début de l'année de votre mise à pied.
- **N'avoir pas été privé de vos droits aux prestations d'assurance-chômage.**

3 Qu'entend-on par service cumulatif rémunéré?

Tout mois où vous effectuez au moins 11 jours de service rémunéré est considéré comme un mois de service rémunéré. Le total de ces mois depuis la date de votre dernière entrée au service de la Compagnie constitue le «service cumulatif rémunéré». Il est toutefois possible que vous ayez travaillé un mois sans avoir accumulé de service rémunéré parce que le nombre de jours de travail au cours de ce mois a été inférieur à 11.

4 Que comprend le service cumulatif rémunéré?

Le service cumulatif rémunéré comprend les jours de travail, le congé annuel et les jours fériés payés. Il comprend également les absences pour les raisons énoncées ci-après, jusqu'à concurrence de 100 jours par année de rémunération :

- congé de maladie justifié
- blessure
- congé de maternité
- comparution en justice à titre de témoin
- fonctions de juré
- congé de deuil

5 Ai-je droit à des indemnités de mise à pied si je compte moins de deux ans de service?

Non.

6 Quand puis-je prétendre à des indemnités de mise à pied?

Vous pouvez y prétendre si vous comptez 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 de demande d'indemnités.

7 Dans quels cas ne suis-je pas admissible aux indemnités?

Vous n'êtes pas reconnu comme étant mis à pied, ni admissible aux indemnités, dans les cas suivants :

1. Si vous êtes en congé pour cause de maladie, de blessure ou autre.
2. Si vous êtes suspendu de vos fonctions par suite de mesures disciplinaires.

3. Si vous ne travaillez pas faute d'avoir exercé vos droits d'ancienneté.
4. Si vous êtes à la retraite.
5. Si votre travail prend fin à la suite d'un événement incontrôlable, comme un incendie, une inondation, une tempête ou un tremblement de terre.
6. Si, pour une raison ou une autre, vous refusez de répondre à un rappel au travail dans votre territoire d'ancienneté de base comme l'exigent les dispositions de votre convention collective.
7. Si vous négligez de combler un poste permanent vacant dans une autre unité de négociation ou un poste syndiqué ou de cadre à votre lieu de résidence, pour lequel vous avez la qualification voulue ou pouvez l'acquérir dans un délai raisonnable.
8. Si vous touchez directement de la Compagnie d'autres genres d'indemnités pendant votre mise à pied. Toutefois ce cas ne constitue pas un empêchement à la demande d'indemnités partielles de mise à pied si vous retournez au travail pendant la dernière semaine de demande d'indemnités.
9. Si vous êtes un membre du personnel saisonnier et que vous soyez mis à pied au cours de la période reconnue pour la mise à pied saisonnière.
10. Si vous avez été renvoyé par la Compagnie.
11. S'il y a ralentissement ou arrêt de travail par suite de grèves des membres du personnel de la Compagnie, ou un lock-out par la Compagnie.
12. Pendant la période comprise entre le moment de votre rappel au travail et celui où vous le reprenez effectivement.
13. Si vous avez perdu vos droits aux prestations d'assurance-chômage.

8 Comment dois-je procéder pour faire une demande d'indemnités hebdomadaires de mise à pied?

Dès que vous recevez votre avis de mise à pied, vous devez demander l'imprimé prescrit à votre supérieur immédiat, en remplir la partie réservée au membre du personnel en suivant les instructions et le lui remettre. Vous devez informer votre supérieur du montant des prestations d'assurance-chômage et de tout autre gain extérieur que

vous allez toucher, car cela a une incidence sur le montant de vos indemnités.

9 Comment les indemnités sont-elles versées?

Les chèques couvrant les indemnités vous sont envoyés par la poste à votre domicile. Il faut compter au moins quatre semaines après votre mise à pied.

10 Si je ne reçois pas de chèque d'indemnités, à qui dois-je m'adresser?

Votre supérieur connaît votre dossier et le montant des indemnités auxquelles vous avez droit. C'est à lui que vous devez adresser toute correspondance ou réclamation relativement à vos indemnités.

11 Qu'arrive-t-il si je tarde trop à faire mes demandes de prestations d'assurance-chômage et d'indemnités de mise à pied?

Vous devez faire votre demande d'indemnités au cours de la première semaine de mise à pied afin de ne pas en retarder le versement. Si votre demande d'assurance-chômage est en retard de plus de trois semaines, vous risquez de perdre des prestations d'assurance-chômage, ce qui pourrait entraîner la perte d'indemnités de mise à pied.

