

# ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ DU REVENU

entre

**CANADIEN PACIFIQUE**

et

**LA SECTION LOCALE TC 1976**

**DU**

**SYNDICAT DES MÉTALLOS**



# **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

**Révision du 1 janvier 2018**

# TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
PRÉAMBULE .....	1
ENREGISTREMENT DU RÉGIME DE PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE-CHÔMAGE .....	2
DÉFINITIONS .....	3
ARTICLE 1 .....	6
CHANGEMENTS D'ORDRE TECHNOLOGIQUE, OPÉRATIONNEL OU ORGANISATIONNEL ET AUTRES CHANGEMENTS .....	6
ARTICLE 2 .....	8
COMITÉ DE RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF .....	8
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET RÈGLEMENT DÉFINITIF DES DIFFÉRENDS .....	9
ARTICLE 3 .....	10
GARANTIE D'EMPLOI .....	10
ARTICLE 4 .....	19
PRESTATIONS ENRICHIES ET AUTRES OPTIONS .....	19
PRESTATIONS ENRICHIES .....	19
ADMISSIBILITÉ .....	20
CRÉDITS .....	21
EXEMPLE DE PCAC ENRICHIES PARTIELLES EN CAS DE RAPPEL AU TRAVAIL .....	23
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX EMPLOYÉS COMPTANT 20 ANS ET PLUS DE SCR .....	23
TRAVAIL À L'UNITÉ D'AFFECTATION .....	24
AUTRES OPTIONS .....	25
OPTION 1 .....	25
OPTION 2A .....	26
OPTION 2B .....	28
OPTION 3 .....	29
OPTION 4 .....	29
ARTICLE 5 .....	31
PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE-CHÔMAGE ET INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI .....	31
ADMISSIBILITÉ .....	31
CRÉDIT DE PCAC .....	33
PCAC PARTIELLES EN CAS DE RAPPEL AU TRAVAIL .....	36
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX EMPLOYÉS COMPTANT 20 ANS ET PLUS DE SCR .....	37
TRAVAIL À L'UNITÉ D'AFFECTATION .....	38
INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI .....	39
ARTICLE 6 .....	42
FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT .....	42
INDEMNITÉS DE DÉMÉNAGEMENT .....	43
MÉTHODE D'ÉVALUATION .....	45
ARTICLE 7 .....	48
MAINTIEN DU SALAIRE DE BASE .....	48
ARTICLE 8 .....	50
PRIMES DE RETRAITE ANTICIPÉE .....	50
ARTICLE 9 .....	51
TRANSFERT DES AVANTAGES .....	51
ARTICLE 10 .....	53
EMPLOYÉS SAISONNIERS .....	53
ARTICLE 11 .....	54
PROGRAMMES D'AIDE GOUVERNEMENTALE .....	54

ARTICLE 12 .....	55
<b>NON-APPLICABILITÉ DES ARTICLES 52, 54 ET 55, PARTIE I ET DES ARTICLES 214 À 226     INCLUSIVEMENT, PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL</b> .....	55
ARTICLE 13 .....	56
<b>MODIFICATION</b> .....	56
ARTICLE 14 .....	56
<b>DURÉE DE L'ENTENTE</b> .....	56
ANNEXE A .....	57
<b>LOCAL TC 1976-MUA, FIOE(SC) ET CCFC – TERRITOIRES D'ANCIENNETÉ DE BASE</b> .....	57
ANNEXE B .....	61
<b>Application des décisions de la Commission canadienne des transports</b> .....	61
ANNEXE C .....	62
<b>Addition de l'expression <input type="checkbox"/> occupant des postes permanents <input type="checkbox"/> à l'alinéa 1.1 a) ainsi que de     la nouvelle disposition concernant les changements autres que ceux d'ordre     technologique, opérationnel ou organisationnel</b> .....	62
ANNEXE D .....	63
<b>Protection accordée aux employés appelés à se prévaloir des nouvelles possibilités     d'emploi</b> .....	63
ANNEXE E .....	64
<b>Maisons mobiles ne pouvant être déménagées et indemnités de déménagement versées</b> .....	64
ANNEXE F .....	65
<b>Travail à l'extérieur de la Compagnie et garantie d'emploi</b> .....	65
ANNEXE G .....	66
<b>Superviseurs retournant à un poste de l'unité de négociation</b> .....	66
ANNEXE H .....	67
<b>Lettre du 19 juin 1997 tirée du protocole d'accord au sujet des avantages auxquels est     admissible un superviseur qui retourne à un poste relevant d'une unité de     négociation</b> .....	67
ANNEXE I .....	68
<b>Lettre du 7 mai 1998 tirée du protocole d'accord au sujet de la suppression de l'exigence     des 25 ans qui figure à l'alinéa 9.02 a) du règlement du régime de retraite</b> .....	68
ANNEXE J .....	69
<b>Lettre du 1<sup>er</sup> décembre 2000 concernant l'application du paragraphe 5.13</b> .....	69
ANNEXE K .....	70
<b>Lettre du 1<sup>er</sup> décembre 2000 concernant les employés promus à des postes permanents de     chef de triage, de chef de triage adjoint ou de contrôleur de la circulation     ferroviaire et retournant à l'unité de négociation</b> .....	70
ANNEXE L .....	71
<b>Lettre du 22 juin 2006 – coordination des mouvements de personnel – ESR</b> .....	71

## **PRÉAMBULE**

La présente *Entente sur la sécurité du revenu* entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1995 annule et remplace, pour le Syndicat signataire des présentes, l'*Entente sur la sécurité d'emploi – Changements d'ordre technologique, changements dans l'exploitation ou dans l'organisation* du 29 avril 1992.

La présente Entente comprend les dispositions figurant dans les protocoles d'accord du 13 août 1997 et du 19 août 1998.

## **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 et le Chemin de fer Saint-Laurent et Hudson, leurs filiales et entreprises en exploitation conjointe. Ce terme englobe aussi un employeur affilié au Chemin de fer Canadien Pacifique et au Chemin de fer Saint-Laurent et Hudson et dont un groupe d'employés a été reconnu comme partie à la présente Entente conformément à l'article 2.

- 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) «Groupe reconnu» désigne les groupes reconnus comme parties à l'*Entente sur la sécurité du revenu* aux termes de l'article 2.
- j) «Poste permanent» désigne un poste que l'on a annoncé comme permanent par affichage.
- k) «Poste temporaire» signifie poste non permanent désigné comme temporaire.
- l) «Prestations complémentaires d'assurance-chômage» ou «PCAC» désignent les indemnités hebdomadaires de mise à pied.
- m) «Région» désigne chacune des anciennes régions de l'Atlantique, de l'Est, des Prairies et du Pacifique.
- n) «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.
- o) «Semaine d'indemnisation» désigne une semaine complète de sept jours civils consécutifs de mise à pied.
- p) «Service cumulatif rémunéré (SCR)»
  - 1) 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.
- 2) Aux fins de la garantie d'emploi, des PCAC enrichies et des autres options ainsi que de la prime de retraite anticipée :
- . 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.
- 3) Les employés qui sont transférés à un poste à l'intérieur de l'unité de négociation des Métallos après le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et qui ne sont pas tenu d'accepter ce poste selon une disposition d'une entente sur la sécurité d'emploi d'une autre convention, verront leur service cumulatif rémunéré commencer le jour où ils débutent leur formation à l'unité de négociation des Métallos. La date du premier jour de service de ces employés sera le jour où ils débutent leur formation à l'unité de négociation des Métallos. Cette clause ne s'applique pas aux employés qui bénéficient d'un accommodement à l'intérieur de l'unité de négociation des métallos.
- q) «Territoire d'ancienneté de base» désigne le territoire d'ancienneté défini à l'annexe A.
- r) «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. La période de préavis doit être d'un minimum de 90 jours, cependant cette période peut être abrégée ou éliminée d'un commun accord. Lorsqu'un préavis est donné, 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 23, 24 et 25 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) Les employés visés par un changement prévu à l'alinéa 1.1 a) qui ne comptent pas au moins huit années (96 mois) de service cumulatif rémunéré ou qui sont entrés en service le 1<sup>er</sup> janvier 1994 ou après ne sont pas admissibles aux avantages énoncés aux articles 3 et 4.
- b) Les employés défavorisés par un changement prévu à l'alinéa 1.1 b) ne sont pas admissibles aux avantages énoncés aux articles 3, 4 et 7.
- c) Dans le cas où la Compagnie apporte un changement permanent en vertu de

l'alinéa 1.1 b), pour une durée de un an ou plus, les employés défavorisés admissibles ont droit aux avantages énoncés à l'article 4 de la présente Entente.

- 1.3 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).
- 1.4 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.
- 1.5 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 GARANTIE D'EMPLOI**

- 3.1 a) L'employé admissible visé par un changement prévu à l'alinéa 1.1 a) doit décider, avant la date d'entrée en vigueur de ce changement, s'il veut être régi par l'article 3 ou l'article 4 de la présente Entente.

Remarque : Les dispositions de l'article 9 - Transfert des avantages - peuvent s'appliquer dans les deux cas.

- b) L'employé qui décide de se prévaloir de l'article 4 avant la date d'entrée en vigueur du changement restera admissible aux prestations prévues à l'article 3 s'il obtient plus tard un poste permanent et qu'il est de nouveau visé par un changement prévu à l'alinéa 1.1 a).
- c) Les employés qui peuvent prendre une retraite anticipée ne sont pas admissibles aux avantages prévus à l'article 3. Cependant, ils auront droit aux indemnités de déménagement prévues à l'article 6 s'ils sont tenus de déménager pour occuper un poste permanent.

