

ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ DU REVENU

entre

CANADIEN PACIFIQUE

et

LA SECTION LOCALE TC 1976

DU

SYNDICAT DES MÉTALLOS

régissant l'exploitation du

Centre des communications de la Police

1^{er} janvier 2018



ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ DU REVENU

entre

CANADIEN PACIFIQUE

ci-après désigné la Compagnie

et

**LA SECTION LOCALE TC 1976
DU
SYNDICAT DES MÉTALLOS**

ci-après désigné le Syndicat

régissant l'exploitation du

Centre des communications de la Police

Révision du 1^{er} janvier 2018

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
ENREGISTREMENT DU RÉGIME DE PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE-CHÔMAGE	5
DÉFINITIONS	6
ARTICLE 1	9
CHANGEMENTS D'ORDRE TECHNOLOGIQUE, OPÉRATIONNEL OU ORGANISATIONNEL ET AUTRES CHANGEMENTS	
ARTICLE 2	11
COMITÉ DE RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET RÈGLEMENT DÉFINITIF DES DIFFÉRENDS	12
ARTICLE 3	13
PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE-CHÔMAGE ET INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI	
ADMISSIBILITÉ	13
CRÉDIT DE PCAC	15
PCAC PARTIELLES EN CAS DE RAPPEL AU TRAVAIL	18
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX EMPLOYÉS COMPTANT 20 ANS ET PLUS DE SCR	19
TRAVAIL À L'UNITÉ D'AFFECTATION	20
INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI	21
ARTICLE 4	24
FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT	
INDEMNITÉS DE DÉMÉNAGEMENT	25
MÉTHODE D'ÉVALUATION	27
RENSEIGNEMENTS SUR LA MAISON À VENDRE	27
ARTICLE 5	30
MAINTIEN DU SALAIRE DE BASE	
ARTICLE 6	32
PRIMES DE RETRAITE ANTICIPÉE	
ARTICLE 7	33
PROGRAMMES D'AIDE GOUVERNEMENTALE	
ARTICLE 8	34
NON-APPLICABILITÉ DES ARTICLES 52, 54 ET 55, PARTIE I ET DES ARTICLES 214 À 226 INCLUSIVEMENT, PARTIE III DU CODE	

CANADIEN DU TRAVAIL

ARTICLE 9	35
MODIFICATION	
ARTICLE 10	36
DURÉE DE L'ENTENTE	
ANNEXE A	37
Application des décisions de la Commission canadienne des transports	
CHEMIN DE FER CANADIEN NATIONAL	
CHEMIN DE FER CP	

ENREGISTREMENT DU RÉGIME DE PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Les parties reconnaissent souhaiter que les prestations complémentaires d'assurance-chômage (PCAC) ne soient versées que pour des périodes de mise à pied temporaire. Les employés qui reçoivent des PCAC demeurent des employés de la Compagnie, conservent leurs droits d'ancienneté et sont tenus d'accepter les affectations temporaires ou permanentes conformément à la présente Entente, sous peine de perdre leur droit aux PCAC. Bien qu'un avis donné en vertu de l'alinéa 1.1 a) dénote un changement permanent, toute mise à pied découlant de ce changement peut être temporaire.

DÉFINITIONS

Les termes et expressions employés dans la présente Entente ont la signification qui leur est attribuée ci-après, et la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes :

- a) On définit «changement d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel» comme suit:

changement «d'ordre technologique» signifie l'introduction par l'employeur, dans son travail, son entreprise ou son commerce, d'équipement ou de matériel d'une nature ou d'une sorte différente de ceux qu'il utilisait précédemment pour l'exécution de son travail, ou l'exploitation de son entreprise ou de son commerce;

changement «d'ordre opérationnel ou organisationnel» signifie changement de la manière, de la méthode, de la procédure ou de la structure organisationnelle par laquelle l'employeur effectue son travail ou exploite son entreprise ou son commerce, et qui n'est pas directement lié à l'introduction d'équipement ou de matériel, pourvu que ce changement ne découle pas

- i) d'une diminution permanente du volume de trafic sur laquelle la Compagnie n'a aucune prise, ni
- ii) d'une réaffectation normale des fonctions découlant de la nature du travail de l'employé, ni
- iii) d'un rajustement normal et saisonnier de l'effectif.

Remarque : La fermeture permanente ou la fermeture partielle permanente d'une unité d'exploitation ou d'une installation doit être considérée comme un changement d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel. Tous les changements permanents instaurés par la Compagnie, à l'exception des changements imposés par les conditions économiques générales, qui résultent d'une réduction de la taille des installations excédentaires ou de l'abolition de ces installations, entrent eux aussi dans la catégorie des changements d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel.

- b) «Comité» désigne le comité de réaménagement de l'effectif établi conformément à l'article 2.
- c) «Compagnie» désigne le Chemin de fer Canadien Pacifique, ses subsidiaires et propriétés conjointes.
- d) «Compagnie ferroviaire» désigne la Compagnie.
- e) «Convention cadre» désigne le protocole d'accord conclu par la Compagnie et

le Syndicat le 28 avril 1995.

- f) «Convention collective» désigne une convention collective conclue entre la Compagnie et le Syndicat représentant les employés de la Compagnie.
- g) «Employé admissible» désigne un employé de la Compagnie représenté par le Syndicat signataire des présentes et ayant droit aux avantages conformément aux conditions d'admissibilité applicables.
- h) «Employé occasionnel, à temps partiel, de réserve ou temporaire» désigne un employé qui appartient à une catégorie distincte de celle des employés qui occupent un poste permanent ou saisonnier, et qui, à ce titre, n'est en rien visé par les dispositions de la présente Entente.
- i) «Poste permanent» désigne un poste que l'on a annoncé comme permanent par affichage.
- j) «Poste temporaire» signifie poste non permanent désigné comme temporaire.
- k) «Prestations complémentaires d'assurance-chômage» ou «PCAC» désignent les indemnités hebdomadaires de mise à pied.
- l) «Salaire hebdomadaire de base» désigne le salaire hebdomadaire que touche l'employé (y compris, s'il y a lieu, l'indemnité d'astreinte) au poste permanent qu'il occupe au moment où est opéré le changement; pour l'employé payé à l'heure, il correspond à 40 fois son taux horaire de base.
- m) «Semaine d'indemnisation» désigne une semaine complète de sept jours civils consécutifs de mise à pied.
- n) «Service cumulatif rémunéré (SCR)»

Aux fins des indemnités de mise à pied, de la cessation d'emploi et du déménagement:

- . Un mois de service cumulatif rémunéré comprend 21 jours ou une fraction importante de cette période.
- . Douze mois de service cumulatif rémunéré constituent une année de service cumulatif rémunéré.

Exemple - Employé entré en service en 1989

En 1989, il a accumulé 9 mois de service cumulatif rémunéré

"	1990	"	"	"	12 mois	"	"	"	"
"	1991	"	"	"	9 mois	"	"	"	"
"	1992	"	"	"	12 mois	"	"	"	"
"	1993	"	"	"	4 mois	"	"	"	"
"	1994	"	"	"	8 mois	"	"	"	"

Total : 54 mois, divisé par 12 = 4 ans et 6 mois

Cet employé compte 5 ans de service cumulatif rémunéré.

