

CONVENTION 28.2

entre

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

et

**L'ASSOCIATION DES POLICIERS
DU CANADIEN NATIONAL**

régissant

la rémunération et les conditions de travail

Entrée en vigueur : le 1er janvier 1998

(English version available on request)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	Reconnaissance et champ d'application	1
2	Définitions	2
3	Bureau national de l'Association	3
4	Barème des salaires	3
5	Uniformes	8
6	Horaires et heures supplémentaires	10
7	Jours de repos	17
8	Congés de deuil	18
9	Congés annuels	19
10	Jours fériés	26
11	Groupes d'ancienneté	30
12	Affichage et attribution des postes	34
13	Réduction du personnel et rappel au travail	38
14	Procédure de règlement des griefs	41
15	Arbitrage	46
16	Membres du personnel retenus pour enquêtes ou affaires intéressant la Compagnie	47
17	Suppléance et maintien du salaire	47
18	Attestations de travail	48
19	Généralités	49
20	Cotisation à l'Association	50
21	Laissé intentionnellement en blanc	
22	Garantie d'emploi et de revenu	54
23-A	Indemnités de maladie et de maternité	111
23-B	Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire	117
24	Assurance-vie temporaire	118
25	Assurance-vie à la retraite	120
26	Impression de la convention	120
27	Perte de salaire en cas de circonstances extraordinaires	121
28	Utilisation par le membre du personnel de son automobile	122
29	Impartition	122
30	Durée de la convention	123

ANNEXES

ANNEXE
PAGE

1	Liste des articles vestimentaires fournis - Lettre du 26 novembre 1992	126
2	Unification des unités d'ancienneté - Lettre du 15 juin 1988	133
3	Unités d'enquête - Lettre du 15 juin 1988	136
4	Facilités de transport - Lettre du 11 août 1995	138
5	Indication, sur les feuillets T-4, des cotisations syndicales retenues - Lettre du 5 mai 1989	140
6	Agents spéciaux exerçant leurs droits d'ancienneté à des postes moins bien rémunérés en vertu du paragraphe 22.38 - Avenant du 29 juillet 1990	142
7	Nouveau système de mesures disciplinaires pour les agents spéciaux engagés ou promus le 1er avril 1991 ou après cette date	
	Lettre d'entente du 16 janvier 1986 (7-A)	145
	Avenant du 29 juillet 1990 (7-B)	151
8	Membres du personnel touchant des indemnités de mise à pied et tenus de combler des postes non syndiqués dans leur territoire - Lettre du 26 novembre 1992	158

ANNEXE
PAGE

9	Affichage des tableaux de roulement - Lettre du 11 août 1995	160
10	Déménagement des membres du personnel qui quittent leur emploi - Lettre du 11 août 1995	161
11	Modification de la garantie d'emploi et de revenu - Lettre du 14 juin 1995	162
12	Déménagement des maisons mobiles - Lettre du 14 juin 1995	164
13	Période d'admissibilité à la garantie d'emploi - Lettre du 14 juin 1995	165
14	Protection du personnel acceptant les occasions d'emploi étendues - Lettre du 14 juin 1995	166
15	Port de téléphones cellulaires et (ou) de téléavertisseurs - Lettre du 23 juin 1998	168
16	Modification des dispositions relatives aux enquêtes et aux mesures disciplinaires - Lettre du 14 juin 1995	170

INDEX**ARTICLE****PAGE**

12		
15	Affichage et attribution des postes	33
25	Arbitrage	45
24	Assurance-vie à la retraite	120
18	Assurance-vie temporaire	118
4	Attestations de travail	47
3	Barème des salaires	3
9	Bureau national de l'Association	3
8	Congés annuels	18
20	Congés de deuil	17
2	Cotisation à l'Association	49
30	Définitions	2
22	Durée de la convention	123
19	Garantie d'emploi et de revenu	54
11	Généralités	48
6	Groupes d'ancienneté	29
29	Horaires et heures supplémentaires	9
26	Impartition	122
23-A	Impression de la convention	120
7	Indemnités de maladie et de maternité	111
10	Jours de repos	16
16	Jours fériés	25
27	Membres du personnel retenus pour enquêtes ou affaires intéressant la Compagnie	46
14	Perte de salaire en cas de circonstances extraordinaires	121
1	Procédure de règlement des griefs	40
13	Reconnaissance et champ d'application	1
23-B	Réduction du personnel et rappel au travail	37
17	Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire	117
21	Suppléance et maintien du salaire	46
5	Taux initiaux	52
28	Uniformes	7
	Utilisation par le membre du personnel de son automobile	122

ARTICLE 1

Reconnaissance et champ d'application

1.1 Conformément au décret d'accréditation du Conseil canadien des relations du travail émis le 25 septembre 1974, la Compagnie reconnaît l'Association des policiers du CN comme seul agent négociateur pour le groupe de membres du personnel du réseau des Chemins de fer nationaux du Canada qui comprend les sous-inspectrices et sous-inspecteurs, les enquêteuses et enquêteurs, les agentes spéciales et agents spéciaux (non classés), les agentes spéciales et agents spéciaux et les membres du personnel de tout autre grade ou catégorie dont sont convenues les parties, **à l'exception** des agentes spéciales et agents spéciaux exerçant les fonctions de directeur des services administratifs au bureau du ou de la chef de la Police du CN à Montréal et à chacun des bureaux des surintendantes et surintendants de l'Atlantique, du Saint-Laurent, des Grands-Lacs, des Prairies et des Montagnes, et d'une agente spéciale ou d'un agent spécial de la Section spéciale employé comme garde du corps du président ou de la présidente.

ARTICLE 2

Définitions

2.1 Dans le cadre de la présente convention :

- a)** Le terme «membre du personnel» désigne tout membre du service de la Police du CN visé par les présentes.
- b)** Le terme «Compagnie» désigne les Chemins de fer nationaux du Canada.
- c)** Le terme «Association» désigne l'Association des policiers du Canadien National.
- d)** L'expression «poste syndiqué» désigne un poste visé aux présentes.
- e)** L'expression «poste non syndiqué» désigne un poste non visé aux présentes.
- f)** Le terme «qualification» désigne la compétence, la capacité, l'expérience et l'aptitude physique que doit posséder un membre du personnel pour qu'un poste lui soit assigné.
- g)** L'expression «membre du personnel qualifié» désigne un membre du personnel qui possède la qualification définie en f).

ARTICLE 3

Bureau national de l'Association

3.1 Le Bureau national de l'Association des policiers des Chemins de fer nationaux du Canada ou ses mandataires représentent l'ensemble des membres du personnel visés par la présente convention dans les négociations sur les salaires, les conditions de travail et toutes questions découlant de l'application ou de l'interprétation des présentes dispositions.

ARTICLE 4

Barème des salaires

4.1

a) À compter du 1er avril 1991, le poste de lieutenant est reclassifié agent spécial et par conséquent, les dispositions suivantes s'appliquent et toutes règles et pratiques entrant en conflit avec elles sont sans effet :

i) les postes visés par la présente convention seront affichés comme agent spécial ;

ii) les membres du personnel qui exerçaient la fonction d'agent spécial visée par la présente convention avant le 1er avril 1991 conservent tous leurs anciens droits pour l'obtention d'emplois, ainsi ils ont des droits d'ancienneté prioritaires sur ceux qui ont été affectés à un poste d'agent spécial le 1er avril 1991 ou après cette date.

b) Les membres du personnel embauchés dans la catégorie d'agent spécial le ou après le 1er janvier 1998 sont rémunérés comme suit :

À COMPTER DU

Hebdomadaire	1er janvier 1998	
	Horaire	\$
\$		\$
Taux initial	500,00	12,500
Après 9 mois de SCR	568,84	14,221
Après 1 an de SCR	627,69	15,692
Après 2 ans de SCR	725,77	18,144
Après 3 ans de SCR	823,84	20,596
Après 4 ans de SCR	921,93	23,048
Après 5 ans de SCR	1048,62	26,215

À COMPTER DU

Hebdomadaire	1er janvier 1999	
	Horaire	\$
\$		\$
Taux initial	510,00	12,750
Après 9 mois de SCR	580,22	14,505
Après 1 an de SCR	640,24	16,006
Après 2 ans de SCR	740,29	18,507
Après 3 ans de SCR	840,32	21,008
Après 4 ans de SCR	940,37	23,509
Après 5 ans de SCR	1069,59	26,739

À COMPTER DU		
Hebdomadaire	1er janvier 2000	
\$	Horaire	\$
Taux initial	520,20	13,005
Après 9 mois de SCR	591,82	14,800
Après 1 an de SCR	653,04	16,330
Après 2 ans de SCR	755,10	18,880
Après 3 ans de SCR	857,13	21,430
Après 4 ans de SCR	959,18	23,980
Après 5 ans de SCR	1090,98	27,275

c) Les membres du personnel affectés à la catégorie d'agent spécial le ou avant le 31 décembre 1997 sont rémunérés comme suit :

À COMPTER DU		
Hebdomadaire	1er janvier 1997	
\$	Horaire	\$
Agent spécial		
1re année	938,28	23,460
2e année	1003,33	25,082
Après 2 ans	1028,06	25,694

À COMPTER DU		
Hebdomadaire	1er janvier 1998	
\$	Horaire	\$
.	1048,62	26,215

À COMPTER DU

Hebdomadaire	1er janvier 1999	
	Horaire	
	\$	\$
	1069,59	26,739

À COMPTER DU

Hebdomadaire	1er janvier 2000	
	Horaire	
	\$	\$
1090,98	27,275	

Nota : Si un membre du personnel est mis à pied, sa période de mise à pied ne sera pas prise en compte dans l'établissement des périodes susmentionnées.

4.2 Tout temps supplémentaire est arrondi au quart d'heure.

Exemple : Une heure et 10 minutes de travail équivalent à une heure et 15 minutes ; une heure et 20 minutes, à une heure et 30 minutes et ainsi de suite.

4.3 Le salaire horaire d'un membre du personnel payé à la semaine se calcule en divisant le salaire hebdomadaire par 40.

4.4 Les membres du personnel sont payés le jeudi, toutes les deux semaines.

4.5

a) Les membres du personnel qui travaillent à un poste (ou partie de poste dans le cas des membres du personnel sans horaire fixe) et dont la majorité des heures s'établit entre 14 h et 21 h 59 touchent une prime de quart de 125

0,49 \$ l'heure pour les heures effectuées à ce poste (ou partie de poste dans le cas de membres du personnel sans horaire fixe).

b) Les membres du personnel qui travaillent à un poste (ou partie de poste dans le cas des membres du personnel sans horaire fixe) et dont la majorité des heures s'établit entre 22 h et 5 h 59 touchent une prime de quart de 0,55 \$ l'heure pour les heures effectuées à ce poste (ou partie de poste dans le cas de membres du personnel sans horaire fixe).

4.6

a) La prime d'ancienneté est de 80 \$ par année pour chaque période de cinq ans de service continu dans le cas de membres du personnel affectés, avant le 1er avril 1991, à des postes permanents relevant de la convention 28.2.

Nota : Tout service effectué pour la Compagnie en vertu de la présente convention ou d'une autre convention de l'Association, compte comme service continu dans l'établissement de l'ancienneté. Une mutation de six mois ou moins, conformément aux paragraphes 11.9 et 11.11 n'est pas considérée comme une interruption de service continu aux termes du présent article.

b) La prime d'ancienneté est versée une fois l'an en même temps que la première paie de décembre.

ARTICLE 5

Uniformes

5.1 Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel régis par la présente convention sont astreints au port de l'uniforme ou de vêtements civils, selon les directives de la Compagnie. Lorsque le port de vêtements civils est exigé par l'autorité compétente, le membre du personnel reçoit une indemnité de 3 \$ par journée entière de travail. La Compagnie défraie le membre du personnel pour les vêtements endommagés pendant les heures de travail, sauf dans les cas de négligence personnelle.

5.2 La Compagnie fournit gratuitement l'uniforme lorsqu'elle le juge nécessaire. Les membres du personnel doivent entretenir leurs uniformes pour leur conserver une bonne apparence et les faire durer le plus longtemps possible. Le cas échéant, on fera les retouches et les réparations qui s'imposent.

5.3 L'uniforme ne doit pas être porté par le membre du personnel en dehors de ses heures de service, sauf pour aller travailler et rentrer chez lui, à sa convenance.

5.4 Les pièces de l'uniforme et les accessoires endommagés, perdus ou volés pendant le service sont remplacés aussitôt que possible aux frais de la Compagnie, sauf s'il y a négligence de la part du membre du personnel.

5.5 L'uniforme et les accessoires fournis par la Compagnie demeurent sa propriété et doivent pouvoir faire l'objet d'inspection sur demande. En quittant le service, le membre du personnel est tenu de rendre à la Compagnie l'uniforme le plus récent et ses accessoires avant de recevoir le règlement final de son dû.

5.6 À compter du 1er janvier 1999, la somme de 14 \$ (de 15 \$ à compter du 1er janvier 2000) par mois de travail est remise au membre du personnel pour le nettoyage des uniformes. L'allocation est payée en deux versements, le premier sur sa première paie de juin, le second sur sa première paie de décembre. Des reçus peuvent être exigés dans des cas particuliers.

5.7 La prise des mesures et l'essayage des uniformes se font pendant les heures de service du membre du personnel. Le Service déterminera, au besoin, le moment et le lieu où se fera l'essayage des uniformes.

(Voir l'annexe 1)

ARTICLE 6

Horaires et heures supplémentaires

6.1 Tous les membres du personnel effectuent les heures de service irrégulières. La journée normale ou tour de service est de huit heures continues sauf indication contraire pour les besoins du service. La semaine de travail est de 40 heures. La pause-repas est de 30 minutes sans perte de salaire, mais le membre du personnel doit demeurer sur un pied d'alerte et en disponibilité.

6.2 Tout membre du personnel de la section du Service spécial peut établir lui-même son horaire quotidien et hebdomadaire lorsqu'il est en service loin de son lieu de domicile.

6.3 Laissé intentionnellement en blanc.

6.4 Au besoin, des tableaux de roulement seront établis et affichés 72 heures à l'avance, et ils indiqueront les tours de service et les heures de prise de service. Ils couvriront une période de quatre semaines et comprendront tous les tours de service commençant à minuit une minute le dimanche et se terminant à 23 h 59 le quatrième samedi suivant.

6.5 Laissé intentionnellement en blanc.

6.6 Comme la nature du travail des policières et policiers affectés à des heures de service irrégulières peut nécessiter le fractionnement des heures de travail et des tours de service, le principe de la répartition de la moyenne des heures de travail sur un cycle de huit semaines s'applique comme suit :

- a)** Les membres du personnel reçoivent un salaire de base de deux semaines, c'est-à-dire deux fois le salaire hebdomadaire figurant au barème du paragraphe 4.1.
- b)** Pour déterminer les heures travaillées et créditées en excédent de 320 (40 heures X 8 semaines), on additionne celles qui ont été effectuées sur une période continue de huit semaines. Il se peut qu'au cours de la période de huit semaines, les membres du personnel aient à liquider, au fur et à mesure qu'ils les font, les heures excédant les huit heures qui constituent la journée de base ou la semaine de 40 heures. Dans la mesure du possible, la Compagnie permettra aux membres du personnel de liquider ces heures à un moment qui leur conviendra à condition que les exigences du service le permettent et qu'il n'en résulte pas pour elle la nécessité de payer des heures supplémentaires. Les heures en excédent de 320 non liquidées au cours de la période de huit semaines sont majorées de moitié.
- c)** Sauf pour ce qui est des congés de maladie payés, les membres du personnel qui n'effectuent pas le nombre d'heures prévu ne sont payés que pour les heures travaillées et créditées, si le total en est inférieur à 80, pour toute période de deux semaines. Pour chaque jour non rémunéré, on retranche huit heures des 320 heures par période de huit semaines, utilisées dans le calcul des heures supplémentaires.
- d)** Le rajustement de salaire se fait à la deuxième paie qui suit la période de huit semaines.

e) Le membre du personnel à qui on demande d'effectuer des heures supplémentaires lors de déraillements est rémunéré au taux en vigueur majoré de moitié et ne peut accumuler ces heures en vertu de l'alinéa 6.6 b).

6.7

a) Malgré le fait qu'il puisse y avoir des tableaux de roulement à certains endroits, les membres du personnel inscrits peuvent être utilisés ailleurs qu'à l'endroit indiqué pour les besoins du service. À moins que la personne n'en fasse la demande, les affectations ou tours de service réguliers restent inchangés quand le membre du personnel doit être présent à la cour pour le compte de la Compagnie ou qu'un jour férié tombe un de ses jours de repos.

b) Lorsqu'un membre du personnel inscrit au tableau de roulement est affecté, au titre de l'alinéa 6.7 a), à un autre poste qu'à celui indiqué, il ne peut être exigé de lui plus d'un changement de poste sous bref délai dans l'espace d'une semaine.

Lorsque, selon le tableau de roulement, le membre du personnel doit subir un changement de poste sous bref délai, il ne peut lui être imposé, sauf accord entre lui et la Compagnie, un autre changement de poste s'il ne dispose pas d'au moins 14 heures de repos entre les deux changements.

La présente clause ne s'applique pas dans les cas d'urgence où l'on manque de personnel disponible.

6.8 Les membres du personnel en service hors de leur résidence d'emploi voient porter à leur crédit les heures pendant lesquelles ils travaillent, un minimum de huit heures leur étant accordé par période de 24 heures.

6.9 Les membres du personnel en service hors de leur résidence sont logés, nourris et transportés gratuitement ; à défaut, ils ont droit au remboursement de frais raisonnables conformément à la ligne de conduite du service. Une avance peut être demandée, au besoin, pour acquitter les frais prévus.

6.10 Les membres du personnel retenus hors de leur résidence d'emploi sont soumis aux dispositions suivantes :

a) Ils se voient attribuer huit heures par période de 24 heures d'attente, ou le nombre exact d'heures jusqu'à un maximum de huit si celle-ci dure moins de 24 heures ; on commence à calculer les heures après 16 heures d'attente par période de 24 heures. On peut, au besoin, avoir recours aux services de ces membres du personnel pendant la période rétribuée.

b) Les membres du personnel retenus hors de leur résidence d'emploi pendant plus de 72 heures se voient attribuer une heure pour chaque période de six heures excédant les 72 heures où ils ont été retenus hors de leur résidence d'emploi, jusqu'à un maximum de quatre heures par période de 24 heures.

6.11 Le membre du personnel qui reçoit l'ordre de se déplacer par train de voyageurs, train de marchandises, draisine, voiture patrouille ou par tout autre mode de locomotion, est considéré comme étant en service. Il est rétribué au taux normal pour les heures passées à dormir dans un compartiment fermé destiné à cette fin. Ses heures de déplacement lui sont payées au taux normal majoré de moitié mais n'entrent pas dans le calcul des heures visées à l'alinéa 6.10 b).

6.12 Lorsqu'un membre du personnel est affecté hors de sa résidence d'emploi, il ne doit pas toucher un salaire moindre que son salaire normal s'il est rétribué en vertu des paragraphes 6.8, 6.10 et 6.11.

6.13 Le membre du personnel tenu de faire deux heures supplémentaires ou plus immédiatement après un tour de service régulier de huit heures a droit à 20 minutes pour la pause-repas, aussitôt que possible et sans perdre de salaire.

6.14 Aux endroits dotés d'un tableau de roulement, les membres du personnel qui reçoivent un avis ou un appel pour effectuer des heures qui ne précèdent ou ne suivent pas immédiatement leur service régulier, ou une période rémunérée de déplacement ou d'attente, se voient attribuer un minimum de trois heures pour une période travaillée égale ou inférieure. Toutefois, le membre du personnel rappelé qui est libéré dans un délai inférieur à trois heures après son tour de service se voit attribuer la période écoulée comme s'il avait continué de travailler. La présente clause ne s'applique pas si l'appel est annulé moins d'une heure après. Les membres du personnel dont l'appel est annulé plus d'une heure après se voient attribuer trois heures pour lesquelles ils ne sont pas tenus de travailler.

6.15 Tout membre du personnel qui doit se présenter à la cour par suite d'actes légitimes entrant dans l'exercice de ses fonctions est régi par les dispositions du présent article sur les heures de travail et les heures supplémentaires. Si la période entre la fin de son quart de travail et sa présentation à la cour est de deux heures 30 minutes ou moins, elle lui est comptée comme temps continu. De même, si la période entre sa présence à la cour et le début de son quart de travail est de deux heures 30 minutes ou moins, le temps passé à la cour lui sera compté jusqu'à la reprise du quart de travail.

6.16 En temps normal, la Compagnie n'utilisera pas le personnel d'encadrement pour exécuter les tâches effectuées ordinairement par les membres du groupe de négociation pour se soustraire aux dispositions de la présente convention relativement aux heures supplémentaires ou pour réduire la participation du groupe de négociation. Toutefois, dans le cadre des exigences du service ou en cas d'urgence, il est reconnu que la Compagnie peut utiliser provisoirement le personnel d'encadrement si les membres du groupe de négociation ne sont pas disponibles.

6.17 Les membres du personnel à qui on demande de suivre des cours de formation sont régis par les dispositions du présent article relativement aux horaires et aux heures supplémentaires, sauf qu'ils doivent prendre les jours de repos que comprend ledit cours de formation.

6.18 La Compagnie se réserve le droit d'offrir aux membres du personnel la possibilité de suivre des cours qui les obligent à s'absenter de leur poste habituel. Les membres du personnel qui suivent de tels cours ont droit au logement, aux repas et au transport gratuits ou à une indemnité compensatrice au titre des dépenses ordinaires réelles, conformément à la ligne de conduite du service, et leur salaire normal est assuré. La Compagnie et l'Association conviennent que, dans ces cas-là, les membres du personnel n'ont pas droit aux indemnités de retenue ou d'attente prévues au paragraphe 6.10.

6.19
a) Le membre du personnel qui veut suivre des cours de perfectionnement a la possibilité de le faire en utilisant, si les besoins du service le permettent, des heures accumulées par périodes de quatre heures à la fois. Il doit toutefois donner un préavis d'une semaine.

b) Le membre du personnel visé par la présente convention, qui a obtenu au préalable l'autorisation écrite de sa supérieure ou son supérieur de suivre un cours de perfectionnement relié à son travail, touche le remboursement complet de ses frais de cours, s'il le termine avec succès.

6.20 La Compagnie se réserve le droit d'offrir aux membres du personnel la possibilité de travailler à titre d'instructeur pour le service, ce qui les oblige à s'absenter de leur poste habituel. Les membres du personnel qui acceptent cette tâche ont droit au logement, aux repas et au transport gratuits ou à une indemnité compensatrice au titre des dépenses ordinaires réelles, conformément à la ligne de conduite du service, et leur salaire normal est assuré.

(Voir l'annexe 9)

ARTICLE 7

Jours de repos

7.1 Les membres du personnel ont droit à deux jours de repos par semaine civile commençant le dimanche et se terminant le samedi suivant. Ces jours de repos doivent être consécutifs à moins que les exigences du service ne le permettent pas.

7.2 Lorsqu'un membre du personnel doit travailler durant ses jours de repos, on lui crédite les heures effectivement travaillées, conformément aux dispositions de l'article 6 portant sur la moyenne des heures, à raison d'un minimum de trois heures pour les heures effectuées les jours de repos, pendant lesquelles on peut lui réclamer trois heures de travail. Ce minimum de trois heures s'applique également aux membres du personnel rémunérés sur une base normale en vertu de l'alinéa 6.6 e).

7.3 Aux endroits qui ne comptent que cinq membres du personnel ou moins, les jours de repos peuvent être étalés selon les exigences du service de sorte que deux ou trois membres du personnel affectés au même endroit ne peuvent être au repos en même temps.

ARTICLE 8

Congés de deuil

8.1 Le membre du personnel qui compte deux mois de service révolus a droit à un congé payé pouvant aller jusqu'à un maximum d'une semaine par année civile en cas de décès de proches parents (père, mère, conjoint, fils, fille, frère, soeur, père et mère du conjoint ou de la conjointe, grands-parents, beaux-parents [par remariage], demi-frère ou demi-soeur) ou de maladie dans la famille exigeant la présence du membre du personnel sur l'ordre du médecin.

Nota : Pour les besoins du présent article, l'expression «conjoint ou conjointe» s'entend de la personne légalement mariée au membre du personnel, qui vit avec lui ou est à sa charge ; s'il n'y a pas eu d'union légale, elle s'entend de la personne qui répond à la définition donnée du mot conjoint ou conjointe en 2 1) du **Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations**, tant que cette personne vit avec le membre du personnel.

8.2 Le prolongement du congé de deuil au-delà d'une semaine est considéré seulement dans des cas exceptionnels et requiert l'approbation de la surintendante ou du surintendant.

ARTICLE 9
Congés annuels

9.1 Le membre du personnel qui ne satisfait pas au paragraphe 9.2 ci-dessous au début de l'année civile, a droit à un jour ouvrable de congé payé par tranche de 25 jours de travail cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette tranche, effectuée au cours de l'année civile précédente jusqu'à un maximum de dix jours ouvrables tant qu'il n'a pas droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 9.2.

9.2 Sous réserve du nota 1 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile compte au moins deux ans de service continu et a exercé des fonctions cumulatives rémunérées pendant au moins 500 jours a droit à un jour ouvrable de congé payé par tranche de 16 2/3 jours de travail cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette tranche, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à un maximum de 15 jours ouvrables. La même règle s'applique les années suivantes tant que le membre du personnel ne bénéficie pas d'un congé annuel plus long en vertu du paragraphe 9.3.

Nota 1 : Le membre du personnel visé au paragraphe 9.2 susmentionné a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son troisième anniversaire d'entrée en service ou de l'anniversaire suivant, 750 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi il est régi par le paragraphe 9.1. Les jours de congé annuel qu'il aurait pris sans y avoir droit sont soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Compagnie avant le prochain congé annuel pour quelque motif que ce soit, les rajustements nécessaires sont faits au moment de son départ.

9.3 Sous réserve du nota 2 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins neuf ans de service continu et a exercé des fonctions cumulatives rémunérées pendant au moins 2 250 jours a droit à un jour ouvrable de congé payé par tranche de 12 1/2 jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette tranche, effectuée au cours de l'année civile précédente, jusqu'à un maximum de 20 jours ouvrables. La même règle s'applique les années suivantes tant que le membre du personnel ne bénéficie pas d'un congé annuel plus long en vertu du paragraphe 9.4.

Nota 2 : Le membre du personnel visé au paragraphe 9.3 a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son dixième anniversaire d'entrée en service ou de l'anniversaire suivant, 2 500 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi il est régi par le paragraphe 9.2. Les jours de congé annuel qu'il aurait pris sans y avoir droit sont soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Compagnie avant le prochain congé annuel pour quelque motif que ce soit, les rajustements nécessaires sont faits au moment de son départ.

9.4 Sous réserve du nota 3 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins 19 ans de service continu et a exercé des fonctions cumulatives rémunérées pendant au moins 4 750 jours a droit à un jour ouvrable de congé payé par tranche de 10 jours de travail cumulatif rémunéré, ou majeure partie de cette tranche, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à un maximum de 25 jours ouvrables. La même règle s'applique aux années suivantes tant que le membre du personnel ne bénéficie pas d'un congé annuel plus long en vertu du paragraphe 9.5.

Nota 3 : Le membre du personnel visé au paragraphe 9.4 susmentionné a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son vingtième anniversaire d'entrée en service ou de l'anniversaire suivant, 5 000 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi il est régi par le paragraphe 9.3. Les jours de congé annuel qu'il aurait pris sans y avoir droit sont soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Compagnie avant le prochain congé annuel pour quelque motif que ce soit, les rajustements nécessaires sont faits au moment de son départ.

9.5 Sous réserve des notas 4 et 5 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins 28 ans de service continu et a exercé des fonctions rémunérées pendant au moins 7 000 jours a droit à un jour ouvrable de congé payé par tranche de 8 1/3 jours de service cumulatif rémunéré, ou majeure partie de cette tranche, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à un maximum de 30 jours ouvrables.

Nota 4 : Le membre du personnel visé au paragraphe 9.5 susmentionné a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son vingt-neuvième anniversaire d'entrée en service ou de l'anniversaire suivant, 7 250 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi il est régi par les dispositions prévues au paragraphe 9.4. Les jours de congé annuel qu'il aurait pris sans y avoir droit sont soustraits de son congé annuel de l'année civile suivante. S'il quitte la Compagnie avant le prochain congé annuel pour quelque motif que ce soit, les rajustements nécessaires sont faits au moment de son départ.

Nota 5 : En vertu du paragraphe 9.5, la Compagnie a le choix entre :

- a) accorder cinq semaines de congé annuel et payer la sixième semaine au taux de salaire normal, ou
- b) fractionner le congé annuel en deux parties, soit cinq semaines et une semaine.

9.6 Le congé annuel est distinct des jours de repos et des jours fériés visés aux articles 7 et 10 respectivement.

9.7 Pourvu que le membre du personnel effectue un travail effectif rémunéré dans l'année civile, les jours d'absence pour cause de maladie légitime, de blessure, de maternité, de réunion de comité, de présence à la cour comme témoin, et dont le nombre ne doit pas dépasser 100 jours civils, entrent en ligne de compte dans le calcul des congés annuels pour l'année considérée, et sont déterminés à raison d'un jour d'absence pour chaque jour et demi de travail effectif rémunéré dans cette année.

9.8 Le membre du personnel est payé pendant ses vacances au salaire du poste qu'il aurait occupé pendant son absence.

9.9 Le membre du personnel dont l'engagement prend fin pour un motif quelconque alors qu'il n'a pas épuisé son congé annuel, a droit de le terminer avant son départ de la Compagnie en vertu des paragraphes 9.1, 9.2, 9.3, 9.4 et 9.5 ; si le congé lui est refusé, il reçoit une rémunération correspondante.

9.10 Le membre du personnel mis à pied temporairement est rétribué pour les jours de congé qui lui revenaient au début de l'année et qui n'ont pas été utilisés ; s'il n'est pas rappelé au travail la même année, il peut réclamer, au début de l'année civile suivante, le paiement des jours de congé qui lui sont dus.

9.11 Tout membre du personnel démissionnaire de plein gré ou mis à pied pour motif valable qui n'a pas été réintégré avec ses droits d'ancienneté dans les deux ans qui suivent la date de son départ, doit, s'il est réembauché par la suite, acquérir de nouveaux droits aux congés payés aux termes des paragraphes 9.1, 9.2, 9.3, 9.4 et 9.5.

9.12 Le membre du personnel qui bénéficie d'un congé annuel doit le prendre pendant la période de 12 mois consécutifs qui suit l'année civile de référence. La Compagnie doit s'efforcer d'accorder les congés annuels dans la période s'étendant entre le 1er mai et le 15 octobre. Le membre du personnel peut prendre un maximum de trois semaines de congé consécutives durant les mois de juillet et d'août. Cette disposition ne s'applique pas aux endroits qui comptent un ou deux membres du personnel.

9.13 Les membres du personnel doivent présenter leur demande de congé annuel avant le 31 janvier. (L'attribution des congés annuels de janvier se fait sur une base régionale.)

9.14

a) Dans la mesure du possible, les congés annuels sont accordés durant les mois d'été aux membres du personnel qui font parvenir leur demande de congé annuel avant le 31 janvier, la priorité allant à l'ancienneté ; sauf autorisation de l'autorité compétente, et sous réserve du nota 5 du paragraphe 9.5, les jours de congé annuel sont consécutifs. On avise les intéressés en février de la

date qui leur est attribuée et, à moins d'entente mutuelle, le membre du personnel doit prendre ses vacances à la date fixée.

b) Lorsqu'une période de congé annuel retenue devient disponible, elle est attribuée au membre du personnel le plus ancien qui en fait la demande, par ordre d'ancienneté inverse à partir de la personne qui libère la période de congé annuel en question.

9.15 Les membres du personnel qui n'ont pas présenté leur demande de congé annuel avant le 31 janvier doivent prendre leur congé à la date attribuée par la Compagnie, à moins d'accord mutuel.