- 3.2 Lorsqu'un employé qui compte au moins huit ans (96 mois) de SCR et qui est entré en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 est touché par un changement prévu à l'alinéa 1.1 a), il est tenu de faire ce qui suit, selon l'ordre indiqué, pour devenir admissible aux avantages prévus au présent article 3 :

- a) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation à son unité d'affectation; s'il est incapable de trouver du travail,
- b) accepter, à l'unité d'affectation, des postes permanents vacants dans d'autres unités de négociation, des postes non syndiqués ou de cadre ou encore des postes ailleurs qu'à la Compagnie, comme le détermine le comité de réaménagement de l'effectif;
- c) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation au niveau de son territoire d'ancienneté de base; s'il est incapable de trouver du travail,
- d) accepter, au niveau du territoire d'ancienneté de base, des postes permanents vacants dans d'autres unités de négociation, des postes non syndiqués ou de cadre ou encore des postes ailleurs qu'à la Compagnie, comme le détermine le comité de réaménagement de l'effectif;
- e) accepter du travail ailleurs qu'à la Compagnie à l'unité d'affectation, selon ce que détermine le comité de réaménagement de l'effectif;
- f) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation au niveau de sa région; s'il est incapable de trouver du travail,

- g) accepter, au niveau de la région, des postes permanents vacants dans d'autres unités de négociation, des postes non syndiqués ou de cadre ou encore des postes ailleurs qu'à la Compagnie, comme le détermine le comité de réaménagement de l'effectif;
  - h) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation au niveau du réseau; il doit alors supplanter un employé moins ancien qui occupe un poste permanent à l'endroit où l'employé le moins ancien travaille. S'il est incapable de trouver du travail,
  - i) combler des postes permanents vacants dans d'autres unités de négociation, ou des postes non syndiqués ou de cadre à l'unité d'affectation, dans la région ou dans le réseau, ou encore des postes ailleurs qu'à la Compagnie à l'unité d'affectation, comme le détermine le comité de réaménagement de l'effectif.
- 3.3
- a) Avant qu'on oblige un employé à occuper un poste permanent vacant ou à exercer ses droits de supplantation au-delà des limites de la région aux termes du paragraphe 3.2, le comité de réaménagement de l'effectif se réunit et voit s'il n'y a pas d'autres solutions.
  - b) Les indemnités de déménagement ne sont versées que lorsque l'employé comble un poste permanent vacant ou supprime le titulaire d'un poste permanent.
  - c) i) Le point de départ de l'ancienneté globale correspond à la première date d'entrée en service dans l'unité de négociation. L'employé qui opte pour les avantages prévus par le présent article et à qui l'exercice normal des droits d'ancienneté ne permet pas d'occuper ou d'obtenir par supplantation un poste permanent à son unité d'affectation est tenu de faire ce qui suit, selon l'ordre indiqué, pour obtenir un poste permanent :
    - 1) Exercer les droits que lui confère son ancienneté globale pour supplanter le titulaire d'un poste permanent le moins ancien de son unité d'affectation. C'est alors l'ancienneté globale qui sert à déterminer quel employé est le moins ancien.
    - 2) Si l'exercice de ses droits d'ancienneté normaux et globaux ne lui permet pas d'occuper ou d'obtenir par supplantation un poste permanent à son unité d'affectation, il doit exercer ses droits d'ancienneté normaux pour obtenir par supplantation un poste permanent dans son territoire d'ancienneté de base. Si cela se révèle infructueux, il doit exercer ses droits d'ancienneté globaux pour supplanter le titulaire d'un poste permanent le moins ancien de son territoire d'ancienneté de base. C'est alors l'ancienneté globale qui sert à déterminer quel employé est le moins ancien.

- 3) Si l'exercice de ses droits d'ancienneté normaux et globaux ne lui permet pas d'occuper ou d'obtenir par supplantation un poste permanent dans son territoire d'ancienneté de base, il doit exercer ses droits d'ancienneté normaux pour obtenir par supplantation un poste permanent dans sa région. Si cela se révèle infructueux, il doit exercer ses droits d'ancienneté globaux pour supplanter le titulaire d'un poste permanent le moins ancien dans sa région. C'est alors l'ancienneté globale qui sert à déterminer quel employé est le moins ancien.
- 4) Si l'exercice de ses droits d'ancienneté normaux et globaux ne lui permet pas d'occuper ou d'obtenir par supplantation un poste permanent dans sa région, il doit exercer ses droits d'ancienneté normaux pour obtenir par supplantation un poste permanent dans le réseau. Si cela se révèle infructueux, il doit exercer ses droits d'ancienneté globaux pour supplanter le titulaire d'un poste permanent le moins ancien du réseau. C'est alors l'ancienneté globale qui sert à déterminer quel employé est le moins ancien.

REMARQUE : Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, il est entendu qu'un employé ne sera tenu d'exercer ses droits d'ancienneté globaux que si l'employé qui, en bout de ligne, se trouve par conséquent supplanté et sans poste permanent compte moins de huit années de SCR et est entré en service le 1<sup>er</sup> janvier 1994 ou après.

- ii) Lorsqu'il y a un poste permanent vacant dans l'unité de négociation ou qu'un nouveau poste permanent y est créé, l'employé qui opte pour les avantages prévus par le présent article et à qui l'exercice normal des droits d'ancienneté ne permet pas d'occuper cette vacance ou ce poste est tenu, si le poste doit autrement être accordé à un employé plus ancien mis à pied, d'exercer les droits que lui confère l'ancienneté globale pour occuper ce poste ou cette vacance.
  - iii) Lorsqu'un employé obtient un poste permanent dans un autre territoire d'ancienneté de l'unité de négociation par suite de la mise en application du sous-alinéa i) ou ii), il conserve tous ses droits d'ancienneté et est habilité à les exercer dans ce nouveau territoire.
- d) Nonobstant toute disposition contraire de la convention collective, l'employé qui occupe un poste relevant d'une autre liste d'ancienneté de la section locale TC 1976 des Métallos, qui travaille dans une autre unité de négociation, qui occupe un poste non syndiqué ou de cadre, ou encore qui travaille à l'extérieur de la Compagnie garde son ancienneté sur la liste où il



figurait avant la mutation ou la supplantation et continue d'en accumuler, à moins qu'il ne refuse un rappel à un poste permanent ou à un poste permanent vacant relevant de cette liste d'ancienneté. Dans ce dernier cas, il perd ses droits dans son ancienne unité de négociation, sauf dans les circonstances indiquées au paragraphe 21.8 de la convention collective, à moins que les parties n'en décident autrement d'un commun accord. Toujours sous réserve d'un accord commun des parties à l'effet contraire, 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.

- e) L'employé peut combler les postes permanents vacants 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 des conventions collectives pertinentes.
- 3.4
- a) Si l'employé ne peut trouver de travail conformément au paragraphe 3.2, il continue de recevoir toutes les quinzaines, comme s'il était encore en service actif, le salaire hebdomadaire de base ainsi que les avantages sociaux se rattachant au poste permanent qu'il occupait au moment du changement, et ce, jusqu'à ce qu'un poste permanent qu'il est tenu d'occuper en vertu des obligations mentionnées au paragraphe 3.2 devienne disponible. S'il est obligé de déménager pour occuper un tel poste, il a droit aux indemnités de déménagement indiquées au paragraphe 3.7, pour autant qu'il satisfasse aux obligations énoncées à l'article 6.
  - b) Les employés doivent accepter des postes temporaires vacants dans le territoire d'ancienneté de base selon les dispositions actuelles de la convention collective, et sont remboursés de leurs dépenses s'il y a des dispositions en ce sens dans la convention.
  - c) L'employé en situation de garantie d'emploi est tenu d'accepter du travail à son unité d'affectation conformément à ce qui suit :
    - i) 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 ou de cadre ou encore les postes ailleurs qu'à la Compagnie, comme le 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 des conventions collectives pertinentes.
    - ii) L'employé qui accepte un poste vacant dans 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 dans 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 dans cette unité de négociation, sauf dans les circonstances indiquées au paragraphe 21.8 de la convention collective.

- iii) 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 sont en situation de garantie d'emploi, 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 l'enregistrement relatif aux PCAC.

REMARQUE : Aux fins d'application de cette disposition sur le travail à l'unité d'affectation, les employés en situation de garantie d'emploi seront tenus de combler les postes vacants avant ceux qui reçoivent des PCAC ou des PCAC enrichies.

- iv) 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 sont en situation de garantie d'emploi, on classera les employés par ordre de SCR, et l'employé le plus ancien (en termes de SCR) sera tenu de l'accepter.

REMARQUE : Aux fins d'application de cette disposition sur le travail à l'unité d'affectation, les employés en situation de garantie d'emploi seront tenus de combler les postes vacants avant ceux qui reçoivent des PCAC ou des PCAC enrichies.

- v) L'employé qui accepte un poste vacant reçoit, pour la durée d'occupation du poste, son salaire de base au titre de la garantie d'emploi 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 de l'employé au titre de la garantie d'emploi. 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 au montant du salaire que l'employé aurait reçu au titre de la garantie d'emploi 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 au sous-

alinéa i) et qu'il a toujours droit à des prestations au titre de la garantie d'emploi, celles-ci seront calculées en fonction du salaire de base qu'il touchait dans l'unité de négociation d'origine.

REMARQUE : Lorsqu'un employé accepte du travail à l'extérieur de la Compagnie, le nombre de semaines pendant lequel il touche un salaire majoré ne réduit pas son crédit d'indemnisation au titre de la garantie d'emploi (voir l'annexe F).