- . Dans le cas d'une année incomplète, six mois de service cumulatif rémunéré ou plus sont considérés comme une fraction importante de l'année en question et comptés comme une année créditée.
 - . Toute période inférieure à six mois de service cumulatif rémunéré n'entre pas dans le calcul.
 - . Les absences pour maladie réelle, accident, maternité, participation aux réunions de comités, fonctions de témoin ou fonctions de juré sans rémunération comptent, jusqu'à concurrence de 100 jours par année civile, dans le calcul du service cumulatif rémunéré.
- o) «Territoire d'ancienneté de base» désigne le territoire d'ancienneté défini à l'annexe A.
- p) «Unité d'affectation» et «lieu de travail» désignent l'agglomération où travaille l'employé.

ARTICLE 1
CHANGEMENTS D'ORDRE TECHNOLOGIQUE, OPÉRATIONNEL OU
ORGANISATIONNEL ET AUTRES CHANGEMENTS

- 1.1 a) La Compagnie ne fait aucun changement permanent d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel qui puisse avoir des effets défavorables sur les employés occupant des postes permanents, sans donner un préavis suffisant au président représentant les employés en cause ou à tout autre représentant désigné par le Syndicat pour recevoir de tels avis. Un préavis minimum de 90 jours doit être donné, mais ce délai peut être abrégé ou éliminé d'un commun accord. Lorsqu'un avis est signifié, il doit comprendre une explication détaillée des changements envisagés et de leurs répercussions sur les conditions de travail, ainsi que le nombre prévu d'employés touchés.
- b) Avant de faire tout autre changement ayant des effets défavorables sur les employés, la Compagnie en avise le Syndicat le plus longtemps possible à l'avance. L'avis comprend une description du changement et une estimation du nombre d'employés touchés.

Remarque : La fin d'un poste temporaire ne constitue pas un changement aux termes de l'Entente.

c) **POSTULATION ANTICIPÉE**

Lorsque la Compagnie détermine que la nature du changement le justifie, les parties conviennent de créer un comité de placement mixte, formé de représentants de la Compagnie et du Syndicat. Ce comité aura pour mandat de coordonner l'exercice des droits d'ancienneté et de superviser le processus anticipé de postulation et de supplantation dans le but de réduire les effets défavorables que doivent subir les employés visés, conformément aux dispositions de la présente Entente et des articles 15, 16 et 17 de la convention collective.

Le comité de placement mixte préparera tous les bulletins nécessaires et communiquera avec tous les employés touchés, qui devront faire part de leurs intentions dans les délais accordés par le comité, sous peine de perdre leurs droits de supplantation et leur droit aux avantages prévus aux articles 3, 4 et 5 de la présente Entente, à moins d'accord à l'effet contraire.

- 1.2 a) Lorsqu'un avis est donné en vertu de l'alinéa 1.1 a) et que la Compagnie apprend que le changement sera retardé pour des motifs indépendants de sa volonté, elle doit donner un avis au président du Syndicat ou à tout autre représentant pouvant être nommé par le Syndicat, où elle expliquera la situation et donnera les nouvelles dates de changement. S'il y a lieu, on donnera plus d'un avis.

- b) Lorsque l'entrée en vigueur d'un changement d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel est retardée ou devra être retardée de plus de 60 jours civils à la demande de la Compagnie, celle-ci doit donner un nouvel avis conformément aux dispositions de l'alinéa 1.1 a).
- 1.3 Dans les 30 jours qui suivent la remise d'un avis aux termes de l'alinéa 1.1 a), le comité de réaménagement de l'effectif se réunit afin d'établir les effets défavorables du changement et les options offertes aux employés visés aux termes de la présente Entente.
- 1.4 Tous les avantages prévus aux termes de l'Entente sont suspendus en cas de grève ou de lock-out à la Compagnie.

ARTICLE 2 COMITÉ DE RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF

- 2.1 Un comité de réaménagement de l'effectif (CRE) sera mis sur pied. Formé de huit membres, soit quatre désignés par la Compagnie et quatre désignés par le Syndicat, il se réunira au besoin, et au moins une fois par année civile.
- 2.2 Les membres du comité sont nommés annuellement et sont en fonction jusqu'au 31 décembre qui suit la date de leur nomination. On nomme, en même temps et de la même façon, un nombre identique de substituts. S'il se produit une vacance au sein du comité, temporaire ou non, elle est comblée par l'un des substituts nommés par l'organisme qui avait nommé le membre. Chacune des parties doit aviser l'autre partie par écrit du nom des membres et des substituts dans les cinq jours suivant leur nomination.
- 2.3 L'avis mentionné au paragraphe 2.2 est donné de la façon suivante :
- a) Le Syndicat signataire des présentes doit envoyer l'avis par courrier recommandé au directeur, Relations syndicales.
 - b) L'avis au nom de la Compagnie est donné par le directeur, Relations syndicales, (ou une personne autorisée par lui), et envoyé par courrier recommandé au Syndicat signataire des présentes.
- 2.4 Deux membres — un de chaque partie — constituent le quorum.
- 2.5 Les membres du comité élisent parmi eux deux coprésidents, un du Syndicat et un de la Compagnie, qui détiennent ce mandat jusqu'au 31 décembre de l'année pour laquelle ils sont nommés ou jusqu'à une date antérieure pouvant être fixée par le comité.
- 2.6 Chaque membre du comité présent à une réunion a le droit de voter une fois sur chaque question, pour autant que soient présents un nombre égal de représentants de chacune des parties. Toute décision du comité nécessite cinq voix ou plus. Dans le cas où le nombre de représentants de chaque partie n'est pas égal, le vote se fera en bloc. Les décisions du comité sont sans appel et exécutoires.
- 2.7 Les représentants syndicaux à temps partiel qui participeront à des réunions du CRE ne perdront pas d'heures de salaire. La Compagnie les remboursera de leurs dépenses selon les dispositions de la convention collective.
- 2.8 Sous réserve des présentes dispositions, le comité a plein pouvoir et autorité et compétence exclusive pour trancher toutes les questions ayant trait à la présente Entente, mais qui n'ajoutent, n'enlèvent ni ne modifient aucun élément de ses dispositions ni de celles des autres conventions collectives. Le comité n'est pas habilité à s'occuper des indemnités qui ne sont pas expressément prévues dans la

présente Entente ou qui ne le seront pas non plus dans les ententes ultérieures conclues entre la Compagnie et le Syndicat, pas plus qu'il ne l'est à se prononcer sur celles-ci.