9.16 Si, au cours de son congé annuel, le membre du personnel tombe malade ou est victime d'un accident, il peut interrompre temporairement son congé et a droit à un congé de maladie payé conformément à l'article 23. Dès que sa santé lui permet de reprendre le travail, le membre du personnel doit en informer l'autorité compétente de la Compagnie et il peut alors continuer son congé si la période qui lui a été attribuée n'est pas encore écoulée. Dans le cas contraire, l'autorité compétente de la Compagnie s'entend avec la représentante ou le représentant autorisé de l'Association pour lui attribuer de nouvelles dates de congé.

9.17 Le membre du personnel, qui par suite de maladie ou d'accident, est empêché de prendre ou de terminer son congé annuel dans le courant de l'année peut, s'il le désire, le faire reporter à l'année suivante ou recevoir une indemnité compensatrice. S'il opte pour la première solution, il doit prendre son congé à une date dont il sera convenu avec la Compagnie.

9.18 Le membre du personnel qui a droit au congé annuel doit le prendre pendant la période qui lui est attribuée.

Toutefois, si la Compagnie fixe de nouvelles dates de congé annuel à un membre du personnel, celui-ci doit en être informé par préavis de 15 jours ouvrables. Il est alors rémunéré au taux normal majoré de moitié pour tout travail effectué pendant la période de congé annuel qui lui avait été attribuée. Le congé annuel payé auquel le membre du personnel a droit lui est accordé à une date ultérieure convenue d'un commun accord. Si la Compagnie estime nécessaire de fixer de nouvelles dates de congé annuel à un membre du personnel, elle doit en discuter au préalable avec la représentante nationale ou le représentant national de l'Association afin de réduire au minimum tout inconvénient grave qui pourrait en résulter. Les frais normaux justifiés par des reçus sont remboursés par la Compagnie.

9.19 Les membres du personnel qui désirent une avance sur leur paie de congé doivent en faire la demande au moins cinq semaines avant leur congé annuel. Le montant de cette avance est de 4 % du salaire gagné par le membre du personnel l'année précédente, moins un montant équivalant à environ 30 % pour les retenues habituelles.

9.20 Le membre du personnel qui doit se présenter à la cour durant son congé annuel à cause d'actes légitimes entrant dans l'exercice de ses fonctions touche au minimum une journée normale de salaire et une journée au taux de salaire normal pour chaque jour de présence à la cour. De plus, son congé annuel est reporté jour pour jour. La Compagnie paie les frais d'usage conformément à la ligne de conduite du Service.

9.21 Pour l'application du présent article, il est entendu que le congé annuel peut être fractionné. Le cas échéant, les membres du personnel doivent attendre que tous aient choisi les dates de la première partie du congé avant de choisir celles de la deuxième, puis ils doivent attendre que tous aient choisi les dates de la deuxième partie avant de choisir celles de la troisième et ainsi de suite.

ARTICLE 10

Jours fériés

10.1 Le membre du personnel répondant aux exigences définies au paragraphe 10.3 a droit à un jour chômé et payé pour les jours fériés suivants, y compris le jour férié qui tombe un jour de repos :

Partout au Canada

 Jour de l'An
 L'après-Jour de l'An ; si le Jour de l'An tombe un vendredi, le congé est reporté au lundi suivant.
 Vendredi Saint
 Fête de la Reine
 Fête du Canada
 Fête du travail
 Action de grâce
 Noël
 L'après-Noël

Partout au Canada, sauf au Québec et à Terre-Neuve

 Fête légale (Premier lundi d'août)
 Jour du souvenir

Québec

 Fête nationale (Saint-Jean-Baptiste)
 Premier lundi d'août

Terre-Neuve

 Jour du souvenir
 Discovery Day

Si le Parlement déclare la «fête du Patrimoine» (troisième lundi de février) comme jour férié, celui-ci remplacera celui du premier lundi d'août dans la province de Québec et, dans les autres provinces, celui de l'après-Jour de l'An.

Si, dans une province ou une région, une autre fête est plus observée que l'un des jours fériés précités, les signataires de la présente convention pourront alors y substituer cette fête. Dans le cas où les signataires ne réussiraient pas à s'entendre sur la reconnaissance de la fête, le différend sera soumis à l'arbitrage pour décision définitive.

10.2 Laissé intentionnellement en blanc.

10.3 Pour avoir droit aux jours fériés énumérés au paragraphe 10.1, le membre du personnel doit :

a) avoir été au service de la Compagnie et disponible depuis au moins 30 jours civils. La présente disposition ne s'applique pas au membre du personnel obligé de travailler ce jour-là ;

b) être disponible le jour férié tombant un jour ouvrable, sauf pendant le congé annuel. La présente disposition ne s'applique pas au membre du personnel mis à pied temporairement, souffrant de blessures légitimes, hospitalisé un jour férié ou qui touche des prestations hebdomadaires de maladie pendant un jour férié ou y est admissible par la suite. Le membre du personnel en affectation régulière appelé à travailler un jour férié recevra un préavis de quatre jours civils, sauf s'il se produit un événement imprévu auquel cas il devra être prévenu au plus tard avant la fin du dernier quart ou du tour de service précédant immédiatement le jour férié ;

c) avoir droit à une rémunération pour au moins 12 quarts ou tours de service pendant les 30 jours civils précédant immédiatement le jour férié. La présente disposition ne s'applique pas au membre du personnel obligé de travailler ce jour-là.

Nota : Si le membre du personnel est disponible pour le travail un jour férié, les absences aux quarts ou tours de service prévus en raison d'un accident, d'une hospitalisation ou d'une maladie justifiés pour lesquels il a droit à des indemnités de maladie hebdomadaires, ou en raison d'un congé de maternité, entrent en ligne de compte dans l'établissement des 12 quarts ou tours de service mentionnés à l'alinéa c).

10.4 Si un jour férié tombe le jour de repos d'un membre du personnel, celui-ci peut, en compensation, opter par écrit pour un jour de salaire supplémentaire ou pour un jour de congé payé à un moment qui convient aux deux parties.

10.5 Si un jour férié visé au paragraphe 10.1 tombe pendant le congé annuel d'un membre du personnel, ce congé est prolongé d'une journée payée au taux qui lui est dû pour ce jour férié.

10.6 Le membre du personnel qualifié selon le paragraphe 10.3 qui n'a pas à travailler un jour férié est rémunéré pour huit heures au taux de salaire normal de son affectation régulière.

10.7 Les membres du personnel remplissant les conditions stipulées au paragraphe 10.3 et qui doivent travailler un jour férié ont le choix entre le paiement des heures travaillées ledit jour férié au taux normal majoré de 50 % ou un jour de congé payé à prendre à un moment qui convienne également au membre du personnel et à la Compagnie. En rétribution de jours fériés, le membre du personnel peut accumuler un maximum de 50 heures de congé compensatoire.

10.8 Aux termes du paragraphe 10.3, les quarts ou les tours de service commençant à 20 heures ou plus tard la veille d'un jour férié, ou avant 20 heures le jour même sont considérés comme travail effectué un jour férié.

ARTICLE 11

Groupes d'ancienneté

11.1 Les membres du personnel sont répartis par groupes d'ancienneté comme suit :

District d'ancienneté	Région
N° 1	Région des Montagnes
N° 2	Région des Prairies
N° 3	Région des Grands-Lacs
N° 4	Région du Saint-Laurent
N° 5	Région de l'Atlantique

11.2 Des listes d'ancienneté distinctes sont tenues à jour pour les agentes spéciales et agents spéciaux dans chaque district d'ancienneté. Si de nouvelles catégories d'emploi doivent être ajoutées sur le certificat d'accréditation, il incombera aux parties en cause de décider du groupe d'ancienneté des titulaires de ces nouveaux postes.

11.3 Chaque district doit afficher ses listes d'ancienneté annuellement en janvier. Les listes doivent indiquer le nom, le poste, le lieu de la résidence d'emploi de chaque membre du personnel et sa date d'ancienneté dans tous les groupes où il détient de l'ancienneté. Des exemplaires des listes d'ancienneté sont remis à tous les membres du Bureau national des membres du personnel.

11.4 L'ancienneté commence à courir à partir de la dernière date d'entrée en service à un poste compris dans un groupe d'ancienneté visé par la présente convention. Pour les membres du personnel promus d'un groupe d'ancienneté à un autre dans le cadre de la présente convention, la date d'ancienneté est celle de l'entrée en service confirmée dans le groupe où ils sont promus.

11.5 Sauf s'il est touché par une réduction de personnel et incapable d'occuper un poste au sein de son groupe actuel dans son territoire, le membre du personnel perd ses droits d'ancienneté dans le groupe qu'il abandonne dès qu'il fait valoir volontairement son ancienneté dans un groupe inférieur au sien.

11.6 Les membres du personnel qui acceptent des postes dans la section du Service spécial continuent d'accumuler de l'ancienneté dans leur ancien district.

11.7 Les membres du personnel qui ont moins de neuf mois d'expérience dans l'un des groupes d'ancienneté visés par la présente convention sont considérés comme étant à l'essai.

11.8 Toute réclamation touchant l'ancienneté doit être soumise par écrit. Si le membre du personnel ou son représentant ou sa représentante prouvent qu'une erreur a été commise, celle-ci sera rectifiée, après quoi la nouvelle date convenue sera définitive. Aucun changement ne peut être apporté à l'ancienneté reconnue d'un membre du personnel sans l'assentiment de la surintendante régionale ou du surintendant régional du service de la Police du CN et de la représentante nationale ou du représentant national de l'Association dans la région considérée.

11.9 Le membre du personnel muté d'un poste couvert par la présente convention à un poste couvert par une autre convention ne relevant pas de l'Association des policiers du CN, peut occuper ce dernier poste pendant six mois civils sans perdre ses droits d'ancienneté ; il doit cependant retourner à son poste d'ici à l'expiration de cette période à condition qu'il puisse détenir un emploi dans son ancien district d'ancienneté, sans quoi il perd les droits d'ancienneté qu'il détient en vertu de la présente convention.

11.10 Le paragraphe 11.9 ne s'applique pas à un membre du personnel qui, tout en détenant des droits d'ancienneté en vertu d'une autre convention collective, obtient un emploi et acquiert des droits en vertu de la présente convention. Si ce membre du personnel fait valoir ses droits d'ancienneté conformément à une autre convention collective pendant qu'il occupe un poste en vertu de la présente convention, son nom est rayé de la liste. N'est pas considéré comme ayant exercé ses droits d'ancienneté celui qui les fait valoir uniquement dans un cas d'urgence.

11.11 Lorsqu'un membre du personnel accepte d'être promu ou muté d'un poste couvert par la présente convention à un poste non syndiqué au service de la Police, il continue à figurer sur la liste d'ancienneté de son district d'origine et son ancienneté s'accroît tant qu'il est ainsi affecté. Une fois libéré d'un poste non syndiqué, il peut, dans les 30 jours civils qui suivent, exercer ses droits sur tout poste vacant de son district d'ancienneté pour lequel il est qualifié, conformément au paragraphe 12.1 ; s'il ne le fait pas, il perd son ancienneté et son nom est rayé de la liste.

11.12 Lorsqu'un membre du personnel congédié est réengagé par la suite pour occuper un poste régi par la présente convention, son ancienneté ne compte que de la date de son retour à la Compagnie, sauf s'il a été réintégré dans son ancienneté au moment du réengagement. Le membre du

personnel qui n'est pas réintégré dans son ancienneté au cours de l'année qui suit son congédiement ne peut plus l'être qu'à la suite d'une entente entre l'autorité compétente de la Compagnie et le Bureau national de l'Association des membres du personnel.

11.13 Le membre du personnel mis à pied temporairement qui accepte un poste régi par la présente convention, mais dans un autre district d'ancienneté, acquiert des droits d'ancienneté dès son entrée en service dans le nouveau district, tout en continuant d'accroître ses droits dans son ancien district. Lorsqu'il est rappelé au travail dans son ancien district, il doit répondre à l'appel sous peine de perdre ses droits dans ce district. S'il est rappelé pour retourner au travail dans son ancien district, ses droits d'ancienneté dans le nouveau district prennent fin.

ARTICLE 12

Affichage et attribution des postes

12.1 L'attribution des postes est faite par l'autorité compétente de la Compagnie, selon la compétence et l'ancienneté des candidats et candidates. À compétence égale, l'ancienneté prévaut. La qualification du candidat ou de la candidate n'est pas seulement basée sur les résultats des examens en vue de la promotion comme le prévoit l'article 29, mais aussi sur sa compétence et son aptitude à exercer les tâches que comportent le poste conformément au paragraphe 12.6.

12.2 Le membre du personnel a l'occasion de faire établir et d'améliorer périodiquement son niveau de compétence, en participant à certains tests d'aptitude ou à des épreuves dont les résultats lui sont annoncés dans les 30 jours qui suivent à moins d'impossibilité.

12.3 Sauf pour les postes relevant du Service spécial, on doit recourir à l'affichage des postes vacants de 90 jours civils ou plus que la Compagnie désire pourvoir conformément au présent article. Si la situation l'exige, la Compagnie peut nommer des membres du personnel venant de n'importe quelle partie du réseau pour combler des vacances au Service spécial.

12.4 Les bulletins doivent mentionner le lieu de la résidence d'emploi, le territoire habituellement desservi, la catégorie d'emploi et le salaire. Ils doivent être affichés pendant 14 jours civils à des endroits bien à la vue des membres du personnel intéressés. Aux endroits qui comptent cinq membres du personnel ou moins, les bulletins indiqueront le territoire habituellement visé par les postes. Des exemplaires de chaque bulletin préparé en vertu des présentes sont remis à la ou au secrétaire local et à la ou au secrétaire national de l'Association.

12.5 Les membres du personnel intéressés à ces postes doivent faire parvenir leur demande à l'autorité compétente dans la période de 14 jours civils prescrite au paragraphe 12.4, et indiquer clairement leur qualification pour le poste offert.

12.6 S'il n'y a pas de candidature dans le district d'ancienneté où survient la vacance, le poste est attribué au membre du personnel qualifié le moins ancien sans affectation régulière dans le district d'ancienneté, à défaut de quoi il faut faire appel, par ordre d'ancienneté, aux candidates et candidats qualifiés régis par la présente convention.

S'il n'y a pas de candidate ou candidat qualifié plus ancien régi par la présente convention, il faut faire appel, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel qualifiés régis par la convention 28.1 et affectés au district d'ancienneté où se produit la vacance.

S'il n'y a pas de candidate ou candidat qualifié dans le district d'ancienneté où se produit la vacance, on fera appel, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel qualifiés des autres districts d'ancienneté régis par la convention 28.1. Si l'on ne peut trouver de candidate ou candidat qualifié dans aucun district d'ancienneté, la Compagnie devra faire le nécessaire pour permettre aux candidats et candidates de tous les districts d'ancienneté d'obtenir la qualification voulue.

Les membres du personnel mutés à un poste dans un nouveau district d'ancienneté conservent leurs droits d'ancienneté, mais ils ne peuvent pas solliciter de poste vacant avant l'expiration d'une période de deux ans. Ces membres du personnel sont toutefois considérés comme étant plus anciens que les membres du personnel embauchés, promus ou mutés à ce district après la date d'effet de leur propre mutation au district, et ils auront la priorité sur eux pour y solliciter les postes vacants. L'affichage simultané des postes vacants dans tous les districts n'est pas exigé quand un membre du personnel qualifié moins ancien, sans affectation régulière, est disponible pour combler la vacance en l'absence de candidatures.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas de postes saisonniers ou temporaires.

Nota : Pour les postes du 5e district d'ancienneté régis par la convention 28.2, il faut considérer les 5e et 6e districts d'ancienneté régis par la convention 28.1 comme formant un seul district.

12.7 Le nom du nouveau ou de la nouvelle titulaire et sa date d'ancienneté reconnue sont affichés dans les sept jours civils qui suivent la date limite de candidature de la même manière que le bulletin annonçant le poste. Si un membre du personnel n'est pas autorisé à assumer ses nouvelles fonctions dans les 30 jours de sa nomination, il est rémunéré au taux du nouveau poste si celui-ci est plus élevé.

12.8 Le membre du personnel qui obtient un poste par affichage doit, dans un délai raisonnable pouvant aller jusqu'à six mois, prouver qu'il est capable d'accomplir le travail. S'il n'y parvient pas, il doit reprendre son ancien poste sans perte d'ancienneté. La Compagnie doit, à la demande du membre du personnel renvoyé à son ancien poste, informer par écrit de ce déclassement la représentante régionale et le représentant régional de l'Association et lui en exposer les raisons.

12.9 Le membre du personnel à qui on attribue un poste vacant d'une durée de 90 jours civils ou moins n'est pas autorisé à solliciter une autre vacance temporaire de 90 jours civils à partir de la date où il assume les fonctions du poste vacant.

12.10 Le membre du personnel qui retourne au travail après une absence autorisée (y compris un congé de maladie légitime s'étendant au-delà de la période d'affichage) peut reprendre son ancien poste ou faire valoir, dans les cinq jours civils suivants, ses droits à tout poste affiché durant son absence s'il est qualifié pour exercer la fonction. La même disposition s'applique au membre du personnel qui revient de son congé annuel. Le membre du personnel ainsi délogé peut faire valoir ses droits d'ancienneté à tout poste pour lequel il est qualifié dans son district d'ancienneté.

12.11 Le membre du personnel que la Compagnie retire du Service spécial exercera ses droits d'ancienneté dans son ancien district d'ancienneté pourvu qu'il ait les qualifications voulues pour remplir la fonction. Le membre du personnel qui demande son retrait du Service spécial n'a pas le droit de déloger un membre du personnel en affectation régulière, mais il peut solliciter les postes vacants dans son groupe.

12.12 Nonobstant l'article 22, la Compagnie préviendra par préavis écrit de sept jours la représentante nationale ou le représentant national dans la région et la secrétaire nationale ou le secrétaire national de l'abolition de tout poste visé par la présente convention.

ARTICLE 13

Réduction du personnel et rappel au travail

13.1 Le préavis le plus long possible doit être donné aux membres du personnel touchés par une réduction du personnel.

13.2 En cas de réduction des effectifs, les droits d'ancienneté seront respectés.

13.3 Le membre du personnel dont le poste est aboli ou qui est délogé peut faire valoir ses droits à tout poste dans son territoire d'ancienneté pour lequel il a la qualification et l'ancienneté voulues en vertu du paragraphe 12.1. Le membre du personnel qui exerce ses droits conformément au présent article doit, dans les cinq jours civils (congés annuels ou autre congé exclus) qui précèdent la date de son éviction ou de l'abolition de son poste, signifier son choix par écrit et se présenter au poste qu'il a sollicité dans les 30 jours civils, faute de quoi il perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste, à moins qu'il n'ait obtenu un congé annuel ou un congé pour cause de maladie attestée par un certificat médical. Le délai de 30 jours civils peut être prolongé par accord mutuel entre la représentante régionale ou le représentant régional de l'Association et le surintendant ou la surintendante. Les membres du personnel qui font valoir leurs droits conformément au présent paragraphe doivent évincer le ou la titulaire d'un poste régulier ou exercer leurs droits d'ancienneté pour obtenir un tel poste. Ce n'est qu'après qu'ils pourront occuper des postes temporairement vacants ou des postes ou affectations temporaires.

Nota 1 : Aux fins de l'application de la deuxième phrase du paragraphe ci-dessus, le membre du personnel dont le poste est aboli ou qui est évincé par suite de la présentation d'un avis aux termes du paragraphe 22.38 doit exercer son choix par

écrit dans les 15 jours civils qui suivent la notification de son éviction ou de l'abolition de son poste, plutôt que dans les cinq jours civils qui précèdent la date d'effet de l'abolition de son poste ou de son éviction.

Nota 2 : En vertu du présent paragraphe, le membre du personnel qui ne peut conserver son poste dans son propre district d'ancienneté peut en supplanter un autre moins ancien affecté au Service spécial de son district d'ancienneté. Toutefois, si ce membre du personnel n'est pas apte à remplir les fonctions correspondant au Service spécial, la Compagnie peut lui substituer un autre membre du personnel du même district d'ancienneté qui sera apte à remplir les fonctions exigées.

13.4 Le paragraphe 13.3 s'applique aux membres du personnel qui sont délogés de leur poste pendant une absence autorisée ou dont le poste est aboli à l'expiration de la période d'absence.

13.5 Pour avoir droit d'être rappelés au travail, les membres du personnel mis à pied temporairement ne doivent pas oublier d'informer de leur dernière adresse le surintendant ou la surintendante du service de la Police du CN dans le district d'ancienneté qui les emploie.

13.6 Les membres du personnel mis à pied temporairement peuvent, s'ils sont qualifiés, reprendre leur travail par ordre d'ancienneté dès que les conditions nécessitent des effectifs plus nombreux ou qu'il se produit des vacances dans leur district d'ancienneté.

13.7 Les membres du personnel mis à pied ne travaillant pas pour la Compagnie doivent accepter d'être rappelés au travail à la Police du CN ou d'occuper un poste non syndiqué laissé vacant dans leur district d'ancienneté. Un membre du personnel mis à pied peut refuser d'être rappelé à un poste, sans perte d'ancienneté, à la condition qu'un autre membre du personnel mis à pied, moins ancien et qualifié soit disponible. Les membres du personnel rappelés au travail pour occuper un poste non syndiqué temporaire hors de leur résidence d'emploi peuvent se prévaloir des dispositions de l'annexe 8.

13.8 Le membre du personnel mis à pied temporairement qui néglige de se présenter au travail après réception d'un avis par lettre recommandée, ou qui ne peut offrir de motifs valables pour un tel manquement dans les cinq jours civils qui suivent la date de l'avis, perd ses droits et son nom est rayé de la liste d'ancienneté.

13.9 En période de mise à pied, les membres du personnel peuvent être tenus d'accepter un rappel au travail en vue de la formation exigée par la Compagnie, s'ils ne veulent pas perdre leur qualité de membres du personnel de la Compagnie.

13.10 Sous réserve du paragraphe 22.1, les membres du personnel mis à pied depuis deux ans qui ne sont pas rappelés cessent de bénéficier des avantages sociaux. Après deux ans de mise à pied, ils sont rayés de la liste d'ancienneté et perdent leur qualité de membres du personnel de la Compagnie.

ARTICLE 14

Procédure de règlement des griefs

14.1 Les parties aux présentes désirent que les plaintes formulées par les membres du personnel soient l'objet de la plus prompte attention, de préférence avant que ne soit entamée la procédure de règlement des griefs.

14.2 Tout différend entre les parties se rapportant à l'interprétation, à l'application ou à une présumée violation de la présente convention, ou survenant à la suite d'une plainte non réglée, peut faire l'objet d'un grief dans un délai de 14 jours civils, par la poste ou par télécopieur, et non par courrier électronique. S'il y a lieu, l'article invoqué dans le litige doit être cité et le grief présenté par étape dans l'ordre suivant :

Stade 1

Le membre du personnel, accompagné ou non de son représentant ou sa représentante, présente son grief oralement ou par écrit au directeur ou à la directrice - administration de la Police du CN. Celui-ci ou celle-ci ou toute autre autorité compétente désignée rend sa décision le plus tôt possible, le délai maximal étant de 14 jours civils à compter de la déposition du grief.

Stade 2

Si la décision rendue par le directeur ou la directrice - administration de la Police du CN ou par l'autorité compétente désignée n'est pas satisfaisante pour le membre du personnel, la représentante ou le représentant attitré de l'Association peut en appeler par écrit, au nom du membre du personnel, auprès du ou de la chef du service de la Police du CN, dans les 30 jours civils qui suivent la réception de la décision rendue au stade 1. Le ou la chef de la Police du CN ou l'autorité compétente désignée rend une décision par écrit dans les 30 jours civils qui suivent la réception de l'appel.

Stade 3

Si la décision du ou de la chef de la Police du CN ne donne pas satisfaction au membre du personnel, un appel peut être interjeté en son nom par la représentante ou le représentant attribué de l'Association auprès du vice-président adjoint ou de la vice-présidente adjointe des Relations de travail dans les 30 jours civils suivant la réception de la décision rendue au stade 2. Le vice-président adjoint ou la vice-présidente adjointe rend alors sa décision par écrit dans les 30 jours civils qui suivent la réception de l'appel.

14.3 S'il n'est pas possible d'arriver à un règlement au stade 3, le différend est porté à l'arbitrage par les parties en cause conformément à l'article 15, sauf dans le cas de membres du personnel qui n'ont pas six mois de service. Le différend est considéré comme étant réglé ou abandonné si aucune demande écrite d'arbitrage n'a été reçue dans les 30 jours civils suivant la décision rendue au stade 3.

14.4 Un différend survenant directement entre l'Association et la Compagnie peut être présenté par écrit par l'une ou l'autre des parties au stade 2.

14.5 À tous les stades de la procédure de règlements des griefs, arbitrage compris, les parties délibérantes peuvent faire appel aux membres du personnel intéressés ou à tout autre témoin utile.

14.6 Les décisions prises d'un commun accord par les représentantes et représentants de la Compagnie et ceux de l'Association sont définitives et exécutoires pour la Compagnie, l'Association et les membres du personnel en cause.

14.7 Lorsqu'un membre du personnel est appelé à comparaître ou demande à comparaître, pour répondre à une accusation portant sur de prétendues infractions aux règlements, il peut se faire accompagner par un ou deux

compagnons de travail, ceux-ci pouvant être des représentantes et représentants accrédités de l'Association, mais non pas un autre membre du personnel qui a été appelé à comparaître ou un membre du personnel qui a été témoin de la prétendue violation. Le membre du personnel ou ses représentantes et représentants ont le droit d'interroger calmement les témoins convoqués et de prendre connaissance des éléments de preuve. Le membre du personnel reçoit un préavis d'au moins trois jours l'informant de la tenue et des motifs de l'interrogatoire. Le ou la cadre qui procède à l'interrogatoire au nom de la Compagnie ne doit pas être celui ou celle qui a servi d'intermédiaire dans l'accusation du membre du personnel relativement à sa présumée violation du règlement.

14.8 Lorsqu'un membre du personnel est appelé à comparaître pour répondre à une accusation portant sur de présumées infractions aux règlements, des notes peuvent être prises au cours de l'interrogatoire. Toutefois, le membre du personnel n'aura pas à les signer.

14.9 Le membre du personnel qui fait l'objet d'une enquête pour présumée inconduite ou infraction aux règlements n'est pas tenu de se soumettre au polygraphe (détecteur de mensonges).

14.10 Le membre du personnel exonéré d'une accusation est rétribué au salaire normal pour toutes les heures perdues par suite de mesures disciplinaires prises par la Compagnie, moins les montants gagnés dans un autre emploi. S'il est exonéré et si à un stade quelconque de la procédure de règlement des griefs, il est tenu de s'absenter de sa résidence, il est remboursé de ses frais sur présentation des reçus conformément à l'usage courant à la Compagnie.

14.11 Les délais prescrits dans le présent article peuvent être prolongés par accord mutuel.

14.12 Le membre du personnel suspendu en attendant la

tenue d'une enquête est informé immédiatement des motifs de cette mesure. Il en reçoit confirmation par écrit dans les sept jours civils qui suivent la suspension. La Compagnie l'informe également par écrit le plus tôt possible, au plus tard dans les 14 jours civils qui suivent sa suspension, de la décision prise à son égard au sujet des irrégularités qu'on lui reproche, à moins d'un prolongement de ce délai conformément au paragraphe 14.11.

14.13 Dès que la Compagnie est informée des manquements commis par un membre du personnel, elle doit les lui signaler aussitôt que les circonstances s'y prêtent.

14.14 Tout membre du personnel, sauf s'il est à l'essai, qui fait l'objet d'un renvoi doit être informé immédiatement par avis écrit de la Compagnie des motifs de cette mesure. Le directeur ou la directrice de la Police du CN doit aviser par écrit la représentante nationale ou le représentant national compétent de l'Association, dans un délai de cinq jours civils, du nom du membre du personnel congédié et de la date où le renvoi prend effet. Si le membre du personnel estime qu'il a été lésé, il peut, dans les 14 jours civils qui suivent son renvoi, présenter un grief écrit par l'entremise de la représentante ou du représentant attitré de l'Association. Le grief doit être présenté au stade 2 de la procédure de règlement des griefs, et faire état des motifs invoqués. Si aucune entente n'est intervenue par voie de procédure, le cas est soumis à l'arbitrage.

14.15 Le règlement d'un différend à un stade quelconque de la procédure n'entraîne pas de paiement rétroactif au-delà des 60 jours civils qui ont précédé la date de présentation du grief par écrit.

14.16 Tout grief ne portant pas sur une réclamation de salaire non payé est considéré comme ayant été abandonné s'il n'est pas présenté par l'Association dans les délais prescrits. Si la représentante ou le représentant compétent de la Compagnie ne rend pas sa décision dans les délais

prévus, le grief est traité au stade suivant de la procédure de règlement des griefs.

14.17 Tout grief portant sur une réclamation de salaire non payé est considéré comme ayant été abandonné s'il n'est pas présenté par l'Association dans les délais prescrits. Si la représentante ou le représentant compétent de la Compagnie ne rend pas sa décision dans les délais prévus, le salaire réclamé doit être payé. L'application de la présente disposition ne constitue pas une interprétation de la convention.

ARTICLE 15

Arbitrage

15.1 Si l'une des parties demande l'arbitrage d'un grief relativement à l'interprétation ou à une présumée violation des dispositions de la présente convention, à des modifications, des avenants ou des plaintes non réglées, la demande doit être présentée par écrit à la partie adverse dans les 30 jours qui suivent la date de signification de la décision rendue au dernier stade de la procédure de règlement énoncée à l'article 14.

15.2 La partie requérante doit accompagner sa demande d'arbitrage de trois noms d'arbitres. Si la partie adverse s'oppose à l'un ou l'autre des arbitres proposés, elle doit à son tour soumettre une liste de trois arbitres dans les dix jours civils suivants. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, on doit faire appel au ministre du Travail pour désigner un ou une arbitre et son choix est définitif.

15.3 L'arbitre doit faire connaître son jugement par écrit aux deux parties dans les 30 jours civils qui suivent la fin de l'audience ; le jugement est exécutoire et sans appel.

15.4 Les deux parties assument les frais et honoraires de l'arbitre à parts égales.

15.5 L'arbitre doit veiller à ne pas rendre un jugement qui équivaille à supprimer, modifier, annuler ou négliger d'observer une disposition quelconque de la présente convention.

ARTICLE 16

Membres du personnel retenus pour enquêtes ou affaires intéressant la Compagnie

16.1 Les membres du personnel dont les services sont retenus au nom de la Compagnie pour des enquêtes dont l'objet n'engage pas leur responsabilité (ne les expose pas à des mesures disciplinaires), ou qui s'occupent d'affaires intéressant la Compagnie sur l'ordre d'une autorité compétente, sont rétribués pour les heures de travail perdues de ce fait. Les frais de déplacement, de repas et de logement jugés nécessaires sont remboursés par la Compagnie.

ARTICLE 17

Suppléance et maintien du salaire

17.1 Le membre du personnel affecté à titre temporaire à un poste mieux rémunéré que le sien touche le salaire établi pour le poste ; s'il est affecté à un poste moins bien rémunéré que le sien, son salaire demeure inchangé.

17.2 Le membre du personnel doit assumer les tâches et responsabilités du poste temporaire pour la durée de la suppléance. Le fait d'aider la ou le titulaire d'un poste mieux rémunéré quand celle-ci ou celui-ci est temporairement surchargé de travail ne constitue pas une affectation temporaire à un poste mieux rémunéré. Le salaire d'un nouveau poste syndiqué doit être conforme aux salaires établis des postes similaires ou de catégorie semblable.

17.3 Le taux horaire pour de nouveaux postes visés par les présentes sera en conformité du taux horaire des postes similaires existants.

17.4 Il n'est pas permis d'abolir des postes et d'en créer d'autres qui répondent sensiblement à la même description de tâches afin de pouvoir ainsi abaisser les salaires.