- vi) L'employé qui est rappelé au travail pour un poste vacant temporaire d'une durée de moins de 90 jours et qui refuse perd ses droits aux prestations pour la durée du poste vacant; il conserve toutefois tous ses autres droits.

REMARQUE : Ce sont les dispositions du paragraphe 3.9 qui s'appliquent aux postes vacants permanents ainsi qu'aux postes vacants temporaires d'une durée d'au moins 90 jours.

- vii) Ces dispositions ont préséance sur toute disposition contraire d'une convention collective.
- d) Les revenus de source extérieure qu'un employé touchait avant la date de l'avis ne seront pas retranchés des prestations reçues en vertu du présent article. Dans tous les autres cas toutefois, ils le seront.

3.5 Aux termes du présent article 3, les crédits maximaux d'indemnisation au titre de la garantie d'emploi sont les suivants :

8 à 15 ans de SCR .....	4 ans à 100 % du salaire hebdomadaire de base
16 à 25 ans de SCR .....	5 ans à 100 % du salaire hebdomadaire de base
26 ans et plus de SCR ....	6 ans à 100 % du salaire hebdomadaire de base

3.6 Si un employé touchant des prestations en vertu du présent article 3 est rappelé pour occuper un poste permanent conformément aux obligations mentionnées au paragraphe 3.2 et qu'il est par la suite touché par un changement prévu par l'alinéa 1.1 a), son crédit d'indemnisation, tel qu'il est décrit au paragraphe 3.5, est rétabli en fonction de ses années de SCR, et il n'y a aucune réduction au titre des prestations déjà reçues.

- 3.7 a) L'employé tenu de déménager aux termes du présent article 3 et qui change effectivement de lieu de résidence principal a droit aux indemnités prévues à l'article 6, à condition qu'il satisfasse aux obligations énoncées à l'article 6 ou, s'il le préfère et qu'il change de lieu de résidence principal, à l'indemnité forfaitaire suivante :

- dans la région            25 000 \$ (propriétaires)  
                                     14 000 \$ (locataires et propriétaires de maison mobile)

Remarque : Si l'employé est appelé à déménager plus d'une fois à l'intérieur de sa région, il aura droit, pour le deuxième déménagement et tout déménagement ultérieur, aux avantages prévus par l'article 6 de l'Entente.

- en dehors de la région 50 000 \$ (propriétaires)  
                                     29 000 \$ (locataires et propriétaires de maison mobile)

Remarque : L'employé qui reçoit une indemnité forfaitaire et qui quitte la Compagnie de son plein gré dans les deux ans qui suivent doit en rembourser la moitié.

- b) Les employés qui sont admissibles aux indemnités prévues aux articles 3 et 4 de l'*Entente sur la sécurité du revenu* et qui occupent un poste permanent qui est transféré à un autre endroit en vertu des dispositions sur le transfert du travail de l'article 37 de la convention collective pourront recevoir une indemnité forfaitaire de déménagement. Un employé qui choisit volontairement d'être muté ne sera pas admissible à l'indemnité forfaitaire versée en vertu de l'alinéa 3.7 a), mais pourra recevoir les indemnités prévues à l'article 6, à condition qu'il satisfasse aux obligations énoncées à l'article 6.

3.8 L'employé en situation de garantie d'emploi qui décide de se prévaloir des avantages prévus à l'article 3 et qui ne satisfait pas aux obligations énoncées aux alinéas 3.2 a) et c) perd son ancienneté et perd à jamais son admissibilité aux avantages prévus par l'*Entente sur la sécurité du revenu*.

3.9 L'employé qui décide de se prévaloir des avantages prévus à l'article 3 et qui ne satisfait pas aux obligations énoncées aux alinéas 3.2 f), h) et i) peut opter pour les avantages prévus à l'article 4. Il perd alors à jamais son admissibilité aux avantages prévus à l'article 3 de l'*Entente sur la sécurité du revenu*. Le salaire reçu aux termes de l'article 3 est soustrait des prestations versées en vertu de l'article 4.

3.10 Les employés qui bénéficient de la garantie d'emploi au 12 mars 1995 et qui sont régis par les dispositions actuelles de l'article 7 de l'*Entente sur la sécurité d'emploi* continueront de l'être et seront en outre assujettis aux nouvelles conditions suivantes, qui entreront en vigueur trois mois après la ratification du projet de règlement :

- a) Les périodes de versement des prestations au titre de la garantie d'emploi seront celles qui sont indiquées au paragraphe 3.5 de l'Entente

- b) Si un employé n'occupe pas un poste permanent à l'expiration de la période de versement des prestations, il devra en occuper un aux termes du paragraphe 3.2 ou choisir l'option 1, 2 ou 3 prévue au paragraphe 4.1.
- c) L'employé qui bénéficie actuellement de la garantie d'emploi et qui se trouve dans la période de transition de 4 à 6 ans prévue ci-dessus doit, en plus de satisfaire aux exigences actuelles de l'article 7 de l'*Entente sur la sécurité d'emploi*, combler des postes permanents vacants dans toutes les autres unités de négociation, des postes syndiqués ou de cadre au niveau de la région ou des postes ailleurs qu'à la Compagnie à son unité d'affectation. Tout gain réalisé est soustrait des prestations versées par la Compagnie au titre de la garantie d'emploi.
- d) Quand des postes permanents deviennent vacants dans l'unité de négociation au niveau du réseau, le comité de réaménagement de l'effectif se réunit pour trouver des titulaires. Un employé plus ancien en service actif de l'unité de négociation peut accepter volontairement de combler un tel poste si, de ce fait, il permet à un employé en situation de garantie d'emploi de sa région d'obtenir un poste permanent. Si le comité de réaménagement de l'effectif ne peut trouver de titulaire volontaire, c'est l'employé en situation de garantie d'emploi le moins ancien de l'unité de négociation, au niveau de la région, qui doit combler la vacance dans le réseau.

Dans l'intervalle, le comité de réaménagement de l'effectif se réunira pour trouver d'autres possibilités d'emploi ou options à ces employés. Il pourra s'agir notamment d'aide au remplacement, de recherche d'emploi, de formation spéciale, etc., l'objectif final étant de trouver des emplois permanents.

- 3.11 Un employé en situation de garantie d'emploi appelé à travailler temporairement à l'extérieur de son unité de négociation se retrouvera de nouveau en situation de garantie d'emploi à la fin de son affectation. Par ailleurs, lorsqu'un employé est rappelé dans sa propre unité de négociation pour un travail d'une durée déterminée ou pour un projet spécial, il se retrouve de nouveau en situation de garantie d'emploi à la fin de son affectation. Dans un cas comme dans l'autre, il doit s'acquitter de ses obligations en vertu des dispositions sur la garantie d'emploi avant d'être placé en situation de garantie d'emploi.
- 3.12 L'employé rappelé à son unité de négociation par suite d'une augmentation de la charge de travail qui semble permanente, mais se révèle plus tard temporaire, ne peut faire l'objet d'une mise à pied en raison de la réduction d'effectif découlant de la nouvelle diminution de la charge de travail si elle survient dans l'année suivant son rappel et qu'elle ne constitue pas un changement visé par l'alinéa 1.1 a) de la présente Entente. Aux fins d'application de cette disposition, il est entendu que le nombre d'employés se prévalant de la garantie d'emploi après la seconde réduction d'effectif ne pourra être supérieur à celui des employés rappelés au moment de l'augmentation de la charge de travail; dans de telles circonstances, les

dispositions du paragraphe 3.6 ne s'appliquent pas.

- 3.13 Lorsque sont effectuées des mises à pied ne tombant pas sous le coup de l'alinéa 1.1 a), les employés touchés qui comptent au moins huit ans (96 mois) de SCR et sont entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 sont autorisés à supplanter, pendant que durent les mises à pied, les employés moins anciens de leur unité d'affectation qui bénéficient des avantages prévus par l'article 3, s'il se trouve de tels employés. Les employés ainsi supplantés sont alors mis à pied et, s'ils y ont droit, peuvent se prévaloir des avantages prévus par l'article 5 de la présente Entente. Lorsque les employés plus anciens sont rappelés et cessent de bénéficier des avantages prévus par l'article 3, les employés moins anciens, s'ils demeurent en situation de mise à pied, peuvent recommencer à profiter de ces avantages; le montant total ou la durée des prestations ne sauraient toutefois alors être supérieurs à ce qu'ils étaient avant la supplantation.

## **ARTICLE 4 PRESTATIONS ENRICHIES ET AUTRES OPTIONS**

4.1 Lorsque l'employé qui compte au moins huit ans (96 mois) de SCR et qui est entré en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 est visé par un changement prévu à l'alinéa 1.1 a), et qu'il choisit de ne pas satisfaire aux obligations de l'article 3, il est tenu de faire ce qui suit pour devenir admissible aux avantages prévus au présent article 4.

(Remarque : il peut également être admissible au transfert des avantages prévu par l'article 9) :

- a) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation à son unité d'affectation; s'il est incapable de trouver du travail,
- b) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation au niveau de son territoire d'ancienneté de base; s'il est incapable de trouver du travail,
  - Les indemnités de déménagement ne sont versées que lorsque l'employé comble un poste permanent vacant ou supplante le titulaire d'un poste permanent.

Nota: L'employé doit choisir l'option 1, 2 ou 3 du paragraphe 4.3 avant d'accepter du travail dans d'autres unités de négociation.