12 Les indemnités prévues dans le régime sont-elles imposables?

Oui. La société de fiducie ou le CN fera les retenues usuelles et vous fera parvenir à la fin de l'année un bordereau sur lequel figurera le montant des retenues.

13 Les indemnités me sont-elles versées dès ma mise à pied?

Non. Il y a un délai de carence de sept jours dans le cas des indemnités de mise à pied et de deux semaines dans le cas des prestations d'assurance-chômage. Aucune indemnité n'est donc versée pendant les sept premiers jours de mise à pied. Les indemnités de mise à pied sont payables à partir de la deuxième semaine et les prestations d'assurance-chômage, à partir de la troisième.

14 Y a-t-il un délai de carence après chaque mise à pied?

Oui, à moins que la période de travail entre les deux mises à pied ne soit inférieure à 90 jours, auquel cas vous avez le droit de toucher des indemnités de mise à pied immédiatement.

15 Qu'arrive-t-il si je suis rappelé au travail pour de courtes périodes pendant ma mise à pied?

Vos indemnités ne sont pas réduites si la Compagnie vous rappelle pour moins de cinq jours ouvrables au cours de la semaine de demande d'indemnités. Vous devez toutefois déclarer vos gains à l'Assurance-chômage.

16 Qu'entend-on par semaine de demande d'indemnités?

Pour l'application du régime, est comptée comme semaine de demande d'indemnités chacune des périodes de sept jours qui suivent le délai de carence d'une semaine, quel que soit le jour où commence la mise à pied. Si vous êtes mis à pied un mercredi, votre travail ayant pris fin le mardi, la semaine de demande d'indemnités va, dans votre cas, du mercredi au mardi suivant inclusivement pendant toute la durée de votre mise à pied.

Toutefois, l'Assurance-chômage utilise la semaine civile allant du dimanche au samedi pour effectuer les versements. À la fin de la période de demande d'indemnités, toute partie de semaine pour laquelle vous avez le droit d'être indemnisé est comprise dans le dernier versement.

17 Quand ai-je droit au paiement d'indemnités pour une partie de semaine?

Si vous retournez au travail avant la fin de la dernière semaine de demande d'indemnités et que la Compagnie vous verse un salaire, vous pouvez demander des indemnités pour une partie de cette semaine.

18 Comment calcule-t-on l'indemnité payable pour une partie de semaine?

En plus des gains provenant de la Compagnie et de vos prestations d'assurance-chômage, vous toucherez un supplément qui vous permettra de recevoir une somme correspondant à 80 % du salaire hebdomadaire de base que vous gagniez au moment de votre mise à pied.

19 Les indemnités hebdomadaires de mise à pied sont-elles versées pendant un congé de maladie ou d'invalidité ou pendant un congé annuel?

Non.

20 Puis-je perdre mes droits aux indemnités hebdomadaires de mise à pied?

Oui. Si vous ne cherchez pas sérieusement un autre emploi comme l'exige le règlement de l'Assurance-chômage et que vous perdiez votre droit aux prestations que verse cette dernière, vous perdez également votre droit aux indemnités de mise à pied.

21 Comment détermine-t-on mon salaire hebdomadaire de base pour le calcul des indemnités?

Votre salaire est calculé selon la méthode précisée dans la définition D) du régime. Si vous êtes un membre du personnel saisonnier, votre salaire hebdomadaire de base correspond à 80 p. cent des gains hebdomadaires moyens que vous avez reçus pendant les huit semaines qui ont précédé votre mise à pied.

22 Quel est le taux de salaire de base utilisé pour le calcul des indemnités hebdomadaires d'un membre du personnel dont la rémunération hebdomadaire était fixée, sur une base régulière, à partir de plusieurs taux de salaire?

Si le membre du personnel reçoit, pour une période de paie et sur une base régulière, une rémunération calculée à partir de plusieurs taux de salaire, le montant de ses indemnités hebdomadaires est fixé au prorata du montant de cette rémunération.

23 Pendant combien de temps me versera-t-on des indemnités de mise à pied?

Jusqu'à ce que vous ayez épuisé les semaines d'indemnisation auxquelles vous avez droit, à moins que vous ne soyez rappelé au travail auparavant.