ARTICLE 18

Attestations de travail

18.1 La Compagnie doit rendre aux membres du personnel, dans les 30 jours qui suivent leur entrée en service, les attestations de travail et les lettres de références reçues d'eux, sauf celles qui sont rédigées par la Compagnie ou qui lui sont adressées.

18.2 Le membre du personnel mis à pied ou qui a démissionné après avoir donné le préavis réglementaire, obtient, sur demande, un certificat de travail à la Compagnie et reçoit les sommes qui lui sont dues le plus rapidement possible.

ARTICLE 19

Généralités

19.1 Les membres du Bureau national de l'Association des policiers du CN ont droit à un congé non payé pour assister aux assemblées générales et s'occuper des affaires de l'Association. Certains dirigeants et dirigeantes et délégués des sections locales peuvent bénéficier de congés non payés pour assister aux assemblées générales ou pour s'occuper des affaires de l'Association. En pareil cas, le transport est fourni conformément au règlement de la Compagnie.

19.2 Les membres du Bureau local ou national sont autorisés à afficher les avis destinés aux membres du personnel à tous les endroits de l'enceinte de la Compagnie où sont occupés des postes visés par la présente convention. Le tableau d'affichage est à la charge des membres du personnel et doit être assorti au mobilier.

19.3 Le membre du personnel qui ne peut terminer son quart de travail par suite d'une blessure justifiée subie dans l'exercice de ses fonctions reçoit le salaire normal correspondant au quart complet, sauf s'il reçoit des indemnités pour accidents du travail depuis le jour où il a subi la blessure, auquel cas on lui verse la différence entre cette indemnité et le salaire correspondant au quart complet.

ARTICLE 20

Cotisation à l'Association

20.1 Pour les membres du personnel visés par la présente convention et sous réserve des conditions et exceptions mentionnées ci-dessous, la Compagnie prélève sur la paie de la seconde quinzaine du mois, tel qu'il a été établi, un montant équivalant à la cotisation mensuelle.

20.2 La cotisation perçue régulièrement pour le compte de l'Association partie aux présentes reste toujours la même et correspond au poste que le membre du personnel détient ; elle n'inclut pas les droits d'adhésion ou autres prélèvements occasionnels. Le montant de la retenue ne peut varier pendant la durée de la présente convention, sauf modification de la cotisation régulière conformément aux statuts de l'Association. Les présentes dispositions prennent effet dès que la Compagnie a reçu de l'Association un avis écrit indiquant le montant de la cotisation mensuelle.

20.3 Les membres du personnel occupant des postes d'encadrement ou de nature confidentielle, dont les fonctions ne sont pas régies par la présente convention dans la mesure déterminée d'un commun accord par les autorités compétentes du CN et de l'Association, n'ont pas à verser de cotisation.

20.4 Tout membre du personnel satisfaisant aux exigences des statuts de l'Association partie à la présente convention peut devenir membre de l'Association contre paiement des droits d'adhésion ou de réadmission perçus généralement par la section locale ou la division intéressée. L'affiliation ne peut être refusée pour des raisons d'origine ethnique, de nationalité, de race ou de religion.

20.5 Dans le cas de nouveaux membres du personnel, les retenues de cotisation sont effectuées sur la première paie qui contient le 24^e jour du mois.

20.6 Si la paie de fin de mois d'un membre du personnel n'est pas suffisante pour permettre de prélever le montant total de la cotisation, la Compagnie ne prélèvera pas de cotisation pendant ce mois-là. La Compagnie ne peut différer ou reporter une retenue qui n'a pas été faite pour cause d'insuffisance du salaire.

20.7 Si, au cours d'une période de travail, le membre du personnel occupe des postes visés par différentes conventions, sa cotisation est versée au groupe auquel il a appartenu le plus longtemps pendant cette période. On ne doit pas retenir plus d'une cotisation par mois.

20.8 Seules les retenues prévues par la loi ou celles qui feraient l'objet d'une nouvelle loi, les sommes remboursables à la Compagnie, les cotisations au régime de retraite et aux caisses de prévoyance ont priorité sur les cotisations syndicales dans le calcul des retenues sur les salaires.

20.9 Le montant des cotisations retenues sur les salaires, joint à un relevé des retenues pour chacun des membres du personnel, est remis par la Compagnie à la représentante ou au représentant attitré de l'Association dans les 40 jours civils qui suivent la période pour laquelle le décompte est effectué.

20.10 La Compagnie n'est pas responsable financièrement ou autrement envers l'Association ou envers un membre du personnel si des retenues sont omises ou s'il se produit une erreur dans le montant des retenues ou des sommes remises. S'il se glisse une erreur dans le calcul du montant des cotisations, la Compagnie doit s'entendre directement avec le membre du personnel pour effectuer un redressement. S'il se produit une erreur de calcul dans les cotisations remises à l'Association, la Compagnie doit la rectifier lors d'un versement subséquent. La Compagnie est déchargée de toute responsabilité quant aux retenues de cotisations effectuées conformément aux présentes dispositions dès que les sommes sont remises au(x) représentant(s) ou représentant(s) attitré(s) de l'Association.

20.11 Le versement, par l'Association, d'une indemnité à la Compagnie en contrepartie des services rendus en vertu des présentes dispositions et le montant de cette indemnité sont laissés en suspens ; la question pourra toutefois être réexaminée à la demande de l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis écrit de 15 jours.

20.12 En cas de poursuite judiciaire intentée contre les parties aux présentes relativement aux retenues effectuées par la Compagnie conformément aux dispositions du premier paragraphe du présent article, les parties se doivent pleine et entière assistance pour présenter une défense. Chacune des parties doit acquitter ses propres frais dans une cause ; si les services d'un avocat-conseil ou d'une avocate-conseil sont retenus à la demande de l'Association, celle-ci devra en assumer les frais. Hormis les stipulations indiquées ci-dessus, l'Association doit indemniser la Compagnie et la mettre à couvert de toutes pertes et de tous dommages, frais, obligations et dépenses subis ou engagés par cette dernière par suite du précompte des cotisations.

(Voir l'annexe 5)

ARTICLE 21

LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC

ARTICLE 22

Garantie d'emploi et de revenu

Définitions

Les principaux termes utilisés dans le présent article ont le sens qui leur est donné ci-dessous.

A. «Garantie d'emploi» signifie que tout membre du personnel embauché avant le 1er janvier 1992 et comptant huit années de service cumulatif rémunéré à la Compagnie bénéficie de la garantie d'emploi prévue aux paragraphes 22.32 à 22.36.

B. «Membre du personnel admissible» signifie tout membre du personnel de la Compagnie représenté par l'Association, qui est admissible à des indemnités conformément aux paragraphes 22.1 à 22.11, aux paragraphes 22.20 à 22.31 et au paragraphe 22.51.

C. «Salaire hebdomadaire de base» signifie le salaire hebdomadaire de base applicable au poste occupé lors de l'entrée en vigueur du changement (membre du personnel rémunéré à l'heure : 40 X taux horaire de base ; membre du personnel de réserve : 80 % des gains hebdomadaires moyens calculés sur les huit semaines précédant la mise à pied).

D. «District d'ancienneté ou territoire d'ancienneté» signifie le district ou le territoire d'ancienneté défini dans la convention collective applicable.

E. «Service cumulatif rémunéré» :

i) Un mois de service cumulatif rémunéré comprend 21 jours ou majeure partie de cette période.

ii) Douze mois de service cumulatif rémunéré constituent une année de service cumulatif rémunéré. Lorsqu'il s'agit d'une partie d'année, on considère que six mois ou plus de service cumulatif rémunéré constituent la majeure partie de l'année et qu'ils comptent comme une année de service dans le calcul des indemnités de départ ou de mise à pied. Les périodes de service cumulatif rémunéré de moins de six mois ne sont pas prises en compte.

iii) Dans le cas des membres du personnel en service rémunéré au cours d'une année civile, les jours d'absence pour maladie justifiée, blessure, congé de maternité, participation à des réunions syndicales de comité, comparution en justice à titre de témoin ou de juré non rémunéré, sont inclus, jusqu'à concurrence de 100 jours, dans le calcul du service cumulatif rémunéré, pour l'année civile en cause.

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

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

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

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

iii) de la réorganisation saisonnière normale de l'effectif.

Nota : Toute cessation permanente ou cessation partielle permanente d'activités ou toute fermeture permanente ou fermeture partielle permanente d'installations est considérée comme un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation. À l'exception des changements attribuables à la conjoncture économique, tout changement permanent introduit par la Compagnie, qui découle de la réduction ou de l'élimination d'installations excédentaires, est aussi considéré comme un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation.

COMITÉ DE RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF

22.1

a) Le Comité de réaménagement de l'effectif (le «comité») comprend un maximum de trois représentantes et représentants de la Direction et de trois représentantes et représentants de l'Association. Le comité est coprésidé par la ou le chef de la Police du CN, ou sa ou son mandataire, et la présidente nationale ou le président national de l'Association, ou sa ou son mandataire.

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

Le comité se réunit chaque trimestre ou plus souvent si les coprésidentes et coprésidents le jugent nécessaire.

b) Le comité a pour rôle :

i) d'évaluer la situation du personnel excédentaire ainsi que toute mesure pouvant avoir des répercussions sur le personnel représenté par l'Association ;

ii) de régler le(s) point(s) restant en litige après les discussions prévues à l'alinéa 22.1 c) ;

iii) d'examiner les possibilités de placement du personnel excédentaire dans l'ensemble du réseau de la Compagnie, ou auprès d'employeurs externes, s'il y a lieu. Le comité doit faire tout son possible pour inciter les membres du personnel excédentaire à accepter les occasions d'emploi qu'il leur signalera ;

iv) de verser, lorsqu'il le juge nécessaire, une allocation d'études pouvant aller jusqu'à 3 000 \$ aux membres du personnel excédentaire. Cette allocation a pour but de permettre à une personne de recevoir une formation ou un enseignement qui l'aidera à se prévaloir des occasions d'emploi dans la Compagnie ou chez des employeurs externes. Sur présentation de reçus et de documents pertinents, le comité peut décider d'accorder une avance à cette fin.

Règlement des différends

c) Si le comité est incapable de régler le différend dans le délai fixé au début des séances, ou à une date ultérieure dont sont convenues les parties, les questions en litige peuvent être soumises à un ou une arbitre conformément aux paragraphes 22.53 à 22.59, dont la décision est exécutoire et sans appel. L'arbitre ne doit se prononcer que sur les questions non prévues au présent article 22 et n'ayant aucune incidence sur le droit de la Compagnie d'effectuer des changements, droit que l'Association lui reconnaît.

Indemnités hebdomadaires de mise à pied et indemnités de cessation d'emploi

Accumulation des crédits d'indemnisation pour mise à pied

22.2

a) Chaque année de service cumulatif rémunéré (ou majeure partie de celle-ci) donne droit à cinq semaines brutes d'indemnisation pour mise à pied.

b) À partir du 14 juin 1995, tout membre du personnel comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré mais moins de 20 années a droit, pour chaque année de service cumulatif rémunéré (ou majeure partie de celle-ci), à six semaines brutes d'indemnisation pour mise à pied.

Nota : Dans le calcul des semaines nettes d'indemnisation revenant à un membre du personnel, il est indispensable de prendre en compte, sous la forme de «semaines indemnisées», les indemnités qui ont pu lui être versées par la caisse de sécurité d'emploi aussi bien au titre de toute entente antérieure sur la sécurité d'emploi qu'à celui du présent article 22. Ainsi, s'il a à son actif dix années de service cumulatif rémunéré, le membre du personnel qui est mis à pied dans les conditions prévues au présent article peut prétendre aux avantages suivants :

Semaines brutes d'indemnisation :
10 (années) x 6 (semaines) : 60 semaines

Moins semaines d'indemnisation dont le membre du personnel a bénéficié au titre d'entente antérieure ou du présent article : 10 semaines

Semaines nettes d'indemnisation : 50 semaines

c) Sauf dispositions contraires du paragraphe 22.3, le membre du personnel mis à pied qui est admissible aux indemnités et dont le crédit d'indemnisation pour mise à pied est réduit à cause du paiement d'indemnités hebdomadaires durant la période de mise à pied conformément au présent article acquiert, à son rappel, des crédits conformément aux dispositions susmentionnées.

22.3 Le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte 12 ans de service cumulatif rémunéré et qui reçoit par la suite des indemnités hebdomadaires de mise à pied conformément au présent article 22 est crédité, dès son retour au travail, du nombre de semaines d'indemnisation pour mise à pied qu'il avait accumulées au moment de sa mise à pied.

22.4

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

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

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

l'application d'un nouveau délai de carence de sept jours avant que le membre du personnel ait droit aux indemnités hebdomadaires. Mais si le membre du personnel est mis à pied depuis plus de sept jours et qu'il soit rappelé au travail pour une période de moins de 90 jours civils, il a droit aux indemnités hebdomadaires dès sa mise à pied.

iii) Le membre du personnel doit avoir fait une demande d'indemnisation de la façon prescrite et conformément à la méthode établie dans les présentes.

iv) Le membre du personnel doit avoir exercé tous ses droits d'ancienneté dans son territoire d'ancienneté de base tel que le prévoit la convention collective qui le régit, sauf dispositions contraires des sous-alinéas d) ii) et iii) du présent paragraphe.

v) Les membres du personnel qui choisissent de toucher des indemnités de mise à pied en vertu des paragraphes 22.1 à 22.11 renoncent à l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle ils ont droit en vertu du paragraphe 22.51.

vi) Le membre du personnel n'a pas demandé d'indemnité de cessation d'emploi en vertu du paragraphe 22.51 dans les quatorze jours civils qui ont suivi la date de mise à pied.

b) Laissé intentionnellement en blanc.

c) Le membre du personnel qui ne satisfaisait pas aux exigences du sous-alinéa a) i) du présent paragraphe au moment de sa mise à pied et qui est toujours

dans la même situation l'année civile suivante devient admissible aux indemnités prévues audit sous-alinéa s'il compte deux ans de service continu au début de cette année civile. Les délais de carence de sept et de 30 jours prévus respectivement aux sous-alinéas a) i) et ii) du présent paragraphe commencent à courir le 1er janvier de l'année précitée.

d) Nonobstant toute disposition contraire du présent article, un membre du personnel n'est pas considéré comme mis à pied :

i) au cours de la journée ou de la période où son travail est interrompu par une absence pour maladie, blessure, mesures disciplinaires (y compris le temps passé hors service en attendant la tenue d'une enquête), non-exercice de ses droits d'ancienneté [sauf dispositions contraires au sous-alinéa d) ii)] du présent paragraphe, retraite, cas de force majeure - incendie, inondation, tempête, tremblement de terre ou autres - ou encore par un ralentissement ou un arrêt de travail causé par une grève des membres du personnel de la Compagnie ;

ii) dans l'intervalle compris entre son rappel au service de la Compagnie après une période de mise à pied et le moment où il reprend effectivement le travail durant un délai de carence prévu dans la convention collective qui le régit. Toutefois, le membre du personnel qui, pour les motifs précités, ne se présente pas le jour où le travail redevient disponible est régi par le paragraphe 22.6 comme s'il avait alors repris son travail ;

iii) s'il refuse, pour une raison autre que celles qui sont expressément énoncées au sous-alinéa d) ii) du présent paragraphe, de reprendre le travail dans son territoire d'ancienneté de base, conformément aux dispositions sur l'ancienneté que prévoit la convention collective applicable ou à un poste non syndiqué pour une durée quelconque dans son territoire d'ancienneté ;

iv) durant une période au cours de laquelle il reçoit d'autres paiements directement de la Compagnie, sauf dispositions contraires du paragraphe 22.6 ;

v) après son congédiement par la Compagnie.

Nota 1 : Le territoire d'ancienneté de base dont il est fait état aux sous-alinéas 22.4 a) iv) et d) iii) est constitué des territoires visés par le paragraphe 11.1. Les territoires d'ancienneté de base, déterminés lors de la signature de la présente convention, ne doivent pas être modifiés sans qu'il y ait consentement mutuel des parties intéressées.

Nota 2 : Les membres du personnel à qui on demande de combler un poste non syndiqué temporaire hors de leur résidence d'emploi conformément au sous-alinéa 22.4 d) iii) sont assujettis aux dispositions de l'annexe 8.

Demandes d'indemnités

22.5 Le membre du personnel admissible qui satisfait aux conditions du paragraphe 22.4 peut, à l'expiration du délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa a) ii) dudit paragraphe, présenter, à l'autorité compétente, une demande d'indemnités hebdomadaires de mise à pied dans les formes prescrites par la Compagnie :

a) S'il compte au moins DEUX ans de service continu et MOINS DE VINGT ANS de service cumulatif rémunéré :

i) Il a droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied pour chaque semaine civile postérieure au délai de carence de sept jours mentionné au paragraphe 22.4. Cette indemnité ajoutée aux prestations d'assurance-chômage et (ou) aux gains extérieurs obtenus par le membre du personnel pour la semaine considérée et excédant le plafond fixé par l'assurance-chômage, lui assure 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

ii) Si le membre du personnel admissible n'a pas droit aux prestations d'assurance-chômage en raison de leur épuisement, du fait qu'il n'est pas assuré ou du délai de carence, il peut recevoir, pour toute semaine civile de mise à pied postérieure au délai de carence de sept jours prévu au paragraphe 22.4, une indemnité hebdomadaire pouvant s'élever jusqu'au maximum des prestations d'assurance-chômage actuellement en vigueur ou une somme inférieure qui, ajoutée à ces gains extérieurs pour la semaine considérée, lui assure 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

iii) Les indemnités hebdomadaires de mise à pied prévues au paragraphe 22.5 cessent d'être versées dès qu'est épuisée la durée de l'indemnisation dont fait état le paragraphe 22.1 et à laquelle pouvait prétendre le membre du personnel admissible.

b) Si le membre du personnel compte AU MOINS VINGT ANS de service cumulatif rémunéré :

i) Il a droit à une indemnité de mise à pied pour chaque semaine civile postérieure au délai de carence de sept jours mentionné au paragraphe 22.4. Cette indemnité, ajoutée aux prestations d'assurance-chômage et (ou) aux gains extérieurs obtenus par le membre du personnel pour la semaine considérée et excédant le plafond fixé par l'assurance-chômage, lui assure 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

ii) Si le membre du personnel n'a pas droit aux prestations d'assurance-chômage en raison de leur épuisement, du fait qu'il n'est pas assuré ou du délai de carence, il peut recevoir, pour toute semaine civile de mise à pied postérieure au délai de carence de sept jours prévu au paragraphe 22.4, une indemnité hebdomadaire qui, ajoutée à ses gains extérieurs pour la semaine considérée, lui assure 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

c) Il incombe au membre du personnel de déclarer, pour chaque semaine pour laquelle il demande l'indemnisation hebdomadaire en vertu du présent article 22, toutes les prestations d'assurance-chômage pour la semaine considérée, de même que tous les gains provenant d'un emploi à l'extérieur de la Compagnie. S'il ne déclare pas tous ses gains extérieurs pour une semaine donnée, cette omission est considérée comme un avis de sa part que ses gains extérieurs pour la semaine visée sont les mêmes que pour la semaine précédente.

22.6 Aucune indemnité hebdomadaire de mise à pied n'est versée pour une partie de semaine définie à l'alinéa 22.4 a), sous réserve des exceptions suivantes :

a) Rappel non visé à l'alinéa 22.6 b) ci-dessous

Le membre du personnel ayant droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied en vertu de l'alinéa 22.4 a), qui retourne au travail pendant une partie de la dernière semaine d'indemnisation et reçoit des gains de la Compagnie, peut dans ce cas présenter une demande d'indemnisation pour une partie de semaine. Cette indemnité, ajoutée aux gains de la semaine, aux prestations d'assurance-chômage et (ou) aux gains extérieurs excédant le plafond fixé par l'assurance-chômage, lui assure 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

b) Rappel temporaire pour moins de cinq jours ouvrables

Le membre du personnel ayant droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied en vertu de l'alinéa 22.4 a) touche le plein montant de cette indemnité pour toute semaine au cours de laquelle il a été en service temporaire pendant moins de cinq jours ouvrables.

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

22.7 Supposons qu'un membre du personnel touchant un salaire horaire de 15 \$ (120 \$ par jour, 600 \$ par semaine) soit mis à pied le vendredi 16 avril 1993 (dernier jour de travail le 15 avril) et qu'il soit rappelé au travail le jeudi 27 mai 1993. Il s'agit donc d'une période de mise à pied de 41 jours, soit 5 semaines et 6 jours.

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

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

1re semaine d'indemnisation au titre du régime

Néant (délai de carence)

2e semaine d'indemnisation au titre du régime

- a)** S'il compte moins de 20 ans de service, montant maximal des prestations d'assurance-chômage, soit 425,00 \$
(payables en vertu de l'article 22)
- b)** S'il compte 20 ans de service ou plus, 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait à la date de sa mise à pied (80 % x 600 \$), soit 480,00 \$
(payables en vertu de l'article 22)

3e, 4e et 5e semaines d'indemnisation au titre du régime

80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait à la date de sa mise à pied (80 % x 600 \$), soit

480,00 \$
(342 \$ de l'assurance-chômage et 138 \$ payables en vertu de l'article 22)

Dernière semaine d'indemnisation au titre du régime (du 21 au 27 mai inclusivement)

Pour le calcul de l'assurance-chômage, disons que le membre du personnel travaille deux jours (les 27 et 28 mai), lesquels tombent dans une même semaine d'assurance-chômage - Gains

240,00 \$

Déduire les gains admis par l'assurance-chômage (25 % des prestations d'assurance-chômage de 342 \$)	
<u>85,50 \$</u>	Gains nets pour le calcul de l'assurance-chômage
154,50 \$	Prestations d'assurance-chômage pour la dernière semaine d'indemnisation au titre du régime (342 \$ - 154,50 \$)
187,50 \$	Pour constituer 80 % de son salaire hebdomadaire de base, soit 480 \$, pour la dernière semaine d'indemnisation au titre du régime, le membre du personnel doit toucher :

	une journée de salaire pour le jeudi 27 mai, dernier jour de la semaine d'indemnisation au titre du régime
120,00 \$	des prestations d'assurance-chômage
187,50 \$	une indemnité payable au titre de l'article 22
172,50 \$	TOTAL
480,00 \$	

22.8 Laissé intentionnellement en blanc.

Dispositions particulières relatives aux membres du personnel comptant au moins 20 ans de service cumulatif rémunéré

22.9

a) Le membre du personnel comptant 20 ans de service cumulatif rémunéré qui, au cours d'une année civile, est mis à pied et ne peut travailler dans son territoire d'ancienneté de base doit, dès son retour au travail, considérer la période de mise à pied jusqu'à concurrence de 100 jours en 1976 ou au cours d'une année civile ultérieure, comme service au titre de l'acquisition des droits à congé annuel pour les années ultérieures. À son retour au travail, la période de mise à pied entre également en compte dans le calcul des droits à congé annuel pour l'année suivante. Les jours de mise à pied entrant dans le compte des droits à congé annuel ne doivent pas servir à constituer des crédits supplémentaires.

b) Le membre du personnel comptant 20 ans de service cumulatif rémunéré, qui est mis à pied et ne peut travailler dans son territoire d'ancienneté de base, continue de bénéficier de l'assurance-vie collective durant une période maximale de deux ans à compter de la date de sa mise à pied.

22.10 Toute entente conclue entre les parties n'est valide, pour ce qui est des indemnités payables en vertu du présent article, que si ces dernières ont été approuvées par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et à condition qu'aucune retenue ne soit effectuée sur les prestations gouvernementales d'assurance-chômage à cause du paiement d'indemnités complémentaires. Nonobstant les dispositions du présent article, aucun membre du personnel admissible ne reçoit, pour une semaine donnée, une indemnité

de mise à pied supérieure au plafond lui permettant de toucher des prestations d'assurance-chômage intégrales.

22.11 Le membre du personnel en mise à pied à la date d'entrée en vigueur du présent article, qui ne touche pas d'indemnités hebdomadaires de mise à pied mais qui, en vertu dudit article, acquiert le droit à ces dernières, peut demander des indemnités hebdomadaires pour la période de mise à pied qui suit la date à laquelle l'autorité compétente de la Compagnie reçoit sa demande, à condition que celle-ci soit présentée dans les 60 jours civils de la date d'entrée en vigueur de l'article. La période continue de mise à pied qui précède immédiatement la date de réception de la demande par l'autorité compétente de la Compagnie s'applique alors au délai de carence mentionné au sous-alinéa 22.4 a) ii). Si le membre du personnel ne fait pas de demande dans les 60 jours civils de la date d'entrée en vigueur de l'article, il ne peut plus prétendre aux indemnités, à moins qu'il ne reprenne par la suite le travail et ne soit de nouveau mis à pied.

Formation du personnel

22.12 Le membre du personnel bénéficiant de la garantie d'emploi en vertu des paragraphes 22.32 à 22.37, dont le poste est aboli et qui ne peut obtenir un autre poste en raison de son manque de qualification, reçoit une formation pour exercer d'autres fonctions à l'intérieur de son groupe d'ancienneté ou, si cela se révèle impossible, il reçoit (au besoin) une formation afin d'occuper un poste conformément aux paragraphes précités. La formation (au besoin) que reçoit le membre du personnel doit s'appliquer à un poste pour lequel il a les aptitudes voulues et aux fonctions auxquelles il est capable de s'adapter. Pendant sa période de formation, le membre du personnel reçoit un salaire correspondant à 40 heures de travail au taux normal applicable à la catégorie du dernier poste occupé au chemin de fer ; (ce salaire est égal à 40 X le salaire horaire de base dans le cas des membres du personnel payés

à l'heure, et à 40 X le salaire horaire moyen des huit semaines précédant la mise à pied dans celui des membres du personnel de réserve).

22.13 Si un membre du personnel qui ne bénéficie pas de la garantie d'emploi en vertu des paragraphes 22.32 à 22.37 et qui compte au moins deux années de service cumulatif rémunéré :

a) est mis à pied ou a été avisé de sa mise à pied éventuelle, et qu'il ne puisse occuper un autre poste à la Compagnie en raison de son manque de qualification ; ou

b) est touché par un avis donné conformément aux paragraphes 22.38 à 22.47 lui signifiant l'obligation de déménager ou de subir une perte substantielle de salaire,

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

22.14 La Compagnie détermine le mode de la formation prévue aux paragraphes 22.12 et 22.13 ci-dessus :

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

b) Cours dispensés par un organisme reconnu.

La formation doit :

i) permettre au membre du personnel d'acquérir la compétence voulue pour occuper un poste reconnu à la Compagnie ;

ii) comporter la possibilité d'emploi, à la Compagnie, à un poste pour lequel la personne aura été formée ;

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

22.15 Durant sa période de formation, le membre du personnel visé par le paragraphe 22.13 reçoit 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au dernier poste occupé. On lui fournit en outre les manuels, le matériel et les outils dont il a besoin, et les frais nécessaires occasionnés par l'assistance aux cours lui sont remboursés.

22.16 Si le membre du personnel visé par le paragraphe 22.13 est rappelé au travail durant la période de formation, il peut terminer son stage sans perte de salaire ou de droits d'ancienneté.

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

22.18 Si le besoin s'en fait sentir et après discussion de la question avec l'Association, la Compagnie prévoit des cours - après les heures de travail ou selon entente préalable - pour le perfectionnement du personnel qu'elle emploie et son adaptation aux changements d'ordre technologique et aux nouveaux types de fonctions qu'on envisage d'y créer. Le coût de cette formation est à la charge de la Compagnie.

22.19 La formation d'un membre du personnel ou d'un groupe de membres du personnel, conformément à l'une des dispositions ci-dessus, est discutée à la demande des intéressés par la dirigeante ou le dirigeant syndical compétent à l'échelle nationale ou sa ou son substitut et l'autorité compétente de la Compagnie au moment de la mise à pied ou avant, lors de la signification d'un avis en vertu des paragraphes 22.38 à 22.47 ou quand on projette des cours de formation en vertu du paragraphe 22.18. S'il y a désaccord entre les parties en cause sur l'utilité de former du personnel qui sera affecté à des postes à la Compagnie, sur le besoin de formation d'un membre du personnel ou sur ses aptitudes à suivre des cours, la question peut être soumise à l'arbitrage conformément aux paragraphes 22.54 à 22.59 .

Frais de déménagement

Admissibilité

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

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

- b)** exercer une fonction qui a été transférée dans une autre localité où il doit s'installer à la demande de la Compagnie ; ou
- c)** être touché par un avis donné conformément aux paragraphes 22.38 à 22.47 et vouloir déménager après avoir été nommé à un poste permanent vacant affiché ne faisant pas l'objet d'un avis de suppression en vertu des paragraphes 22.38 à 22.47, pourvu que le déménagement ait lieu avant la date du changement et que cela n'engendre pas d'autres déménagements ; ou
- d)** bénéficier de la garantie d'emploi en vertu des paragraphes 22.32 à 22.37 et être tenu de déménager pour occuper un poste conformément aux paragraphes précités ; ou
- e)** bénéficier de la garantie d'emploi en vertu des paragraphes 22.32 à 22.37 et déménager volontairement pour occuper un poste vacant dans un autre district d'ancienneté :
- i)** afin de continuer de travailler, ou
 - ii)** afin de permettre à un autre membre du personnel bénéficiant de la garantie d'emploi en vertu des paragraphes 22.32 à 22.37 de continuer de travailler.
- f)** Conformément au présent article, les indemnités de déménagement ne sont versées que lorsqu'un membre du personnel doit parcourir 25 milles de plus pour se rendre à son nouveau lieu de travail ; ou l'indemnité de transport quotidien est versée au membre du personnel en question s'il ne change pas

de lieu de résidence mais est obligé de faire 15 milles de plus pour se rendre à son nouveau lieu de travail.

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

- a) compter deux années de service cumulatif rémunéré ;
- b) être occupant d'un logement, c'est-à-dire posséder ou occuper un logement non meublé. Cette exigence ne s'applique pas dans le cas des paragraphes 22.24, 22.25, 22.26 et 22.29 ; et
- c) prouver qu'il peut difficilement se rendre chaque jour à son nouveau lieu de travail autrement qu'avec sa propre voiture.

Indemnités de déménagement

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

22.23 À compter du 14 juin 1995, allocation allant jusqu'à 750 \$ pour les frais accessoires réellement occasionnés par le déménagement.

22.24 À compter du 14 juin 1995, frais justifiés de transport de l'ancien lieu de résidence au nouveau par chemin de fer ou, si le membre du personnel en a reçu l'autorisation, en autocar ou dans sa voiture personnelle, plus un maximum de 190 \$ pour lui et un montant additionnel de 80 \$ pour les repas et le logement provisoire de chacune des personnes à sa charge.

Les reçus sont exigés pour le transport en chemin de fer et en autocar.

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

22.26 Pour trouver un logement dans la nouvelle localité et (ou) pour y déménager, le membre du personnel a droit à un congé maximal d'une semaine (sept jours civils consécutifs) ; l'indemnité ne doit pas excéder le salaire hebdomadaire de base du membre du personnel.