- c) combler des postes vacants dans d'autres unités de négociation, ou des postes non syndiqués ou de cadre à l'unité d'affectation; s'il est incapable de trouver du travail,

Nota: L'employé doit choisir l'option 1, 2, 3 ou 4 du paragraphe 4.3 avant d'accepter du travail ailleurs qu'au Chemin de fer Canadien Pacifique.

- d) accepter du travail ailleurs qu'au Chemin de fer Canadien Pacifique à l'unité d'affectation, selon ce que détermine le comité de réaménagement de l'effectif;
- e) choisir les options énoncées au paragraphe 4.3 ou les avantages décrits au paragraphe 4.2.

### PRESTATIONS ENRICHIES

4.2 S'il est incapable d'occuper un poste aux termes du paragraphe 4.1 et qu'il n'a retenu aucune des options présentées au paragraphe 4.3, un employé admissible peut recevoir les PCAC enrichies décrites ci-dessous. Toutefois, si un employé visé par un changement prévu à l'alinéa 1.1 a) a décidé d'être régi par les droits et obligations prévus à l'article 4 avant l'entrée en vigueur du changement et qu'il n'a

retenu aucune des options prévues au paragraphe 4.3, un employé plus ancien de son unité d'affectation peut retenir les options 1, 2 ou 3 susmentionnées afin que l'employé visé puisse conserver un poste permanent.

## ADMISSIBILITÉ

- 4.2.1 a) L'employé qui satisfait aux exigences susmentionnées et qui n'a pas perdu ses droits aux avantages en vertu du sous-alinéa b) du présent article peut prétendre à une indemnité pour chaque semaine d'indemnisation, à condition qu'il satisfasse aux exigences suivantes :
- i) Pour le paiement des PCAC enrichies, 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 enrichies. 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 enrichies dès qu'il est de nouveau mis à pied.
  - ii) L'employé doit avoir fait une demande d'indemnisation de la façon prescrite et conformément à la méthode établie par le comité.
  - iii) L'employé continue d'exercer tous ses droits d'ancienneté dans son territoire d'ancienneté de base comme le prévoit la convention collective et est toujours incapable de trouver du travail dans son unité d'affectation 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, sauf dispositions contraires de la clause 4.2.1 b) ii).
- b) 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 de la clause b) ii) qui suit), 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. 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 de l'alinéa 4.2.7 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 à la clause b) ii) qui précède, de reprendre le travail dans son territoire d'ancienneté de base, conformément aux dispositions relatives à l'ancienneté de la convention collective.
- iv) si, comme le prévoit l'alinéa 4.2.11, 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, ou encore les postes ailleurs qu'à la Compagnie, selon ce que détermine le comité de réaménagement de l'effectif;
- v) durant une période au cours de laquelle il reçoit d'autres indemnités directement de la Compagnie, sauf dispositions contraires de l'alinéa 4.2.7;
- vi) durant toute période reconnue de mise à pied saisonnière;
- vii) après son congédiement de la Compagnie.

## CRÉDITS

4.2.2 Un employé admissible a droit aux crédits bruts d'indemnisation de mise à pied indiqués dans le tableau suivant :

8 - 15 ans de SCR..... 2 ans

16 - 22 ans de SCR..... 3 ans

23 - 29 ans de SCR..... 4 ans

30 ans et plus de SCR.....5 ans

Le nombre d'années de SCR est compté à partir de la date de la dernière entrée en service à titre de nouvel employé. Le niveau d'indemnisation est calculé en fonction du taux de salaire du poste permanent occupé à la date du changement.

4.2.3 L'employé admissible mis à pied et dont le crédit d'indemnisation est réduit à cause du paiement de PCAC enrichies durant la période de mise à pied conformément aux dispositions du paragraphe 4.2 de la présente Entente acquiert, à son rappel au travail pour un poste temporaire, des crédits conformément aux dispositions susmentionnées du présent article. Si l'acquisition de crédits entraîne le prolongement de la période d'indemnisation, le nombre de semaines indemnisées depuis la date du changement prévu à l'alinéa 1.1 a) est retranché du total.

4.2.4 L'employé admissible, selon la définition qui précède, peut, à l'expiration du délai de carence de sept jours prévu à la clause 4.2.1 a) i), présenter une demande de PCAC enrichies à l'autorité compétente, de la façon prescrite par le comité, comme suit :

- a) 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 à l'alinéa 4.2.1, des PCAC enrichies 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; pour les employés saisonniers, 80 % du salaire hebdomadaire moyen touché pendant les huit semaines qui ont précédé la mise à pied);
- b) L'employé peut toucher des PCAC enrichies pour chaque semaine complète de sept jours civils de mise à pied postérieure au délai de carence de sept jours mentionné à l'alinéa 4.2.1. Ces PCAC enrichies, 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; pour les employés saisonniers, 80 % du salaire hebdomadaire moyen touché pendant les huit semaines qui ont précédé la mise à pied).
- c) Les PCAC enrichies prévues à l'alinéa 4.2.4 cessent d'être versées dès que l'employé admissible a épuisé son crédit d'indemnisation calculé conformément à l'alinéa 4.2.2 de la présente Entente.

4.2.5 L'employé qui opte pour les PCAC enrichies peut décider, au même moment, de conserver à ses frais une partie ou la totalité de ses avantages actuels (régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue ou régime d'assurance-vie collective). Les primes d'assurance pour un mois donné doivent être payées sous forme de versement direct au plus tard le 20 du mois précédent. La décision de l'employé de conserver une ou plusieurs assurances tient pour toute la période où il reçoit des PCAC enrichies après avoir été mis à pied alors qu'il occupait un poste permanent.

4.2.6 Pour chaque semaine où il demande des PCAC enrichies 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.

4.2.7 Les PCAC enrichies 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 enrichies en vertu du sous-alinéa 4.2.1 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 enrichies pour une partie de semaine. Ces PCAC enrichies, 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 enrichies en vertu du sous-alinéa 4.2.1 a) touche le plein montant de ces PCAC enrichies pour toute semaine d'indemnisation au cours de laquelle il aura été en service temporaire pendant moins de cinq jours ouvrables.

#### EXEMPLE DE PCAC ENRICHIES PARTIELLES EN CAS DE RAPPEL AU TRAVAIL

4.2.8 Voir l'exemple du paragraphe 5.9.

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

4.2.9 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) Pour 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, la participation au régime d'assurance-vie collective est maintenue pour une période maximale de deux ans suivant la date de la mise à pied.

4.2.10 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 des PCAC enrichies. 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

4.2.11 L'employé qui reçoit des PCAC enrichies 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 21.8 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 enrichies, 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.

REMARQUE : Aux fins d'application de cette disposition sur le travail à l'unité d'affectation, les employés recevant des PCAC enrichies seront tenus de combler les postes vacants avant ceux qui reçoivent des PCAC (article 5).

- 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 enrichies, 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.

REMARQUE : Aux fins d'application de cette disposition sur le travail à l'unité d'affectation, les employés recevant des PCAC enrichies seront tenus de combler les postes vacants avant ceux qui reçoivent des PCAC (article 5).

- 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 enrichies 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 enrichies 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 au sous-alinéa a) et qu'il a toujours droit à des PCAC enrichies, 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 enrichies 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.

#### 4.3 AUTRES OPTIONS

##### OPTION 1

- i) L'employé qui peut aussi prendre une retraite anticipée en vertu du régime de retraite de la Compagnie a le droit de toucher jusqu'à 65 ans une prime

mensuelle de retraite qui, une fois ajoutée à sa pension de la Compagnie, équivaldra à un pourcentage de ses gains annuels moyens de ses cinq années de travail les mieux rémunérées, aux termes du règlement du régime de retraite et conformément à la formule suivante :

Années de services validables au moment où l'employé choisit de prendre sa retraite	Pourcentage
35 et plus	80
34	78
33	76
32	74
31	72
30	70
29	68
28	66
27	64
26	62
25	60

- ii) Quand un employé décide de se prévaloir des dispositions de l'option 1, la Compagnie maintient sans frais sa participation au régime d'assurance-vie collective. De plus, la participation au régime d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue sera maintenue jusqu'à l'âge normal de la retraite sur une base de co-assurance assumée par la Compagnie et par l'employé. Au moment de la retraite, l'employé a droit à une assurance-vie dont le coût est entièrement assumé par la Compagnie et dont le capital correspond au montant prévu par la convention collective alors en vigueur.
- iii) La prime de retraite cesse d'être versée si l'employé décède avant l'âge de 65 ans.
- iv) L'employé qui a droit à la prime de retraite susmentionnée peut opter pour une somme forfaitaire égale à la valeur actualisée de ses primes mensuelles de retraite calculées selon un taux d'actualisation de 10 % par année.
- v) L'employé qui se prévaut des avantages prévus par l'option 1 ne peut profiter des autres avantages prévus dans la présente Entente.

#### OPTION 2A

- i) L'employé en situation de garantie d'emploi qui a au moins 50 ans et sera admissible d'ici cinq ans à la retraite anticipée en vertu du régime de retraite

de la Compagnie a droit aux prestations de raccordement définies ci-après. L'employé qui est à moins de cinq ans d'une retraite normale (65 ans), mais n'est pas admissible à une retraite anticipée sans réduction de pension, peut également se prévaloir de l'option 2A.