24 Si je compte moins de 20 ans de service, comment calcule-t-on mes indemnités de mise à pied?

Pour chaque année de SCR effectuée avant le 14 juin 1995, vous avez droit à cinq semaines d'indemnisation, et à six pour chaque année de SCR effectuée après le 14 juin 1995. Cela représente le total brut des semaines d'indemnisation auxquelles vous avez droit. De ce total, on retranche ensuite le nombre de semaines pour lesquelles vous avez déjà touché des indemnités pendant des mises à pied antérieures. Le reste représente le nombre net de semaines d'indemnisation auxquelles vous avez droit.

Nota :Si vous comptez au moins 12 ans de service cumulatif rémunéré au début de l'année civile où vous êtes mis à pied et que vous touchiez des indemnités hebdomadaires, vous aurez de nouveau droit, à votre retour au travail, aux semaines d'indemnisation que vous aviez accumulées au moment de votre mise à pied.

25 Qu'arrive-t-il si je ne retourne pas au travail quand on me rappelle?

Vous ne touchez pas d'indemnités entre la date où vous deviez vous présenter au travail et celle où vous vous y êtes effectivement présenté.

26 Mes indemnités seront-elles augmentées si la Compagnie relève les salaires pendant ma mise à pied?

Non. Le montant de vos indemnités est établi en fonction du salaire que vous touchiez au moment de votre mises à pied.

Indemnité de cessation d'emploi

27 Qui est admissible à l'indemnité de cessation d'emploi?

Le membre du personnel qualifié dont le poste est aboli, qui est supplanté ou mis à pied à la suite d'une réduction permanente de l'effectif et qui justifie d'une continuité d'emploi de deux ans ou plus au commencement de l'année civile dans laquelle survient la réduction permanente.

28 L'obtention de l'indemnité de cessation d'emploi modifie-t-elle mes droits aux prestations d'assurance-chômage?

Oui. On tient compte des indemnités de cessation d'emploi versées au titre du régime dans le calcul des prestations d'assurance-chômage. On détermine l'équivalent de vos indemnités en semaines de salaire et le versement de vos prestations est retardé de ce nombre de semaines.

Formation du personnel (Article 5)

29 Quel genre de formation puis-je recevoir?

Vous pouvez recevoir une formation pour un poste pour lequel vous avez les aptitudes et la faculté d'adaptation voulues, si vous comptez au moins deux ans de service cumulatif rémunéré et ne pouvez occuper de poste en raison d'un manque de qualifications.

Un membre du personnel admissible peut recevoir une formation pour un poste reconnu au sein de la Compagnie qui lui offre des

possibilités d'emploi dans le domaine où il aura été formé ; le membre du personnel doit être en mesure d'occuper ses nouvelles fonctions immédiatement après avoir été formé.

Si vous comptez au moins 20 ans de service cumulatif rémunéré, la formation envisagée peut vous préparer à exercer des fonctions à l'intérieur ou à l'extérieur de la Compagnie.

30 Que dois-je faire pour recevoir une formation?

Votre demande de formation en vue d'occuper un autre poste, même en dehors de votre groupe d'ancienneté, sera prise en considération si vous vous déclarez disposé à exercer de nouvelles fonctions dès qu'il se produira une vacance et si vous avez les aptitudes et la faculté d'adaptation voulues pour vous en acquitter.

31 Ai-je le droit de recevoir une formation à des fins de supplantation?

Non. Vous ne pouvez pas non plus recevoir de formation si vous êtes déjà qualifié pour occuper n'importe quel autre poste de votre unité de négociation (10.1).

Au besoin, la formation vous sera fournie si :

1. vous avez exercé tous vos droits d'ancienneté dans votre unité de négociation et si vous ne pouvez toujours occuper aucun poste en raison de votre manque de qualification ;
2. vous possédez la qualification et l'adaptabilité voulues pour occuper un autre poste, d'abord dans votre unité de négociation, puis dans une autre unité de négociation.

32 Qu'arrive-t-il si je ne veux recevoir aucune formation?

Si vous avez droit aux avantages prévus par le régime et que vous refusez d'être formé afin d'occuper un poste pour lequel vous avez les aptitudes et la faculté d'adaptation voulues, vous perdez vos droits au titre du régime.

Déménagement (Article 6)

33 Qu'entend-on par déménagement?

Aux fins du régime, on entend par déménagement le changement de lieu de travail.