- 2.9 Le comité a le pouvoir de reconnaître comme partie à l'*Entente sur la sécurité du revenu* toute unité de négociation qui a signé une convention collective avec la Compagnie ferroviaire, aux conditions qu'il peut établir à l'occasion. À moins d'une convention contraire entre l'employeur et le Syndicat qui fait la demande d'admission, l'unité qui cherche à obtenir le statut de groupe reconnu est soumise aux mêmes conditions que les autres employés visés par l'Entente. Le Syndicat et l'employeur qui désirent qu'une unité de négociation participe à la présente Entente doivent adresser une demande conjointe aux coprésidents du CRE.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET RÈGLEMENT DÉFINITIF DES DIFFÉRENDS

- 2.10 Sauf dispositions contraires de la présente Entente, tout différend portant sur la signification, l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la présente Entente est réglé conformément aux dispositions de la convention collective applicable, au stade II de la procédure de règlement des griefs.
- 2.11 Si le différend n'est pas réglé au stade II de la procédure de règlement des griefs, l'une ou l'autre des parties désirant poursuivre le débat doit soumettre le différend à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective applicable.
- 2.12 Si le Syndicat signataire des présentes n'est pas assujéti aux décisions du Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada, la partie qui porte le différend en arbitrage doit soumettre l'exposé conjoint du ou des cas à un arbitre unique. En cas de désaccord entre les parties quant au choix de l'arbitre, la partie requérante doit demander au ministre du Travail d'en nommer un.
- a) La Compagnie et le Syndicat ont à leur charge respective les frais qu'ils engagent 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 à part égale.
 - b) Si 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, moyennant avis donné par écrit à la partie adverse, un exposé distinct dont copie est remise à l'autre partie.
 - c) L'arbitre doit instruire le litige dans les 30 jours suivant le 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'audition.
- 2.13 Lorsqu'une question a été soumise à l'arbitrage tel qu'il est prévu aux paragraphes 2.11 et 2.12 des présentes, l'arbitre ne peut ajouter, enlever ou modifier aucun élément des conditions de la présente Entente ni de toute autre convention collective. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire.

ARTICLE 3
PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE-CHÔMAGE ET INDEMNITÉS
DE CESSATION D'EMPLOI

ADMISSIBILITÉ

- 3.1 a) L'employé qui n'a pas perdu ses droits aux avantages en vertu de l'alinéa c) du présent article peut prétendre à une indemnité pour chaque semaine d'indemnisation, à condition qu'il satisfasse aux exigences suivantes :
- i) L'employé doit compter deux ans ou plus de continuité d'emploi 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 de prestations complémentaires d'assurance-chômage (PCAC), un délai de carence de sept jours continus de mise à pied doit s'être écoulé. Chaque période de mise à pied nécessite un nouveau délai de carence de sept jours avant que l'employé n'ait droit aux PCAC. Cependant, si la mise à pied dure plus de sept jours et que l'employé est rappelé au travail pour moins de 90 jours civils, il a droit aux PCAC dès qu'il est de nouveau mis à pied.
 - iii) L'employé doit avoir fait une demande d'indemnisation de la façon prescrite et conformément à la méthode établie par le comité.
 - iv) L'employé doit avoir exercé tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation à l'unité d'affectation, puis dans son territoire d'ancienneté de base, comme le prévoit la convention collective applicable, sauf dispositions contraires du sous-alinéa 3.1 c) ii) des présentes.
- b) L'employé qui ne satisfait pas aux exigences du sous-alinéa 3.1 a) i) de la présente Entente au moment de sa mise à pied et qui est toujours mis à pied l'année civile suivante, y satisfait s'il compte deux ans de continuité d'emploi au début de cette année civile. Le délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa 3.1 a) ii) de la présente Entente commence à courir le 1^{er} janvier de l'année précitée.
- c) Nonobstant toute disposition contraire du présent article, un employé n'est pas considéré comme mis à pied :
- i) au cours de toute journée ou de toute période où son travail est interrompu par une absence autorisée pour cause de maladie, blessure, mesures disciplinaires (y compris la mise à pied administrative), non exercice de ses droits d'ancienneté (sauf dispositions contraires du sous-alinéa c) ii) du présent article), retraite,

cas de force majeure (incendie, inondation, tempête, tremblement de terre, etc.) ou encore par un ralentissement ou un arrêt de travail causé par des grèves des employés de la Compagnie ferroviaire;

- 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 applicable. Toutefois, l'employé qui, pour les motifs précités, ne se présente pas le jour où il y a de nouveau du travail est régi par les dispositions du paragraphe 3.8 de la présente Entente 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 c) ii) ci-dessus, de reprendre le travail dans son territoire d'ancienneté de base, conformément aux dispositions relatives à l'ancienneté de la convention collective applicable;
 - iv) si, comme le prévoit le paragraphe 3.12, il refuse un poste vacant temporaire ou permanent à son unité d'affectation parmi les postes relevant d'autres unités de négociation, les postes non syndiqués ou les postes de cadre.
 - v) durant une période au cours de laquelle il reçoit d'autres indemnités directement de la Compagnie, sauf dispositions contraires du paragraphe 3.8;
 - vi) durant toute période reconnue de mise à pied saisonnière;
 - vii) après son congédiement de la Compagnie.
- d) Les régimes de prestations complémentaires d'assurance-chômage (PCAC) prévoient que les versements effectués en vertu d'un programme de rémunération annuelle garantie ou de rémunération différée, ou les indemnités de cessation d'emploi ne sont pas réduits ni majorés par les sommes reçues en vertu du régime de PCAC.

3.2 L'employé qui fait l'objet d'une mise à pied à la date d'entrée en vigueur de la présente Entente, qui ne reçoit pas de PCAC et qui, en vertu de la présente Entente, devient admissible à ces dernières, peut demander des PCAC pour la période de mise à pied qui suit la date à laquelle l'autorité compétente de la Compagnie reçoit la demande, à condition que celle-ci soit présentée dans les 60 jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente Entente. La période de mise à pied continue qui précède immédiatement la date de réception de la demande par l'autorité compétente de la Compagnie comptera alors dans le délai de carence mentionné au sous-alinéa 3.1 a) ii) de la présente Entente. Si l'employé ne fait pas de demande dans les 60 jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente Entente, il ne peut plus prétendre aux PCAC, à moins qu'il ne reprenne par la suite le travail et ne soit de nouveau mis à pied.

CRÉDIT DE PCAC

- 3.3 a) Les employés qui ont moins de huit années de SCR et qui sont visés par l'alinéa 1.1 a) ou b) ont droit à un crédit brut d'indemnisation de mise à pied équivalant à cinq semaines par année de SCR. Ce crédit est compté à partir de la date de leur dernière entrée en service à titre de nouvel employé.
- b) Les employés ayant huit années ou plus de SCR et qui sont visés par l'alinéa 1.1 b) ont droit à un crédit brut d'indemnisation de mise à pied équivalant à six semaines par année de SCR. Ce crédit est compté à partir de la date de leur dernière entrée en service à titre de nouvel employé.

REMARQUE : Pour établir la valeur nette des indemnités de mise à pied auxquelles un employé a droit, on doit tenir compte de toute indemnité de mise à pied versée précédemment par la société fiduciaire en vertu des dispositions des ententes antérieures sur la sécurité d'emploi et de l'article 3 de la présente Entente, exprimée en semaines indemnisées.