- ii) L'employé qui décide de se prévaloir des dispositions de l'option 2A est payé à la même fréquence que lorsqu'il était au service actif de la Compagnie, c'est-à-dire toutes les quinze semaines. Les retenues au titre des cotisations à la caisse de retraite, des impôts sur le revenu, des cotisations syndicales, etc., continuent d'être opérées. Aux fins d'application de l'option 2A, il est entendu que l'employé n'est plus en service actif et qu'il n'a pas droit aux rajustements de salaire subséquents.
- iii) L'employé régi par les dispositions de l'option 2A touche 65 % du salaire hebdomadaire de base du poste permanent qu'il occupait au moment où il a décidé de se prévaloir des avantages prévus par cette option.
- iv) Au moment où il sera admissible à la retraite anticipée en vertu du régime de retraite de la Compagnie, l'employé régi par les dispositions de l'option 2A pourra également bénéficier de la prime de retraite prévue à l'option 1 de la présente Entente.
- v) Pendant la période de versement des prestations de raccordement, l'employé régi par les dispositions de l'option 2A continue d'accumuler des services validables et de cotiser à la caisse de retraite.
- vi) Quand un employé décide de se prévaloir des dispositions de l'option 2A, la Compagnie maintient sans frais sa participation au régime d'assurance-vie collective. De plus, la participation au régime d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue sera maintenue jusqu'à l'âge normal de la retraite sur une base de co-assurance assumée par la Compagnie et par l'employé. Au moment de la retraite, l'employé a droit à une assurance-vie dont le coût est entièrement assumé par la Compagnie et dont le capital correspond au montant prévu par la convention collective alors en vigueur. En outre, la Compagnie maintient sur une base de co-assurance assumée par la Compagnie et par l'employé, sa participation au régime de soins dentaires, mais seulement jusqu'à la date de son départ en retraite anticipée.
- vii) L'employé qui décide de se prévaloir des dispositions de l'option 2A devra, au moment de faire son choix, présenter à l'autorité compétente de la Compagnie une demande irrévocable de prestations de raccordement et de retraite anticipée. Sauf indications contraires de l'option 2A de la présente Entente, il ne peut alors plus profiter des autres avantages prévus par la présente Entente.
- viii) Toutes les sommes prévues par l'option 2A cessent d'être versées au décès de l'employé.

## OPTION 2B

- i) L'employé qui a au moins 48 ans et sera admissible à la retraite anticipée dans moins de sept ans, mais plus de cinq, a droit aux prestations de raccordement définies ci-après.
- ii) L'employé qui décide de se prévaloir des dispositions de l'option 2B est payé à la même fréquence que lorsqu'il était au service actif de la Compagnie, c'est-à-dire toutes les quinzaines. Les retenues au titre des cotisations à la caisse de retraite, des impôts sur le revenu, des cotisations syndicales, etc., continuent d'être opérées. Aux fins d'application de l'option 2B, il est entendu que l'employé n'est plus en service actif et qu'il n'a pas droit aux rajustements de salaire subséquents.
- iii) L'employé régi par les dispositions de l'option 2B touche 65 % du salaire hebdomadaire de base du poste permanent qu'il occupait au moment où il a décidé de se prévaloir des avantages prévus par l'option 2B.
- iv) Au moment où il sera admissible à la retraite anticipée en vertu du régime de retraite de la Compagnie, l'employé régi par les dispositions de l'option 2B pourra également bénéficier de la prime de retraite prévue à l'article 8 de la présente Entente.
- v) Pendant la période de versement des prestations de raccordement, l'employé régi par les dispositions de l'option 2B continue d'accumuler des services validables et de cotiser à la caisse de retraite.
- vi) Quand un employé décide de se prévaloir des dispositions de l'option 2B, la Compagnie maintient sans frais sa participation au régime d'assurance-vie collective. De plus, la participation au régime d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue sera maintenue jusqu'à l'âge normal de la retraite sur une base de co-assurance assumée par la Compagnie et par l'employé. Au moment de la retraite, l'employé a droit à une assurance-vie dont le coût est entièrement assumé par la Compagnie et dont le capital correspond au montant prévu par la convention collective alors en vigueur. En outre, la Compagnie maintient sur une base de co-assurance assumée par la Compagnie et par l'employé, sa participation au régime de soins dentaires, mais seulement jusqu'à la date de son départ en retraite anticipée.
- vii) L'employé qui décide de se prévaloir des dispositions de l'option 2B devra, au moment de faire son choix, présenter à l'autorité compétente de la Compagnie une demande irrévocable de prestations de raccordement et de retraite anticipée. Sauf indications contraires de l'option 2B de la présente Entente, il ne peut alors plus profiter des autres avantages prévus dans la présente Entente.



- viii) Toutes les sommes prévues par l'option 2B cessent d'être versées au décès de l'employé.

### OPTION 3

- i) L'employé qui ne peut se prévaloir des avantages prévus en vertu des options 1, 2A et 2B peut, en présentant sa démission officielle à la Compagnie, toucher une indemnité de cessation d'emploi de 65 000 \$.
- ii) Quand l'employé décide de se prévaloir des dispositions de l'option 3, la Compagnie maintient sans frais pendant un an sa participation au régime d'assurance-vie collective. De plus, la participation au régime d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue sera maintenue pendant un an sur une base de co-assurance assumée par la Compagnie et par l'employé.
- iii) L'employé qui se prévaut des dispositions de l'option 3 ne peut profiter des autres avantages prévus dans la présente Entente.
- iv) Le montant accordé en vertu de l'option 3 ne peut sous aucun prétexte dépasser le revenu normal que l'employé aurait gagné au poste permanent qu'il occupait au moment où il a opté pour l'indemnité, s'il avait continué de travailler jusqu'à 65 ans.

### OPTION 4

- i) Nonobstant toute disposition contraire de la convention collective, l'employé qui retient l'option 4 a droit à un congé d'au plus trois ans pour suivre un programme d'études ou de formation approuvé par le comité de réaménagement de l'effectif. Pendant cette période, il continue de toucher le salaire hebdomadaire de base applicable au poste permanent qu'il occupait au moment du changement et d'être payé à la même fréquence que lorsqu'il était au service actif de la Compagnie, c'est-à-dire toutes les quinzaines. Les retenues au titre des cotisations à la caisse de retraite, des impôts sur le revenu, des cotisations syndicales, etc., continuent d'être opérées. Quand l'employé décide de se prévaloir des dispositions de l'option 4, la Compagnie maintient sans frais sa participation au régime d'assurance-vie collective. De plus, la participation au régime d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue sera maintenue sur une base de co-assurance assumée par la Compagnie et par l'employé pendant la durée de ce congé.
- ii) L'employé pourra être appelé au travail en dehors de ses périodes de cours, mais pas durant les fins de semaine de l'année scolaire, le congé des Fêtes ni la semaine de relâche de février ou mars.
- iii) Les revenus de source extérieure réalisés durant cette période seront soustraits de la paie de l'employé. A la fin de ses cours, l'employé perdra

son ancienneté. S'il est choisi pour occuper, au sein de la Compagnie, un poste permanent pour lequel il a été formé, il perd son admissibilité aux avantages prévus aux articles 3 et 4.

4.4 L'employé qui est tenu de déménager aux termes de l'article 4 et qui déménage effectivement a droit aux indemnités de déménagement prévues à l'article 6 ou, s'il le préfère et qu'il satisfait aux obligations énoncées à l'article 6, à l'indemnité forfaitaire suivante :

- 25 000 \$ (propriétaires) 14 000 \$ (locataires et propriétaires de maison mobile)

Remarque : a) Si l'employé est appelé à déménager plus d'une fois, il aura droit, pour le deuxième déménagement et tout déménagement ultérieur, aux avantages prévus par l'article 6 de l'Entente.

Remarque : b) L'employé qui reçoit une indemnité forfaitaire et qui quitte la Compagnie de son plein gré dans les deux ans qui suivent doit en rembourser la moitié.

REMARQUE : Les modifications apportées à l'article 4, qui touchent le titre et la structure de l'article, ont été faites à la suite de questions soulevées par Développement des ressources humaines Canada et ne changent pas l'objet des dispositions sur les avantages ni des obligations tels qu'ils ont été négociés entre les parties.

**ARTICLE 5**  
**PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE-CHÔMAGE ET INDEMNITÉS**  
**DE CESSATION D'EMPLOI**

ADMISSIBILITÉ

- 5.1 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<sup>er</sup> 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 5.1 c) ii) des présentes.
- b) L'employé qui ne satisfait pas aux exigences du sous-alinéa 5.1 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 5.1 a) ii) de la présente Entente commence à courir le 1<sup>er</sup> 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 5.8 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 5.12, 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 5.8;
  - 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.

5.2 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 5.1 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

- 5.3 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 5 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 5 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

- 5.4 Sauf dispositions contraires du paragraphe 5.5 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 5 de la présente Entente acquiert, à son rappel au travail, des crédits conformément aux dispositions susmentionnées du présent article.
- 5.5 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 5 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.
- 5.6 L'employé admissible aux termes du paragraphe 5.1 peut, à l'expiration du délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa 5.1 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 5.1. 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 5.1, 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 5.6 cessent d'être versées dès que l'employé admissible a épuisé son crédit d'indemnisation calculé conformément au paragraphe 5.3 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 5.1. 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 5.1, 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).

5.7 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.

5.8 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 5.1 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 5.1 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

5.9 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) 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 <sup>re</sup> semaine d'indemnisation PCAC	- Néant (délai de carence)	
2 <sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> 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

- 5.10 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.

- 5.11 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

- 5.12 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 21.8 de la convention collective. À moins que les parties n'en décident autrement d'un commun accord, on fermera 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

- 5.13 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.