22.27

a) À compter du 14 juin 1995, sauf dispositions contraires prévues à l'alinéa 22.27 c), un remboursement allant jusqu'à 12 000 \$ est alloué pour la perte résultant de la vente de la maison que le membre du personnel déplacé occupait en permanence. La perte subie est déterminée par la différence entre la valeur établie au départ plus les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier et les frais juridiques, y compris les frais juridiques relatifs à l'achat d'une maison au nouveau lieu de résidence, ainsi que toute amende pour quittance anticipée de l'hypothèque et la somme établie comme prix de vente par contrat.

b) On trouvera au paragraphe 22.31 la manière de calculer la perte éventuelle à la vente d'une maison.

c) Nonobstant l'alinéa 22.27 a) :

i) s'il se produit un changement nécessitant le déménagement de membres du personnel de la Compagnie et que, en conséquence, le

nombre de maisons mises en vente par ces personnes représente 15 % ou plus des maisons de la municipalité, on rembourse aux membres du personnel devant déménager le montant total de la perte sur les maisons, perte qui est déterminée conformément au paragraphe 22.31. Le nombre de maisons de membres du personnel de la Compagnie dont il est question ci-dessus pour en arriver au chiffre de 15 % englobe les maisons de tous les membres du personnel de la Compagnie mises en vente par suite et au moment du changement.

ii) À compter du 14 juin 1995, s'il se produit un changement nécessitant le déménagement de membres du personnel de la Compagnie régis par le présent article et celui de membres du personnel de la Compagnie régis par d'autres conventions collectives, le remboursement maximal de 12 000 \$ prévu à l'alinéa 22.27 a) est rajusté pour équivaloir à la somme maximale remboursable en vertu de ces autres conventions collectives en cas de perte à la vente d'une maison.

d) Le membre du personnel admissible qui désire vendre sa maison et recevoir l'indemnité à laquelle il a droit en vertu du paragraphe 22.27 doit en informer l'autorité compétente de la Compagnie dans les 12 mois suivant la date où se produit le changement initial. Aucun membre du personnel n'a le droit de faire de demande en vertu du paragraphe 22.27 à moins que la maison ne soit mise en vente dans les 60 jours de la date d'évaluation définitive et le demeure par la suite. Toute demande de

remboursement en vertu du paragraphe 22.27 doit être présentée dans les 12 mois suivant l'évaluation définitive.

Nota : Nonobstant les autres dispositions du paragraphe 22.27, certains cas particuliers de perte à la vente d'une maison peuvent être soumis à la décision de la Compagnie, mais ils ne doivent pas être soumis à l'arbitrage.

22.28 À compter du 14 juin 1995, les frais de déménagement de la maison mobile que le membre du personnel occupe en permanence à condition que leur total ne dépasse pas 6 000 \$. Le membre du personnel doit obtenir l'autorisation de la Compagnie quant au choix du déménageur et aux frais de déménagement et présenter des reçus à l'appui.

22.29 À compter du 14 juin 1995, si le membre du personnel admissible aux frais de déménagement ne désire pas transporter ses effets mobiliers au nouveau lieu de résidence, il peut opter pour une indemnité mensuelle de 190 \$ qui lui sera versée durant une période ne dépassant pas 12 mois à compter de la date de sa mutation à cet endroit. S'il change de lieu de résidence durant la période de 12 mois qui suit sa mutation, il continue de recevoir l'indemnité mensuelle sous réserve de la limite précitée de 12 mois. Le membre du personnel qui décide de faire transporter ses effets mobiliers au nouveau lieu de résidence au cours de la période de 12 mois suivant sa mutation initiale n'a droit qu'une seule fois aux frais de déménagement prévus au présent paragraphe, et le paiement de l'indemnité mensuelle susmentionnée cesse à la date du déménagement.

22.30

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

Méthode d'évaluation

22.31 Lorsqu'un membre du personnel admissible désire vendre sa maison en vertu de l'alinéa 22.27 b), il procède comme suit :

- a) En informant l'autorité compétente de la Compagnie de son désir de vendre sa maison, le membre du personnel doit fournir tous les renseignements demandés à l'alinéa 22.31 i), y compris ce qu'il estime être la juste valeur marchande de sa maison.
- b) Par juste valeur marchande de la maison, on entend le prix déterminé à une date suffisamment antérieure à la date du changement pour que la juste valeur n'en soit pas affectée.
- c) Dans les 15 jours ouvrables qui suivent la date de réception de l'avis par lequel le membre du personnel exprime son désir de présenter une demande

d'indemnisation, l'autorité compétente de la Compagnie fait savoir au membre du personnel si la juste valeur marchande proposée est satisfaisante et, si elle l'est, que le prix demandé constitue la juste valeur marchande au sens de l'alinéa 22.27 a) ci-dessus.

d) Toutefois, si l'autorité compétente n'est pas convaincue que le prix demandé par le membre du personnel constitue la juste valeur marchande, on s'efforce de résoudre la question dans des pourparlers entre l'autorité compétente et le membre du personnel, et la représentante ou le représentant approprié de l'Association, si le membre du personnel le désire ; ces pourparlers doivent avoir lieu dans les cinq jours ouvrables de la date de l'avis donné au membre du personnel, comme il est prévu à l'alinéa c) du présent paragraphe.

e) Si, par ces pourparlers, la question n'est pas réglée, dans les cinq jours de la date de la rencontre finale, des dispositions sont prises en vue d'une évaluation impartiale qui doit être effectuée le plus tôt possible par une évaluatrice ou un évaluateur d'immeubles indépendant. Le juste prix marchand établi par l'évaluatrice ou l'évaluateur devient la juste valeur marchande aux termes du présent article 22 et c'est le prix que doivent accepter les deux parties.

f) Le membre du personnel et l'autorité compétente de la Compagnie doivent s'efforcer de s'entendre sur le choix de l'évaluatrice ou de l'évaluateur indépendant dont il est question à l'alinéa e) ci-dessus. S'ils n'y parviennent pas, le ministre du Travail est prié d'en désigner une ou un.

g) La vente de la maison ne doit pas avoir été confiée à l'évaluatrice ou l'évaluateur qui est nommé en conformité du présent paragraphe, ni à l'un des membres de son personnel ou de ses associés.

h) Les honoraires et frais de l'évaluatrice ou l'évaluateur désigné aux termes de l'alinéa e) ou f) ci-dessus doivent être payés par la Compagnie.

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

i) Renseignements sur la maison à vendre

Nom du propriétaire

.....

Adresse

.....

numéro

rue

ville ou village

Type de maison : cottage bungalow mi-étages

.....

Année de construction

Nombre de pièces Nombre de salles de bain

.....

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

.....

Sous-sol fini ? Oui Non

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

.....

Garage ? Oui Non

Dimensions du terrain

.....

Juste valeur marchande

.....\$

Autres renseignements

.....

Date

.....

Signature

.....

Garantie d'emploi

Section A) Impératifs du réseau

22.32 Le membre du personnel comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré, entré en service avant le 1^{er} janvier 1992 et touché par un changement visé par l'article 22.38 est tenu de se conformer aux dispositions qui suivent pour devenir admissible aux avantages prévus aux paragraphes 22.32 à 22.36 :

- a) exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa catégorie d'emploi à son lieu de travail ; s'il ne peut occuper un poste,
- b) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation à son lieu de travail ; s'il ne peut occuper un poste,
- c) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation à l'intérieur de son territoire d'ancienneté de base ; s'il ne peut occuper un poste,
- d) accepter, à l'extérieur du CN, à son lieu de travail, un poste déterminé par le comité ; s'il ne peut occuper un poste,
- e) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation à l'intérieur du réseau ; s'il ne peut occuper un poste,
- f) combler un poste permanent vacant non pourvu dans les unités de négociation du personnel de bureau et du personnel itinérant, ou un poste de cadre ou non syndiqué à son lieu de travail, dans sa région ou dans le réseau.

Nota 1 : Dans le présent article, «poste permanent vacant» signifie un poste d'une durée prévue de plus de 90 jours.

Nota 2 : Selon les principes du présent article, après avoir exercé ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation, mais avant de les faire valoir dans son territoire d'ancienneté de base, le membre du personnel peut accepter, à son lieu de travail, un poste permanent vacant dans les unités de négociation du personnel de bureau et du personnel itinérant, un poste de cadre ou non syndiqué, ou un poste à l'extérieur du CN déterminé par le comité.

Nota 3 : Le membre du personnel tenu d'exercer ses droits de supplantation dans la région ou dans le réseau y détient les mêmes droits d'ancienneté.

Nota 4 : Le membre du personnel peut exercer son ancienneté au sein de son unité de négociation à son lieu de travail, dans son territoire d'ancienneté de base, sa région ou le réseau avant d'être tenu de se conformer aux alinéas 22.32 d) et f). Toutefois, si aucun poste n'est disponible dans son unité de négociation dans le réseau, il doit se conformer à ces alinéas.

22.33

a) Avant qu'un membre du personnel soit obligé de combler un poste permanent vacant en dehors de sa région ou d'y supplanter quelqu'un conformément au paragraphe 22.32, le comité se réunit et examine les solutions de rechange possibles.

b) S'il exerce ses droits de supplantation à l'extérieur de sa région, le membre du personnel doit supplanter le membre du personnel le moins ancien détenant un poste permanent à un lieu de travail et occuper le poste au lieu de travail en cause.

- c)** Les indemnités de déménagement ne sont payées que lorsque le membre du personnel comble un poste permanent vacant ou supplante quelqu'un occupant un poste permanent.
- d)** Le membre du personnel ne peut exercer ses droits d'ancienneté unifiés (première date d'entrée au sein de l'unité de négociation 28.2) que dans les cas de supplantation, notamment pour éviter d'être supplanté. Il ne peut faire valoir ses droits d'ancienneté unifiés pour solliciter un poste. Une nouvelle date d'ancienneté est établie au moment de la mutation ou de la supplantation. Le comité se réunira en vue de fixer les règles d'application de cette disposition.
- e)** Le membre du personnel conserve ses droits d'ancienneté et continue d'en acquérir sur la liste du lieu de travail d'où a eu lieu la supplantation ou la mutation.
- f)** Le membre du personnel doit accepter un poste temporairement vacant dans sa région conformément aux dispositions de sa convention collective, notamment celles relatives aux frais, le cas échéant.
- g)** Tout salaire extérieur qu'un membre du personnel touchait avant la date de l'avis d'abolition d'un poste permanent n'est pas déduit des avantages dont il bénéficie en vertu du présent article. Dans tous les autres cas, le salaire extérieur est déduit.

22.34 S'il ne peut occuper un poste permanent en vertu du paragraphe 22.32, le membre du personnel peut se prévaloir des avantages de la garantie d'emploi prévus au paragraphe 22.35, à son lieu de résidence, jusqu'à ce qu'un poste permanent soit disponible en vertu des obligations susmentionnées. Il doit alors obtenir un poste permanent en vertu de ces obligations qui lui sont faites et, s'il doit déménager, il a droit aux indemnités de déménagement.

22.35 Les droits aux avantages de la garantie d'emploi en vertu des paragraphes 22.32 à 22.36 (section A) sont les suivants :

Six années à 90 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste permanent occupé. Le membre du personnel conserve son assurance soins dentaires, son assurance-maladie et ses droits à congé de maladie.

22.36

a) Si un membre du personnel bénéficiant de la garantie d'emploi doit combler un poste permanent vacant en vertu des obligations susmentionnées, ses droits aux avantages de la garantie d'emploi sont rétablis.

b) Les membres du personnel qui doit déménager, c'est-à-dire qui est obligé de parcourir 25 milles de plus à partir de son lieu de résidence principal pour se rendre à son nouveau lieu de travail, conformément aux paragraphes 22.32 à 22.36 (section A), et qui déménage effectivement a droit aux indemnités de déménagement prévues aux paragraphes 22.20 à 22.31, ou il peut opter pour une indemnité de déménagement forfaitaire établie comme suit :

	<u>Propriétaire</u>	<u>Non-propriétaire</u>
Dans la région	22 000 \$	12 000 \$
Hors de la région	45 000 \$	25 000 \$

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

c) Le membre du personnel qui choisit de se prévaloir des avantages prévus aux paragraphes 22.32 à 22.36 (section A), mais qui n'exerce pas tous ses droits d'ancienneté dans son territoire d'ancienneté de base, tel qu'il est défini dans la présente convention, perd irrémédiablement ses droits d'ancienneté et les avantages prévus dans les présentes.

d) Le membre du personnel qui choisit de se prévaloir des avantages prévus aux paragraphes 22.32 à 22.36 (section A), mais qui ne parvient pas à satisfaire aux exigences de l'alinéa 22.32 c), d), e) ou f) perd irrémédiablement ces avantages. Toutefois, il peut alors opter pour les avantages prévus au paragraphe 22.37 (section B). Ces avantages sont réduits de tout salaire touché en application des paragraphes 22.32 à 22.36 (section A).

e) Le membre du personnel qui choisit de se prévaloir des avantages prévus au paragraphe 22.37 (section B) avant une compression de personnel permanente continue d'avoir droit aux avantages

prévus aux paragraphes 22.32 à 22.36 (section A) si, à une date ultérieure, il obtient un poste permanent et est à nouveau touché par un changement visé au paragraphe 22.38.

f) Le membre du personnel touché par un changement visé au paragraphe 22.38 doit faire savoir à la Compagnie, dans les 15 jours qui suivent la réception de l'avis de changement, s'il veut être assujéti aux droits et obligations prévus aux paragraphes 22.32 à 22.36 (section A) ou au paragraphe 22.37 (section B).

g) Le membre du personnel qui bénéficie de la garantie d'emploi au **13 juin 1995** et qui est assujéti aux conditions de l'article 22 de la convention collective modifiée le 26 novembre 1992 continue de l'être sous réserve des conditions ou restrictions supplémentaires ci-dessous qui entrent en vigueur le 1er novembre 1995.

À partir du 1er novembre 1995, la durée d'application des droits aux avantages de la garantie d'emploi est limitée à six ans.

Le membre du personnel qui a épuisé ses droits aux avantages de la garantie d'emploi et qui n'occupe pas de poste permanent doit en obtenir un conformément au paragraphe 22.32 ou choisir de se prévaloir de l'option 1 ou 3 de l'alinéa 22.37 b) (section B).

Le membre du personnel qui bénéficie actuellement de la garantie d'emploi et qui est dans la période de transition de quatre à six années susmentionnée est tenu, en plus de se conformer à l'article 22 de

l'ancienne convention collective, de combler les postes permanents vacants dans toutes les unités de négociation du personnel de bureau et du personnel itinérant ou les postes de cadre ou non syndiqués dans sa région, et aussi d'accepter un poste à l'extérieur du CN à son lieu de résidence. Tout salaire extérieur est déduit des sommes touchées en vertu de la garantie d'emploi.

h) Le membre du personnel admissible à la retraite anticipée n'a pas droit aux avantages prévus aux paragraphes 22.32 à 22.37, exception faite de l'option 1 prévue à l'alinéa 22.37 b). Toutefois, il a droit aux indemnités de déménagement exposées aux paragraphes 22.22 à 22.31 s'il doit déménager pour occuper un poste permanent.

Section B) Prestations supplémentaires de chômage améliorées et options de rechange

22.37

a) Le membre du personnel comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré, entré en service avant le 1er janvier 1992 et touché par un changement visé par le paragraphe 22.38, qui choisit de ne pas remplir les obligations prévues aux paragraphes 22.32 à 22.36 (section A), est tenu de se conformer aux dispositions qui suivent pour devenir et rester admissible aux avantages prévus au présent paragraphe 22.37 (section B) :

i) exercer tous ses droits d'ancienneté dans sa catégorie d'emploi à son lieu de travail ; s'il ne peut occuper un poste,

ii) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation à son lieu de travail ; s'il ne peut occuper un poste,

iii) exercer tous ses droits d'ancienneté dans son unité de négociation dans son territoire d'ancienneté de base ; s'il ne peut occuper un poste,

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

Nota : Tout membre du personnel peut choisir l'option 1, 2 ou 3 avant d'accepter un travail à l'extérieur de son unité de négociation.

iv) combler un poste vacant dans les unités de négociation du personnel de bureau et du personnel itinérant, ou un poste de cadre ou non syndiqué à son lieu de résidence ; s'il ne peut occuper un poste,

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

v) accepter, à l'extérieur du CN, à son lieu de résidence, un poste déterminé par le comité.

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

b) Option 1 (Indemnité améliorée de départ à la retraite anticipée)

Le membre du personnel qui est admissible à la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN et qui a accumulé les 85 points nécessaires a droit à une indemnité forfaitaire de départ à la retraite anticipée, établie selon la formule VIA.

L'assurance-vie et l'assurance-maladie complémentaire du membre du personnel qui choisit de prendre sa retraite en vertu de la présente option sont maintenues jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 65 ans.

Option 2 (Raccordement)

Le membre du personnel qui sera admissible à la la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN dans les cinq années qui suivent (c'est-à-dire qu'il aura, dans les cinq années qui suivent, les 85 points définis dans le ou les régimes de retraite du CN), il peut opter pour des prestations de raccordement égales à 65 % de son salaire hebdomadaire de base avec maintien des avantages du régime de prévoyance (soins dentaires, assurance-maladie complémentaire, soins de la vue et assurance-vie de groupe) jusqu'à ce qu'il soit admissible à la retraite anticipée, date à

laquelle il touchera l'indemnité de départ établie conformément à l'option 1 ci-dessus.

Si un membre du personnel a entre cinq et sept années à travailler avant d'avoir droit à la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN (c'est-à-dire qu'il aura, dans les cinq à sept années qui suivent, les 85 points définis dans le ou les régimes de retraite du CN), il peut opter pour des prestations de raccordement égales à 65 % de son salaire hebdomadaire de base avec maintien des avantages du régime de prévoyance jusqu'à son départ à la retraite, date à laquelle il touchera l'indemnité de départ établie conformément à la formule ci-dessous. (Soins dentaires maintenus jusqu'au départ à la retraite anticipée ; assurance-maladie complémentaire, soins de la vue et assurance-vie de groupe maintenus jusqu'à la date de retraite normale.)

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

Nota : Une fraction d'année de service restant à courir jusqu'à la retraite normale s'exprime en mois, par exemple 4 ans et 1 mois (ou majeure partie du mois) équivalent à 4 1/12 (4,083) années.

Option 3 (Indemnité de cessation d'emploi)

Le membre du personnel peut opter pour une indemnité de cessation d'emploi forfaitaire de 65 000 \$.

Pendant un an aux frais de la Compagnie, il a droit au maintien en vigueur de son assurance-vie de groupe et de son assurance-maladie complémentaire et soins de la vue.

Option 4 (Congé d'études)

Le membre du personnel a droit à un congé d'études payé d'au plus trois ans. Le programme d'études auquel il est inscrit doit être approuvé par le comité. Il peut être appelé au travail pendant qu'il ne suit pas de cours. Tout salaire extérieur qu'il touche durant le congé d'études est déduit de la rémunération que lui verse la Compagnie. À la fin de son congé, le membre du personnel doit démissionner de la Compagnie à moins qu'il ne soit retenu pour un poste permanent disponible pour lequel il est qualifié. Il perd tous droits ultérieurs aux avantages prévus aux paragraphes 22.32 à 22.36 (section A) ou au paragraphe 22.37 (section B).

Ce membre du personnel est alors considéré comme nouvellement embauché aux fins du régime et perd tous ses droits d'ancienneté. Cependant,

ses services antérieurs sont reconnus en ce qui concerne ses droits à pension et à congé annuel.

Option 5 (Prestations supplémentaires de chômage améliorées)

Le membre du personnel a droit aux prestations supplémentaires de chômage améliorées pendant la période indiquée ci-dessous à condition d'avoir exercé tous ses droits d'ancienneté dans son territoire d'ancienneté de base.

i) 8 ans ou plus mais moins de 23 ans de SCR	3 ans
ii) 23 ans ou plus mais moins de 30 ans de SCR	4 ans
iii) 30 ans ou plus de SCR	5 ans

Niveau des prestations

1re année 90 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste permanent occupé

2e année 85 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste permanent occupé

3e année 80 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste permanent occupé

4e année 80 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste permanent occupé

5e année 80 % du salaire hebdomadaire de base du dernier poste permanent occupé

Le membre du personnel qui exerce l'option 5 peut choisir, en même temps, de maintenir en vigueur à ses frais une partie ou la totalité de ses avantages actuels (soins dentaires, assurance-maladie complémentaire et soins de la vue et (ou) assurance-vie de groupe). Le coût de ces avantages est alors déduit de ses prestations supplémentaires de chômage à chaque mois. Le membre du personnel qui décide de maintenir une partie ou la totalité des avantages susmentionnés ne peut revenir sur sa décision pendant toute la durée de versement des prestations.

c) Le membre du personnel qui doit déménager conformément à l'alinéa 22.37 a) et qui déménage effectivement a droit aux indemnités de déménagement prévues aux paragraphes 22.22 à 22.31 ou à une indemnité de déménagement forfaitaire de 22 000 \$ dans le cas des propriétaires ou de 12 000 \$ dans le cas des non-propriétaires.

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

TRANSFERT DES DROITS

d) Si un membre du personnel, comptant au moins huit ans de SCR et entré en service avant le 1er janvier 1992, est touché par un changement prévu au paragraphe 22.38 et est incapable d'occuper un poste permanent dans son unité de négociation, les options 1, 2 et 3 prévues à

l'alinéa 22.37 b) sont offertes, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel les plus anciens de son unité de négociation qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté du lieu de travail où le membre du personnel touché se trouve ou du lieu de travail où celui-ci supplante quelqu'un, à condition que la dernière personne supplantée et incapable d'occuper un poste compte au moins huit ans de SCR et soit entrée en service avant le 1er janvier 1992.

e) Si un des membres du personnel plus anciens mentionnés à l'alinéa 22.37 d) décide de ne pas exercer l'une des options 1, 2 ou 3 prévues à l'alinéa 22.37 b), celles-ci sont offertes, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel les plus anciens de l'unité de négociation qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté de la région où le membre du personnel touché supplante quelqu'un, à condition que la dernière personne supplantée et incapable d'occuper un poste compte au moins huit ans de SCR et soit entrée en service avant le 1er janvier 1992.

f) Si un des membres du personnel plus anciens mentionnés à l'alinéa 22.37 e) décide de ne pas exercer l'option 1, 2 ou 3 prévue à l'alinéa 22.37 b), la personne supplantée n'est pas tenue d'exercer ses droits de supplplantation ailleurs que dans la région, si cet exercice empêche un membre du personnel moins ancien comptant huit ans ou plus de SCR et entré en service avant le 1er janvier 1992 d'occuper un poste permanent. Toutefois, la personne supplantée peut choisir d'exercer ses droits de

supplantation. Les options 1, 2 et 3 prévues à l'alinéa 22.37 b) sont alors offertes, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel les plus anciens de l'unité de négociation au lieu de travail, qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté visée.

Changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation

22.38

a) La Compagnie n'apporte aucun changement permanent d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation, qui puisse avoir des effets défavorables pour les membres du personnel permanents, sans donner un préavis suffisant au représentant national ou à la représentante nationale des membres du personnel en cause ou à toute autre dirigeante ou tout autre dirigeant désigné par l'Association pour recevoir de tels avis. Le préavis ne doit jamais être inférieur à 120 jours, et il doit comprendre une description détaillée des changements envisagés et de leurs répercussions sur les conditions de travail, de même que le nombre prévu de membres du personnel touchés.

b) Avant d'apporter tout autre changement permanent d'une durée d'au moins un an, qui aura des effets défavorables pour le personnel permanent, la Compagnie doit en aviser l'Association le plus longtemps possible à l'avance. L'avis doit comprendre une description du changement et indiquer le nombre prévu de personnes touchées.

22.39 Lorsqu'un avis est donné par la Compagnie en vertu de l'alinéa 22.38 a) et que celle-ci apprend que le changement est retardé pour des motifs indépendants de sa volonté, elle doit en donner avis au représentant national ou à la représentante nationale ou à toute autre dirigeante ou tout autre dirigeant pouvant être désigné par l'Association ainsi qu'aux membres du personnel en cause, leur expliquant la situation et leur communiquant les nouvelles dates de changement. S'il y a lieu, plusieurs avis peuvent être donnés.

22.40 Laissé intentionnellement en blanc.

22.41 Sur demande, les parties doivent entamer des négociations au sujet de certaines mesures non prévues au présent article 22 afin de réduire davantage les effets défavorables des changements pour les membres du personnel. Ces mesures peuvent, par exemple, avoir trait à l'exercice des droits d'ancienneté ou à toutes autres dispositions pouvant être dictées par les circonstances, mais elles ne doivent porter sur aucune question déjà prévue dans le présent article 22.

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

22.43 Si le conseil de révision est incapable de régler le différend dans le délai fixé au début des séances, ou à une date ultérieure dont sont convenues les parties, les questions en litige peuvent être soumises à un ou une arbitre conformément aux paragraphes 22.53 à 22.59, dont la décision est exécutoire

et sans appel. L'arbitre ne doit se prononcer que sur les questions non prévues au présent article 22 et n'ayant aucune incidence sur le droit de la Compagnie d'effectuer des changements, droit que l'Association lui reconnaît.

22.44 Laissé intentionnellement en blanc.

22.45 En plus de tous les autres avantages prévus au présent article et qui s'appliquent à tous les membres du personnel admissibles, les avantages supplémentaires précisés aux paragraphes 22.46 et 22.47 sont offerts à ceux que les changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation effectués par la Compagnie défavorisent au point de vue matériel.

Maintien des salaires de base

22.46 Le membre du personnel dont le salaire est réduit de 11 \$ ou plus par semaine parce qu'il a été supplanté à cause d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation continue de recevoir le salaire horaire ou hebdomadaire de base s'appliquant au poste qu'il occupait de façon permanente au moment du changement, à condition qu'au moment d'exercer son ancienneté,

a) il accepte tout d'abord le poste le mieux rémunéré à son lieu de travail, poste auquel son ancienneté et sa qualification lui donnent droit, ou

b) si aucun poste n'est libre à son lieu de travail, il accepte le poste le mieux rémunéré dans son territoire d'ancienneté de base, poste auquel son ancienneté et sa qualification lui donnent droit.

Le maintien du salaire de base continue de s'appliquer jusqu'à ce que :

i) la marge de compensation salariale en deçà du taux du poste occupé actuellement ait été maintenue pendant trois ans, et par la suite jusqu'à ce que les relèvements de salaire subséquents calculés sur le taux de base du poste qu'il occupe annulent la marge de compensation salariale ; ou

ii) son service prenne fin par congédiement, démission, décès ou départ à la retraite.

Exemple d'application du sous-alinéa 22.46 b) i) :

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

22.47 Laissé intentionnellement en blanc.

Programme d'aide gouvernementale

22.48 Toutes les indemnités payables en vertu du présent article 22 sont réduites en tout ou en partie, dans chaque cas, de toute somme versée aux mêmes fins en vertu d'un programme d'aide gouvernementale.

Non-applicabilité des articles 150, 152 et 153, partie V, et des paragraphes 60.11 à 60.15, partie III, du Code canadien du travail

22.49 Le présent article 22 a pour but d'aider les membres du personnel touchés par un changement d'ordre technologique à s'adapter aux effets d'un tel changement. Les articles 150, 152 et 153 de la partie V du Code canadien du travail ne s'appliquent pas.

22.50 Le présent article 22 a pour but d'atténuer l'effet que pourrait avoir la cessation d'emploi sur les membres du personnel représentés par l'Association et de les aider à trouver un autre emploi. Les paragraphes 60.11 à 60.15 de la partie III du Code canadien du travail ne s'appliquent pas.

Indemnité de cessation d'emploi

22.51

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

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

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

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

i) l'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article 22, ou

ii) une somme forfaitaire égale au salaire de base qu'il aurait touché s'il avait travaillé jusqu'à la date de son admissibilité à la retraite anticipée, ce salaire étant calculé en fonction du taux de salaire hebdomadaire de base en vigueur au moment de sa démission.

c) En cas de réductions permanentes du personnel, le membre du personnel qui compte au moins deux années de service continu au début de l'année civile dans laquelle se produit la réduction permanente peut, après avoir présenté sa démission officielle à la Compagnie, demander une indemnité de cessation d'emploi dont le montant, établi conformément aux dispositions ci-dessus, ne doit en aucun cas être supérieur à l'équivalent d'un an et demi de salaire au taux hebdomadaire de base afférent au poste

qu'occupait l'intéressé avant sa supplantation ou l'abolition de son poste. (L'année civile va du 1er janvier au 31 décembre.)

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

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

Entrée en vigueur

22.52 Le paiement d'indemnités en vertu du présent article 22 commence le 1er mars 1988.

Procédure de règlement des griefs et règlement définitif des litiges

22.53 Sauf dispositions contraires du présent article 22 et advenant tout litige portant sur la signification, l'interprétation, l'application, la gestion ou la présumée violation du présent article 22, la représentante syndicale nationale ou le représentant syndical national de l'Association doit présenter un grief conformément à la convention collective applicable et ce, au stade 3 de la procédure de règlement des griefs.

22.54 Si le litige n'est pas résolu au dernier stade de la procédure de règlement des griefs, l'une des deux parties peut faire appel à l'arbitrage pour le régler.

22.55 Les parties doivent soumettre un exposé conjoint contenant l'objet du litige à l'arbitre, cette dernière ou ce dernier étant choisi en vertu de l'article 15.

22.56 Il incombe à la Compagnie et à l'Association de régler leurs frais respectifs relativement à la présentation du cas à l'arbitre, mais les frais généraux et communs, y compris les honoraires de l'arbitre, doivent être partagés également.

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

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

22.59 Lorsqu'une question est soumise à l'arbitrage comme le prévoit le paragraphe 22.55 ci-dessus, la décision arbitrale est exécutoire et sans appel pour les parties concernées. La décision arbitrale ne doit modifier aucune des dispositions du présent article 22 ou de toute autre convention collective, ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.

Cas particuliers

22.60

a) Nonobstant toutes autres dispositions du présent article 22, les types de cas ci-dessous, non prévus spécifiquement par le présent article, peuvent faire l'objet de discussions entre la présidente ou le président et (ou) la représentante nationale ou le représentant national approprié de l'Association et la

vice-présidente adjoint ou le vice-président adjoint des Relations de travail du CN, mais ne doivent pas être soumis à l'arbitrage :

i) Cas particuliers comportant des circonstances atténuantes.

Nota : Si les circonstances atténuantes comprennent le déménagement du membre du personnel dans la région métropolitaine de Toronto, il peut toucher, à condition d'être propriétaire de sa maison et admissible aux indemnités de déménagement prévues aux paragraphes 22.20 et 22.21, une indemnité de déménagement spéciale de 18 000 \$.

Si le membre du personnel déménage ailleurs que dans la région métropolitaine de Toronto, la présidente ou le président et (ou) la représentante nationale ou le représentant national approprié de l'Association peuvent rencontrer la vice-présidente ou le vice-président adjoint des Relations de travail du CN ou son ou sa mandataire pour établir s'il y a lieu d'appliquer une indemnité de déménagement spéciale.

Advenant un tel cas, il est entendu que l'indemnité de déménagement spéciale applicable à la région métropolitaine de Toronto ne peut servir de base aux signataires des présentes pour l'établissement de l'indemnité à accorder.

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

iii) Cas particuliers de réductions permanentes du personnel pouvant donner lieu à des offres individuelles d'indemnité de départ pour retraite anticipée aux membres du personnel y ayant droit en vue d'une retraite selon le ou les régimes de retraite de la Compagnie afin de soustraire les membres du personnel comptant deux années de service ou plus à l'obligation de déménager et d'éviter leur cessation d'emploi. L'indemnité de départ s'appliquant à ces cas particuliers de retraite anticipée est versée en un montant global calculé selon la formule suivante :

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

Nota 1 : Une fraction d'année de service restant à courir jusqu'à la retraite normale s'exprime en mois, par exemple 4 ans et 1 mois (ou majeure partie du mois) équivalent à 4 1/12 (4,083) années.

Nota 2 : On entend par semaine de salaire le salaire hebdomadaire de base que touchait le membre du personnel au moment du changement.

b) Ces cas particuliers ne peuvent être approuvés que si les principes ci-après sont respectés :

i) L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas entraîner une majoration des indemnités que prévoit le présent article 22.

ii) L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas être incompatible avec le présent article 22.

iii) L'approbation de ces cas particuliers dont il est fait état aux sous-alinéas 22.60 a) i) et ii) ne doit pas entraîner de coûts supérieurs à 90 % de ceux qui auraient résulté de l'application normale du présent article 22.

iv) L'approbation des cas particuliers visés au sous-alinéa 22.60 a) ii) est subordonnée à la notification par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada que les membres du personnel qui se prévalent de la procédure de mise à pied selon l'ordre inverse d'ancienneté ne sont pas de ce fait pénalisés et ne perdent pas leur droit aux prestations d'assurance-chômage.

v) L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas entraîner la modification des régimes et des accords de la Compagnie dans les domaines touchant la retraite, les avantages sociaux, etc.

vi) L'approbation des cas particuliers liés à des offres d'indemnités de départ pour retraite anticipée volontaire comprend le virement de fonds à la Caisse de retraite s'il est établi que les cas de retraite anticipée entraînent des débours supplémentaires de la Caisse de retraite.

c) Les mesures qui précèdent ne doivent pas modifier la date d'entrée en vigueur des compressions de personnel.