Par exemple, si un employé comptant dix années de SCR était mis à pied en vertu des dispositions de la présente Entente, son cas serait traité comme suit :

Crédit brut d'indemnisation de mise à pied 10 (ans) x 6 (semaines)	60 semaines
Moins nombre de semaines de versement des indemnités de mise à pied en vertu des ententes antérieures sur la sécurité d'emploi et de l'article 3 de la présente Entente.	10 semaines
Crédit net d'indemnisation de mise à pied disponible	50 semaines

- c) L'accumulation des crédits bruts d'indemnisation de mise à pied conformément à ce qui précède s'applique jusqu'à ce que l'employé compte 20 ans de SCR; à partir de ce moment, ce sont les périodes maximales d'indemnisation suivantes qui entrent en ligne de compte :

Années de SCR	Durée maximale d'indemnisation hebdomadaire 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

- 3.4 Sauf dispositions contraires du paragraphe 3.3 de la présente Entente, l'employé admissible mis à pied et dont le crédit d'indemnisation est réduit à cause du paiement de PCAC durant la période de mise à pied conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente Entente acquiert, à son rappel au travail, des crédits conformément aux dispositions susmentionnées du présent article.
- 3.5 L'employé qui, au début de l'année civile, compte douze ans de SCR et qui reçoit des PCAC par suite d'une mise à pied conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente Entente sera, s'il est de nouveau mis à pied alors qu'il occupe un poste permanent, crédité du nombre de semaines d'indemnisation de mise à pied qu'il avait accumulées au moment de sa mise à pied.
- 3.6 L'employé admissible aux termes du paragraphe 3.1 peut, à l'expiration du délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa 3.1 a) ii), présenter une demande de PCAC à l'autorité compétente, de la façon prescrite par le comité, comme suit :
- a) S'il compte DEUX ans ou plus de continuité et MOINS DE VINGT ANS DE SCR:
 - i) Des PCAC pour chaque semaine complète de sept jours civils de mise à pied postérieure au délai de carence de sept jours mentionné au paragraphe 3.1. Ces PCAC, ajoutées aux prestations d'assurance-chômage ou aux revenus de l'extérieur dépassant les gains admissibles aux termes de l'assurance-chômage pour une telle période, sont égales à 80 % du salaire hebdomadaire de base que l'employé touchait au moment de sa mise à pied (pour les employés horaires, 40 X le taux horaire de base).
 - ii) Si l'employé admissible n'a pas droit aux prestations d'assurance-chômage en raison de leur épuisement, de la non couverture de l'employé par l'assurance ou du délai de carence, il peut recevoir, pour toute semaine complète de sept jours civils de mise à pied postérieure au délai de carence de sept jours prévu au paragraphe 3.1, des PCAC égales au taux maximal des prestations d'assurance-chômage en vigueur (qui est de 448 \$ en 1995) ou une somme inférieure qui, ajoutée aux revenus de l'extérieur pour la semaine

considérée, est égale à 80 % de son salaire hebdomadaire de base (pour les employés horaires, 40 X le taux horaire de base).

- iii) Les PCAC prévues au paragraphe 3.6 cessent d'être versées dès que l'employé admissible a épuisé son crédit d'indemnisation calculé conformément au paragraphe 3.3 de la présente Entente.
- b) Si l'employé compte VINGT ANS OU PLUS DE SCR :
- i) Des PCAC pour chaque semaine complète de sept jours civils de mise à pied postérieure au délai de carence de sept jours mentionné au paragraphe 3.1. Ces PCAC, ajoutées aux prestations d'assurance-chômage ou aux revenus de l'extérieur dépassant les gains admissibles aux termes de l'assurance-chômage pour une telle période, sont égales à 80 % du salaire hebdomadaire de base que l'employé touchait au moment de sa mise à pied (pour les employés horaires, 40 X le taux horaire de base).
 - ii) Si l'employé admissible n'a pas droit aux prestations d'assurance-chômage en raison de leur épuisement, de la non couverture de l'employé par l'assurance ou du délai de carence, il peut recevoir, pour toute semaine complète de sept jours civils de mise à pied postérieure au délai de carence de sept jours prévu au paragraphe 3.1, des PCAC qui, ajoutées aux revenus de l'extérieur, sont égales à 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied (pour les employés horaires, 40 X le taux horaire de base).

3.7 Pour chaque semaine où il demande des PCAC en vertu de la présente Entente, il incombe à l'employé de déclarer toutes les prestations d'assurance-chômage pour la semaine considérée, de même que tous les revenus réalisés durant cette période à l'extérieur de la Compagnie ferroviaire. S'il ne déclare pas tous ses revenus de l'extérieur pour une semaine donnée, cette omission est considérée comme un avis de sa part que ses revenus de l'extérieur pour la semaine visée sont les mêmes que ceux de la semaine précédente.

3.8 Les PCAC ne sont pas versées pour une partie de semaine, sous réserve des exceptions suivantes :

- a) Rappels non visés à l'alinéa b) ci-dessous

L'employé ayant droit à des PCAC en vertu de l'alinéa 3.1 a), qui retourne au travail pendant une partie de la dernière semaine d'indemnisation et reçoit un salaire de la Compagnie, peut dans ce cas présenter une demande de PCAC pour une partie de semaine. Ces PCAC, ajoutées au salaire reçu durant la semaine, aux prestations d'assurance-chômage et aux revenus de l'extérieur dépassant les gains admissibles aux termes de l'assurance-chômage, sont égales à 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de

sa mise à pied (pour les employés horaires, 40 X le taux horaire de base).

b) Rappel temporaire pour moins de cinq jours ouvrables

L'employé ayant droit à des PCAC en vertu de l'alinéa 3.1 a) touche le plein montant de ces PCAC pour toute semaine d'indemnisation au cours de laquelle il aura été en service temporaire pendant moins de cinq jours ouvrables.

PCAC PARTIELLES EN CAS DE RAPPEL AU TRAVAIL

3.9 Supposons qu'un employé touchant un salaire horaire de 15 \$ (120 \$ par jour, 600 \$ par semaine) ait été mis à pied le vendredi 10 février 1995 (dernier jour de travail : le 9 février 1995) et qu'il ait été rappelé au travail le mercredi 22 mars 1995. Il s'agirait donc d'une période de mise à pied de 40 jours, soit cinq semaines et cinq jours.

Pour les besoins du présent exemple, la semaine d'indemnisation au titre des PCAC 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, l'employé a droit aux indemnités suivantes :

1 ^{re} semaine d'indemnisation PCAC	- Néant (délai de carence)	
2 ^e semaine d'indemnisation PCAC	- i) S'il compte moins de 20 ans de SCR - montant maximal des prestations d'assurance-chômage	448 \$
(versés en PCAC)	ii) S'il compte 20 ans de SCR ou plus, 80 % de son salaire hebdomadaire de base à la date de sa mise à pied (80 % x 600 \$)	480 \$
3 ^e , 4 ^e et 5 ^e semaines	80 % de son salaire d'indemnisation PCAC hebdomadaire de base à la date de sa mise à pied (80 % x 600 \$)	480 \$*

(* 330 \$ de l'assurance-chômage; 150 \$ en PCAC)
 (Les prestations d'a.-c. correspondent à 55 % des gains assurables, jusqu'à concurrence de 448 \$)

Au moment du rappel : Semaine d'indemnisation PCAC
 (du 17 au 23 mars 1995 inclusivement)

-	Au titre de l'assurance-chômage, l'employé travaille deux jours (22 et 23 mars 1995) lesquels tombent dans une même semaine d'assurance-chômage : - Gains	240 \$
-	Moins gains admis par l'assurance-chômage (25 % des prestations d'assurance-chômage hebdomadaires de 330 \$)	83 \$
-	Gains au titre de l'assurance-chômage	157 \$
-	Prestations d'assurance-chômage pour la dernière semaine d'indemnisation PCAC (330 \$ - 157 \$) :	173 \$

Pour avoir droit à 80 % de son salaire hebdomadaire de base, soit 480 \$, durant la dernière semaine d'indemnisation PCAC, l'employé toucherait :

-	deux jours de salaire pour le 22 et le 23 mars 1995	240 \$
-	des prestations d'assurance-chômage	173 \$
-	des PCAC	67 \$
	TOTAL	480 \$

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX EMPLOYÉS COMPTANT 20 ANS ET PLUS DE SCR

- 3.10 a) Pour l'employé comptant au moins 20 ans de SCR qui, au cours d'une année civile, est mis à pied et ne peut obtenir du travail dans son territoire d'ancienneté de base, la période de mise à pied, jusqu'à concurrence de 100 jours en 1976 ou au cours d'une année civile ultérieure, compte dans le calcul du service donnant droit au congé annuel de l'année suivant le retour au travail et des années ultérieures. Les jours de mise à pied crédités aux fins d'établissement du congé annuel ne doivent pas servir à obtenir des crédits supplémentaires.