5.14 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 5.1 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 5.1 c) i) et 5.1 c) iii) de l'*Entente sur la sécurité du revenu*.
- c) Nonobstant les dispositions du paragraphe 5.13 à l'effet contraire, lorsqu'un employé demande à recevoir une indemnité de cessation d'emploi en vertu du présent paragraphe 5.14, 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 6 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

6.1 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; ou
- d) être admissible aux avantages prévus à l'article 3 ou 4 et devoir déménager pour continuer de travailler aux termes des dispositions de l'article 3 ou 4 de la présente Entente.

6.2 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 6.5, 6.6, 6.7 et 6.10; 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 6.10 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

- 6.3 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.
- 6.4 Pour les frais accessoires occasionnés par le déménagement, une indemnité allant jusqu'à 975 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 et, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 une indemnité allant jusqu'à 1000 \$.
- 6.5 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 250 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 et, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, jusqu'à 270 \$, pour un employé sans personne à charge et, un montant additionnel de 130 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 et jusqu'à 150 \$ à compter du 1<sup>er</sup> 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.
- 6.6 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.
- 6.7 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.
- 6.8 a) Sauf dispositions contraires de l'alinéa 6.8 c), un remboursement pouvant aller jusqu'à 16 000 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 et jusqu'à 17 000 \$ à compter du 1<sup>er</sup> 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 6.12 — 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 6.8 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 6.12 – 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 16 000 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, et de 17 000 \$ à compter du 1<sup>er</sup> 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 6.8 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 6.8 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 6.8 doit être présentée dans les douze mois suivant l'évaluation définitive.

Remarque : Nonobstant les autres dispositions du paragraphe 6.8, 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.

- 6.9
  - a) Les frais de déménagement de la maison mobile sur roues que l'employé occupe en permanence. L'employé doit obtenir l'autorisation de la Compagnie quant au choix du déménageur et aux frais de déménagement et, dans tous les cas, ces frais ne devront pas totaliser plus de 8 000 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 et 9 000 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Les reçus seront requis.
  - 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 6.8 a)) s'applique.
- 6.10
  - 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 260 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, et de 290 \$ à compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

- 6.11 a) Au lieu de l'indemnité prévue au paragraphe 6.8, 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

- 6.12 Lorsqu'un employé muté désire vendre sa maison en vertu de l'alinéa 6.8 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 6.8 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 6.12 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 6.12 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 6.12 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 7 MAINTIEN DU SALAIRE DE BASE**

- 7.1 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 7.1 b) i) :

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

## ARTICLE 8 PRIMES DE RETRAITE ANTICIPÉE

- 8.1 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.
- 8.2 Pour avoir droit à une telle prime, l'employé doit être admissible à la retraite anticipée et participer au régime de retraite du CP.
- 8.3 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

- 8.4 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 9 TRANSFERT DES AVANTAGES**

9.1 Si un employé qui a accompli au moins huit ans de SCR à la Compagnie et est entré en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 est visé par un changement prévu à l'alinéa 1.1 a) de la présente entente et qu'il est incapable d'obtenir un poste permanent dans son unité de négociation ou qu'il doit déménager pour trouver un poste permanent dans son unité de négociation, l'option 1, 2 ou 3 du paragraphe 4.3 est offerte par ordre d'ancienneté aux employés plus anciens de son unité de négociation inscrits sur la liste d'ancienneté visée à son unité d'affectation.

REMARQUE : Il n'est pas dans l'intention des parties de permettre à un employé de l'unité d'affectation de se prévaloir des avantages prévus à l'option 1, 2 ou 3 du paragraphe 4.3 s'il se trouve des employés moins anciens appartenant à la même unité de négociation et au même territoire d'ancienneté de base qui occupent des postes permanents, et qui ne comptent pas au moins huit ans de SCR, qui sont entrés en service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1994 ou qui ont déjà renoncé à bénéficier des avantages offerts au titre de la garantie d'emploi (ceux prévus, par exemple, par l'alinéa 4.1 b)).

9.2 Si aucun des employés plus anciens de l'unité d'affectation mentionnée au paragraphe 9.1 ne décide de se prévaloir des avantages prévus à l'option 1, 2 ou 3 du paragraphe 4.3, ces mêmes avantages sont offerts par ordre d'ancienneté aux employés plus anciens de l'unité de négociation inscrits sur la liste d'ancienneté visée à l'unité d'affectation où l'employé décide d'exercer ses droits de supplantation au sein de son territoire d'ancienneté de base, à condition que l'employé supplanté qui est incapable d'obtenir un poste permanent ait accompli au moins huit ans de SCR à la Compagnie et soit entré en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994.

9.3 Si aucun des employés plus anciens de l'unité d'affectation mentionnée au paragraphe 9.2 ne décide de se prévaloir des avantages prévus à l'option 1, 2 ou 3 du paragraphe 4.3, ces mêmes avantages sont offerts par ordre d'ancienneté aux employés plus anciens de l'unité de négociation inscrits sur la liste d'ancienneté visée à l'unité d'affectation où l'employé décide d'exercer ses droits de supplantation au sein de sa région, à condition que l'employé supplanté qui est incapable d'obtenir un poste permanent ait accompli au moins huit ans de SCR à la Compagnie et soit entré en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994.

9.4 Si aucun des employés plus anciens de l'unité d'affectation mentionnée au paragraphe 9.3 ne décide de se prévaloir des avantages prévus à l'option 1, 2 ou 3 du paragraphe 4.3, l'employé supplanté n'est pas tenu d'exercer ses droits de supplantation au-delà de sa région si cela empêcherait un employé moins ancien qui a accompli au moins huit ans de SCR et est entré en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 d'occuper un poste permanent. Toutefois, si l'employé décide d'exercer ses droits de supplantation dans de telles circonstances, il doit supplanter un employé

de l'unité de négociation à l'unité d'affectation de l'employé le moins ancien de l'unité de négociation, et peut prétendre aux avantages prévus par l'article 6 — Frais de déménagement. On offre alors par ordre d'ancienneté l'option 1, 2 ou 3 du paragraphe 4.3 aux employés plus anciens de l'unité de négociation inscrits sur la liste d'ancienneté visée à cette unité d'affectation afin de permettre à l'employé touché de conserver un poste permanent.

REMARQUE 1 : Aux fins d'application des paragraphes 9.1 à 9.4, les parties ont convenu qu'à moins d'accord commun à l'effet contraire, le transfert des avantages est d'abord offert aux employés du service touché inscrits sur la liste visée, puis, si toutes les possibilités n'ont pas été épuisées, au reste des employés inscrits sur cette liste.

REMARQUE 2 : Toujours aux fins d'application des paragraphes 9.1 à 9.4, les parties ont également convenu que le transfert des avantages ne serait offert à un employé plus ancien que dans les cas où un autre employé qualifié peut combler la vacance ainsi créée, et, du coup, libérer un poste permanent pour un troisième employé qui bénéficierait des avantages prévus à l'alinéa 3.4 a) ou aux paragraphes 4.2 et 4.3.



## **ARTICLE 10 EMPLOYÉS SAISONNIERS**

- 10.1 Les employés saisonniers sont ceux qui travaillent régulièrement pour la Compagnie, mais à certaines époques de l'année seulement. Les articles 5 et 7 de la présente Entente s'appliquent à ces employés, sauf qu'aucun employé saisonnier ne peut présenter de demande d'indemnités 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 employés saisonniers mis à pied durant la période reconnue d'activité saisonnière, le délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa 5.1 a) ii) s'applique, sauf que dans le cas d'un employé saisonnier qui n'est pas rappelé au travail au début de la période reconnue d'activité saisonnière, ce délai coïncide avec le début de ladite période. Les employés saisonniers et les périodes reconnues d'activité saisonnière sont définis dans les protocoles d'accord signés par la Compagnie et le Syndicat.

**ARTICLE 11**  
**PROGRAMMES D'AIDE GOUVERNEMENTALE**

- 11.1 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 12**  
**NON-APPLICABILITÉ DES ARTICLES 52, 54 ET 55, PARTIE I ET DES ARTICLES**  
**214 À 226 INCLUSIVEMENT, PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL**

- 12.1 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.
- 12.2 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 13 MODIFICATION**

- 13.1 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 14 DURÉE DE L'ENTENTE**

- 14.1 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<sup>e</sup> jour de novembre 2017, à Calgary (Alberta).

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Myron Becker  
VP adjoint  
Relations industrielles

Steven Hadden  
Président  
Section locale TC 1976 des Métallos

Dave Guerin  
Directeur Principale  
Relations de travail

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

Brienne Sly  
Directrice Adjointe  
Relations de travail

Nathalie Lapointe  
Représentante syndicale  
Syndicat des Métallos

## ANNEXE A

### SECTION LOCALE TC 1976-MÉTALLOS, FIOE (SC) ET CCFC TERRITOIRES D'ANCIENNETÉ DE BASE

#### 1. Région de l'Atlantique

##### Compagnie du chemin de fer Dominion-Atlantic

Toutes les lignes de la Compagnie en Nouvelle-Écosse

##### Saint John

Toutes les lignes de la Compagnie au Nouveau-Brunswick

##### Québec Central

Subdivisions de Chaudière, de Vallée, de Lévis et de Tring.

##### Farnham

Subdivisions d'Adirondack (PM 0.0 à 34.0), de Newport, de Sherbrooke, de Stanbridge et de Saint-Guillaume.

##### Laurentides

Subdivisions de Berthierville, de Buckingham, de Lachute, de M & O, de Sainte-Agathe, de Saint-Gabriel, de St-Maurice Valley, de Trois-Rivières, de Winchester (PM 18.9 à 20.0), de Park Avenue (PM 9.0 à 19.9) et de Vaudreuil (PM 3.2 à 18.9).