Durée

22.61 Le présent article 22 demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié de la manière et au moment prévus pour la modification de la convention collective.

ARTICLE 23-A

Indemnités de maladie et de maternité

23-A.1 Le membre du personnel empêché d'exercer ses fonctions par suite de maladie ou de blessures reçues hors service peut prétendre à un congé payé tel qu'il est indiqué au présent article. (La grossesse n'ouvre pas droit au congé de maladie).

23-A.2 Le tableau suivant établit la durée des congés de maladie pour les membres du personnel visés par la présente convention :

Ancienneté requise	Durée maximale du congé de maladie payé pour une absence (sous réserve du paragraphe 23-A.3)

2 mois ou plus, mais moins de 6 mois	1 semaine à plein salaire et 14 semaines à 70 %
6 mois et plus, mais moins de 12 mois	2 semaines à plein salaire et 13 semaines à 70 %
1 an ou plus, mais moins de 2 ans	3 semaines à plein salaire et 12 semaines à 70 %
2 ans ou plus, mais moins de 3 ans	4 semaines à plein salaire et 11 semaines à 70 %
3 ans ou plus, mais moins de 4 ans	6 semaines à plein salaire et 9 semaines à 70 %
4 ans ou plus, mais moins de 6 ans	8 semaines à plein salaire et 7 semaines à 70 %
6 ans ou plus, mais moins de 8 ans	11 semaines à plein salaire et 4 semaines à 70 %
8 ans ou plus, mais moins de 10 ans	15 semaines à plein salaire
10 ans ou plus, mais moins de 15 ans	20 semaines à plein salaire
15 ans et plus	26 semaines à plein salaire

23-A.3 Ne peut prétendre à l'octroi d'un nouveau congé de maladie d'une durée maximale que le membre du personnel qui, après sa dernière absence, a effectué 12 semaines de travail sans interruption par suite de maladie ou de blessures hors service. Tout arrêt de travail pour les motifs et durant la période précités est considéré comme prolongation du congé de maladie précédent.

23-A.4 Toute prolongation de congé au-delà de 26 semaines en faveur d'un membre du personnel comptant au

moins 15 ans de service est étudiée au mérite par le ou la chef de la Police du CN et doit être approuvée par le vice-président ou la vice-présidente Qualité et ressources humaines. Une telle demande doit contenir une recommandation concernant le paiement du salaire entier ou partiel et elle ne doit être présentée qu'après étude de la possibilité, pour la personne intéressée, de prétendre à des prestations d'assurance-chômage.

23-A.5 Un certificat médical délivré par une ou un médecin agréé est requis pour toute absence excédant une semaine. La ou le chef hiérarchique peut, si elle ou il le juge à propos, exiger la présentation d'un certificat médical pour des périodes d'absence plus courtes.

23-A.6 Tout congé de maladie excédant deux mois doit être autorisé par les Services de santé au travail qui établiront l'imprimé 357. Une telle autorisation peut cependant être exigée pour une période plus courte si le ou la chef hiérarchique trouve insatisfaisant le certificat médical présenté par le membre du personnel (paragraphe 23-A.5) ou si ce dernier refuse de lui dévoiler la nature de sa maladie.

23-A.7 Tout membre du personnel qui est mis à pied temporairement ou qui met fin à son service pour quelque motif que ce soit alors qu'il est en congé de maladie payé, a droit à des indemnités compensatrices de congé payé sous réserve des conditions suivantes :

- a) si le membre du personnel est encore malade ;
- b) si le début du congé de maladie est antérieur à l'avis de mise à pied temporaire ou de cessation d'emploi ou remonte à plus de deux mois de la date de mise à pied temporaire ou de cessation d'emploi ;
- c) si, à la date de mise à pied temporaire ou de cessation d'emploi, le membre du personnel avait été payé pour moins de 15 semaines de congé de maladie.

23-A.8 Les indemnités versées en vertu du paragraphe 23-A.7 sont régies par les dispositions suivantes :

- a) Elles doivent représenter 70 % du salaire, mais ne pas excéder le montant maximal des prestations d'assurance-chômage prévues. (Confirmer ce montant auprès de la Commission d'assurance-chômage).

b) La durée totale des versements ne doit pas excéder 15 semaines, semaines de congé de maladie payé comprises.

c) Les versements doivent être faits au moyen de justificatifs (non pas suivant le système de paie) par le bureau qui s'occupe normalement de la paie.

23-A.9 Le membre du personnel qui est en congé de maladie depuis plus de six mois doit subir un examen médical sur présentation de l'imprimé 351 à la clinique médicale du CN la plus proche ou par une ou un médecin agréé par les Services de santé au travail de la Compagnie, et il doit être déclaré physiquement apte avant de retourner au travail. Le membre du personnel qui reprend son travail dans les six mois n'est pas tenu de subir un examen médical, à moins de circonstances exceptionnelles ou d'une particularité connue de son ou sa chef hiérarchique, qui nécessiteraient un nouvel examen.

Congé de maternité

23-A.10 L'employée a droit à des indemnités complémentaires, en sus des prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle elle a accumulé au moins 60 jours civils de service continu au sein de la Compagnie. Lorsqu'une employée est admissible à ces indemnités, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) **À compter du 1er juillet 1995**, dans le cas des demandes faites à cette date ou ultérieurement, l'employée reçoit des indemnités qui, ajoutées aux prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, lui assurent 70 % de son salaire hebdomadaire de base, jusqu'à concurrence de 480 \$ ou du plafond des prestations hebdomadaires

d'assurance-chômage, le montant le plus élevé prévalant, pendant toute la période où elle touche des prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, soit un maximum de 15 semaines.

b) À compter du 1er janvier 1996, l'employée qui fait une demande à cette date ou ultérieurement reçoit des indemnités qui, ajoutées aux prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, lui assurent 70 % de son salaire hebdomadaire de base, jusqu'à concurrence de 490 \$ ou du plafond des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage, le montant le plus élevé prévalant, pendant toute la période où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, soit un maximum de 15 semaines.

c) À compter du 1er janvier 1997, l'employée qui fait une demande à cette date ou ultérieurement reçoit des indemnités qui, ajoutées aux prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, lui assurent 70 % de son salaire hebdomadaire de base, jusqu'à concurrence de 500 \$ ou du plafond des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage, le montant le plus élevé prévalant, pendant toute la période où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, soit un maximum de 15 semaines.

23-A.11 Les versements doivent être faits au moyen de justificatifs (et non suivant le système de paie) par le bureau qui s'occupe normalement de la paie.

L'employée doit remettre à son ou sa chef hiérarchique une copie de l'«État des prestations - Avis aux prestataires - Emploi et Immigration Canada» (talon de chèque) chaque fois qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage en cas de maternité.

23-A.12 À son retour au travail, l'employée peut demander des indemnités de maternité pour les journées du délai de carence de deux semaines applicable aux prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, durant lesquelles elle n'a pas touché de salaire. Les maximums précisés au paragraphe 23-A.10 s'appliquent à ces indemnités.

ARTICLE 23-B

**Régimes de soins dentaires et
d'assurance-maladie complémentaire**

Régime de soins dentaires

23-B.1 Les dispositions de l'Entente sur le régime de soins dentaires du 25 juillet 1986, dans sa version modifiée, s'applique au personnel régi par le présent avenant. Les membres de l'Association sont des membres du personnel admis au titre de l'Entente sur le régime de soins dentaires.

Régime d'assurance-maladie complémentaire

23-B.2 Le Régime d'assurance-maladie complémentaire du 25 juillet 1986, dans sa version modifiée, s'applique au personnel régi par le présent avenant. Les membres de l'Association sont des membres du personnel admis au titre du Régime d'assurance-maladie complémentaire.

ARTICLE 24

Assurance-vie temporaire

24.1 Le montant de l'assurance-vie temporaire du membre du personnel déterminé par sa catégorie d'emploi est le suivant :

À compter du 1er janvier 1993

	Avec personnes à charge	Sans personnes à charge
Agent/e spécial/e sans affectation régulière		
1re année	34 000 \$	17 000 \$
2e année	36 000 \$	18 000 \$
Après 2 ans	38 000 \$	19 000 \$

24.2 En plus de l'assurance-vie temporaire de groupe prévue au paragraphe 24.1 et payée par la Compagnie, le membre du personnel a le droit de souscrire les montants ci-après d'assurance-vie temporaire de groupe, aux conditions suivantes :

À compter du 1er janvier 1993

	Avec personnes à charge	Sans personnes à charge
Agent/e spécial/e sans affectation régulière		
1re année		38 000 \$
19 000 \$	Après 1 an	40 000 \$
20 000 \$		

Ce complément d'assurance-vie temporaire dont fait état le présent paragraphe est entièrement à la charge du membre du personnel au taux mensuel établi pour chaque tranche de 1 000 \$.

ARTICLE 25

Assurance-vie à la retraite

25.1 Le membre du personnel qui prend sa retraite après le 1er janvier 1991, reçoit, s'il a 55 ans révolus et un minimum de dix ans de service cumulatif rémunéré, une police d'assurance-vie libérée de 5 000 \$, aux frais de la Compagnie.

ARTICLE 26

Impression de la convention

26.1 La Compagnie s'engage à faire imprimer quand il se doit la présente convention collective et en assumer les frais, y compris ceux des mises à jour. Pendant la période d'impression de la convention ou des pages mises à jour, la Compagnie en fournit la version préliminaire aux dirigeantes et dirigeants nationaux de l'Association. La Compagnie leur remet également une copie électronique sur disquette (ou sur tout autre support approprié) de la convention mise à jour.

ARTICLE 27

Perte de salaire en cas de circonstances extraordinaires

27.1 Les membres du personnel sont censés prendre toutes les dispositions pour arriver au travail à l'heure en dépit de la neige ou de la tempête. En cas de grosse tempête, toutefois, les membres du personnel qui arrivent en retard ou qui sont dans l'impossibilité de se rendre au travail sont régis par les paragraphes 27.2, 27.3 et 27.4.

27.2 Les membres du personnel qui arrivent en retard, mais avant le milieu de leur journée de travail sont payés la journée entière si le retard est directement attribuable à la tempête. Ceux qui arrivent après le milieu de la journée sont payés une demi-journée.

27.3 Les membres du personnel qui sont dans l'impossibilité de se rendre au travail à cause de la tempête ou qui se présentent après le milieu de leur journée de travail pourront avoir l'avantage, nonobstant les dispositions de la convention collective, de travailler des heures supplémentaires au salaire normal pour compenser une partie ou la totalité des heures manquantes. Les présentes dispositions sont applicables dans la mesure où elles n'entrent pas en contradiction avec celles du Code canadien du travail.

27.4 La présente ligne de conduite ne sera appliquée que lorsque les autorités municipales auront demandé au public de ne pas utiliser de véhicule automobile et que les transports en commun auront été immobilisés en raison de la tempête de neige.

ARTICLE 28

Utilisation par le membre du personnel de son automobile

28.1 À compter du 1er janvier 1988, l'indemnité de déplacement en automobile pour les membres du personnel qui y ont droit est de 28 cents le kilomètre.

ARTICLE 29

Impartition

29.1 À moins que les délais ou les circonstances ne l'en empêchent, la Compagnie discute des travaux à impartir avec les représentantes et représentants de l'Association avant la date d'impartition prévue. La Compagnie fournit à l'Association une description des travaux à impartir, la durée prévue, les raisons de l'impartition et, dans la mesure du possible, la date à laquelle le contrat doit débiter, et tout autre renseignement justifiant la décision de la Compagnie de recourir à l'impartition. Au cours de ces discussions, la Compagnie donne aux représentantes et représentants de l'Association l'occasion d'exprimer leurs points de vue au sujet des travaux d'impartition envisagés et examine en toute bonne foi les observations ou solutions de rechange apportées par les représentantes et représentants. Si l'Association démontre que les travaux peuvent être effectués à l'interne dans le délai prévu et d'une manière aussi efficace et économique, et selon les mêmes normes de qualité que s'ils étaient impartis, les travaux déjà impartis sont ramenés à l'interne et ceux qui devaient être impartis ne sont pas confiés à l'extérieur, selon le cas. S'il est impossible de confier les travaux à des membres du personnel interne en raison des dispositions de la convention collective, les parties peuvent d'un commun accord modifier ces dispositions de manière à permettre à ces membres d'effectuer les travaux en question.

ARTICLE 30

Durée de la convention

30.1 Les parties conviennent de résoudre toute question pouvant fournir matière à mécontentement pour l'une ou l'autre partie, même si le règlement du litige nécessite un changement à la convention collective. Si le litige ne peut être réglé par accord mutuel pendant la durée de la présente convention, il pourra être traité au cours de la prochaine période ouverte de la convention, sous réserve du paragraphe 30.2.

30.2 Le présent avenant est signé en règlement intégral de toutes les questions soulevées par l'une ou l'autre partie depuis le 1er octobre 1997. La convention collective, dans sa version modifiée, demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2000 et par la suite, chacune des parties pouvant signifier son intention de la réviser, de la modifier ou de la dénoncer par préavis écrit de 90 jours pouvant être signifié à n'importe quel moment après le 30 septembre 2000.

30.3 Voici la liste des questions mentionnées au paragraphe 30.2 et dans le protocole d'accord signé à Montréal, le 5 mai 1989 :

- Régime de soins dentaires
- Régime d'assurance-maladie complémentaire

Fait à Montréal, le _____ 1998.

POUR LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA :	POUR L'ASSOCIATION DES POLICIERS DU CANADIEN NATIONAL :
<p>Le Vice-président adjoint des Relations de travail,</p> <p>(signé) R.J. Dixon</p>	<p>Le Président national,</p> <p>(signé) F.J. Morgan</p> <p>Le Secrétaire-trésorier national,</p> <p>(signé) R.R. McKay</p> <p>Le Vice-président national,</p> <p>(signé) B. Trudeau</p>

ANNEXES

ANNEXE 1
(FERA L'OBJET D'UNE RÉVISION DURANT LA
PÉRIODE FERMÉE)

Le 26 novembre 1992

Monsieur Frank Morgan
Président
Association des policiers
du Canadien National
7232 Corrine Crescent
Mississauga, Ontario
L5N 3P5

Monsieur,

Le 1er janvier 1993, un programme d'acquisition des uniformes entrera en vigueur en vue de répondre aux besoins des policiers selon leurs exigences précises.

Un des aspects fondamentaux dont il a été tenu compte lors de l'élaboration du programme est la simplification et la rationalisation des étapes d'ordre administratif, ainsi que la responsabilisation des policiers quant aux décisions touchant le remplacement des pièces d'uniforme.

La marche à suivre ci-après régit la détermination du droit à l'uniforme des policiers, le mode d'obtention des pièces d'uniforme et la gestion du programme par le quartier-maître.

En vue de déterminer le droit à l'uniforme, un sondage a été effectué, en 1992, auprès du personnel de la Police du CN. Les résultats du sondage ont été étudiés par une équipe d'action qualité composée de quatre représentants, deux de l'Association et deux de la direction. Après consensus, l'équipe a établi une liste des pièces d'uniforme de base, ainsi que les coûts d'achat par le CN. Cette liste sert de fondement à la marche à suivre ci-après et, à l'avenir, le

détail du droit à l'uniforme sera mis à jour en fonction des coûts réels engagés par le CN.

A. i) Les policiers du CN disposent en tout temps d'un uniforme propre et soigné.

ii) Les pièces d'uniforme sont prêtées aux policiers et consignées dans leur dossier individuel. Elles doivent être retournées aux magasins du quartier-maître à une date ultérieure. Les policiers peuvent cependant conserver certaines pièces, notamment l'insigne, au moment de la retraite, conformément à la ligne de conduite courante.

B. i) Le premier janvier de chaque année, les policiers se voient créditer un droit à l'uniforme, dont ils peuvent affecter une portion à des pièces d'uniforme optionnelles. Les policiers trouveront au Service de la police le catalogue des pièces d'uniforme optionnelles.

ii) Le droit à l'uniforme et le crédit en dollars optionnel applicables en 1993 sont les suivants :

Droit à l'uniforme : 494 \$, dont 225 \$* pouvant servir de crédit en dollars optionnel. (*Dans les années subséquentes, le crédit en dollars optionnel sera limité à 100 \$.)

NOTA : Les recrues de la Police du CN reçoivent, la première année de leur service, un ensemble complet de pièces d'uniforme au lieu d'un droit à l'uniforme ou d'un crédit en dollars optionnel.

C. i) Grâce à ce nouveau programme, les policiers peuvent connaître en tout temps leur droit à l'uniforme. L'année où un policier ou une policière commande un uniforme est considérée comme l'année de référence en ce qui a trait au crédit.

ii) La portion non utilisée du droit à l'uniforme et du

crédit en dollars optionnel est rajustée au cours du mois de janvier. Le nouveau crédit à l'uniforme est ajouté au solde de l'année précédente.

iii) Le droit à l'uniforme et le crédit en dollars optionnel n'ont aucune valeur monétaire et ne peuvent être échangés contre de l'argent comptant.

D. i) Les policiers ne sont pas tenus d'utiliser l'indemnité relative aux vêtements civils (paragraphe 5.1) ni la somme accordée pour le nettoyage à sec (paragraphe 5.6) qu'ils ont à leur crédit pour l'uniforme. Un policier ou une policière qui décide, au début de l'année civile, d'utiliser ces sommes, ne peut revenir sur sa décision.

E. i) L'uniforme et les accessoires optionnels ne peuvent être achetés qu'au moyen du droit à l'uniforme ou du crédit en dollars optionnel.

ii) Seuls les policiers assermentés du CN peuvent recevoir certaines pièces qui font partie intégrante de l'uniforme officiel de la Police du CN. Ces pièces, à distribution restreinte, comprennent également des accessoires optionnels, tels que gilets pare-balles et bâtons, qui sont remis aux policiers à certaines occasions lorsque leur travail l'exige.

F.

DÉTAIL DU DROIT À L'UNIFORME

PIÈCES	DURÉE	COÛT	COÛT
	PRÉVUE		ANNUEL
	Années	\$	\$
Insigne de casquette	5	34,50	6,90
Étui à insigne	5	24,00	4,80
Ceinture, Sam Browne	3,1	47,00	15,16
Bottes - SEMELLES SOUPLES	1	84,00	84,00 (1)
Casquette d'été	1,6	18,85	11,78
Manteau d'hiver court	3	167,38	55,79 (2)
Manteau d'hiver trois-quarts	7	263,48	37,64 (2)
Étui à arme à feu	5	56,30	11,26
Gants	1	25,30	25,30
Étui à menottes	7	18,95	2,71
Chapeau d'hiver - nylon et fourrure	3,1	51,25	16,53
Blouson d'été - nylon	2	56,48	28,24
Lampe Mag-Lite	10	29,50	2,90
Mitaines	3	21,85	7,28

PIÈCES	DURÉE PRÉVUE	COÛT	COÛT ANNUEL
	Années	\$	\$
Plaque d'identification d'uniforme	3	8,00	2,67
Cravate toute faite	1	2,05	2,05
Bloc-notes	0,5	5,95	11,90
Étui à bloc-notes	2	6,50	3,25
Imperméable réversible	5	84,48	16,90
Couvre-casquette d'été	2	1,50	0,75
Caoutchoucs hauts	3	17,40	5,80
Écharpe	3	6,00	2,00
Chemise bleue, manches longue	1,05	14,58	13,89 (3)
Chemise bleue, manches courtes	1,05	14,28	13,60 (3)
Chaussures - SEMELLES SOUPLES	1	78,00	78,00 (1)
Pantalon	1,35	70,75	52,41
Tunique	5	162,48	34,78
Bottes d'hiver (AJOUT)	3	104,00	34,67

NOTA: Les chiffres correspondants entre parenthèses indiquent les articles entre lesquels les policiers doivent choisir.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Le Chef de la Police du CN,

(signé) P. Danylewich

c.c. : W.T. Lineker, vice-président adjoint des
Relations Syndicales

ANNEXE 2

Le 15 juin 1988

Monsieur L.K. Myles
Président
Association des policiers
du Canadien National
Case postale 1317
ST. JOHN, N.B.

Monsieur,

La présente fait suite aux négociations visant à modifier les conventions 28.1 et 28.2 conformément aux indications des avis soumis par les parties depuis le 1^{er} octobre 1986. À la suite de ces négociations, les parties ont conclu une entente provisoire, le 27 avril 1988, concernant l'application des modalités de la décision de l'arbitre relative au différend opposant le CN et les Syndicats associés des services ferroviaires.

Un des points en litige concernait la question de l'ancienneté régionale globale dans les unités d'ancienneté des agents négociateurs. Dans cette décision, M. Larson a prévu la consolidation des

unités d'ancienneté, Région par Région, pour chacun des agents négociateurs.

La présente est donc pour vous confirmer que, les 14 et 15 juin 1988, les représentants de l'Association des policiers du Canadien National et de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada ont discuté de la consolidation des unités d'ancienneté en fonction des unités de négociation actuelles représentées par l'Association (conventions 28.1 et 28.2).

À la suite des discussions, il a été convenu qu'aux fins de la garantie d'emploi, les principes ci-après s'appliqueront compte tenu des unités d'ancienneté consolidées au titre des conventions 28.1 et 28.2.

1. Tout le personnel justifiant de l'ancienneté au titre d'une convention collective intervenue entre l'Association des policiers du Canadien National (APCN) et les Chemins de fer nationaux du Canada doit, Région par Région, être réputé avoir une ancienneté consolidée aux fins de la garantie d'emploi, sous réserve des dispositions de l'article 22 des conventions 28.1 et 28.2 ; cette consolidation englobe, pour le personnel justifiant de l'ancienneté au titre de la convention 28.1, la consolidation des districts d'ancienneté nos 5 et 6 de la Région de l'Atlantique. Cette ancienneté (aux fins de la garantie d'emploi) est établie à compter de la première date d'entrée en service à un poste rattaché à une unité de négociation de l'APCN. Cette date ne doit pas précéder la dernière date d'entrée en service à la Compagnie.
2. La personne qui ne peut pas travailler au sein de son groupe d'ancienneté dans son territoire d'ancienneté, en raison d'un changement d'ordre technologique ou d'un changement dans l'exploitation et dans l'organisation, et qui est admissible à la garantie d'emploi est tenue d'exercer l'ancienneté qu'elle a établie conformément au paragraphe 1 ci-dessus. Faute de quoi, elle perdra sa garantie d'emploi.
3. Les présentes dispositions doivent primer sur toute clause contraire de la convention collective.

Je vous saurais gré de bien vouloir signifier votre accord sur ce qui précède en signant dans l'espace prévu à cette fin.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Pour le Vice-président adjoint
des Relations syndicales,

(signé) C. Saint-Cyr

LU ET APPROUVÉ :

Le Président,

Le Vice-président national

(signé) L.K. Myles

(signé) G. Dunkley

Le Secrétaire national,

Le Vice-président national

(signé) R. Lizotte

(signé) B. Trudeau

Le Trésorier national,

(signé) D.N. MacWilliam

Le Vice-président national,

(signé) F.J. Morgan

Le Vice-président national,

(signé) R.R. McKay

Le Vice-président national,

(signé) R.J. Teolis

ANNEXE 3

Le 15 juin 1988

Monsieur L.K. Myles
Président
Association des policiers
du Canadien National
Case postale 1317
SAINT JOHN, N.B.
E2L 4H8

Monsieur,

Au cours de la récente ronde de négociations, l'Association a soumis la proposition ci-après relativement au paragraphe 6.17 de la convention 28.2 :

«En temps normal, la Compagnie n'utilisera ni le personnel d'encadrement ni le personnel assujetti à la convention 28.1 pour exécuter les tâches effectuées ordinairement par les membres du groupe de négociation pour se soustraire aux dispositions de la présente convention relativement aux heures supplémentaires ou pour réduire la participation du groupe de négociation.»

La proposition ci-dessus a donné lieu à l'établissement de l'annexe B du protocole d'accord intervenu

entre la Compagnie et l'Association, le 26 février 1988. Cette annexe prévoyait, entre autres, que les parties se réuniraient durant la période fermée de la convention et tenteraient, dans les 60 jours qui suivent le 1er mai 1988, d'en arriver à une solution acceptable pour les deux. Il a alors été convenu qu'à compter du 14 mars 1988, la Compagnie ne ferait pas appel aux unités appelées «unités d'enquête».

Le 1er juin 1988, les parties se sont réunies à Montréal et ont discuté de la question. À cette réunion, il a été convenu que l'énoncé ci-après serait celui du règlement définitif : La Compagnie s'est engagée à ne rétablir aucune des unités appelées «unités d'enquête». L'Association, quant à elle, a retiré la proposition ci-dessus relativement au paragraphe 6.17 de la convention 28.2.

Si ce qui précède reflète bien la façon dont les parties ont réglé la question, je vous saurais gré de le signifier en signant dans l'espace ci-dessous prévu à cette fin.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Pour le Vice-président adjoint
des Relations syndicales,

(signé) D.C. St-Cyr

LU ET APPROUVÉ :

Le Président,

Le Vice-président national,

(signé) L.K. Myles

(signé) R.R. McKay

Le Secrétaire national,

Le Vice-président national,

(signé) R. Lizotte

Le Trésorier national,

(signé) D.N. MacWilliam

Le Vice-président national,

(signé) F.J. Morgan

(signé) R.J. Teolis

Le Vice-président national,

(signé) G. Dunkley

Le Vice-président national,

(signé) B. Trudeau

ANNEXE 4

Le 11 août 1995

Monsieur Frank Morgan
Président
Association des policiers
du Canadien National
7232, Corrine Crescent
Mississauga (Ontario)
L5N 3P5

Monsieur,

La présente porte sur les facilités de transport accordées au personnel de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) représenté par l'Association des policiers du Canadien National sur ce qu'il adviendra de ces facilités de transport dans les trains exploités actuellement ou ultérieurement par VIA Rail Canada Inc.

La présente confirme que la question des facilités de transport est réglée par le maintien, sous réserve

des demandes des voyageurs, des lignes de conduite actuelles du CN en matière de laissez-passer dans le cas des membres du personnel du CN que vous représentez et qui étaient en service le 13 mars 1979 ou avant cette date, jusqu'à la date de délivrance des avis, soit le 30 septembre 1997, ou par la suite jusqu'à ce que l'on se soit conformé à l'article 89 de la partie 1 du Code canadien du travail ou que l'on ait trouvé une autre solution qui satisfasse les parties intéressées.

Les membres du personnel doivent retourner les billets de VIA Rail inutilisés afin d'éviter des coûts superflus au CN. Ceux qui ne retournent pas ces billets seront avisés que leurs facilités de transport pourront être annulées jusqu'au retour à la Compagnie, dans les 30 jours, des billets inutilisés. Le CN annulera temporairement les facilités de transport des membres du personnel ne respectant pas les délais prévus à cet égard et en avisera l'autorité compétente de l'Association.

Aux fins de la présente, les termes «personnel et membres du personnel» englobent les retraités.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le Vice-président adjoint des
Relations de travail,

(signé) W.T. Lineker

ANNEXE 5

Le 5 mai 1989

Monsieur L.K. Myles
Président
ASSOCIATION DES POLICIERS
DU CANADIEN NATIONAL
P.O. Box 1317
ST. JOHN, N.B.
E2L 4H8

Monsieur,

Au cours des présentes négociations entre la Compagnie et l'Association des policiers du Canadien National, l'Association a demandé que les cotisations qui sont retenues à la source et lui sont versées figurent sur les feuillets T-4 de ses membres.

La Compagnie confirme par la présente qu'elle est disposée à répondre à cette demande sous

réserve des conditions suivantes :

a) Les cotisations à l'Association doivent être «des cotisations syndicales déductibles» au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu. Cela signifie que les cotisations syndicales retenues par la Compagnie ne peuvent comprendre des sommes qui ne pourraient être déclarées en vertu de cette Loi.

b) L'Association doit fournir une confirmation officielle dans un délai maximum de 15 jours suivant la réception des données relatives aux retenues de cotisations, que lui enverra la Compagnie.

c) Seules les cotisations à l'Association qui seront directement retenues au moyen du système de la feuille de paie apparaîtront sur les feuillets T-4. Il incombera à l'Association de déclarer toutes les transactions liées aux cotisations et sur lesquelles la Compagnie n'a aucun contrôle, telles que rajustements entre syndicats, versements directs par le personnel et remboursements directs au personnel.

Sur réception d'une confirmation écrite attestant que votre Association est en mesure de remplir les conditions susmentionnées, la Compagnie prendra les dispositions nécessaires pour que les retenues de cotisations à l'Association figurent sur les feuillets T-4 pour l'année d'imposition 1990 et, dans la mesure du possible, pour l'année d'imposition 1989.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

ANNEXE 6

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

AVENANT entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et l'Association des policiers du Canadien National, portant sur l'accroissement de la protection à l'intention des agents spéciaux qui doivent exercer leurs droits d'ancienneté à des postes moins bien rémunérés.

IL EST CONVENU qu'à compter du 1er avril 1991, sous réserve de la ratification du présent avenant et nonobstant toute autre disposition contraire de la présente convention 28.2, les dispositions ci-après s'appliquent :

1. Les agents spéciaux qui, en raison d'un préavis donné conformément au paragraphe 22.38 de la convention 28.2, sont tenus, pour obtenir un poste, d'exercer leurs droits d'ancienneté à des postes temporaires ou permanents moins bien rémunérés conservent leur rang d'agent spécial ainsi que les conditions, taux de salaire et responsabilités rattachés à ce rang.
2. Les agents spéciaux occupant des postes moins bien rémunérés doivent, Région par Région, exercer leurs droits d'ancienneté à tout poste établi d'agent spécial affiché conformément au paragraphe 12.3 de la convention 28.2, faute de quoi ils perdent leur rang d'agent spécial ainsi que les conditions, taux de salaire et responsabilités rattachés à ce rang, pendant la durée de leur affectation au

poste moins bien rémunéré.

3. En raison des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, les dispositions du paragraphe 22.46 - Maintien des salaires de base - de la convention 28.2 ne s'appliquent pas.

Fait à Montréal (Québec), le 29 juillet 1990.

POUR LA COMPAGNIE:

Pour le Vice-président adjoint
des Relations syndicales,

(signé) M. Delgreco

POUR L'ASSOCIATION:

Le Président national,

(signé) L.K. Myles

Le Secrétaire national,

(signé) B. Trudeau

Le Trésorier national,

(signé) D.N. MacWilliam

Le Vice-président national,

(signé) F.J. Morgan

Le Vice-président national,

(signé) R.R. Mackay

Le Vice-président national,

(signé) G. Dunkley

Le Vice-président national,

(signé) R. Greer

Le Vice-président national,

(signé) E. Kawecki

ANNEXE 7-A

Montréal, le 16 janvier 1986

Monsieur L. Myles
Président de l'Association des policiers
du Canadien National
C.P. 1467
Place Bonaventure
MONTRÉAL (Québec)
H5A 1H5

Monsieur,

Depuis quelque temps, l'Association et quelques cadres du service de la Police se sont déclarés plus ou moins satisfaits du système actuel de mesures disciplinaires. Les préoccupations de votre association se sont traduites par diverses demandes d'amendement déposées ces dernières années qui portaient, entre autres, sur les dispositions relatives à ces mesures et à la procédure d'enquête dans les conventions 28.1 et 28.2.