- b) L'employé comptant au moins 20 ans de SCR, qui est mis à pied et ne peut obtenir du travail dans son territoire d'ancienneté de base continue de participer à l'assurance-vie collective durant une période maximale de deux ans à partir de la date de la mise à pied.

3.11 Toute entente conclue entre les parties est nulle pour ce qui est des prestations payables en vertu de la présente Entente, à moins qu'elle ne soit ratifiée par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, pourvu qu'aucune retenue ne soit effectuée sur les prestations gouvernementales d'assurance-chômage par suite du paiement de PCAC. Nonobstant les dispositions de la présente Entente, aucun employé admissible ne reçoit, pour une semaine donnée, une indemnité de mise à pied supérieure à la somme maximale lui permettant de toucher des prestations d'assurance-chômage sans réduction.

TRAVAIL À L'UNITÉ D'AFFECTATION

3.12 L'employé qui reçoit des PCAC est tenu d'accepter du travail à son unité d'affectation conformément à ce qui suit :

- a) S'il est qualifié, l'employé est tenu d'accepter, à son unité d'affectation, un poste permanent vacant ou un poste temporaire vacant parmi les postes relevant d'autres unités de négociation, les postes non syndiqués et les postes de cadre ou encore les postes ailleurs qu'à la Compagnie, selon ce que détermine le comité de réaménagement de l'effectif. Il peut combler des postes vacants dans d'autres unités de négociation dans la mesure où ceux-ci sont restés vacants après l'épuisement de toutes les dispositions concernant l'affichage et le rappel au travail de la convention collective pertinente.
- b) L'employé qui accepte un poste vacant relevant d'une autre liste d'ancienneté de la section locale TC 1976 des Métallos ou d'une autre unité de négociation, un poste non syndiqué ou de cadre ou encore un poste ailleurs qu'à la Compagnie continue d'accumuler des droits d'ancienneté sur la liste de son unité de négociation d'origine. Cet employé doit accepter le premier poste permanent, ou le premier poste temporaire d'une durée prévue d'au moins 90 jours, qui devient vacant dans son unité de négociation d'origine à son unité d'affectation, à défaut de quoi il perd ses droits d'ancienneté sur la liste de cette unité de négociation, sauf dans les circonstances indiquées au paragraphe 14.5 de la convention collective. À moins que les parties n'en décident autrement d'un commun accord, on ferme le dossier de tout employé travaillant à l'extérieur de la Compagnie qui refuse un rappel à un poste de son unité de négociation.
- c) Si un poste permanent, ou un poste temporaire d'une durée prévue d'au moins 90 jours, devient vacant dans une autre unité de négociation alors que plusieurs membres d'autres syndicats reçoivent des PCAC, il sera offert aux

employés par ordre de SCR. Seul l'employé le moins ancien (en termes d'années de SCR) sera tenu de l'accepter. Cette disposition n'entrera en vigueur qu'après que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada aura confirmé qu'elle n'invalidera pas l'enregistrement relatif aux PCAC.

- d) Si un poste temporaire d'une durée de moins de 90 jours devient vacant dans une autre unité de négociation alors que plusieurs membres d'autres syndicats reçoivent des PCAC, on classera les employés par ordre de SCR et l'employé le plus ancien (en termes d'années de SCR) sera tenu de l'accepter.
- e) L'employé qui accepte un poste vacant reçoit, pour la durée d'occupation du poste, 80 % de son salaire de base ou le taux de salaire établi pour le poste vacant, selon le plus élevé des deux. Aux fins d'application de cette disposition, s'il est nécessaire d'ajouter un supplément d'indemnisation au taux de base du poste en question, chaque semaine d'indemnisation est déduite du crédit d'indemnisation en PCAC de l'employé. Si l'employé continue d'occuper un poste auquel s'applique un supplément, ce supplément est versé jusqu'à ce que le total versé soit égal à la tranche du crédit d'indemnisation en PCAC à laquelle l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas été tenu de combler le poste vacant ou jusqu'à ce qu'il quitte le poste, selon la première éventualité. Si un employé est libéré du poste qu'il occupe conformément à l'alinéa a) et qu'il a toujours droit à des PCAC, celles-ci seront calculées en fonction du salaire de base qu'il touchait dans son unité de négociation d'origine.
- f) L'employé qui est rappelé au travail pour combler une vacance et qui refuse perd son droit aux PCAC pour la durée de la vacance; il conserve toutefois tous ses autres droits.
- g) Ces dispositions ont préséance sur toute disposition contraire des conventions collectives.

INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI

- 3.13 a) Dans les cas de réductions permanentes du personnel, l'employé qui compte au moins deux années de continuité d'emploi au début de l'année civile peut, après avoir présenté sa démission officielle à la Compagnie, demander l'indemnité de cessation d'emploi prévue ci-après; cette indemnité ne doit cependant jamais excéder l'équivalent d'un an et demi du salaire de base du poste qu'il occupait au moment de la suppression de son poste, de la supplantation ou de la mise à pied.
- b) Pour chaque année de SCR ou fraction importante de celle-ci, comptée à partir de la date de sa dernière entrée en service à titre de nouvel employé, l'employé admissible a droit au nombre suivant de semaines créditées :

- Pour chacune des sept premières années - une semaine de salaire

- Après au moins huit années de SCR - 2,25 semaines de salaire par année de SCR

- c) L'employé qui met fin à son emploi au cours de la première semaine suivant la date de sa mise à pied a droit au plein montant de l'indemnité de cessation d'emploi calculée suivant la méthode précitée.
- d) L'employé qui met fin à son emploi entre le huitième et le trentième jour suivant sa mise à pied a droit à 80 % de l'indemnité de cessation d'emploi calculée selon la méthode précitée s'il compte moins de huit années de SCR, et à 95 % de cette indemnité s'il compte au moins huit années de SCR.
- e) L'employé qui met fin à son emploi au cours du deuxième mois suivant sa mise à pied ou de tout mois subséquent verra son indemnité de cessation d'emploi réduite de 15 % pour chaque mois supplémentaire s'il compte moins de huit années de SCR, et de 3 % s'il compte au moins huit années de SCR.
- f) Nonobstant toute autre disposition de la présente Entente, si, à la date d'entrée en vigueur de la démission, l'employé est admissible à une retraite anticipée avec pension, il n'a pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.
- g) L'employé admissible à l'indemnité de cessation d'emploi, qui donne sa démission et qui, par la suite, est admissible à une retraite anticipée en vertu du règlement du régime de retraite de la Compagnie, a le droit de recevoir la moindre des sommes suivantes :
 - i) l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la présente Entente,
 - OU
 - ii) une somme forfaitaire équivalant au salaire de base qu'il aurait touché s'il avait travaillé jusqu'à ce qu'il ait droit à une pension de retraite anticipée, ce salaire étant calculé en fonction du taux de base en vigueur au moment de sa démission.