34 Quels frais de déménagement le régime couvre-t-il?

Le régime couvre les frais d'emballage et de déballage des effets mobiliers, de même que les frais de transport, d'assurance et d'entreposage pendant un maximum d'un mois. C'est la Compagnie qui décide du mode de transport à utiliser.

35 Quelles dispositions dois-je prendre pour effectuer un déménagement de porte à porte?

Informez votre chef hiérarchique de votre nouveau lieu de travail et il vous dira quel mode de transport vous devrez utiliser.

36 Qu'entend-on par frais accessoires?

Ce sont les frais occasionnés, par exemple, pour le débranchement et la réinstallation d'appareils électriques, le nettoyage de tentures et de tapis ou leurs modifications, et autres frais du genre.

37 Quel est le montant des frais autorisés pour les repas et le logement temporaire?

Jusqu'à 190 \$ pour le membre du personnel, plus 80 \$ par personne à charge.

38 Ai-je droit à des jours de congé pour trouver un nouveau logement?

Oui. Vous avez droit à un congé payé maximal de sept jours civils consécutifs pour trouver un nouveau logement et y déménager. Toutefois, le montant de l'indemnité ne doit pas excéder l'équivalent d'une semaine de salaire au taux normal. Dans le cas de membres du personnel qui ne sont pas payés à la semaine, la semaine de salaire correspond à 5 jours ou 40 heures au taux normal.

39 Combien de fois puis-je demander l'indemnité kilométrique pour mon automobile?

Une seule fois. Vous touchez, moyennant autorisation, une indemnité kilométrique pour conduire votre automobile à votre nouveau lieu de travail. **Vous ne serez pas payé** pour l'utilisation subséquente de votre voiture entre votre ancien et votre nouveau lieu de travail.

40 Comment calcule-t-on la perte résultant de la vente de ma maison?

EXEMPLE

Valeur après évaluation.....	60 000 \$
Honoraires de l'évaluateur (6,5 % x 58 000)	3 770 \$
Frais d'actes.....	550 \$
Amende pour quittance anticipée de l'hypothèque.....	<u>450 \$</u>
TOTAL	64 770 \$
Prix de vente	<u>58 000 \$</u>
PERTE TOTALE.....	6 770 \$

41 Quels sont les frais remboursés pour le déménagement d'une maison mobile?

Sous réserve de l'autorisation de la Compagnie, sont remboursés les frais de déménagement de la maison mobile que le membre du personnel occupe en permanence, à condition que leur total ne dépasse pas 6 000 \$.

42 Quels sont les frais remboursés pour une maison mobile installée de façon permanente sur un terrain?

Si le membre du personnel est propriétaire du terrain, les dispositions de l'alinéa 6.8 a) s'appliquent.

43 Dois-je déménager dans un certain délai?

Oui. Vous devez déménager au cours des 12 mois suivant la date de votre mutation initiale à votre nouveau lieu de travail.

44 Comment dois-je procéder pour faire une demande d'indemnité mensuelle de déplacement?

Si votre lieu de travail est changé et que vous ne désiriez pas y déménager vos effets mobiliers, demandez à votre chef hiérarchique de vous fournir l'imprimé s'appliquant à l'indemnité de déplacement. Votre chef doit d'abord étudier votre demande puis la faire suivre pour approbation et paiement.

45 Si j'accepte un poste temporairement vacant à mon présent lieu de travail, aurai-je droit à l'indemnité mensuelle quand j'irai ensuite à mon nouveau lieu de travail?

Oui.

46 Si je touche une indemnité mensuelle de déplacement et que je revienne à mon ancien lieu de travail, l'indemnité cesse-t-elle de m'être versée?

Oui.

47 L'indemnité de déplacement continue-t-elle de m'être versée pendant un congé de maladie, un congé annuel, un congé autorisé ou tout autre genre d'absence?

Non. L'indemnité n'est prévue que pour vous aider à couvrir les frais que vous devez engager quand vous travaillez loin de votre domicile et que vous n'avez pas encore déménagé vos effets mobiliers. Si votre absence dure plusieurs jours, on suppose que vous êtes rentré chez vous.

L'interruption du paiement de l'indemnité ne modifie pas la période maximale d'indemnisation de douze mois à laquelle vous avez droit et qui peut alors s'étaler sur treize ou quatorze mois.

48 Si j'opte pour l'indemnité mensuelle de déplacement et que je décide par la suite de déménager, le montant de l'indemnité déjà reçue pour mon déplacement sera-t-il retranché des frais de déménagement?