##### Terminal de Montréal

Subdivisions de Farnham Connection, de Park Avenue (PM 5.9 à 9.0), de St-Luc Branch, de Vaudreuil (PM 0.0 à 3.2), de Westmount, d'Adirondack (PM 34.0 à 50.3) et de Lacolle.

#### 2. Région de l'Est

##### Smiths Falls

Subdivisions de Winchester, de Cornwall, de Prescott, d'Ellwood, de Brockville, de Belleville (PM 0.0 à 0.6), de Chalk River (PM 0.0 à 114.5) et de Belleville (PM 0.6 à 184.8).

##### Compagnie ferroviaire de Toronto, Hamilton et Buffalo

Subdivisions d'Hamilton (PM 0.0 à 37.3), de Dunnville et de Fort Erie.

#### London

Subdivisions de Galt (PM 15.0 à 114.6), d'Owen Sound, de Goderich, de St. Thomas, de Port Burwell, de St. Marys, d'Hamilton (PM 37.3 à 39.0), de Windsor et de Waterloo (PM 0.0 à 15.8).

#### Toronto

Subdivisions de Belleville (PM 184.8 à 206.0), de MacTier (PM 0.0 à 126.9), de Canpa, de North Toronto, de Galt (PM 0.0 à 15.0), d'Havelock (PM 62.5 à 182.4), de Nephton et de Parry Sound (PM 0.0 à 0.4).

#### Sudbury

Subdivisions de Chalk River (PM 114.5 à 115.3), de North Bay, de Cartier (PM 0.0 à 111.0), de Parry Sound (PM 0.4 à 121.7), de Temiscaming, de Nickel, de Webbwood et de Little Current.

#### Schreiber

Subdivisions de Cartier, de Nemegos, de White River, d'Heron Bay, de Nipigon (PM 0.0 à 126.5) et de Manitouwadge.

### **3. Région des Prairies**

#### Lakehead

Subdivisions de Nipigon (PM 132.9 à 126.5), de Kaministiquia, d'Ignace et de Keewatin.

#### Winnipeg

Terminal de Winnipeg, subdivisions de Winnipeg Beach, de La Rivière (PM 0.0 à 11.5), de Lac du Bonnet (PM 0.0 à 7.7), de Keewatin (PM 118.5 à 125.7), de Glenboro (PM 0.0 à 0.4), d'Emerson, d'Arborg et de Carberry (PM 0.0 à 9.2).

#### Brandon

Subdivisions d'Arcola, de Bredenbury, de Broadview (PM 0.0 à 129.0), de Carberry (PM 9.2 à 133.1), d'Estevan, de Glenboro (PM 4.0 à 146.7), de Gretna, de La Rivière (PM 11.5 à 111.0), de Lyleton, de Minnedosa, de Napinka, de Rocanville et de Russell.

#### Saskatoon

Subdivisions de Bulyea, de Dodslan, d'Hardisty, de Kerrobert (PM 1.2 à 102.5), de Lanigan (PM 6.1 à 104.6), de Lloydminster, de Macklin, de Melfort, de Prince Albert, de Reford, de Sutherland, de Tisdale, de White Fox, de Wilkie, de Wynyard, de Neudorf et

de Kelvington.

#### Moose Jaw

Subdivisions d'Altawan, d'Amulet, d'Assiniboia, de Bromhead, de Dunelm, d'Expanse, de Fife Lake, de Gravelbourg, d'Indian Head, de Kisbey, de Lanigan (PM 0.0 à 6.1), de Maple Creek (PM 0.0 à 2.3), de Notukeu, d'Outlook, de Shamrock, de Shaunavon, de Swift Current, de Tyvan, de Vanguard, de Wood Mountain, de Broadview (PM 129.0 à 130.9), de Kerrobert (PM 0.0 à 1.2), de Radville et de Weyburn.

### **4. Région du Pacifique**

#### Medicine Hat

Subdivisions de Brooks (PM 0.0 à 167.0), de Maple Creek (PM 2.3 à 147.4), d'Empress, de Bassano, d'Acme, de Burstall, d'Hatton, d'Irricana, de Langdon et de Pennant.

#### Lethbridge

Subdivisions de MacLeod (PM 10.5 à 107.0), d'Aldersyde, de Cardston, de Coutts, de Crowsnest (PM 0.0 à 100.9), de Lomond, de Pecten, de Stirling, de Taber et de Turin.

#### Calgary

Subdivisions de Red Deer, de Laggan, de MacLeod (PM 0.0 à 10.5) et de Brooks (PM 167 à 175.8).

#### Edmonton

Subdivisions de Breton, d'Hoadley, de Wetaskiwin, de Willingdon, de Coronation, de Lacombe et de Leduc.

#### Revelstoke

Subdivisions de Shuswap, de Mountain, de Laggan (PM 136.3 à 136.6), de Windermere (PM 139.9 à 142.5) et d'Okanagan.

#### Kootenay

Subdivisions de Windermere (PM 0.0 à 139.9), de Cranbrook, de Fording River, de Kimberly, de Kingsgate, de Nelson, de Boundry, de Rossland, de Slokan et de Crowsnest (PM 100.9 à 101.1).

#### Canyon

Subdivisions de Cascade (PM 0.0 à 109.7), de Thompson et de Mission.

Vancouver

Subdivisions de Cascade (PM 109.7 à 129.0), de Westminster (PM 0.0 à 8.4) et de Page.

Esquimalt and Nanaimo

Subdivisions de Victoria et de Port Alberni.



## ANNEXE B

### Application des décisions de la Commission canadienne des transports

CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA  
CP RAIL

Le 31 mars 1971

Monsieur R.C. Smith  
Président  
Syndicats associés des services  
ferroviaires non itinérants  
550, rue Sherbrooke Ouest  
MONTRÉAL (Québec)

Monsieur,

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.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

(Signature) K.L. Crump  
Vice-président adjoint  
Relations syndicales  
Chemins de fer nationaux du Canada

(Signature) J.C. Anderson  
Vice-président  
Relations industrielles  
Canadian Pacific Railway Co.

## ANNEXE C

### **Addition de l'expression «occupant des postes permanents» à l'alinéa 1.1 a) ainsi que de la nouvelle disposition concernant les changements autres que ceux d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel**

MONTRÉAL, le 28 avril 1995

Monsieur D. Deveau  
Vice-président exécutif  
Syndicat des transports -  
communications  
Division Rail, Maritime et  
Communications  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H1V 1Z5

Monsieur,

Lors des négociations portant sur les modifications de l'*Entente sur la sécurité d'emploi*, les syndicats ont émis des réserves au sujet de l'addition de l'expression «occupant des postes permanents» à l'alinéa 1.1 a) ainsi que de la nouvelle disposition concernant les changements autres que ceux d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel.

Les syndicats ont dit craindre tout particulièrement que ces modifications aient une incidence sur la nature des avis qui seront donnés à l'avenir. Sur ce point, la Compagnie a expliqué que la nouvelle formulation visait tout simplement à exprimer avec plus de clarté les intentions des parties et les points sur lesquels elles sont depuis longtemps tombées d'accord, et que les avis continueraient d'être donnés suivant les pratiques établies et la jurisprudence fournie par les décisions arbitrales.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(signature) L.S. Wormsbecker

## ANNEXE D

### **Protection accordée aux employés appelés à se prévaloir des nouvelles possibilités d'emploi**

MONTRÉAL, le 28 avril 1995

Monsieur D. Deveau  
Vice-président exécutif  
Syndicat des transports - communications  
Division Rail, Maritime et Communications  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H1V 1Z5

Monsieur,

Lors des négociations sur l'élargissement des possibilités d'emploi des employés défavorisés par un changement dont avis est donné aux termes de l'alinéa 1.1 a), les syndicats ont soulevé des interrogations quant à la protection qui serait accordée aux employés à qui l'on demande de se prévaloir de l'une de ces nouvelles possibilités.

Tout employé qui est appelé à déménager à l'extérieur de son territoire d'ancienneté de base en vertu de l'article 3 du régime de sécurité du revenu pourra de nouveau prétendre aux avantages prévus par l'article 3, sans avoir à déménager avant deux ans, s'il est mis à pied au cours de la première année où il occupe son nouveau poste, et ce, quel que soit le motif de la mise à pied. Avant que l'on demande à des employés d'occuper des postes en vertu de l'article 3, le comité de réaménagement de l'effectif évaluera, dans la mesure du possible, la stabilité des postes en question.

Quand un employé qui a déménagé à l'extérieur de son territoire d'ancienneté de base sera touché par un changement permanent au cours des deux premières années à ce nouveau poste, on ne considérera pas qu'il a quitté la Compagnie de son plein gré au sens des paragraphes 3.7 et 4.3.

Enfin, on redressera tous les trimestres le salaire des employés tenus d'accepter des postes au sein du personnel itinérant pour lesquels la rémunération est irrégulière.

Veillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(signature) L.S. Wormsbecker

## ANNEXE E

### Maisons mobiles ne pouvant être déménagées et indemnités de déménagement versées

MONTRÉAL, le 28 avril 1995

Monsieur D. Deveau  
Vice-président exécutif  
Syndicat des transports -  
communications  
Division Rail, Maritime et  
Communications  
4115, rue Ontario Est  
4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H1V 1Z5

Monsieur,

Lors des négociations concernant le régime de sécurité du revenu, les syndicats ont soulevé des questions au sujet de la façon de déterminer si une maison mobile est déménageable ainsi que des indemnités de déménagement qui sont alors versées.