3.14 Un employé mis à pied à la suite d'une réduction non permanente du personnel peut demander une indemnité de cessation d'emploi s'il satisfait aux exigences applicables du présent article et à la condition suivante :

- a) l'employé a été mis à pied et un délai de carence continu de 30 jours civils au cours de la mise à pied a expiré; cependant, si, pendant cette période, l'employé est rappelé au travail pour moins de cinq jours ouvrables, le délai de carence n'est pas interrompu. À chaque période de mise à pied, il doit s'écouler un autre délai de carence de 30 jours avant que l'employé ait droit à une indemnité de cessation d'emploi; toutefois, l'employé qui a été mis à pied pendant plus de 30 jours civils et qui est rappelé au travail pour moins

de 90 jours civils a immédiatement droit à une indemnité de cessation d'emploi dès qu'il est mis à pied pendant ces 90 jours.

Remarque : L'employé visé par le point a) précité peut demander à recevoir des indemnités hebdomadaires de mise à pied conformément au sous-alinéa 3.1 a) ii) de l'*Entente sur la sécurité du revenu* en attendant l'expiration du délai de carence de 30 jours mentionné au point a).

- b) Il doit avoir exercé tous ses droits d'ancienneté dans son territoire d'ancienneté de base conformément à la convention collective, sauf dispositions contraires des sous-alinéas 3.1 c) i) et 3.1 c) iii) de l'*Entente sur la sécurité du revenu*.
- c) Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.13 à l'effet contraire, lorsqu'un employé demande à recevoir une indemnité de cessation d'emploi en vertu du présent paragraphe 3.14, cette dernière est calculée de la façon suivante:

Pour chaque année de SCR ou fraction importante de celle-ci, comptée à partir de la date de sa dernière entrée en service à titre de nouvel employé, l'employé a droit au nombre suivant de semaines créditées :

- Pour chacune des dix premières années - une semaine de salaire
- Après au moins onze années de SCR - deux semaines de salaire

- d) L'employé qui compte moins de huit années de SCR voit son indemnité de cessation d'emploi subir une réduction de 35 % s'il met fin à son emploi au cours du deuxième mois entier qui suit sa mise à pied et une autre réduction mensuelle de 15 % pour le troisième mois et les mois subséquents. Si l'employé compte au moins huit années de SCR, l'indemnité de cessation d'emploi subit une réduction de 8 % s'il décide de mettre fin à son emploi durant le deuxième mois entier qui suit sa mise à pied et une autre réduction mensuelle de 3 % pour le troisième mois et les mois subséquents.

ARTICLE 4 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

- 4.1 Pour avoir droit aux frais de déménagement, l'employé doit :
- a) avoir été mis à pied ou supplanté dans des conditions qui font que sa mise à pied ou sa supplantation sont permanentes et qu'aucun autre emploi n'est disponible à son unité d'affectation, de sorte que pour continuer d'occuper un poste permanent à la Compagnie ferroviaire, l'employé doit déménager; ou
 - b) accomplir des tâches qui sont maintenant effectuées à une autre unité d'affectation et être tenu de déménager à la demande de la Compagnie; ou
 - c) avoir été touché par un avis donné conformément à l'alinéa 1.1 a) de la présente Entente et vouloir déménager après avoir été affecté à un poste permanent affiché et dont l'abolition n'est pas prévue en vertu de l'alinéa 1.1 a) de la présente Entente, pourvu que le déménagement ait lieu avant la date du changement et que cela n'engendre pas d'autres déménagements.
- 4.2 L'employé doit non seulement remplir l'une des conditions établies ci-dessus, mais également :
- a) compter deux années de SCR;
 - b) être occupant, c'est-à-dire posséder ou occuper un logement non meublé. Cette exigence ne s'applique pas aux paragraphes 4.5, 4.6, 4.7 et 4.10; et
 - c) démontrer qu'il est difficile de se rendre chaque jour à son nouveau lieu de travail sans se servir de sa voiture particulière;
 - d) devoir parcourir 25 milles de plus.
(NE S'APPLIQUE PAS À L'ALINÉA 4.10 b)).

REMARQUE : Les frais de déménagement ne sont pris en charge que lorsque l'employé doit déménager en dehors du lieu de travail.

INDEMNITÉS DE DÉMÉNAGEMENT

- 4.3 Les frais de déménagement de porte à porte des effets mobiliers et de la voiture de l'employé admissible, y compris les frais d'emballage, de déballage, d'assurance et d'entreposage pendant un maximum d'un mois. C'est la Compagnie qui décide du mode de transport à utiliser.
- 4.4 Une indemnité allant jusqu'à 1000 \$ à compter du 1^{er} janvier 2012 pour les frais accessoires occasionnés par le déménagement.
- 4.5 Les frais justifiés de transport de l'ancien lieu de travail au nouveau par train ou, avec autorisation, par autocar ou en voiture particulière, plus un maximum de 270 \$ à compter du 1^{er} janvier 2012 pour un employé sans personne à charge et un montant additionnel de 150 \$ à compter du 1^{er} janvier 2012 pour chaque personne à charge pour les repas et le logement provisoire. Les reçus sont exigés pour le transport par train et par autocar.
- 4.6 S'il y est autorisé, l'employé peut conduire sa voiture jusqu'à son nouveau lieu de résidence et a droit à une indemnité kilométrique (ou de millage) dont le montant est fixé dans la convention collective en vigueur.
- 4.7 Pour trouver un logement à son nouveau lieu de résidence ou pour déménager, l'employé a droit à un congé maximal d'une semaine (sept jours civils consécutifs), rémunéré selon son salaire hebdomadaire normal. Dans le cas des employés qui ne sont pas payés à la semaine, le salaire de cinq jours de travail ou de 40 heures au taux normal constituera le salaire d'une semaine.
- 4.8
- a) Sauf dispositions contraires de l'alinéa 4.8 c), un remboursement pouvant aller jusqu'à 17 000 \$ à compter du 1^{er} janvier 2012 sera alloué pour toute perte subie sur la vente de la maison que l'employé déplacé occupait en permanence. La perte subie est déterminée par la différence entre la valeur établie au départ plus les frais immobiliers et juridiques, y compris les frais juridiques relatifs à l'achat d'une maison au nouveau lieu de travail, ainsi que la pénalité en cas de remboursement anticipé de l'hypothèque et le prix de vente établi dans le contrat de vente.
 - b) On trouvera au paragraphe 4.12 — Méthode d'évaluation — de la présente Entente la marche à suivre pour calculer la perte subie, s'il y a lieu, sur la vente d'une maison.
 - c) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 4.8 a) :
 - i) S'il se produit un changement nécessitant le déménagement d'employés de la Compagnie ferroviaire, et qu'en conséquence, le nombre de maisons mises en vente par ces employés représente 15 % ou plus des résidences de la municipalité, on remboursera aux employés devant déménager la perte complète sur les maisons, perte qui sera déterminée conformément aux dispositions du

paragraphe 4.12 — Méthode d'évaluation — de la présente Entente. Dans le calcul de ces 15 %, le nombre de maisons d'employés de la Compagnie ferroviaire dont il est question ci-dessus englobe les maisons de tous les employés de la Compagnie ferroviaire mises en vente par suite et au moment du changement.