Non.

49 À quelles indemnités de déplacement ai-je droit si je ne possède pas ou n'occupe pas un logement non meublé?

Vous avez droit :

À tous les frais justifiés de transport ;

À l'indemnité kilométrique ;

À un congé payé de cinq jours afin de trouver un logement ;

À l'indemnité mensuelle de déplacement, si vous optez pour cet avantage.

50 Si je reçois des indemnités, par exemple l'indemnité mensuelle de déplacement, et que le montant de ces indemnités soit relevé à la suite de négociations, ai-je droit à l'augmentation?

Oui, à partir de la date d'entrée en vigueur qui est précisée dans le premier article de la nouvelle convention collective.

51 Dois-je conserver une copie des reçus pour les dépenses que j'ai effectuées dans le cadre du déménagement?

Oui. Les indemnités étant imposables, les reçus des dépenses doivent être conservés.

Garantie d'emploi (Article 7)

52 Quand puis-je bénéficier de la garantie d'emploi?

Vous bénéficiez de la garantie d'emploi si vous comptez huit ans de service cumulatif rémunéré et être entré en service avant le 1^{er} janvier 1994. Dans la mesure où vous exercez tous vos droits d'ancienneté, vous ne pouvez donc pas être mis à pied du fait d'un changement (signifié par préavis) effectué en application du paragraphe 8.1 du régime.

53 Si je choisis de ne pas exercer tous mes droits d'ancienneté, à quels avantages ai-je droit en vertu du régime?

Vous renoncez à vos droits à la garantie d'emploi et ne serez admissible qu'aux indemnités prévues à l'article 13.

54 Si je renonce à la garantie d'emploi, puis-je y adhérer de nouveau plus tard?

Non.

55 Se peut-il que je doive accepter un poste moins bien rémunéré afin de conserver mes droits au titre de la garantie d'emploi?

Oui, mais vous continuez à être payé selon le taux de salaire de base s'appliquant à votre ancien poste, en vertu du paragraphe 8.9 du régime.

56 Qu'arrive-t-il si je ne peux pas obtenir de poste au sein de la Compagnie même si je bénéficie de la garantie d'emploi?

Vous continuez à recevoir 90 % du salaire de base de votre ancien poste pendant au plus six ans.

57 Qu'entend-on par «salaire de base de mon ancien poste»?

Si vous répondez à la définition de l'alinéa 7.17 a), «Personnel occupant un poste permanent à longueur d'année», votre salaire de base est celui du dernier poste permanent dont vous avez été le titulaire. Si vous êtes visé par l'alinéa 7.17 b), c) ou d), votre salaire

hebdomadaire de base correspond au salaire du dernier poste que vous occupez.

58 Quels sont les droits et obligations prévus à l'article 7?

Il en existe deux types : vous avez droit à 90 % de votre salaire hebdomadaire de base pendant au plus six ans si vous remplissez les obligations prévues au paragraphe 7.1 ; ou vous pouvez bénéficier des avantages prévus au paragraphe 7.14 si vous répondez aux conditions prévues au paragraphe 7.13.

59 Puis-je choisir entre les avantages de la section A et ceux de la section B?

Si vous occupez un poste permanent défini à l'alinéa 7.17 a) ou b), vous avez ce choix. Cependant, si c'est l'alinéa 7.17 c) ou d) qui s'applique à vous, vous devez satisfaire aux conditions énoncées à la section B et vous avez droit aux indemnités prévues au paragraphe 7.14, option 5.

60 Si je décide de déménager afin de bénéficier de la garantie d'emploi, ai-je encore droit aux indemnités de déplacement si je suis rappelé dans mon ancien groupe d'ancienneté?

Oui.

61 Si je choisis de combler un poste permanent dans une autre unité de négociation, quel taux de salaire toucherai-je?

Si le taux de salaire du nouveau poste est supérieur au salaire de base de votre ancien poste, vous touchez le salaire le plus élevé. Si, au contraire, le taux de salaire du nouveau poste est inférieur à celui de votre ancien poste, vous recevez le salaire de votre ancien poste. Lorsqu'il y a un écart entre le salaire de votre ancien poste et celui du nouveau, on applique les dispositions du paragraphe 8.9.

62 Si je choisis de combler un poste permanent dans une autre unité de négociation, qu'advient-il de mon ancienneté?

Vous continuerez d'accumuler de l'ancienneté dans votre ancienneté unité de négociation. Vous accumulerez également de l'ancienneté dans votre groupe d'ancienneté actuel.