Au cours des discussions, l'Association et le service reconnurent que les frictions apparentes constituaient la majeure partie du problème et découlaient du système lui-même. Les parties se déclarèrent prêtes à étudier différents moyens d'assouplir les formalités d'enquête et à mettre au point un système qui permettrait :

a) de mieux définir le rôle du compagnon de travail ou du représentant accrédité comparissant avec l'employé lors de l'enquête ;

b) d'autoriser la Compagnie à prendre certaines sanctions sans qu'il soit nécessaire de mener une enquête officielle.

* Tout en continuant à souscrire au principe d'un système officialisé dans le cas d'employés impliqués dans des incidents graves, le nouveau système prévoit l'adoption d'une méthode qui permettra à la Compagnie, dans certains cas, de prendre des sanctions pouvant aller jusqu'à l'imposition d'un maximum de quinze mauvais points, sans qu'il soit nécessaire de mener une enquête officielle. Comme toujours, il peut en appeler de toute sanction infligée conformément aux dispositions de la procédure de règlement des griefs, mais en commençant au stade 2.

Le nouveau système de mesures disciplinaires comprendra deux procédures distinctes. L'une (sommaire) prévaudra dans la majorité des cas portant sur les incidents relativement anodins, c'est-à-dire ceux qui, comme les infractions des employés, justifient l'attribution d'au plus quinze mauvais points dans l'hypothèse où l'employé serait reconnu coupable ; l'autre (officielle) sera réservée aux situations plus sérieuses appartenant à une catégorie que l'on pourrait qualifier de grave.

L'enquête sommaire est simple et faite pour être aisément comprise. Elle élimine la nécessité d'enregistrer officiellement les dépositions et de se conformer au traditionnel interrogatoire comportant questions et réponses. On espère que cette nouvelle méthode fera disparaître ou du moins réduira substantiellement les frictions qui semblent découler de l'application d'un système formaliste.

Pour répondre à la demande de l'Association, certains changements ont été apportés à la procédure officielle à titre expérimental. Nous pensons cependant que la méthode

allégée sera plus profitable pour les parties en cause et que, ses avantages devenants évidents, il sera désormais de moins en moins nécessaire de recourir à des dépositions officielles.

L'un des changements que l'Association voulait voir apporter à la procédure officielle concernait le rôle du «compagnon de travail» autorisé à comparaître lors de l'enquête. Elle désirait que ce rôle soit redéfini pour lui accorder des responsabilités accrues dans le cas d'un interrogatoire officiel. En fait, le rôle du compagnon de travail a déjà évolué au cours des dernières années par suite de changements apportés après discussion entre les parties et de diverses décisions rendues par les arbitres. Il est bien évident que le compagnon de travail n'est pas qu'un simple observateur et que certains droits lui sont maintenant reconnus par les parties. Il a donc été convenu que, dans le nouveau système, on adopterait l'expression «représentant accrédité» et laisserait tomber l'expression «compagnon de travail». Les parties sont également convenues que les droits supplémentaires accordés au représentant accrédité ne nuiront en rien à la procédure actuelle qui tend à établir les faits et à assurer un interrogatoire juste et impartial. C'est dans cette optique que la Compagnie accepte de définir le rôle du représentant accrédité de l'employé lors d'une enquête officielle.

L'employé faisant l'objet d'une enquête peut discuter avec son représentant accrédité de toute question relative à la prétendue infraction qui est à l'étude. Cependant, il ne peut abuser de ce droit et en profiter pour entraver l'enquête en entamant ce genre de discussion avant de répondre à des questions de routine telles que nom, emploi, lieu et horaire de travail, etc. Le représentant accrédité a également la possibilité, durant l'enquête, de poser des

questions par l'intermédiaire du responsable qui en est chargé et qui en jugera l'à-propos. Cependant, ces dernières seront enregistrées, qu'elles soient considérées pertinentes ou non.

Il convient ici de souligner que le responsable de l'enquête n'acceptera pas que le représentant accrédité conseille à l'employé de ne pas répondre à une question, si elle est jugée pertinente. L'enquête sera menée soigneusement et correctement sous la direction du responsable dûment désigné. Le rôle de ce dernier, ainsi que celui du représentant accrédité, sera contrôlé par un Comité de surveillance patronal-syndical.

La surveillance de l'évolution de ce nouveau système se fera au niveau du Réseau.

Le Comité général, constitué des groupes s'occupant des négociations en cours, continuera à se réunir périodiquement pour évaluer les résultats du nouveau système de mesures disciplinaires, assurer l'uniformité de son application et au besoin prendre des décisions concernant les objectifs généraux du programme.

Durant toutes les discussions, des craintes ont été formulées de part et d'autre à propos de quelques changements qui pousseraient les parties à abuser de certaines situations. L'Association s'inquiétait du fait qu'un assouplissement du système établi entraînerait l'annulation des garanties traditionnelles, comme c'est le cas dans le système sommaire proposé, inciterait certains responsables de personnel à abuser de la situation, et que les employés se trouveraient alors privés

de la protection garantie par la structure formaliste. Elle a reçu l'assurance que ce point ferait l'objet d'une étroite surveillance pour que les principes énoncés soient respectés.

De leur côté, divers cadres du service de la Police craignent que certaines personnes n'interprètent à tort les changements prévus comme un avant-goût d'un certain relâchement dans la discipline qui pourrait se répercuter sur divers facteurs de rendement, comme les accidents, les blessures, etc.

En fait, ces impressions sont sans fondement, car la Compagnie et l'Association s'entendent à dire qu'un système de mesures disciplinaires doit exister sous une forme ou une autre. La question n'est donc pas de savoir si des mesures seront prises, mais comment elles le seront ou quel procédé sera utilisé pour arriver au résultat escompté, en préservant les principes de la Compagnie en matière de discipline. Le succès du nouveau système de mesures disciplinaires dépendra, pour une large part, de la bonne foi et de l'engagement sincère de tous les intéressés. Voilà pourquoi la Compagnie assurera la formation voulue à la fois des responsables (locaux) de l'Association et de son propre personnel directement visés. Les responsables de l'Association seront payés pour toute la durée du stage. Par ailleurs, tous les employés susceptibles d'être touchés par les changements seront mis au courant du programme par les représentants de la direction et de l'Association et seront avisés des dispositions les concernant.

Veillez nous signifier votre accord en apposant votre signature à l'endroit réservé à cette fin.

Le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

LU ET APPROUVÉ,

1Le Président de l'APCN, (signé) L. Myles	
Le 4e Vice-président, (signé) T.R. Daigneau	Le 1er Vice-président, (signé) P.N. Troy
Le 5e Vice-président, (signé) Roger Lizotte	

Le 2e Vice-président, (signé) Robert Greer	Le Trésorier, (signé) L. Myles
Le 3e Vice-président, (signé) R.R. McKay	Le Secrétaire, (signé) Roger Garand

* Paragraphe modifié selon l'avenant du 26 novembre 1992.

ANNEXE 7-B

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

AVENANT entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et l'Association des policiers du Canadien National relativement à l'instauration de méthodes d'enquête officielles/non officielles pour les agentes spéciales et agents spéciaux engagés ou promus le 1er avril 1991 ou après cette date.

IL EST CONVENU que :

1. À compter du 1er avril 1991, sous réserve de la ratification du présent avenant, les paragraphes 14.7 et 14.8 de la convention 28.2 sont exclus en ce qui concerne les membres du personnel engagés ou promus, le 1er avril 1991 ou après cette date, à des postes relevant de la présente convention, et ils sont remplacés par les dispositions suivantes :

2. ENQUÊTE SOMMAIRE

* a) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 a) ii) des présentes, les incidents relativement anodins sont réglés sans qu'il y ait lieu d'instituer une enquête officielle. On offre alors aux membres du personnel le choix irrévocable d'une enquête officielle ou non officielle, dont ils doivent faire part par écrit.

b) Une enquête est menée sans retard sur ces incidents par les autorités compétentes de la Compagnie qui les passeront ensuite en revue avec la ou les personnes intéressées.

c) Dans le cas où la prise de sanctions s'impose, le membre du personnel doit en être avisé par écrit dans les 14 jours qui suivent la revue de l'incident en sa présence. Un exemplaire du Rapport d'incident et un exemplaire de l'imprimé 780 doivent être envoyés au membre compétent du Bureau national de l'Association.

*** d)** Le membre du personnel qui reçoit un avis de la Compagnie l'informant des résultats de l'enquête et des mesures disciplinaires prises à son endroit, le cas échéant, a le droit d'en appeler de la décision conformément à la procédure de règlement des griefs des conventions collectives, mais en commençant au stade 2.

3. ENQUÊTE OFFICIELLE

a) Une enquête officielle doit être ouverte aussi rapidement que possible dans les cas suivants :

i) lorsqu'un membre du personnel est soupçonné d'avoir commis une infraction passible de renvoi ;

ii) lorsqu'un membre du personnel est soupçonné d'avoir commis une infraction mineure susceptible de donner lieu à la prise de mesures disciplinaires qui, ajoutées à celles qui figurent déjà à son dossier, risquent d'entraîner son renvoi du fait de l'accumulation de mauvais points ;

iii) lorsqu'un membre du personnel est soupçonné d'avoir été impliqué dans un incident grave ;

iv) lorsqu'un membre du personnel est impliqué dans un incident nécessitant la fourniture de renseignements et de documents pertinents, conformément aux dispositions d'une ordonnance ou d'un règlement ou aux exigences de la Compagnie.

b) Lorsqu'un membre du personnel est tenu d'assister à une enquête officielle, il doit recevoir un préavis écrit d'au moins 3 jours précisant la date, l'heure et le lieu où sera tenue l'enquête ainsi que la nature de l'incident qui en fait l'objet.

c) Si le membre du personnel souhaite la présence à l'audience d'un ou de deux représentants accrédités et que ces derniers ne puissent se libérer pour y assister, il peut personnellement ou par l'entremise d'une représentante ou d'un représentant accrédité demander le renvoi de l'audience à une date ultérieure de manière à permettre à l'Association de faire appel à une autre représentante ou un autre représentant accrédité. L'autorité compétente de la Compagnie ne refusera pas indûment son approbation. L'application de la présente disposition ne nécessite pas qu'on redonne le préavis prévu en b) ci-dessus.

Sont considérés comme représentantes et représentants accrédités : les membres du Bureau national de l'Association et ceux du Bureau local.

**** d)** S'il le souhaite, le membre du personnel peut demander qu'un ou deux représentants accrédités comparaissent avec lui à l'enquête. Au moment de la notification, le membre du personnel recevra une copie des dépositions écrites et verbales enregistrées qui peuvent avoir une portée sur sa participation. Toutefois, cela n'exclut pas la possibilité que de nouvelles dépositions soient présentées à l'audience. Le membre du personnel et sa représentante ou son représentant accrédité ont le droit d'entendre tous les éléments de preuve qui sont présentés. En outre, le président ou la présidente de l'enquête leur donnera l'occasion d'interroger tout témoin présent (y compris des cadres de la Compagnie au besoin) dont la déposition peut avoir une portée sur sa participation. Les questions et réponses sont enregistrées et on remet au membre du personnel et à sa représentante ou son représentant accrédité une copie des déclarations.

e) S'il y a lieu de prendre des mesures disciplinaires contre un membre du personnel, celui-ci est notifié par écrit de la décision dans les 14 jours qui suivent la fin de son enquête. Cette notification est remise au membre du personnel lors de l'entrevue avec l'autorité compétente de la Compagnie ou par la suite, à moins que pour une raison quelconque le membre du personnel ne soit pas disponible dans les délais prévus.

f) Un membre du personnel ne peut être suspendu en attendant la tenue d'une enquête à moins que :

i) les circonstances entourant l'incident ne laissent entrevoir que le maintien à son poste pourrait constituer un danger pour lui-même, pour les autres ou pour l'exploitation ;

ii) l'infraction ne soit jugée suffisamment grave pour justifier cette mesure ;

iii) la suspension ne soit jugée indispensable à la tenue de l'enquête.

g) Sauf accord contraire, l'enquêteuse ou l'enquêteur chargé de l'audience sera la personne dont la situation permet le mieux de réunir les faits significatifs, à condition que l'incident ne la touche pas personnellement.

h) Au moment de déterminer les mesures disciplinaires correctives, seul le dossier des cinq années antérieures à l'incident faisant l'objet de l'enquête est pris en compte.

i) Le membre du personnel qui est suspendu pendant la tenue de l'enquête, sauf dans les cas où l'infraction faisant l'objet de l'accusation est de nature à entraîner sa suspension ou son renvoi, est rémunéré pour les heures de travail normales perdues. La suspension prend effet à la date de l'interruption de son service et le renvoi, à la date où la décision du congédiement est prise.

j) Sauf en cas de renvoi, il peut en être appelé d'une mesure disciplinaire au stade 2 de la procédure de règlement des griefs. Si les sanctions se révèlent non fondées, ces dernières sont annulées et le membre du personnel est payé, au salaire prévu à la convention, pour toute journée de travail perdue, compte non tenu des montants qu'il aurait pu gagner ailleurs. Il est également remboursé de tous les frais de déplacement que sa présence à l'enquête lui a imposés pour s'y rendre de son domicile.

4. Les parties peuvent d'un commun accord prolonger les délais indiqués au présent avenant.

5. Le présent avenant peut être résilié par l'une des parties signataires moyennant préavis écrit de trente jours signifié à l'autre partie. En cas d'annulation du présent avenant, les dispositions des articles de la convention 28.2 dont il est fait état dans l'article 1 ci-dessus s'appliquent automatiquement à compter du premier jour civil consécutif à la date d'expiration de l'avis de trente jours mentionné au début du présent article.

Fait à Montréal, le 29 juillet 1990.

POUR LA COMPAGNIE :

POUR L'ASSOCIATION :

Pour le Vice-président
adjoint des Relations
syndicales,

Le Président national,

(signé) M. Delgreco

(signé) L.K. Myles

Le Secrétaire national,

(signé) B. Trudeau

Le Trésorier national

(signé) D.N. MacWilliam

Le Vice-président national,

(signé) F.J. Morgan

Le Vice-président national,

(signé) R.R. Mackay

Le Vice-président national,

(signé) G. Dunkley

Le Vice-président national,

(signé) R. Greer

Le Vice-président national,

(signé) E. Kawecki

* Paragraphe modifié selon l'avenant du 26 novembre 1992.

** Paragraphe modifié selon l'avenant du 14 juin 1995.

ANNEXE 8

Le 26 novembre 1992

Monsieur Frank Morgan
Président
Association des policiers
du Canadien National
7232 Corrine Crescent
Mississauga, Ontario
L5N 3P5

Monsieur,

Au cours de la présente ronde de négociations, l'Association a accepté de modifier l'article 22 (Garantie d'emploi et de revenu) de façon que les membres du personnel qui touchent des indemnités de licenciement ou qui bénéficient de la garantie d'emploi soient tenus de combler des postes non syndiqués dans leur territoire, quelle qu'en soit la durée.

L'Association s'est inquiété de savoir si les membres du personnel qui combent des postes temporaires non syndiqués hors de leurs résidence d'emploi seraient payés pour leurs déplacements, leur hébergement et leurs repas pendant la durée de ces affectations.

La présente confirme que les membres du personnel comblant des postes temporaires non syndiqués conformément à l'article 22 de la convention collective seront effectivement payés pour leurs déplacements, leur hébergement et leurs repas conformément aux lignes de conduite et pratiques régissant le personnel non syndiqué de la région d'affectation.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Pour le Vice-président adjoint des
Relations syndicales,

(signé) S. McConville

c.c. : P. Danylewich, chef de la Police du CN

ANNEXE 9

Le 11 août 1995

Monsieur J. Furber Directeur - Police CN Ouest canadien Edmonton (Alberta)	Monsieur D. Chamass Directeur - Police CN Est canadien Montréal (Québec)
---	---

Messieurs,

La présente vise à vous rappeler que les tableaux de roulement doivent être, au besoin, établis et affichés 72 heures à l'avance (paragraphe 6.4 de la convention 28.2).

Dans le cas de circonstances imprévues nécessitant des modifications aux tableaux de roulement, on doit en aviser le personnel visé le plus longtemps possible à l'avance.

Veuillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Le Chef de la Police du CN,

(signé) R. Charest

ANNEXE 10

Le 11 août 1995

Monsieur Frank Morgan
Président
Association des policiers du CN
6479, Miller's Grove
Mississauga (Ontario)
L5N 3E5

Monsieur,

Au cours de la présente ronde de négociations, l'Association a proposé que les membres du personnel qui quittent la Compagnie soient relogés aux frais de celle-ci.

La Compagnie a accepté de donner un bon de transport-marchandises gratuit aux personnes qui choisissent de quitter leur emploi et de retourner à leur lieu de travail initial en vertu de la convention 28.1 ou 28.2.

Pour avoir droit au bon de transport gratuit, les membres du personnel doivent déménager par suite de l'exercice de leur ancienneté en raison d'une supplantation ou d'un affichage de poste, conformément à l'une des conventions collectives en vigueur au service de la Police du CN.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le Chef de la Police du CN,

(signé) R. Charest

ANNEXE 11

Le 14 juin 1995

Monsieur Frank Morgan
Président
Association des policiers du CN
6479, Miller's Grove
Mississauga (Ontario)
L5N 3E5

Monsieur,

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

Par conséquent, les parties conviennent de soumettre toute divergence au Comité de réaménagement de l'effectif mis sur pied conformément à l'article relatif à la garantie d'emploi et de revenu.

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

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

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

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

(signé) D.W. Coughlin

LU ET APPROUVÉ :

Le Président de l'Association
des policiers du CN,

(signé) F.J. Morgan

ANNEXE 12

Le 14 juin 1995

Monsieur Frank Morgan
Président
Association des policiers du CN
6479, Miller's Grove
Mississauga (Ontario)
L5N 3E5

Monsieur,

Au cours des négociations portant sur le nouvel article relatif à la garantie d'emploi et de revenu, il a été question des maisons mobiles qui ne peuvent être déménagées et du montant de l'indemnité de déménagement payable.

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

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

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

(signé) D.W. Coughlin

ANNEXE 13

Le 14 juin 1995

Monsieur Frank Morgan
Président
Association des policiers du CN
6479, Miller's Grove
Mississauga (Ontario)
L5N 3E5

Monsieur,

Au cours des négociations portant sur le nouvel article relatif à la garantie d'emploi et de revenu, l'Association a fait part de ses inquiétudes au sujet de la durée de l'admissibilité à la garantie d'emploi, en vertu du paragraphe 22.35, des membres du personnel admissibles qui acceptent, à l'extérieur de la Compagnie, un travail déterminé par le Comité de réaménagement de l'effectif.

Il est entendu que le membre du personnel dont le travail à l'extérieur de la Compagnie rapporte des gains inférieurs à ceux qu'il touche en vertu de la garantie d'emploi reçoit une indemnité complémentaire équivalant à la différence entre ces gains. Il est également convenu que la période d'admissibilité de la personne à la garantie d'emploi ne sera pas réduite du nombre de semaines pendant lesquelles il reçoit une indemnité complémentaire.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

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

(signé) D.W. Coughlin

ANNEXE 14

Le 14 juin 1995

Monsieur Frank Morgan
Président
Association des policiers du CN
6479, Miller's Grove
Mississauga (Ontario)
L5N 3E5

Monsieur,

Lors de la négociation des occasions d'emploi étendues pour le personnel défavorisé par les changements faisant l'objet d'un avis donné en vertu du paragraphe 22.38, des questions ont été soulevées relativement à la protection qui sera accordée aux membres du personnel tenus d'accepter n'importe quelle occasion d'emploi étendue.

Les membres du personnel tenus de déménager à l'extérieur de la région conformément aux paragraphes 22.32 à 22.37d) relatifs à la garantie d'emploi et de revenu, qui sont défavorablement

touchés par un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation ou qui sont mis à pied pour quelque raison que ce soit dans l'année qui suit le déménagement, bénéficient à nouveau des avantages prévus aux paragraphes 22.32 à 22.37d) et ne sont pas obligés de redéménager pendant deux ans. Avant de demander aux membres du personnel d'accepter les postes conformément aux paragraphes 22.32 à 22.37d), le Comité de réaménagement de l'effectif évaluera, dans la mesure du possible, la stabilité de ces postes.

Les membres du personnel qui ont déménagé à l'extérieur de la région et qui sont touchés par un changement permanent dans les deux ans qui suivent ne sont pas considérés comme ayant mis fin volontairement à leur relation d'emploi avec la Compagnie, conformément aux alinéas 22.36 c) et 22.37 c). Les membres du personnel tenus d'accepter des postes au sein de leur groupe et dont le revenu est irrégulier auront droit à un rajustement de salaire à tous les trois mois.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

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

(signé) D.W. Coughlin

ANNEXE 15

Le 23 juin 1998

Monsieur Frank J. Morgan
Président national
Association des policiers du CN
6479, Miller's Grove
Mississauga (Ontario)
L5N 3E5

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues durant la présente ronde de négociations au sujet du personnel en repos tenu d'avoir avec lui un téléphone cellulaire et (ou) un téléavertisseur.

Étant donné l'orientation stratégique de la Police du CN est d'axer davantage ses services sur les besoins de la clientèle interne et d'y répondre en temps opportun, on reconnaît à raison qu'un certain nombre de membres du personnel en repos puissent avoir avec eux un téléphone cellulaire et (ou) un téléavertisseur. La Compagnie garantit qu'aucun membre du personnel ne sera tenu d'avoir avec lui un téléphone cellulaire et (ou) un téléavertisseur à moins d'accord mutuel et autorisation de la part du président national ou de la présidente nationale ou de son ou de sa mandataire.

Tout le personnel de la Police du CN sera informé des dispositions qui précèdent.

Veillez agréer, Monsieur, nos sincères salutations.

Pour J. Dalzell, chef de la Police du CN,

(signé) R. St-Hilaire

ANNEXE 16

Le 14 juin 1995

Monsieur Frank Morgan
Président
Association des policiers du CN
6479, Miller's Grove
Mississauga (Ontario)
L5N 3E5

Monsieur,

Au cours de la présente ronde de négociations, l'Association a proposé que les conventions collectives soient modifiées de manière à simplifier la façon de mener les enquêtes et d'appliquer les mesures disciplinaires. Après discussion, les parties ont convenu de négocier des modifications aux conventions collectives au moment de la révision ou du remplacement de la ligne de conduite de la Compagnie sur les mesures disciplinaires.

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

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Pour W.T. Lineker, vice-président

adjoint des Relations de travail,

(signé) D.W. Coughlin

LU ET APPROUVÉ :

Le Président de l'Association
des policiers du CN,

(signé) F.J. Morgan

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

DU

**PERSONNEL REPRÉSENTÉ PAR
UN AGENT NÉGOCIATEUR AU CANADA**

AVANT-PROPOS

Le présent document décrit le **Régime des soins dentaires instauré à l'intention du personnel représenté par un agent négociateur au Canada et des personnes à leur charge**, à la suite de l'entente conclue entre la Compagnie des chemins de fer nationaux et les syndicats. Nous vous invitons à vous prévaloir des avantages du régime dans le cadre d'un programme de soins dentaires réguliers.

La Compagnie assume actuellement la totalité du coût du régime, qui couvre une vaste gamme de soins de base et de soins de restauration majeure. C'est la Great-West, compagnie d'assurance-vie qui administre le régime.

Vous trouverez ci-après les principales caractéristiques du régime. Bien que l'on ait accordé une importance particulière à l'exactitude des renseignements que renferme le présent document, c'est le contrat **no 51080** qui fait autorité. Par ailleurs, le Régime entend être conforme à toutes les lois fédérales et provinciales en vigueur. En cas de non-conformité, ce sont ces dernières qui prévalent.

Veillez lire la présente brochure et la conserver. Votre Centre de services de l'exploitation (CSE) vous donnera des précisions au besoin.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ADMISSIBILITÉ 1	
Personnes à charge admissibles	2
DISPOSITIONS DU RÉGIME	3
Franchise	3
Remboursement prévu par la garantie	3
Prestations maximales	3
FRAIS COUVERTS	4
Soins de base	4
Soins de restauration majeure	5
PLAN DE TRAITEMENT POUR LES FRAIS DE PLUS DE 400 \$	5
FRAIS NON COUVERTS	6
COORDINATION DES PRESTATIONS	7
CESSATION DE LA GARANTIE	7
MAINTIEN DE LA GARANTIE	8
RÉTABLISSEMENT DE LA GARANTIE	9
PRÉSENTATION DES DEMANDES DE RÈGLEMENT	9
SERVICE DES INDEMNITÉS DE LA GREAT-WEST	10
LITIGES	11
CHEMIN DE FER ET SYNDICATS SIGNATAIRES	12
GROUPES PARTICIPANT AU RÉGIME	13

ADMISSIBILITÉ

Vous et les personnes à votre charge admissibles êtes couverts à compter du premier du mois suivant l'accomplissement de douze mois de service rémunéré.

Le membre du personnel comptant 252 jours de service rémunéré effectué à des quarts réguliers ou partiels de huit heures est réputé avoir effectué douze mois de service rémunéré.

En ce qui concerne le personnel itinérant et le personnel non itinérant régis par les dispositions relatives aux tableaux de remplacement, on considère comme jours de service rémunéré les jours où ils étaient effectivement au travail ou disponibles.

Une fois acquise votre admissibilité au régime, vous continuez de bénéficier de la garantie prévue pendant chaque mois où vous effectuez du service rémunéré, et ce jusqu'à la cessation de la garantie dans les circonstances énoncées à la page 7.

Une fois admissible, vous bénéficiez automatiquement du régime.

Personnes à charge admissibles

Sont considérés comme personnes à charge admissibles :

- votre conjoint ou conjointe (en cas de séparation, votre conjoint ou conjointe doit être à votre charge pour être réputé admissible) ;
- vos enfants sans emploi et qui ne sont pas mariés (y compris les enfants de votre conjoint ou conjointe), qui sont à votre charge et qui sont :
 - âgés de moins de 21 ans et demeurent avec vous ou votre conjoint ou conjointe admissible (ou la garde partagée) ;
 - âgés de moins de 25 ans (moins de 26 ans s'ils résident au Québec) et fréquentent à plein temps une université ou un collège ;
 - de quelque âge que ce soit, s'ils sont totalement invalides et dépendent financièrement de vous.

NOTA 1 : Le mot «conjoint» ou «conjointe» désigne :

- i) la personne qui est légalement mariée au membre du personnel et habite avec lui ou à laquelle ce dernier assure des moyens de subsistance ; ou
- ii) en l'absence de conjoint ou conjointe admissible légalement marié, la personne qui habite avec le membre du personnel depuis au moins un an (ou avant si un enfant est issu de leur union), à condition que cette personne et le membre du personnel soient libres de se marier ; ou
- iii) la personne qui habite avec le membre du personnel depuis au moins trois ans (ou avant si un enfant est issu de leur union) et qui, en raison de son mariage précédent ou de celui du membre du personnel, ne peut l'épouser.

NOTA 2 : Une personne couverte par le régime à titre de membre du personnel ne peut être considérée comme personne à charge admissible.

DISPOSITIONS DU RÉGIME

Le régime vous procure, à vous et à votre famille, une aide financière pour tout traitement dentaire nécessaire qui n'est pas couvert par le régime d'assurance-maladie de votre province. Il prévoit ainsi le remboursement des honoraires pour les soins dispensés par un dentiste, un médecin ou toute autre personne autorisée qui travaille sous la surveillance directe d'un médecin ou d'un dentiste (par exemple, les assistants ou les hygiénistes dentaires). Le régime couvre aussi les soins dispensés par les spécialistes, mécaniciens-dentistes, denturologistes, denturistes et prothésistes dentaires, qui sont autorisés par la loi à les dispenser au public. Si, dans votre province, il n'existe pas de tarif pour ces praticiens, le montant du remboursement est déterminé d'après le barème correspondant des généralistes.

Franchise

Vous pouvez prétendre au remboursement des frais remboursables en vertu du régime, une fois que vous avez payé une franchise annuelle de 35 \$ par famille.

La franchise est le montant annuel qui est à votre charge et qui est déduit des frais remboursables en vertu du régime.

Remboursement prévu par la garantie

Le régime rembourse 100 % des frais relatifs aux soins dentaires de base, et 50 % des frais relatifs aux soins de restauration majeure et de prosthodontie.

Prestations maximales

Le montant maximal pouvant être remboursé chaque année est de 1 125 \$ par personne pour les soins de base et les soins de restauration majeure. Si vous êtes admis au régime le 1er juillet ou ultérieurement, le montant remboursable s'élève à 562,50 \$ jusqu'à la fin de l'année en cours, et à 1 125 \$ à compter de l'année suivante.

Le barème des honoraires de 1998 est actuellement utilisé pour déterminer le montant des frais qui vous sont remboursés. Au 1er janvier 1999, le barème de 1999 s'appliquera. Au 1er janvier 2000, le barème de 2000 s'appliquera.

Si vous ou des personnes à votre charge admissibles recevez un traitement hors du Canada, le remboursement est basé sur le barème des honoraires de 1998 applicable dans votre province de résidence.

FRAIS COUVERTS

Les remboursements sont assujettis à l'application de la franchise annuelle et des prestations maximales. Dans le cas où il existe plusieurs méthodes reconnues de dispenser les soins voulus, le prix remboursé est celui de la méthode la moins chère.

Soins de base

(Remboursement à 100 %)

- Examens de la bouche, nettoyage des dents, application de fluorure et radiographies par pellicule interproximale, DEUX FOIS PAR ANNÉE CIVILE, À INTERVALLES D'AU MOINS CINQ MOIS.
-
- Radiographies systématiques de toute la bouche, UNE FOIS TOUS LES 24 MOIS.
-
- Extractions et alvéolectomies (corps osseux), au moment de l'extraction des dents.
-
- Chirurgie dentaire.
-
- Anesthésie générale, radiodiagnostics et tests en laboratoire indispensables en cas de chirurgie dentaire.
-
- Restauration en amalgame, en silicate, en résine acrylique et en composite.
-
- Soins nécessaires pour le soulagement de la douleur.
-
- Médicaments administrés sous forme d'injections chez votre dentiste.
-
- Appareils de maintien destinés à conserver les espacements laissés par les dents de lait manquantes et appareils de contrôle des habitudes buccales.
-
- Consultations demandées par le dentiste traitant.
-
- Ablations chirurgicales demandées par le dentiste traitant.
-
- Ablations chirurgicales de tumeurs, de kystes et de néoplasmes.
-
- Incisions et drainages d'abcès.
-
- Traitements endodontiques (y compris le traitement de canal).
-
- Traitements périodontiques des gencives et du tissu osseux entourant les dents.

- Résines de scellement pour puits et fissures.

Soins de restauration majeure

(Remboursement à 50 %)

- Couronnes et incrustations.
-
- Mise en place d'une prothèse initiale (par exemple, restauration par pont fixe, prothèses amovibles partielles ou complètes).
-
- Remplacement d'un pont fixe existant, d'une prothèse amovible partielle ou complète dans les cas suivants :
 - a) impossibilité de réparer l'ancien pont ou l'ancienne prothèse qui date d'au moins cinq ans ;
 - b) remplacement d'un appareil mis en place temporairement après la prise d'effet de votre garantie. Dans ce cas, le remplacement est considéré comme permanent ;
 - c) remplacement d'une prothèse initiale antagoniste mise en place après la prise d'effet de la garantie ;
 - d) à la suite d'une blessure accidentelle subie après la prise d'effet de la garantie ;
 - e) extraction d'autres dents après la prise d'effet de la garantie. Si la prothèse existante peut être utilisée, seuls sont remboursés les frais pour la partie de la nouvelle prothèse qui remplace les dents extraites.
- Réparation de prothèses existantes, y compris le regarnissage et le rebasage.
-
- Traitement nécessitant l'usage de l'or lorsque l'utilisation d'un métal moins cher, communément accepté par les professionnels de l'art dentaire, ne serait pas moins coûteuse. Dans les cas où il aurait été possible d'utiliser un produit de substitution moins cher, seuls sont remboursés les frais liés à l'utilisation de ce dernier.