- ii) S'il se produit un changement nécessitant le déménagement d'employés de la Compagnie ferroviaire régis par la présente Entente et celui d'employés de la Compagnie ferroviaire régis par d'autres conventions collectives, le remboursement maximal de 17 000 \$ à compter du 1^{er} janvier 2012 prévu à l'alinéa a) qui précède est majoré pour équivaloir à la somme maximale remboursable à tout employé régi par une autre convention collective en cas de perte sur la vente de la maison.
- d) L'employé admissible qui désire vendre sa maison et recevoir l'indemnité à laquelle il pourrait avoir droit en vertu du paragraphe 4.8 doit en informer l'autorité compétente de la Compagnie et vendre sa maison dans les douze mois suivant la date où se produit le changement initial. Aucun employé n'a le droit de faire de demande en vertu du paragraphe 4.8 à moins que la maison ne soit mise en vente dans les 60 jours suivant la date d'évaluation définitive et qu'elle ne demeure en vente par la suite. Toute demande de remboursement en vertu du paragraphe 4.8 doit être présentée dans les douze mois suivant l'évaluation définitive.

Remarque : Nonobstant les autres dispositions du paragraphe 4.8, certains cas particuliers de perte sur la vente d'une maison peuvent être soumis au comité, qui en décidera, mais ces cas ne doivent pas être soumis à l'arbitrage.

- 4.9 a) Les frais de déménagement de la maison mobile sur roues que l'employé occupe en permanence à condition qu'ils ne totalisent pas plus de 9 000 \$ à compter du 1^{er} janvier 2012. L'employé doit obtenir l'autorisation de la Compagnie quant au choix du déménageur et aux frais de déménagement et produire des reçus.
- b) Lorsqu'on prétend qu'une maison que l'employé occupe en permanence est une maison mobile non déménageable, la Compagnie demande à un estimateur indépendant de déterminer s'il est vrai qu'elle ne peut effectivement pas être déménagée. Si tel est le cas, la disposition relative à la perte sur la vente d'une maison (alinéa 4.8 a)) s'applique.
- 4.10 a) Si l'employé qui a droit au remboursement des frais de déménagement ne désire pas faire transporter ses effets personnels au nouveau lieu de travail, il peut opter pour une indemnité mensuelle de 290 \$ à compter du 1^{er} janvier 2012 qui lui sera versée pendant une période ne dépassant pas douze mois à partir de la date de sa mutation à cet endroit. S'il change de lieu de travail durant la période de douze mois qui suit sa mutation, il continue de recevoir

l'indemnité mensuelle en question, sous réserve de la limite précitée de douze mois. L'employé qui décide de déménager ses effets personnels au cours de la période de douze mois suivant sa mutation initiale n'a droit qu'une seule fois aux frais de déménagement prévus au présent article, et le paiement de l'indemnité mensuelle susmentionnée cesse à la date du déménagement.

- b) Si l'employé doit parcourir entre 15 et 25 milles de plus pour se rendre de sa maison à son nouveau lieu de travail, il a droit à l'indemnité mensuelle de 290 \$ à compter du 1^{er} janvier 2013 qui lui sera versée pendant une période ne dépassant pas douze mois à partir de la date de sa mutation à cet endroit. S'il change de lieu de travail durant la période de douze mois qui suit sa mutation, il continue de recevoir l'indemnité mensuelle en question, sous réserve de la limite précitée de douze mois.

4.11 a) Au lieu de l'indemnité prévue au paragraphe 4.8, l'employé muté qui était locataire sera remboursé des frais de résiliation de son bail et des frais juridiques s'y rapportant, jusqu'à concurrence d'un montant équivalant à trois mois de loyer. 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 l'employé ait obtenu l'accord préalable de la Compagnie.

- b) Si le bail a été signé après l'avis de mutation sans l'autorisation préalable de la Compagnie, aucuns frais ne sont payés. L'autorisation n'est pas refusée sans motif valable.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

4.12 Lorsqu'un employé muté désire vendre sa maison en vertu de l'alinéa 4.8 b) de la présente Entente, il procède comme suit :

- a) Il informe l'autorité compétente de la Compagnie de son désir de vendre sa maison et lui fournit toutes les précisions utiles sur l'imprimé ci-joint et indique sa propre évaluation de la juste valeur marchande de sa maison.
- b) La juste valeur marchande de la maison doit avoir été déterminée assez longtemps avant la date du changement pour éviter toute possibilité de fluctuation à cause de celui-ci.
- c) Dans les 15 jours ouvrables suivant la date de réception de l'avis de l'employé de son désir de présenter une demande d'indemnités, l'autorité compétente de la Compagnie fait savoir à l'employé intéressé si la valeur marchande indiquée est satisfaisante. Dans l'affirmative, cette valeur constitue la juste valeur marchande au sens de l'alinéa 4.8 a) de la présente Entente.
- d) Toutefois, si l'autorité compétente n'est pas d'avis que le prix demandé par

l'employé correspond à la juste valeur marchande, on doit s'efforcer de résoudre la question au cours d'un entretien entre l'autorité compétente, l'employé et le représentant syndical si l'employé le désire, cet entretien devant avoir lieu dans les cinq jours ouvrables qui suivent la date où l'on communique avec l'employé, conformément à l'alinéa 4.12 c).

- e) Si l'on ne réussit pas à résoudre ainsi la question, on prend des dispositions, dans les cinq jours suivant la date du dernier entretien, pour qu'une évaluation impartiale soit faite aussitôt que possible par un estimateur immobilier indépendant. Le prix établi par l'estimateur devient la juste valeur marchande au sens de la présente Entente et s'impose aux deux parties.
- f) L'employé et l'autorité compétente visés tentent de s'entendre sur le choix de l'estimateur indépendant dont il est fait mention à l'alinéa 4.12 e). S'ils n'y arrivent pas, on demande au ministre du Travail d'en nommer un.
- g) La vente de la maison ne doit pas avoir été confiée à un estimateur nommé conformément aux dispositions de la présente méthode d'évaluation ni à un employé, un collègue ou un associé de celui-ci.
- h) Les honoraires et les frais de l'estimateur nommé conformément aux alinéas 4.12 e) et f) sont payés par la Compagnie.

Remarque : Dans le cas où l'employé consentirait à vendre sa maison à un prix inférieur à la juste valeur marchande établie selon la présente méthode d'évaluation, il accorde à la Compagnie la priorité d'acheter la maison.