Il a été convenu de maintenir la pratique actuelle, soit d'accorder à l'employé l'indemnité des propriétaires lorsqu'il est établi, par un évaluateur indépendant, que sa maison mobile ne peut être déménagée.

Veillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(signature) L.S. Wormsbecker

## ANNEXE F

### Travail à l'extérieur de la Compagnie et garantie d'emploi

MONTRÉAL, le 28 avril 1995

Monsieur D. Deveau  
Vice-président exécutif  
Syndicat des transports -  
communications  
Division Rail, Maritime et  
Communications  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H1V 1Z5

Monsieur,

Au cours des négociations portant sur le nouveau régime de sécurité du revenu, les Syndicats ont dit s'interroger sur les répercussions que pourrait avoir sur le crédit d'indemnisation prévu au paragraphe 3.4 le fait, pour un employé admissible, d'accepter du travail à l'extérieur de la Compagnie conformément aux indications du comité de réaménagement de l'effectif.

Il est entendu que si le salaire d'un employé travaillant à l'extérieur de la Compagnie est inférieur à celui auquel il peut prétendre en vertu de la garantie d'emploi, il sera majoré de manière qu'il corresponde à 100 % de ce dernier. Il est également entendu que le crédit d'indemnisation de cet employé ne sera pas réduit du nombre de semaines où il touche un salaire majoré.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(signature) L.S. Wormsbecker

## ANNEXE G

### Superviseurs retournant à un poste de l'unité de négociation

MONTRÉAL, le 30 juillet 1997

Monsieur R. Pagé  
Vice-président exécutif  
Syndicat des transports - communications  
Division Rail, Maritime et Communications  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H1V 1Z5

Monsieur,

La présente porte sur les superviseurs qui choisissent de retourner à un poste relevant de l'une de vos unités de négociation lorsqu'ils sont touchés par les changements décrits à l'alinéa 1.1 a) de l'*Entente sur la sécurité du revenu* (ESR).

Dans de tels cas, tout employé de l'unité de négociation qu'un tel retour se trouve à défavoriser pourra se prévaloir des dispositions de l'ESR découlant des changements indiqués à l'alinéa 1.1 a), à ceci près que l'avis prévu dans cette clause ne sera pas donné.

De plus, lorsqu'un superviseur est libéré de son poste parce qu'il est touché par les changements indiqués à l'alinéa 1.1 b) de l'ESR et qu'il choisit de retourner à un poste permanent relevant d'une unité de négociation, tout employé qu'un tel retour se trouve à défavoriser pourra se prévaloir des dispositions de l'ESR, à ceci près que l'avis prévu dans la clause pertinente ne sera pas donné.

Si ce qui précède reflète notre accord, veuillez signer dans les espaces prévus.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(signature) L.S. Wormsbecker

APPROBATION :

(signature) R. Pagé  
Vice-président exécutif, STC

## ANNEXE H

### **Lettre du 19 juin 1997 tirée du protocole d'accord au sujet des avantages auxquels est admissible un superviseur qui retourne à un poste relevant d'une unité de négociation**

MONTRÉAL, le 19 juin 1997

Monsieur R. Pagé  
Vice-président exécutif  
Syndicat des transports - communications  
Division Rail, Maritime et Communications  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H1V 1J7

Monsieur,

Au cours des récentes négociations, vous avez exprimé des inquiétudes en ce qui concerne les superviseurs qui sont libérés de leur poste de supervision pour retourner à un poste relevant d'une unité de négociation immédiatement avant un changement d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel et qui deviennent ainsi admissibles aux avantages prévus dans l'*Entente sur la sécurité du revenu* (ESR), à condition qu'ils répondent aux critères énoncés dans l'ESR.

La présente confirme notre entente voulant qu'un employé qui est libéré d'un poste de supervision et retourne à un poste relevant d'une unité de négociation et qui répond aux critères énoncés dans l'ESR ne sera pas admissible aux avantages prévus par les options 1, 2, 3 et 4 de l'article 4, à moins que ce même employé n'ait occupé un poste relevant d'une unité de négociation pendant un an ou qu'il doive déménager afin de conserver un emploi à la suite d'un changement d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel. Il est aussi convenu que cette restriction peut être annulée, moyennant accord entre les parties, si un employé ayant moins d'ancienneté qui est admissible aux avantages prévus à l'article 3 de l'ESR est appelé à déménager en raison d'un changement d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel survenu pendant la période de un an en question.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales

APPROBATION :

Le chef,  
(signature) L.S. Wormsbecker

Vice-président exécutif, STC  
(signature) R. Pagé

## ANNEXE I

### **Lettre du 7 mai 1998 tirée du protocole d'accord au sujet de la suppression de l'exigence des 25 ans qui figure à l'alinéa 9.02 a) du règlement du régime de retraite**

OTTAWA, le 7 mai 1998

Monsieur R. Pagé  
Vice-président exécutif  
Syndicat des transports - communications  
Division Rail, Maritime et Communications  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H1V 1J7

Monsieur,

Au cours des négociations, il a été convenu de supprimer l'exigence des 25 ans qui figure à l'alinéa 9.02 a) du règlement du régime de retraite pour les employés représentés par le Syndicat.

Le Syndicat a demandé avec inquiétude comment ces changements se répercuteraient sur l'*Entente sur la sécurité du revenu*, en ce qui concerne la retraite anticipée et les prestations de raccordement, qui constituent respectivement les options 1 et 2 de l'ESR.

Nous confirmons par la présente que la suppression de cette exigence ne modifiera pas les conditions actuelles d'admissibilité à ces avantages : retraite anticipée - avoir au moins 55 ans et 25 ans de services validables; raccordement - être à moins de cinq ans de satisfaire aux conditions d'admissibilité à la retraite anticipée. Cela n'empêchera pas l'employé, à sa discrétion, de choisir les options susmentionnées sans satisfaire à l'exigence des 25 ans.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(signature) L.S. Wormsbecker



## ANNEXE J

### Lettre du 1<sup>er</sup> décembre 2000 concernant l'application du paragraphe 5.13

CALGARY, le 1<sup>er</sup> décembre 2000

Madame Nathalie Lapointe  
Présidente  
Section locale TC 1976-MUA  
4115, rue Ontario Est, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H1V 1J7

Madame,

La présente fait suite aux discussions que nous avons tenues durant les négociations sur les préoccupations du Syndicat concernant l'application du paragraphe 5.13 de *l'Entente sur la sécurité du revenu* à la suite de l'entrée en vigueur des règles sur la stabilité en milieu de travail, qui obligent un employé désirant exercer ses droits de supplantation dans un lieu de travail où il y a plus d'un poste ayant les mêmes niveau SDM, classe d'emploi, quarts de travail et jours de repos à supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté.

Le Syndicat a indiqué que l'application des règles sur la stabilité en milieu de travail a pour effet de réduire le nombre d'employés ayant droit à l'indemnité de cessation d'emploi en vertu du paragraphe 5.13 de *l'Entente sur la sécurité du revenu*. Le Syndicat a demandé qu'à l'avenir, lorsque des réductions permanentes de personnel pouvant entraîner l'application du paragraphe 5.13 se produisent, les parties acceptent d'analyser la situation dans une perspective de rentabilisation dans le cadre des réunions du comité de réaménagement de l'effectif.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le chef,

(signature) L.S. Wormsbecker

## **ANNEXE K**

**Lettre du 1<sup>er</sup> décembre 2000 concernant les employés promus à des postes permanents de chef de triage, de chef de triage adjoint ou de contrôleur de la circulation ferroviaire et retournant à l'Unité de négociation.**

**Cette lettre est retirée.**

## ANNEXE L

### Lettre du 22 juin 2006 – coordination des mouvements de personnel – ESR

Mad. Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976  
Syndicat des Métallos  
2360 De La Salle, bureau 202  
Montréal (Québec) H1V 2L1

Madame,

La présente a trait à nos discussions au cours des négociations au sujet de la coordination des mouvements de personnel en vertu de l'Entente sur la sécurité du revenu.

Au cours de nos discussions, il fut reconnu qu'en coordonnant les changements associés aux baisses de travail à un endroit, il était possible de minimiser les interruptions de travail tout en permettant d'identifier de nouvelles opportunités d'emploi.

À ce propos, il a été convenu que si la Compagnie prévoit que de multiples diminutions (avec possibilité d'embauche) vont survenir à une unité d'affectation ou lieu de travail, la Compagnie pourra demander au CRE de se rencontrer pour discuter de la coordination d'implantation des changements afin de minimiser les interruptions de travail pour les employés, aider à assurer que du travail soit disponible, atténuer les coûts associés aux demandes de formation non nécessaire et aux bénéfices prévus à l'article 4 de l'ESR. Lorsqu'il y a entente, une telle coordination pourra inclure des modifications au calendrier d'implantation des diminutions, au processus de postulation ainsi qu'aux offres faites en vertu de l'ESR. Le CRE pourra décider d'une date butoir pour coordonner les mouvements de personnel. Cette date butoir pourra s'étendre sur six mois à l'avenir. Il est entendu que l'employé touché par un avis en vertu de l'article 1.1 a) ou b) aura droit aux bénéfices de l'ESR.

Si ce qui précède reflète notre accord, veuillez signer dans les espaces prévus.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Relations syndicales  
Le directeur,

(signature) Jason Copping

APPROBATION :  
(signature) Nathalie Lapointe  
Présidente, section locale 1976 des Métallos