PLAN DE TRAITEMENT POUR LES FRAIS DE PLUS DE 400 \$

On recommande de présenter un plan de traitement pour les soins dentaires dont l'ensemble des coûts doit dépasser 400 \$ afin que vous et votre dentiste sachiez à l'avance le montant du remboursement prévu par le Régime de soins dentaires.

Le plan indique le traitement proposé et son coût. Le dentiste remplit généralement l'imprimé standard approprié en indiquant les soins à dispenser et, s'il y a lieu, les frais relatifs aux radiographies et aux tests de laboratoire, et l'envoie à la Great-West qui fixe le montant à rembourser. Vous trouverez la liste des bureaux de la Great-West à la page 10.

FRAIS NON COUVERTS

Les frais dentaires ci-dessous ne sont pas couverts en vertu du régime :

- Soins orthodontiques (bagues et appareils correctifs);
-
- Traitements de nature esthétique, établissement d'un régime alimentaire, contrôle de la plaque dentaire, conseils d'hygiène bucco-dentaire, traitement de malformations congénitales ou liées à la croissance;
-
- Coût de remplacement d'une prothèse perdue, égarée ou volée;
-
- Honoraires pour des rendez-vous non respectés ou l'établissement de demandes de règlement exigées par la Great-West;
-
- Soins dispensés par un service de soins dentaires ou de santé offert par le CN, un syndicat, une société mutuelle ou tout autre organisme analogue;
-
- Soins dispensés gratuitement ou couverts par le gouvernement, ou pour lesquels tout gouvernement interdit une indemnisation;
-
- Soins dentaires nécessaires à la suite d'automutilations volontaires ou de blessures occasionnées par la guerre ou par la participation à une émeute ou à une insurrection;
-
- Soins et matériel nécessaires à la reconstitution de la dentition, à la correction de la dimension verticale ou à la correction de l'articulation temporo-mandibulaire ;
-
- Soins dentaires non encore approuvés par l'Association dentaire canadienne ou qui sont de caractère purement expérimental;
-
- Soins nécessaires à la suite d'une blessure subie dans l'exercice d'une activité rémunérée ou lucrative ailleurs qu'au CN, ou
-
- D'une blessure subie par une personne à charge admissible dans l'exercice d'une activité rémunérée ou lucrative;
-
- Portion des frais dentaires couverts par l'organisme d'indemnisation des accidents du travail ou tout autre organisme similaire;

COORDINATION DES PRESTATIONS

Si vous et votre conjoint ou conjointe bénéficiez de la garantie d'un autre régime de soins dentaires, l'ensemble des prestations versées en vertu des deux régimes ne doit pas excéder le montant des frais engagés. La coordination des prestations est faite de la façon suivante :

- Les frais engagés par votre conjoint ou conjointe sont d'abord remboursés par son régime. S'il en reste, ils sont remboursés par le Régime de soins dentaires du personnel représenté par un agent négociateur au Canada.
-
- Les frais engagés pour les enfants admissibles sont d'abord remboursés par le régime auquel participe le parent dont l'anniversaire survient le plus tôt dans l'année.

CESSATION DE LA GARANTIE

La garantie dont vous et les personnes à votre charge bénéficiez en vertu du Régime de soins dentaires prend fin :

En cas de :

1. démission ou de renvoi, à la date de votre cessation d'emploi ;
2. départ à la retraite, à la fin du mois au cours duquel vous prenez votre retraite conformément au régime de retraite ;
3. congé, le dernier jour de travail (sauf indication contraire à la section intitulée «Maintien de la garantie») ;
4. mise à pied, grève syndicale ou patronale, décès, le dernier jour de travail.

La garantie d'une personne à charge prend fin à la date à laquelle votre garantie prend fin (sauf en cas de décès, à la fin du mois où vous décédez) ou à la date où elle ne satisfait plus aux critères d'admissibilité énoncés à la page 2.

Si vous quittez une unité de négociation couverte par le présent régime et êtes l'objet d'une mutation, dans la Compagnie, à un autre poste auquel le régime ne s'applique pas, votre garantie prend fin le dernier jour du mois où vous cessez de travailler dans l'unité de négociation.

MAINTIEN DE LA GARANTIE

1. a) En cas de congé pour invalidité couvert par un organisme d'indemnisation des accidents du travail, votre garantie est maintenue, sans que vous ayez de prime à payer, pendant toute la période où vous touchez des prestations de l'organisme susmentionné et recevez des soins et un traitement de réadaptation aux frais de cet organisme (mais pas au-delà de l'âge de 65 ans).

b) La garantie cesse au moment où, sur la foi des renseignements obtenus de l'organisme d'indemnisation des accidents du travail, il apparaît clairement que vous êtes dans l'incapacité permanente d'accomplir le travail que vous faisiez avant votre congé et que la Compagnie n'a pas d'autre emploi à vous offrir.

2. En cas de congé d'invalidité, de congé de maladie ou de congé résultant d'une blessure et non couvert par un organisme d'indemnisation des accidents du travail, la garantie est maintenue, sans que vous ayez de prime à payer, pendant une **période maximale de douze semaines** à compter de la fin du mois au cours duquel le congé a pris effet.

3. En cas de congé de maternité, votre garantie est maintenue, sans que vous ayez de prime à payer, pendant une période maximale de 17 semaines à compter de la date de prise d'effet du congé.

4. En cas de congé pour soins d'enfant, votre garantie est maintenue, sans que vous ayez de prime à payer, pendant une période maximale de 24 semaines à compter de la date de prise d'effet du congé.

5. Pendant la fermeture annuelle des ateliers principaux en raison des congés annuels, la garantie du personnel admissible involontairement mis à pied est maintenue relativement aux soins dentaires urgents.

En cas de mise à pied, de grève syndicale ou patronale, ou de retraite (et pour les personnes à charge, en cas de décès), les frais engagés pour des couronnes, un pont ou une prothèse pour lesquels une empreinte a été faite et la ou les dents ont été préparées avant la fin de votre garantie, et dont la mise en place a lieu dans les 30 jours civils suivant la fin de votre garantie, sont considérés comme des frais couverts.

RÉTABLISSEMENT DE LA GARANTIE

Votre garantie est automatiquement rétablie à partir de la date de votre retour au travail à la suite d'une mise à pied, d'un congé, d'une grève syndicale ou patronale, ou d'un renvoi.

PRÉSENTATION DES DEMANDES DE RÈGLEMENT

Pour faire une demande de règlement de soins dentaires :

1. Procurez-vous une demande de règlement auprès de votre Centre de services de l'exploitation (CSE). Vous pouvez aussi utiliser l'imprimé standard de votre dentiste à condition d'y annexer la demande de règlement du CN après en avoir rempli la 2e partie ;
2. Remplissez la 2e partie de la demande de règlement et demandez à votre dentiste de remplir la 1re partie ;
3. Envoyez la demande dûment remplie et signée au bureau régional de la Great-West. Les adresses de ses bureaux figurent à la page 10.

Vous devez présenter une demande de règlement **DANS UN DÉLAI DE 60 JOURS** après avoir engagé des frais couverts par le présent régime.

Le bureau de la Great-West fait parvenir le règlement à qui de droit suivant l'entente que vous avez conclue avec votre dentiste (voir la 1re partie de la demande).

Vous pouvez présenter une demande de règlement aussi souvent que vous engagez des frais de soins dentaires couverts par le présent régime et vous devez utiliser un imprimé distinct pour chaque personne traitée. Il est préférable de remplir et d'envoyer une demande même si le montant de vos premiers frais est inférieur à la franchise de 35 \$.

Lorsque vous vous renseignez sur une demande de règlement des soins dentaires auprès de la Great-West, donnez toujours le numéro du régime (51080) ainsi que votre matricule (numéro d'employé).

SERVICE DES INDEMNITÉS DE LA GREAT-WEST

Québec

La Great-West, compagnie d'assurance-vie
Service des indemnités de Montréal
C.P. 400, 40 Dolbeau
Place Bonaventure
Montréal (Québec) H5A 1B9

Sans frais : 1-800-663-2817
De Montréal : 878-1288

Autres provinces

La Great-West, compagnie d'assurance-vie
Centre de traitement des demandes de règlement,
Soins médicaux et Soins dentaires
C.P. 6030, Succursale Main
Winnipeg (Manitoba) R3C 3C8

Sans frais : 1-800-704-4007

LITIGES

Vous devez remplir les demandes de règlement et fournir la preuve des frais dentaires selon les exigences de la Great-West.

Si une demande de règlement vous est entièrement ou partiellement refusée, on vous communiquera par écrit les motifs du rejet, en précisant les documents complémentaires requis à l'appui de votre demande.

Vous disposez de 60 jours civils à partir de la date du refus pour le contester.

Si l'objet du refus concerne l'acte dentaire ou la technique, demandez à votre dentiste de vous fournir les renseignements et les documents nécessaires en pareil cas et faites-les parvenir au Service des indemnités de la Great-West.

Si l'objet du refus est l'admissibilité à l'assurance, soumettez votre cas à votre Centre de services de l'exploitation (CSE). Si ce dernier ne peut résoudre la question dans un délai de 60 jours, vous pouvez demander que la Compagnie et les responsables syndicaux soumettent votre cas au Comité administratif des avantages sociaux pour étude.

CHEMIN DE FER ET SYNDICATS SIGNATAIRES

Chemin de fer signataire

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Syndicats signataires

Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOFC)

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA – Canada)

Syndicat international des transports-communications (STC)

Contrôleurs de la circulation ferroviaire du Canada (CCFC)

Fraternité des préposés à l'entretien des voies (FPEV)

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, conseil réseau no 11 (FIOE no 11)

Association Policiers Canadien National (APCN)

GROUPES PARTICIPANT AU RÉGIME

Outre le chemin de fer et les syndicats signataires, d'autres chemins de fer et groupes d'employés ont été admis à participer au régime. Les conditions régissant leur admission leur permettent de participer au régime dans la même mesure que les groupes d'employés signataires. Les groupes suivants sont admis au Régime de soins dentaires :

Entreprises en exploitation conjointe

Compagnie du complexe ferroviaire de Shawinigan
Compagnie du complexe ferroviaire de Toronto

Syndicats

FIL, TUT, TCA
TCA, FIOE no 11

**Avantages sociaux du personnel représenté
par un agent négociateur au Canada**
(sauf le personnel des trains et des locomotives)

Régime de prévoyance

Indemnités hebdomadaires
Prestations de maternité complémentaires
Assurance-vie de base
Assurance-vie facultative
Assurance de base en cas de décès ou de mutilation accidentels

Régime de soins dentaires

Régime d'assurance-maladie complémentaire

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

**RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL
REPRÉSENTÉ PAR UN AGENT NÉGOCIATEUR AU CANADA
(sauf le personnel des trains et des locomotives)**

INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES

PRESTATIONS DE MATERNITÉ COMPLÉMENTAIRES

ASSURANCE-VIE DE BASE

ASSURANCE-VIE FACULTATIVE

ASSURANCE DE BASE EN CAS DE DÉCÈS OU DE MUTILATION ACCIDENTELS

AVANT-PROPOS

Le présent document décrit les avantages qui vous sont offerts en vertu du Régime de prévoyance pour le personnel représenté par un agent négociateur au Canada (sauf le personnel des trains et des locomotives), lequel résulte des négociations entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et les syndicats.

Ce régime prévoit :

- * le versement d'indemnités hebdomadaires en cas d'invalidité ;
- * le versement d'indemnités hebdomadaires complémentaires en sus des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie et de prestations de maternité ;
- * le droit à une assurance-vie de base (incluant une clause en cas de décès accidentel) ;
- * le droit à une assurance-vie facultative ;
- * le droit à une assurance-vie de base en cas de décès ou de mutilation accidentels.

Une nouvelle assurance-vie facultative est maintenant disponible, offrant au membre du personnel la possibilité de souscrire jusqu'à concurrence de 100 000 \$ (par tranche de 25 000 \$) de protection au moyen de retenues à la source mensuelles.

Le droit à une assurance-vie temporaire de base a été instaurée offrant une protection jusqu'à 100 000 \$ au membre du personnel en cas de décès ou de mutilation accidentels qui surviennent dans le cadre d'un accident directement relié à sa vie professionnelle.

À l'exception de l'assurance-vie facultative, la Compagnie assume la totalité du coût du régime. L'assurance-vie de base (incluant une clause en cas de décès accidentel), l'assurance-vie facultative, ainsi que les indemnités hebdomadaires sont gérées par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. Quant à l'assurance de base en cas de décès ou de mutilation accidentels, elle est gérée par La Compagnie d'Assurances American Home.

Vous trouverez ci-après les principales caractéristiques du régime. Bien que l'on ait accordé une importance particulière à l'exactitude des renseignements que renferme le présent document, en cas de divergence entre le présent document et les contrats d'assurance officiels ou conventions collectives, ce sont ces contrats et conventions collectives qui prévalent. Par ailleurs, le Régime entend être conforme à toutes les lois fédérales et provinciales en vigueur. En cas de non-conformité, ce sont ces dernières qui prévalent.

Veillez lire attentivement la présente brochure et la conserver pour

consultation.

Votre Centre de services de l'exploitation (CSE) vous donnera des précisions au besoin.

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

ADMISSIBILITÉ

1

INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES

2

Calcul de l'indemnité

2

Début de l'indemnisation

2

Durée de l'indemnisation

3

Fin de la garantie

3

Maintien de la garantie

4

Restrictions

5

Présentation des demandes d'indemnités

6

Deuxième période d'invalidité ou période subséquente

7

Indemnisation – Programme de réadaptation pour abus d'alcool ou de drogues

8

Calcul du salaire hebdomadaire de base

8

PRESTATIONS DE MATERNITÉ COMPLÉMENTAIRES

10

ASSURANCE-VIE

11

Assurance-vie de base

11

Désignation du ou de la bénéficiaire

11

Fin de la garantie

11

Transformation

11

Maintien de la garantie

12

Rétablissement de l'assurance-vie

14

Présentation des demandes de règlement

15

Assurance-vie de base (Clause en cas de décès accidentel)

15

Maintien de la garantie

15

Fin de la garantie

16

Exclusions

16

Présentation des demandes de règlement

17

Versement direct des primes

18

Assurance-vie facultative et assurance de base (ADMA)

19

CHEMIN DE FER ET SYNDICATS SIGNATAIRES

20

GROUPES PARTICIPANT AU RÉGIME

20

ADMISSIBILITÉ

Vous êtes admissible au **Régime de prévoyance pour le personnel représenté par un agent négociateur au Canada (sauf le personnel des trains et des locomotives)** si vous effectuez du service rémunéré en vertu d'une ou de plusieurs conventions collectives précisées dans les conventions cadres ou les avenants, ou si vous êtes membre d'une unité de négociation bénéficiant de la protection que prévoit le Régime de prévoyance.

À titre de **nouveau membre** du personnel, vous bénéficiez d'une protection à partir du premier jour du mois suivant l'accomplissement de 60 jours de travail à la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. Si vous n'êtes pas en service actif ce jour-là et que votre absence ne soit pas attribuable à l'observation d'un jour férié ou à la prise d'un jour de repos assigné, votre garantie prend effet le jour où vous reprenez le service actif à plein temps. Si vous êtes absent ou absente le jour prévu de la prise d'effet de la garantie et qu'il s'agisse d'un jour férié ou d'un jour de repos assigné, vous bénéficiez de la garantie à compter de ce jour-là.

Par la suite, votre **admissibilité est maintenue** à compter du premier jour de chaque mois pourvu que vous ayez effectué du service rémunéré le mois précédent.

Aucune inscription est nécessaire.

INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES

Les indemnités hebdomadaires vous sont versées en compensation d'une perte de salaire résultant d'un accident, d'une blessure ou d'une maladie **d'origine non attribuable au travail, pourvu que vous ayez consulté un médecin agréé et que celui-ci vous soigne.**

Calcul de l'indemnité

Si vous devenez actuellement invalide, l'indemnité maximale payable se calcule comme suit :

Votre salaire hebdomadaire de base	Indemnité hebdomadaire
120,01 \$ ou plus	70 % de votre salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence du plus élevé des deux montants suivants : 510 \$ (*) ou montant maximal des prestations d'assurance-emploi hebdomadaires.
120,00 \$ ou moins	Le moindre des deux montants suivants : 80 \$ ou 75 % de votre salaire hebdomadaire de base.

(*) À compter du 1^{er} janvier 1999, l'indemnité payable s'élève à 70 % de votre salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 520 \$ (530 \$ à compter du 1^{er} janvier 2000).

Les indemnités hebdomadaires sont considérées comme un revenu imposable. Vous recevez, pour chaque jour d'indemnisation, un septième de l'indemnité hebdomadaire.

Vous recevez également une indemnité pour chaque jour férié ou jour de repos assigné non payé survenant pendant une période d'indemnisation.

Début de l'indemnisation

Des indemnités hebdomadaires sont payables à compter :

* du premier jour de votre invalidité, si cette dernière est causée par une blessure accidentelle ;

* du premier jour de maladie, si vous faites l'objet d'une hospitalisation pour votre invalidité. Toutefois, dans le cas d'une nouvelle invalidité attribuable à la même cause, l'indemnisation commence à partir du quatrième jour si vous ne faites pas l'objet d'une hospitalisation pendant la deuxième période d'invalidité ou une période subséquente ;

* du quinzième jour de la deuxième participation au programme de réadaptation pour abus d'alcool ou de drogues ou d'une participation subséquente ;

* du quatrième jour, dans les autres cas de maladie, y compris l'invalidité due à une luxation, une entorse ou une hernie.

Durée de l'indemnisation

La durée maximale de l'indemnisation hebdomadaire est la suivante :

* 26 semaines pour toute invalidité attribuable à la même maladie ou blessure, si vous êtes inadmissible aux prestations d'assurance-emploi en cas de maladie ;

* si vous êtes admissible aux prestations d'assurance-emploi en cas de maladie :

i) Vous recevez des indemnités hebdomadaires pendant une période maximale de 15 semaines.

Si la première période d'indemnisation de 15 semaines prend fin un jour autre que le samedi, vous recevez des indemnités hebdomadaires jusqu'au samedi suivant la fin de la quinzième semaine.

ii) Si vous êtes toujours invalide après 15 semaines, vous devez faire une demande de prestations d'assurance-emploi en cas de maladie à Développement des ressources humaines Canada pour une période maximale de 15 semaines.

iii) Si vous êtes toujours invalide à l'épuisement des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie, vous pouvez de nouveau demander à recevoir des indemnités hebdomadaires pendant une période maximale de 11 semaines.

Voir la section *Présentation des demandes d'indemnités*.

Fin de la garantie

Votre indemnisation hebdomadaire prend fin :

* le jour où vous quittez le service du CN. On considère qu'il y a cessation d'emploi le jour où vous n'êtes plus effectivement au travail. Toutefois, il y a des cas où l'admissibilité aux indemnités hebdomadaires est maintenue. Ces circonstances sont précisées dans la section suivante intitulée «Maintien de la garantie» ;

* le jour où vous cessez d'avoir droit à ces indemnités pour toute autre raison ;
ou

* le jour de la résiliation du contrat d'assurance.

Maintien de la garantie

Si vous devenez invalide dans l'un des cas énumérés ci-dessous et que vous soyez dans l'impossibilité de reprendre le travail à la date prévue en raison de votre invalidité, l'indemnisation hebdomadaire commence le jour où vous auriez repris le travail si vous n'aviez pas été malade. En cas de blessure ou de maladie nécessitant votre hospitalisation, l'indemnisation commence le premier jour où vous auriez repris le travail, et dans les autres cas de maladie, le quatrième jour.

Les cas susmentionnés sont les suivants :

* pendant que vous êtes en congé annuel payé ; toutefois, vous avez le droit d'interrompre votre congé et de demander immédiatement l'indemnisation hebdomadaire ;

* pendant que vous êtes en congé et que vous suivez des traitements ou un programme de réadaptation aux frais d'un organisme d'indemnisation des accidents du travail ;

Votre admissibilité prend fin lorsqu'il devient évident, compte tenu des renseignements fournis par l'organisme d'indemnisation des accidents du travail, que vous êtes dans l'incapacité permanente d'accomplir le travail que vous effectuiez avant votre congé et que le CN n'a pas d'autre emploi à vous offrir;

* pendant une période maximale de 17 semaines, lorsque vous êtes en congé de maternité approuvé par le CN ;

* pendant une période maximale de 24 semaines, lorsque vous êtes en congé pour soins d'enfants approuvé par le CN ;

* lorsque vous êtes en congé de deuil ou pour fonctions rémunérées de juré, approuvé par le CN ;

* pendant que vous êtes en congé temporaire pour fonctions syndicales à titre de dirigeante ou de dirigeant syndical, à condition que vous ayez effectué du service rémunéré dans le mois courant ou précédent ; ou

* si vous êtes en situation de mise à pied ou en congé et si, au cours du même mois civil, vous faites l'objet d'un rappel au travail ou vous avez le droit de remplacer un autre membre du personnel et le remplacez effectivement ou comblez un poste vacant, ou que vous devez retourner au travail après un congé à la date convenue à l'avance.

Votre admissibilité est maintenue tant que vous avez droit aux indemnités hebdomadaires en vertu du présent régime ou aux prestations d'assurance-emploi en cas de maladie.

Vous ne pouvez pas maintenir votre droit aux indemnités hebdomadaires à titre personnel lorsque vous n'y êtes plus admissible.

Si vous faites l'objet d'une mise à pied **après** le début de votre invalidité, vous continuez à recevoir le plein montant des indemnités hebdomadaires pendant une période maximale de 15 semaines à partir du début de l'invalidité.

Si vous devenez invalide **avant le début d'une grève syndicale ou patronale**, vos indemnités hebdomadaires sont versées, si vous demeurez invalide, pendant une période maximale de 15 semaines à partir du début de l'invalidité.

Restrictions

Il n'y a **pas** d'indemnisation hebdomadaire :

- * pour une période d'invalidité pendant laquelle vous n'avez ni consulté un médecin agréé ni reçu de soins de lui ;
- * pour une période au cours de laquelle vous sont versées des indemnités en vertu d'une loi sur les accidents du travail, à moins que ces indemnités ne soient payables à l'égard d'une invalidité partielle précédente vous permettant de maintenir votre emploi ;
- * pendant la partie d'une invalidité au cours de laquelle vous recevez une rente en vertu du Régime de retraite du CN ou une rémunération pour un jour férié ou un congé annuel ;
- * Cependant, si vous vous blessez ou si vous tombez malade pendant votre congé annuel, vous pouvez l'interrompre temporairement et toucher des indemnités hebdomadaires.
- * si vous devenez invalide pendant une grève syndicale ou patronale ;
- * pour une période où vous exercez une activité lucrative ;
- * en cas d'invalidité subie directement ou indirectement :
 - * par suite de blessures que vous vous êtes infligées volontairement, que vous ayez été sain ou saine d'esprit ou non ;
 - * par suite d'une guerre, d'une insurrection, d'actes hostiles des forces armées de tout État, ou de la participation à une émeute ;
 - * par suite de blessures subies dans l'exercice d'une activité lucrative pour le compte d'un autre employeur ;
 - * par suite de toute autre cause pour laquelle est prévue une indemnisation en

vertu d'une loi sur les accidents de travail.

* pour toute invalidité survenue au cours de la période pour laquelle vous étiez admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi en cas de maternité;

* pour toute période d'invalidité causée uniquement par l'abus d'alcool ou de drogues, sauf si vous satisfaites aux exigences énoncées à la section *Indemnisation – Programme de réadaptation pour abus d'alcool ou de drogues*.

Présentation des demandes d'indemnités

A. Indemnisation hebdomadaire - 15 premières semaines d'invalidité

Il est très important de présenter votre demande d'indemnisation hebdomadaire dès que vous y avez droit. **Ne tardez pas.** Votre demande doit parvenir à la Sun Life dans les 30 jours suivant le début de votre invalidité, à moins que vous puissiez démontrer que cela n'était pas raisonnablement possible.

Veillez communiquer avec votre Centre de services de l'exploitation (CSE) afin d'initier la demande de règlement des prestations d'indemnité hebdomadaire, et demandez à votre médecin de remplir la partie *Déclaration du médecin traitant*. Selon les directives, retournez tout formulaire, soit à votre Centre de services de l'exploitation (CSE) ou à la compagnie d'assurance. La Sun Life vous fera parvenir les chèques directement.

Les frais que peut exiger votre médecin pour remplir la *Déclaration du médecin traitant* sont à votre charge.

La Sun Life, à titre d'administrateur du régime, a le droit d'exiger que le médecin de son choix vous examine, auquel cas l'assureur assumera les frais de l'examen.

Afin d'assurer la confidentialité de certains renseignements, on peut modifier la marche à suivre ci-dessus. Pour plus de précisions, consultez votre Centre de services de l'exploitation (CSE).

B. Prestations d'assurance-emploi en cas de maladie - Deuxième période d'invalidité de 15 semaines

S'il est prévu que votre invalidité continue, vous devez soumettre **au plus tard au cours de la 14^e semaine d'invalidité** une demande de prestations d'assurance-emploi en cas de maladie à Développement des ressources humaines Canada. Assurez-vous d'obtenir les imprimés nécessaires (relevé d'emploi) auprès de votre Centre de services de l'exploitation (CSE) à temps pour faire votre demande **au plus tard au cours de la 14^e semaine**.

Lorsque vous recevez vos chèques d'assurance-emploi, détachez le talon et envoyez-le à votre chef hiérarchique. Si vous êtes admissible à des indemnités complémentaires en sus des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie, votre chef hiérarchique en fera la demande par l'intermédiaire de votre Centre de services de l'exploitation (CSE).

Si vous n'avez pas conservé vos talons de chèque, vous devez demander à Développement des ressources humaines Canada de vous envoyer une lettre précisant le montant des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie qui vous ont été versées chaque semaine.

Si, durant une semaine où vous recevriez normalement des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie, vous n'en touchez pas ou que vous touchez des prestations partielles parce que vous avez gagné un salaire, vous ne pouvez pas demander d'indemnités hebdomadaires pour cette semaine-là.

C. Indemnisation hebdomadaire - Période d'invalidité subséquente de 11 semaines

Deux semaines avant la fin de la période de versement de vos prestations d'assurance-emploi en cas de maladie, vous devez demander au Centre de services de l'exploitation (CSE) d'initier la demande complémentaire d'indemnités hebdomadaires.

Votre médecin devra remplir la *Déclaration du médecin traitant*.

Selon les directives, retournez l'imprimé médical à votre Centre de services de l'exploitation (CSE) ou à l'assureur.

La Sun Life vous fera parvenir les chèques directement.

Si vous recevez un chèque pour une période durant laquelle vous n'aviez pas droit aux indemnités hebdomadaires, retournez-le sans tarder à votre Centre de services de l'exploitation (CSE).

Les frais que peut exiger votre médecin pour remplir la *Déclaration du médecin traitant* sont à votre charge.

La Sun Life, à titre d'administrateur du régime, a le droit d'exiger que le médecin de son choix vous examine, auquel cas elle assumera les frais de l'examen.

Deuxième période d'invalidité ou période subséquente

Si, à la suite d'une invalidité attribuable à une cause autre que l'abus d'alcool ou de drogues, vous reprenez le travail et que vous deveniez de nouveau invalide, la deuxième invalidité est considérée comme la continuation de l'invalidité qui a

fait l'objet de la première demande d'indemnisation. **Toutefois** :

* si la deuxième invalidité n'est **aucunement liée** à la première, elle est considérée comme une invalidité faisant l'objet d'une nouvelle demande d'indemnisation ;

* si vous avez repris le travail à **plein temps pendant deux semaines consécutives** suivant votre **rétablissement complet** de la première invalidité, la deuxième invalidité est considérée comme faisant l'objet d'une nouvelle demande d'indemnités.

* si vous avez repris le travail à plein temps pendant au moins quatre semaines consécutives et que vous deveniez de nouveau invalide en raison des mêmes causes, votre deuxième demande d'indemnités est considérée comme s'appliquant à une nouvelle invalidité.

Les jours de repos assignés et les jours fériés sont inclus dans le calcul des deux semaines (14 jours) ou des quatre semaines (28 jours), mais les jours de congé annuel ne le sont pas.

Indemnisation – Programme de réadaptation pour abus d'alcool ou de drogues

La participation à un programme de réadaptation vous donne droit à des indemnités hebdomadaires pendant une période maximale de 15 semaines, à condition :

* que vous entrepreniez des démarches pour suivre un traitement ;

* que votre médecin vous déclare inapte à remplir vos fonctions pour cause d'abus d'alcool ou de drogues ;

* que le représentant médical de votre employeur vous ait recommandé de participer à un programme de réadaptation, et

* que vous participiez de manière satisfaisante à un programme de réadaptation approuvé par la Compagnie.

Si, après avoir repris le travail, vous devez **participer de nouveau** à un programme de réadaptation, vous avez droit aux indemnités hebdomadaires pendant une période maximale de 15 semaines, à condition :

* de satisfaire aux exigences ci-dessus, et

* d'avoir accompli **90 jours consécutifs de travail à plein temps** depuis la fin de la dernière invalidité.

Cependant, la **deuxième demande d'indemnités et les demandes**

subséquentes sont assujetties à un délai de carence de 14 jours.

Calcul du salaire hebdomadaire de base

* Si vous recevez un **salaire horaire**, celui-ci est multiplié par le nombre d'heures normales de travail par semaine pour calculer le salaire de base.

* Si vous recevez un **salaire journalier**, celui-ci est multiplié par le nombre de jours normaux de travail par semaine pour calculer le salaire de base.

* Si vous recevez un **salaire mensuel**, celui-ci est divisé par 4 1/3 pour calculer le salaire de base.

* Si vous recevez une **rémunération au mille**, c'est la moyenne hebdomadaire de milles payés au cours des six périodes de paie précédant la date de l'invalidité qui sert à calculer le salaire de base.

* Si vous figurez au tableau de remplacement ou que vous fassiez parti du personnel occasionnel, de relève ou de catégorie similaire, le salaire de base est calculé d'après le salaire hebdomadaire moyen touché pour les six périodes de paie consécutives (12 semaines) précédant le début de l'invalidité.

Cependant, si vous avez droit à une affectation régulière pendant que vous recevez des indemnités hebdomadaires fondées sur cette moyenne, vous êtes admissibles, dès la date où vous posez votre candidature, à des indemnités hebdomadaires calculées d'après le salaire hebdomadaire de l'affectation régulière. Adressez-vous à Centre de services de l'exploitation (CSE) pour savoir comment présenter une demande d'indemnités hebdomadaires plus élevées.

PRESTATIONS DE MATERNITÉ COMPLÉMENTAIRES

Les prestations de maternité complémentaires sont payables pendant une période maximale de dix-sept semaines lorsque vous êtes en congé de maternité approuvé par la Compagnie.

Si vous satisfaites aux exigences d'admissibilité du Régime de prévoyance précisées au début du présent document et que vous receviez des prestations d'assurance-emploi en cas de maternité, vous êtes admissible aux prestations de maternité complémentaires.

Si vous en faites la demande, des prestations complémentaires, en sus de celles de l'assurance-emploi en cas de maternité, vous seront versées en vertu du présent régime, pendant au plus 15 semaines, afin que le total représente 70 % de votre salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 510 \$ (*).

(*) À compter du 1^{er} janvier 1999, l'indemnité payable s'élève à 70 % de votre salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 520 \$ (530 \$ à compter du 1^{er} janvier 2000).

Pour présenter une demande, envoyez les talons de vos chèques d'assurance-emploi à votre Centre de services de l'exploitation (CSE) à mesure que vous les recevez. Votre demande sera envoyée à la Sun Life et les chèques vous seront envoyés directement.

À votre retour au travail, vous pouvez demander, par l'entremise de votre Centre de services de l'exploitation (CSE), des prestations de maternité pour le délai de carence de deux semaines pendant lequel vous n'avez pas reçu de prestations d'assurance-emploi en cas de maternité. Les montants maximum susmentionnés s'appliquent également dans ce cas.

Pour déterminer votre salaire hebdomadaire de base, veuillez vous reporter à la section précédente, *Calcul du salaire hebdomadaire de base*.