63 Quelle sera ma date d'ancienneté si je travaille dans une autre unité de négociation?

Votre date d'ancienneté sera établie conformément à la convention régissant l'unité de négociation en question. Vous ne pouvez

transférer les droits d'ancienneté que vous avez acquis au sein de votre unité de négociation dans une autre, par ex., d'une unité régie par la FPEV à une unité relevant des TCA (personnel de bureau ou d'atelier).

64 Si je choisis de combler un poste permanent dans une unité de négociation, pourrai-je faire l'objet d'un rappel dans mon ancien groupe d'ancienneté?

Une année civile après la date de votre entrée en fonction dans une autre unité de négociation, vous pourrez faire l'objet d'un rappel dans votre groupe d'ancienneté. Cependant, vous ne serez pas tenu d'accepter ce rappel, mais vous conserverez le droit de le faire en tout temps par la suite.

65 Si je n'accepte pas le rappel dans mon ancien groupe d'ancienneté après une année civile, cela affectera-t-il mon ancienneté?

Non. Vous continuerez d'accumuler de l'ancienneté dans vos deux groupes d'ancienneté (ancien et actuel).

66 Qu'entend-on par «personnel permanent» et «personnel temporaire»?

Veillez vous reporter aux définitions données au paragraphe 7.17.

Changements d'ordre technique ou touchant l'exploitation ou l'organisation (T.E.O.)

Maintien des salaires (Article 8)

67 Comment la marge de compensation salariale s'applique-t-elle dans mon cas et comment est-elle, le moment venu, annulée?

Veillez vous reporter à l'exemple donné au paragraphe 8.9.

68 Pendant combien de temps ai-je droit à une compensation salariale?

Vous avez droit à une compensation salariale pendant trois ans et par la suite jusqu'à ce que le taux de base du poste que vous occupez excède le taux de compensation salariale. Ce droit vous sera accordé à condition que vous mettiez tout en oeuvre pour obtenir le poste le mieux rémunéré pour lequel vous êtes qualifié.

69 Le montant de la compensation salariale figure-t-il sur mon chèque de paie?

Oui.

70 Si je reçois une compensation et que je sois supplanté, ai-je droit à une autre période de trois ans de compensation salariale?

Non. Vous bénéficiez d'une compensation pendant trois ans à compter de la date du premier avis donnant droit à une compensation. Cette disposition n'est pas modifiée par les avis ultérieurs de supplantation émis au cours de la période de trois ans.

71 Quelle sera ma situation si je choisis de prendre une retraite anticipée en vertu du sous-alinéa 3.2 a) iii) du régime?

Si vous choisissez la retraite anticipée conformément au sous-alinéa 3.2 a) iii) et qu'il reste un an ou moins à courir avant votre départ à la retraite normale, vous ne pouvez pas vous prévaloir des autres avantages prévus par le régime.

Dispositions particulières en cas de mise à pied

Assurance-vie

72 Est-ce que l'assurance-vie dont les primes sont payées par la Compagnie demeure en vigueur pendant ma mise à pied?

Si vous comptez au moins 20 ans de service cumulatif rémunéré et que vous ne pouviez pas obtenir de poste dans votre territoire d'ancienneté de base, votre assurance-vie collective demeurera en vigueur pendant une période maximale de deux ans sans que vous ayez à verser de primes.

Si vous comptez moins de 20 ans de service cumulatif rémunéré, vous pouvez maintenir votre assurance en vigueur pendant au plus 12 mois en payant vos primes directement à la Compagnie. Votre supérieur vous informera du montant de la prime à payer et de la marche à suivre.

Calcul des jours de congé annuel

- 73 Est-ce que la période de mise à pied entre en ligne de compte dans le calcul des jours de congé annuel?**

Non, à moins que vous ayez au moins 20 ans de service cumulatif rémunéré. Le cas échéant, si vous retournez au travail, vous pouvez compter jusqu'à 100 jours de mise à pied comme service donnant droit à un congé annuel l'année suivante.

Personnel saisonnier

- 74 Si je suis un membre du personnel saisonnier qui n'a pas été rappelé au travail au début de la période reconnue d'activité saisonnière, quand le délai de carence commence-t-il dans mon cas?**

Le délai de carence commence à la date d'ouverture de la période reconnue d'activité saisonnière.