RENSEIGNEMENTS SUR LA MAISON À VENDRE

Nom du propriétaire :

Adresse :

Ville :

Genre de maison : Maison unifamiliale
Bungalow
Maison à paliers

Année de construction :

Nombre de pièces : Salles de bains :

Genre de construction :
(briques, placage,
stuc, planches à clins) :

Sous-sol fini : Oui Non

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

Garage : Oui Non

Superficie du terrain :

Juste valeur marchande : \$

Autres renseignements :

Date:

Signature:

ARTICLE 5 MAINTIEN DU SALAIRE DE BASE

- 5.1 L'employé dont le salaire est réduit de 2 \$ ou plus par semaine à cause d'une mutation résultant d'un changement d'ordre technologique, organisationnel ou opérationnel signifié au moyen d'un avis donné en vertu de l'alinéa 1.1 a) 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 ses droits d'ancienneté,
- a) il accepte tout d'abord à son lieu de travail le poste le mieux rémunéré relevant de sa liste d'ancienneté auquel son ancienneté et sa compétence lui donnent droit (ou un poste de rang équivalent ou supérieur relevant d'une autre liste d'ancienneté), ou
 - b) si aucun poste n'est disponible à son lieu de travail, il accepte, dans son territoire d'ancienneté de base, le poste le mieux rémunéré auquel son ancienneté et sa compétence lui permettent de prétendre. Le maintien du salaire de base continue de s'appliquer :
 - i) jusqu'à ce que le taux compensatoire ait été maintenu durant trois ans, et, par la suite, jusqu'à ce que les augmentations générales de salaire applicables au taux de base du poste qu'il occupe annulent le taux compensatoire; ou
 - ii) jusqu'à ce que l'employé omette de solliciter tout poste dont le taux de base excède de 2 \$ ou plus par semaine le taux de base de celui qu'il occupe actuellement et pour lequel il possède les compétences à son lieu de travail; ou
 - iii) jusqu'à ce que son service prenne fin par congédiement, démission, décès ou départ en retraite.

Aux fins d'application de l'alinéa ii) ci-dessus, l'employé qui néglige de poser sa candidature à un poste mieux rémunéré pour lequel il possède la compétence voulue est considéré comme titulaire de ce poste, et son taux compensatoire est réduit en conséquence. Dans le cas d'un poste à pourvoir temporairement, le taux compensatoire n'est réduit que pour la durée de la vacance temporaire.

Exemple d'application du sous-alinéa 5.1 b) i) :

<u>Date</u>	<u>Salaire de base</u>	<u>Taux compensatoire</u>
1 ^{er} octobre 1995	500,00 \$	550,00 \$
1 ^{er} janvier 1996 (augm. de 2 %)	510,00	560,00
1 ^{er} janvier 1997 (augm. de 3 %)	525,30	575,30
1 ^{er} janvier 1998 (augm. de 3 %)	541,05	591,05
1 ^{er} janvier 1999 (augm. de 3 %)	557,28	591,05
1 ^{er} janvier 2000 (augm. de 3 %)	573,99	591,05
1 ^{er} janvier 2001 (augm. de 3 %)	591,20	Le taux compensatoire est annulé.

ARTICLE 6 PRIMES DE RETRAITE ANTICIPÉE

- 6.1 Dans les cas particuliers de réduction permanente du personnel ou les cas particuliers de réduction du personnel pouvant faire l'objet d'offres de retraite anticipée avec prime aux employés qui en ont le droit, on peut offrir les primes de retraite anticipée ci-après afin d'empêcher le déménagement autrement inévitable et la cessation d'emploi d'employés comptant au moins deux ans de service.
- 6.2 Pour avoir droit à une telle prime, l'employé doit être admissible à la retraite anticipée et participer au régime de retraite du CP.
- 6.3 La prime de retraite applicable à chaque cas particulier de retraite anticipée est versée sous forme d'indemnité forfaitaire établie selon la méthode suivante :

Années de SCR	Nombre de semaines de salaires créditées pour chaque année de service avant la retraite normale
35 et 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	3,5
24	3,4
23	3,3
22	3,2
21	3,1

- 6.4 Les cas particuliers de retraite anticipée doivent faire l'objet d'une entente entre le directeur, Relations syndicales, et le président du Syndicat.

Remarque : a) Exprimer en mois toute année incomplète avant la retraite normale; par exemple, quatre ans et un mois (ou fraction importante de cette période) donne 4 1/12 (4,083) années.

b) Une «semaine de salaire» représente le salaire hebdomadaire de l'employé au moment du changement.

ARTICLE 7
PROGRAMMES D'AIDE GOUVERNEMENTALE

- 7.1 Toutes les indemnités payables en vertu de la présente Entente sont réduites, dans chaque cas, de toute somme versée aux mêmes fins en vertu d'un programme d'aide gouvernementale.

ARTICLE 8
NON APPLICABILITÉ DES ARTICLES 52, 54 ET 55, PARTIE I ET DES ARTICLES
214 À 226 INCLUSIVEMENT, PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

- 8.1 Les dispositions de la présente Entente ont pour but d'aider les employés touchés par des changements d'ordre technologique à s'adapter aux conséquences de ces changements. Les articles 52, 54 et 55 de la partie I du *Code canadien du travail* ne s'appliquent pas.
- 8.2 Les dispositions de la présente Entente ont pour but d'atténuer l'effet que pourrait avoir la cessation d'emploi sur les employés représentés par le Syndicat signataire des présentes et de les aider à trouver un autre emploi. Les articles 214 à 226 de la partie III du *Code canadien du travail* ne s'appliquent pas.

ARTICLE 9 MODIFICATION

- 9.1 Les parties aux présentes peuvent, à tout moment pendant la durée de la présente Entente, en modifier n'importe quelle disposition par consentement mutuel.

**ARTICLE 10
DURÉE DE L'ENTENTE**

10.1 La présente Entente demeure en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit modifiée de la manière et au moment prévu pour la révision de la convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont apposé leur signature le 15^e jour de novembre 2017, à Calgary (Alberta).

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Myron Becker
Vice-Président adjoint
Relations de travail

Steven Hadden
Président
Section locale 1976 des Métallos

Dave Guerin
Directeur Générale
Relations de travail

Nancy Lapointe
Vice-Présidente District 5
Section locale 1976 des Métallos

Brienne Sly
Directrice Adjointe
Relations de travail

Nathalie Lapointe
Représentante syndicale
Section locale 1976 des Métallos

ANNEXE A

Application des décisions de la Commission canadienne des transports

CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA
CHEMIN DE FER CP

Le 15 décembre 2005

Madame Nathalie Lapointe
Présidente
Section locale 1976 des Métallos
2360 av. De Lasalle, bureau 202
Montréal (QUÉBEC)
H1V 2L1

Madame,

Application des décisions de la
Commission canadienne des transports

Si, conformément à l'article 8 de l'*Entente sur la sécurité d'emploi* – Changements d'ordre technologique, la Compagnie donne un préavis portant sur un changement devant être approuvé au préalable par la Commission canadienne des transports et si la date du changement doit être reportée par suite d'un retard occasionné par la Commission, les agents syndicaux en cause pourront s'entendre avec les autorités compétentes de la Compagnie pour fixer une nouvelle date s'il apparaît que le changement de date peut créer des ennuis aux employés intéressés.

En cas de différend entre les parties au sujet du choix de la date, le Comité d'administration sera appelé à décider et les dispositions touchant l'arbitrage prévues dans l'*Entente sur la sécurité d'emploi* et les changements d'ordre technologique ne s'appliqueront pas.

Veuillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Relations syndicales
Le chef

(Signature) E.J. Maclsaac