ASSURANCE-VIE

ASSURANCE-VIE DE BASE

L'assurance-vie de base est payable en un montant forfaitaire si votre décès survient en cours d'assurance pour quelque cause que ce soit. Si vous êtes en service actif, le montant de l'assurance est de 28 000 \$, à condition que votre garantie soit maintenue de façon continue (29 000 \$ le 1^{er} janvier 1999 et 30 000 \$ le 1^{er} janvier 2000).

Désignation du ou de la bénéficiaire

Il est dans votre intérêt de désigner un ou une bénéficiaire. Si vous n'en désignez pas, le produit de l'assurance-vie est versé à votre succession. En l'absence d'un testament, le produit de l'assurance-vie sera versé à vos héritiers en conformité avec la législation provinciale en vigueur, ce qui pourrait ne pas refléter vos intentions ou désirs. De plus, la non-désignation d'un ou d'une bénéficiaire a souvent pour effet d'occasionner des frais de débours ainsi que de retarder le règlement de la succession.

Veillez communiquer avec votre Centre de service de l'exploitation (CSE) pour obtenir une fiche de désignation de bénéficiaire.

Le versement du montant forfaitaire libère la Sun Life de toute obligation à l'égard de cette garantie.

Fin de la garantie

Votre assurance-vie de base se termine à la fin du mois où vous quittez le service du CN. On considère qu'il y a cessation d'emploi le jour où vous n'êtes plus effectivement au travail. Toutefois, il y a des cas où vous pouvez maintenir votre assurance-vie. Ils sont précisés dans la section intitulée «Assurance-vie de base – Maintien de la garantie».

Transformation

Si vous quittez le CN ou prenez votre retraite, vous pouvez faire transformer votre assurance-vie de base en assurance individuelle en présentant votre demande à la Sun Life dans les 31 jours suivant la date où votre garantie d'assurance-vie de base prend fin. Pour obtenir de l'aide à ce sujet, contactez votre Centre de services de l'exploitation (CSE). Lorsque vous écrivez à la Sun Life, ayez soin d'indiquer vos nom, adresse et matricule (numéro d'employé) ainsi que le numéro de contrat d'assurance 50235.

Si vous décédez pendant cette période de 31 jours, le montant de la garantie qui est payé est celui que vous auriez pu faire transformer.

Maintien de la garantie

Invalidité

Si vous devenez invalide, le CN maintient votre assurance-vie de base, sans que vous ayez de primes à payer, **pendant une période maximale de six mois** à partir de la fin du mois où vous avez cessé de travailler en raison de votre invalidité, **pourvu que** vous receviez des indemnités hebdomadaires ou des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie.

Vous pouvez maintenir votre assurance-vie de base pendant une **période additionnelle de six mois** en versant les primes directement à la Sun Life. Demandez à votre Centre de services de l'exploitation (CSE) de vous fournir l'imprimé *Versement direct des primes – Personnel ne figurant pas sur la feuille de paie*.

Si, **au terme du neuvième mois civil complet** suivant la date de votre dernier jour de travail, vous êtes encore invalide et absent du travail, vous devez prendre les mesures ci-après pour maintenir votre assurance-vie de base au-delà du douzième mois d'invalidité :

a) Si vous devenez invalide **avant votre 60^e anniversaire de naissance**, vous devez demander à la Sun Life qu'une partie de votre assurance-vie de base demeure en vigueur en exonération de primes, pour cause d'invalidité totale. Vous disposez d'un an à compter de votre dernier jour de travail pour présenter une demande au titre de la clause d'exonération de primes. Sinon, votre assurance-vie de base prend fin. Lorsque vous écrivez à la Sun Life, ayez soin d'indiquer vos nom, adresse et matricule (numéro d'employé) ainsi que le numéro de contrat d'assurance 50235. La Sun Life vous demandera de lui fournir une preuve d'invalidité totale. Si vous avez besoin d'aide à ce sujet, veuillez vous adresser à votre Centre de services de l'exploitation (CSE).

La garantie demeure en vigueur pendant les 12 mois qui suivent le dernier jour du mois au cours duquel vous avez cessé de travailler, pourvu que vous respectiez les instructions susmentionnées et que vous conserviez votre statut de membre du personnel.

La garantie est ramenée à 5 000 \$ soit après les 12 mois suivant la fin du mois où vous avez cessé de travailler, soit le premier jour du mois suivant la date de votre départ à la retraite, la première éventualité prévalant (pourvu qu'une demande au titre de la clause d'exonération de primes ainsi que le versement direct des primes aient été faits). Votre assurance-vie, au titre de la clause d'exonération de primes, se termine lorsque vous prenez votre retraite et que vous êtes admissible à l'assurance-vie du personnel retraité.

Dans les 31 jours suivant la date de réduction de votre garantie, vous pouvez

demander à la Sun Life que votre assurance soit transformée en une assurance individuelle (montant maximal pouvant être transformé : l'assurance-vie de base moins tout montant de protection en vigueur). Vous n'aurez pas à subir d'examen médical.

b) Si vous devenez invalide **après votre 60e anniversaire de naissance** et que vous n'avez pas pris votre retraite, votre assurance-vie de base se termine 31 jours après la période de 12 mois suivant la fin du mois où vous avez cessé de travailler (pourvu que le versement des primes ait été fait). Pendant cette période de 31 jours, vous pouvez demander à la Sun Life de transformer une partie ou la totalité de votre assurance-vie de base en une assurance individuelle. Si vous avez besoin d'aide à ce sujet, veuillez vous adresser à votre Centre de services de l'exploitation (CSE). Lorsque vous écrivez à la Sun Life, ayez soin d'indiquer vos nom, adresse et matricule (numéro d'employé) ainsi que le numéro de contrat d'assurance 50235.

Toutefois, si vous prenez votre retraite pendant la période de 12 mois suivant le début de votre invalidité, votre garantie se termine 31 jours après la date de votre départ à la retraite. Pendant cette période de 31 jours, vous pouvez demander à La Sun-Life de transformer une partie (si vous êtes admissible à l'assurance-vie temporaire à la retraite ou, sinon, le plein montant) de votre assurance-vie de base en une assurance individuelle. Vous n'aurez pas à subir d'examen médical. Si vous avez besoin d'aide à ce sujet, veuillez vous adresser à votre Centre de services de l'exploitation (CSE).

Indemnisation des accidents du travail

En cas de congé d'invalidité couvert par un **organisme d'indemnisation des accidents du travail**, votre assurance-vie de base est maintenue, en exonération de primes, pendant toute la période au cours de laquelle vous suivez des traitements et un programme de réadaptation aux frais de l'organisme susmentionné. Une fois terminés les traitements et le programme de réadaptation (ou si on vous avise que votre état ne vous permettra pas de reprendre vos anciennes fonctions et qu'aucun autre poste ne soit disponible), veuillez communiquer immédiatement avec votre Centre de services de l'exploitation (CSE). Demandez qu'on vous fournisse l'imprimé de l'année courante, intitulé *Versement direct des primes – Personnel ne figurant pas sur la feuille de paie*.

Si vous **touchez des indemnités hebdomadaires ou des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie**, vous conservez votre garantie en vertu de l'assurance-vie de base durant une période maximale de 6 mois (calculée à partir de la fin du mois où vous avez cessé la période de traitement et le programme de réadaptation). Si vous **ne touchez pas d'indemnités ou de prestations**, vous avez 31 jours à compter de la fin du mois où vous avez cessé la période de traitement et le programme de réadaptation pour demander à la Sun Life de transformer une partie ou la totalité de votre assurance-vie de base

en une assurance individuelle. **Si votre invalidité a débuté avant votre 60^e anniversaire de naissance**, vérifiez si vous êtes admissible pour qu'une partie de votre assurance-vie de base demeure en vigueur sans verser des primes en vertu de la clause d'exonération de primes pour cause d'invalidité totale.

Si, au terme du neuvième mois civil complet suivant la fin du mois où vous avez cessé votre période de traitement et de réadaptation, vous êtes toujours invalide, sans travail et versez directement les primes, vous pouvez demander à La Sun Life de transformer votre assurance-vie de base en une assurance individuelle au-delà du douzième mois. **Si votre invalidité a débuté avant votre 60^e anniversaire de naissance**, vérifiez si vous êtes admissible pour qu'une partie de votre assurance-vie de base demeure en vigueur au-delà du douzième mois sans verser de primes en vertu de la clause d'exonération de primes pour cause d'invalidité totale.

Votre **assurance prend fin** dès le jour où se produit l'une des situations suivantes :

* il devient évident, d'après l'information fournie par l'organisme d'indemnisation des accidents du travail, qu'en raison de votre invalidité permanente, vous n'êtes plus en mesure d'effectuer les tâches que vous exécutiez avant votre congé de maladie et la Compagnie n'a pas d'autre emploi à vous offrir et que vous ne soyez pas admissible à des indemnités hebdomadaires ;

* vous prenez votre retraite ;

* vous quittez votre emploi au CN.

Congé de maternité

Dans le cas d'un congé de maternité, votre garantie est maintenue en exonération de primes tant que vous recevez des prestations d'assurance-emploi en cas de maternité, jusqu'à concurrence de 15 semaines. À l'expiration de cette période, vous pouvez maintenir votre assurance-vie en vigueur pendant une période maximale de 12 mois à compter de la fin du mois où vous avez cessé de travailler, en versant directement les primes à la Sun Life. Demandez à votre Centre de services de l'exploitation (CSE) l'imprimé de l'année courante, intitulée *Versement direct des primes – Personnel ne figurant pas sur la feuille de paie*.

Mise à pied ou congé

Dans les cas d'une mise à pied ou d'un congé autres que ceux qui sont susmentionnés, vous pouvez, en versant directement les primes à la Sun Life, maintenir votre garantie d'assurance-vie de base pendant une période maximale de 12 mois à compter de la fin du mois où vous avez cessé de travailler. Demandez à votre Centre de services de l'exploitation (CSE) de vous fournir

l'imprimé de l'année courante, intitulé *Versement direct des primes – Personnel ne figurant pas sur la feuille de paie*.

Si vous comptez **au moins cinq ans de service**, vous pouvez, à l'expiration de la période de 12 mois et en versant directement les primes à la Sun Life, demander à celle-ci de transformer votre assurance-vie en une assurance individuelle. Vous disposez de 31 jours à partir de la date d'expiration de votre garantie pour présenter votre demande à la Sun Life.

Rétablissement de l'assurance-vie

Si votre assurance-vie de base prend fin pendant une mise à pied ou un congé, elle est rétablie le premier jour du mois suivant celui où vous reprenez le service actif à plein temps (si elle n'est pas maintenue par le paiement direct des primes).

Présentation des demandes de règlement

Votre bénéficiaire ou la personne chargée du règlement de votre succession doit communiquer avec votre Centre de services de l'exploitation (CSE) afin d'obtenir et d'entreprendre une demande de règlement. Une fois qu'il a été rempli par la personne en cause, l'imprimé doit être retourné à votre Centre de services de l'exploitation (CSE).

ASSURANCE-VIE DE BASE (CLAUSE EN CAS DE DÉCÈS ACCIDENTEL)

L'assurance en cas de décès accidentel s'ajoute à votre assurance-vie de base et est versée en un montant forfaitaire si, au cours de la période de garantie, vous vous noyez accidentellement ou êtes victime de blessures accidentelles provoquant, directement et indépendamment de toute autre cause, votre décès dans les 365 jours suivant la date de la ou des blessures.

Si vous êtes en service actif, le montant de votre assurance est de 28 000 \$, à condition que votre garantie ait été maintenue en vigueur. Ce montant atteindra 29 000 \$ le 1^{er} janvier 1999 et 30 000 \$ le 1^{er} janvier 2000. L'assurance en cas de décès accidentel est payable à la même personne désignée comme bénéficiaire de votre assurance-vie de base.

Maintien de la garantie

Invalidité

Si votre assurance-vie de base est maintenue en vigueur, l'assurance en cas de décès accidentel l'est également, jusqu'à concurrence de 12 mois suivant votre dernier jour de travail.

Congé de maternité

Si votre assurance-vie de base est maintenue en vigueur, l'assurance en cas de décès accidentel l'est également, jusqu'à concurrence de 12 mois suivant votre dernier jour de travail.

Mise à pied ou congé

Dans le cas d'une mise à pied ou de congés autres que ceux qui sont susmentionnés, si votre assurance-vie de base est maintenue en vigueur au moyen du versement direct des primes, l'assurance en cas de décès accidentel l'est également.

À l'expiration de votre assurance-vie de base, si vous demandez la transformation de votre assurance-vie de base collective en une assurance individuelle, vous pouvez, par la même occasion, demander celle de votre assurance en cas de décès accidentel.

Fin de la garantie

L'assurance en cas de décès accidentel se termine à la première des dates suivantes :

- * la date où vous cessez de souffrir d'invalidité totale ;
- * la date de votre 65^e anniversaire de naissance ;
- * la date où votre garantie d'assurance en cas de décès accidentel prend fin en raison de l'âge ou de la retraite ;
- * la date où votre assurance-vie prend fin ;
- * si vous êtes invalide, 12 mois après le début de votre invalidité.

Exclusions

Aucune garantie d'assurance en cas de décès accidentel n'est versée dans les cas de décès résultant :

- * de blessures causées volontairement ou de tentative de suicide, que vous ayez été sain ou saine d'esprit ou non ;
- * d'une surdose de stupéfiants ;
- * de l'inhalation de monoxyde de carbone ;

* de votre présence à bord de tout type d'avion, de descente d'un avion, ou d'exposition à tout genre de risque relié à l'aéronautique, si vous :

- a) receviez une formation aéronautique ;
- b) deviez accomplir une tâche reliée à l'avion ;
- c) voliez en vue d'un saut en parachute ;
- d) faisiez partie de forces armées dont les membres avaient nolisé l'avion, ou était à ses commandes.

* d'actes hostiles des forces armées quelles qu'elles soient.

Présentation des demandes de règlement

Votre bénéficiaire ou la personne chargée du règlement de votre succession doit communiquer avec votre Centre de services de l'exploitation (CSE) afin d'obtenir une demande de règlement. Il ne faut qu'un seul imprimé pour demander le règlement de l'assurance-vie de base et de l'assurance-vie en cas de décès accidentel. Une fois qu'il a été rempli par la personne en cause, l'imprimé doit être envoyé à votre Centre de services de l'exploitation (CSE).

VERSEMENT DIRECT DES PRIMES

Si vous faites l'objet d'une mise à pied ou si vous prenez un congé au cours duquel la Compagnie ne maintient pas votre garantie à ses frais, vous pouvez conserver cette dernière en payant vos primes directement à la Sun Life, pendant une période maximale de 12 mois à partir de la fin du mois où vous cessez de travailler.

Vous devez vous procurer, auprès de votre Centre de services de l'exploitation (CSE), l'imprimé de l'année courante, intitulé *Personnel non itinérant - Versement direct des primes – Personnel ne figurant pas sur la feuille de paie*, et suivre attentivement les instructions qui s'y trouvent.

Si vous travaillez pour la Compagnie du complexe ferroviaire de Shawinigan, vous devez communiquer avec le bureau du surintendant ou de la surintendante du complexe à l'adresse suivante : 1300 ave de la Fonderie, C.P. 335, Shawinigan (Québec) G9N 6V1.

Si vous travaillez pour la Compagnie du complexe ferroviaire de Toronto, vous devez communiquer avec le bureau du surintendant ou de la surintendante du complexe, situé dans la Gare Union, au 65, rue Front ouest, bureau 402, Toronto (Ontario) M5J 1E6.

ASSURANCE-VIE FACULTATIVE ET ASSURANCE DE BASE EN CAS DE DÉCÈS OU DE MUTILATION ACCIDENTELS (ADMA)

Assurance-vie facultative - Police n° 50950 de la Sun Life du Canada

* Le régime vous permet de souscrire en option une assurance-vie temporaire supplémentaire, par tranche de 25 000 \$, jusqu'à un maximum de 100 000 \$.

* Les primes sont réglées par retenues mensuelles sur le salaire.

* Une preuve médicale d'assurabilité est exigée lors de la première demande d'assurance supplémentaire et pour toute tranche supplémentaire demandée ultérieurement.

Assurance de base en cas de décès ou de mutilation accidentels (ADMA) - Police n° BSC 902-45-89 souscrite auprès de American Home

L'assurance de base en cas de décès ou de mutilation accidentels (ADMA) payée par la Compagnie comporte un capital assuré de 100 000 \$. Si vous décédez ou subissez une blessure grave dans le cadre d'un accident directement relié à votre vie professionnelle, l'ADMA prévoit le versement d'un pourcentage déterminé du capital assuré.

Pour obtenir plus de renseignements

Si vous désirez obtenir plus de renseignements, veuillez communiquer avec votre Centre de services de l'exploitation (CSE) afin de recevoir le Guide intitulé *Assurance-vie collective facultative et assurance de base en cas de décès ou de mutilation accidentels (Personnel représenté par un agent négociateur (sauf le personnel des trains et des locomotives))*. La Compagnie se réserve le droit d'apporter des modifications ou de mettre fin, à sa discrétion, à l'un ou l'autre des types de garantie décrits dans ce guide.

CHEMIN DE FER ET SYNDICATS SIGNATAIRES

Chemin de fer signataire

La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Syndicats signataires

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA – Canada)

Syndicat international des transports-communications (STC)

Contrôleurs de la circulation ferroviaire du Canada (CCFC)

Fraternité des préposés à l'entretien des voies (FPEV)

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, conseil réseau n^o 11 (FIOE n^o 11)

Association Policiers Canadien National (APCN)

GROUPES PARTICIPANT AU RÉGIME

Les groupes ci-dessous peuvent participer au présent Régime de prévoyance. Les conditions régissant leur admission leur permettent de participer au régime au même titre que les groupes d'employés signataires des présentes.

Entreprises en exploitation conjointe

Compagnie du complexe ferroviaire de Shawinigan
Compagnie du complexe ferroviaire de Toronto

Syndicats

TCA, FIL, TUT
TCA, FIOE n^o 11

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

DU

**PERSONNEL REPRÉSENTÉ PAR
UN AGENT NÉGOCIATEUR AU CANADA**

AVANT-PROPOS

Le présent document décrit le **Régime d'assurance-maladie complémentaire instauré à l'intention du personnel représenté par un agent négociateur au Canada et des personnes à leur charge**, à la suite des négociations entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et les syndicats.

La Compagnie assume actuellement la totalité du coût du régime, qui offre une vaste gamme d'avantages médicaux et qu'administre la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie.

Vous trouverez ci-après les principales caractéristiques du régime. Bien que l'on ait accordé une importance particulière à l'exactitude des renseignements que renferme le présent document, c'est le contrat **no 25035** qui fait autorité. Par ailleurs, le Régime entend être conforme à toutes les lois fédérales et provinciales en vigueur. En cas de non conformité, ce sont ces dernières qui prévalent.

Veillez lire la présente brochure et la conserver. Votre Centre de services de l'exploitation (CSE) vous donnera des précisions au besoin.

NOTA : Le Régime d'assurance-maladie complémentaire du personnel représenté par un agent négociateur au Canada est conforme à la législation applicable.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ADMISSIBILITÉ	1
Personnes à charge admissibles	2
DISPOSITIONS DU RÉGIME	3
Franchise	3
Remboursement prévu par la garantie	3
Prestations maximales	3
Frais hospitaliers	3
Médicaments sur ordonnance	4
Soins de la vue	5
Frais médicaux extraordinaires	6
FRAIS NON REMBOURSABLES	8
COORDINATION DES INDEMNITÉS	9
CESSATION DE LA GARANTIE	10
MAINTIEN DE LA GARANTIE	11
RÉTABLISSEMENT DE LA GARANTIE	12
PRÉSENTATION DES DEMANDES DE RÈGLEMENT	12
BUREAUX DE RÈGLEMENT DE LA SUN LIFE	14
VERSEMENT DIRECT DES PRIMES	15
LITIGES	16
CHEMIN DE FER ET SYNDICATS SIGNATAIRES	17
GROUPES PARTICIPANT AU RÉGIME	18

ADMISSIBILITÉ

Vous et les personnes à votre charge admissibles êtes couverts à compter du premier du mois suivant l'accomplissement de douze mois de service rémunéré.

Le membre du personnel comptant 252 jours de service rémunéré effectué à des quarts réguliers ou partiels de huit heures est réputé avoir effectué douze mois de service rémunéré.

En ce qui concerne le personnel itinérant et le personnel non itinérant régis par les dispositions relatives aux tableaux de remplacement, on considère comme jours de service rémunéré les jours où ils étaient effectivement au travail ou disponibles.

Une fois acquise votre admissibilité au régime, vous continuez de bénéficier de la garantie prévue pendant chaque mois où vous effectuez du service rémunéré, et ce jusqu'à la cessation de la garantie dans les circonstances énoncées à la page 10.

Une fois admissible, vous bénéficiez automatiquement du régime.

Personnes à charge admissibles

Sont considérés comme personnes à charge admissibles :

- votre conjoint ou conjointe (en cas de séparation, votre conjoint ou conjointe doit être à votre charge pour être réputé admissible) ;
- vos enfants sans emploi et qui ne sont pas mariés (y compris les enfants de votre conjoint ou conjointe), qui sont à votre charge et qui sont :
 - âgés de moins de 21 ans et demeurent avec vous ou votre conjoint ou conjointe admissible (ou la garde partagée);

âgés de moins de 25 ans (moins de 26 ans s'ils résident au Québec) et fréquentent à plein temps une université ou un collège ;

de quelque âge que ce soit, s'ils sont totalement invalides et dépendent financièrement de vous.

NOTA 1 : Le mot «conjoint» ou «conjointe» désigne :

- i) la personne qui est légalement mariée au membre du personnel et habite avec lui ou à laquelle ce dernier assure des moyens de subsistance, ou
- ii) en l'absence de conjoint ou conjointe admissible légalement marié, la personne qui habite avec le membre du personnel depuis au moins un an (avant si un enfant est issu de leur union), à condition que cette personne et le membre du personnel soient libres de se marier, ou
- iii) la personne qui habite avec le membre du personnel depuis au moins trois ans (avant si un enfant est issu de leur union) et qui, en raison de son mariage précédent ou de celui du membre du personnel, ne peut l'épouser.

NOTA 2 : Une personne couverte par le régime à titre de membre du personnel ne peut être considérée comme personne à charge admissible.

DISPOSITIONS DU RÉGIME

Le régime vous procure, à vous et à votre famille, une aide financière pour tous les frais médicaux nécessaires qui ne sont pas couverts par les régimes d'assurance-maladie et d'assurance-hospitalisation de votre province ou de votre territoire.

Franchise

Vous pouvez prétendre au remboursement des frais médicaux et hospitaliers et des frais relatifs aux soins de la vue remboursables en vertu du régime, une fois que vous avez payé une franchise annuelle de 25 \$ par famille.

La franchise est le montant annuel qui est à votre charge et qui est déduit des frais remboursables en vertu du régime.

La franchise ne s'applique pas aux frais hospitaliers dans votre province de résidence.

Remboursement prévu par la garantie

Le régime rembourse 100 % des frais hospitaliers dans votre province de résidence et 80 % des frais couverts, après déduction de la franchise annuelle, pour les soins médicaux extraordinaires, les médicaments sur ordonnance et les soins de la vue (sujet aux frais remboursables maximaux en vigueur).

Au Québec, le déboursé maximal pour les médicaments sur ordonnance est de 750 \$ par année par personne.

Prestations maximales

Actuellement, le montant maximal à vie pouvant vous être remboursé à vous ou à toute personne à votre charge est de 39 000 \$ (40 000 \$ au 1er janvier 2000). Cette disposition ne s'applique pas aux résidents du Québec lorsqu'il s'agit de médicaments sur ordonnance.

Frais hospitaliers

Dans votre province de résidence, le régime prévoit le remboursement :

- de 100 % des frais moyens, pour une chambre à deux lits, excédant le montant garanti par le régime gouvernemental ; il n'y a aucune limite à la durée du séjour.
-
- des frais pour les services hospitaliers assurés aux patients externes.

À l'extérieur de votre province de résidence, le régime prévoit le remboursement :

- de 80 % des frais qui, après déduction de la franchise, excèdent le montant garanti

par le régime gouvernemental pour les services ci-après administrés en cas d'urgence, pendant un maximum de 180 jours par année civile :

hospitalisation dans une chambre à deux lits ;
services hospitaliers assurés aux patients externes.

À l'extérieur du Canada, pour les soins médicaux administrés en cas d'urgence afin de traiter une maladie ou des blessures contractées à l'extérieur du Canada, le régime prévoit le remboursement :

· de 80 % des frais qui, après déduction de la franchise, excèdent le montant garanti par le régime gouvernemental pour les services ci-après administrés en cas d'urgence, pendant un maximum de 180 jours par année civile :

hospitalisation dans une chambre à deux lits ;
autres services hospitaliers ;
services hospitaliers assurés aux patients externes.

Un hôpital est un établissement reconnu dont le rôle principal est de fournir des services médicaux, diagnostiques et chirurgicaux pour le traitement des personnes malades ou blessées qui sont hospitalisées, sous la supervision de médecins et d'infirmiers autorisés, ces derniers assurant des services 24 heures sur 24.

Selon cette définition, aucun des établissements ci-dessous n'est considéré comme étant un hôpital :

maison de retraite ;
maison de repos ou de soins infirmiers ;
établissement assurant des soins psychiatriques ;
établissement où sont traités les cas d'abus de drogues et d'alcool.

Médicaments sur ordonnance

Si vous habitez dans une province où le gouvernement provincial offre un régime prévoyant le remboursement des médicaments sur ordonnance, les prestations versées dans le cadre du régime de la Compagnie sont coordonnées à celles du régime gouvernemental.

Frais remboursables

- Médicaments, sérums et vaccins nécessitant une ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, qui sont prescrits pour soigner une maladie et fournis par un pharmacien autorisé.
-
- Articles nécessaires aux diabétiques.
-
- Articles nécessaires au traitement de la maladie de Parkinson et de la fibrose kystique.
-
- Articles requis à la suite d'une colostomie.

Frais non remboursables

- Médicaments que l'on peut obtenir sans ordonnance, comme les médicaments brevetés, les médicaments contre la toux et le rhume, les aliments et les mélanges lactés pour bébés, les minéraux, les vitamines, les aliments naturels et les traitements au collagène.
-
- Succédanés de la nicotine.
-
- Hormones de croissance.
-
- Tous frais inhérents à l'administration de sérums, vaccins et médicaments injectables.
- Traitements de l'obésité y compris les médicaments, les protéines et les suppléments diététiques ou alimentaires, qu'ils soient prescrits ou non pour des motifs médicaux.

Soins de la vue

Frais remboursables

- Services d'un ophtalmologiste ou d'un optométriste autorisé, non couverts par l'assurance-maladie du gouvernement provincial. Remboursement maximal de 25 \$ par personne par période de deux années civiles consécutives.
-
- Achat de lentilles cornéennes ou de lunettes (y compris les montures, les verres incassables et solaires) et leur remplacement, à condition qu'il soit nécessaire d'en changer la puissance.

Ne sont remboursables que les articles faisant l'objet d'une ordonnance d'un ophtalmologiste ou d'un optométriste autorisé et fournis par ces spécialistes ou par un opticien qualifié.

Le remboursement maximal est de 150 \$ par personne une fois tous les 24 mois (une

demande de règlement par période de 12 mois dans le cas des personnes de moins de 18 ans).

Frais non remboursables

Les frais engagés pour les lunettes portées seulement pour protéger les yeux et non pour corriger la vue ne sont pas remboursables.

Frais médicaux extraordinaires

Frais remboursables

- Ambulance

Services ambulanciers professionnels non remboursables par votre régime d'assurance-maladie gouvernemental pour le transport local, y compris les déplacements à destination et en provenance de l'hôpital le plus proche, pourvu que les soins, de l'avis d'un médecin, qui y sont dispensés soient nécessaires au point de vue médical. Ces services comprennent également, en cas d'urgence, le transport aérien ou au moyen de tout autre véhicule normalement utilisé pour le transport public.

- Infirmier ou infirmière en service privé

Services à titre privé d'une infirmière ou d'un infirmier autorisé qui n'est pas un proche parent, au domicile du patient ou de la patiente, pourvu que ces services soient nécessaires au point de vue médical et qu'ils soient approuvés au préalable par la Sun Life.

- Tests en laboratoire

Frais engagés pour des examens pour diagnostics effectués dans un laboratoire commercial, à l'exclusion de ceux qui sont effectués dans les pharmacies.

- Physiothérapeute

Services prescrits par écrit par un médecin et dispensés par un physiothérapeute qui n'est pas un proche parent.

- Blessure accidentelle aux dents

Traitement par un dentiste des dents naturelles endommagées par une blessure accidentelle subie en cours de garantie. Le traitement doit être approuvé au préalable par le gestionnaire du régime (la Sun Life) et être dispensé dans les six mois de l'accident.

- Fournitures à usage prolongé

Location, ou si la Compagnie le décide, achat, pour usage thérapeutique, d'un fauteuil roulant, d'un lit d'hôpital, d'un poumon d'acier ou d'autres fournitures similaires. L'achat ou la location doivent être approuvés au préalable par la Sun Life.

- Prothèses auditives

Prothèses auditives, non remboursables par un organisme d'indemnisation des accidents du travail, sur ordonnance d'un oto-rhino-laryngologiste. Les frais admissibles maximaux sont de 300 \$ par personne et par période de cinq années civiles consécutives.

- Chaussures orthopédiques

Chaussures orthopédiques prescrites par un médecin, jusqu'à concurrence d'une paire par personne et par année civile.

- Bas de soutien

Bas de soutien élastiques prescrits par un médecin. Les frais admissibles maximaux sont de 50 \$ par personne et par année civile.

- Prothèses mammaires

Prothèses mammaires exigées à la suite d'une intervention chirurgicale. Les frais admissibles maximaux sont de 200 \$ par personne et par année civile.

- Honoraires d'un médecin

Honoraires d'un médecin pour le traitement médical d'urgence d'une maladie ou de blessures contractées en dehors de votre province de résidence.

- Appareils prothétiques

Membres et yeux artificiels, y compris les appareils de rechange, pourvu qu'ils soient nécessaires au point de vue médical.

- Fournitures

Plâtres, attelles, bandages herniaires, orthèses et béquilles.

- Transfusions

Oxygène, transfusions de plasma et transfusions sanguines, ainsi que leur administration.

- Radiographies

Services de diagnostic et de radiographie.

- Hôpital de convalescence

Hospitalisation, prescrite par un médecin, dans un hôpital de convalescence dans votre région ou territoire, pendant un maximum de 120 jours pour une même invalidité et jusqu'à concurrence de 20 \$ par jour. L'entrée à l'hôpital de convalescence doit être précédée d'un séjour d'au moins cinq jours consécutifs dans un hôpital et avoir lieu dans les 14 jours de la sortie de l'hôpital. Le séjour à l'hôpital doit avoir pour principal objet la réadaptation de la personne et non sa garde.

Un hôpital de convalescence est un établissement reconnu, bénéficiant des indemnités journalières du régime d'assurance-hospitalisation de la province où il est situé.

FRAIS NON REMBOURSABLES

Le régime ne couvre pas les frais suivants :

- Différence entre les frais hospitaliers en chambre à deux lits et en chambre à un lit.
-
- Traitements dispensés par les chiropraticiens, les ostéopathes, les podiatres, les orthophonistes et les psychologues.
-
- Matelas orthopédiques, appareils de gymnastique, de climatisation ou de purification d'air ainsi que les bains tourbillons.
-
- Frais découlant de services ou de traitements expérimentaux et de ceux résultant de l'application de nouvelles méthodes ou de nouveaux traitements ne faisant pas partie des techniques courantes.
-
- Toute dépense excédant les frais raisonnables habituellement exigés dans la région où les soins sont donnés.
-
- Frais découlant d'une blessure que vous subissez en exerçant une activité rétribuée ou lucrative ailleurs qu'au CN.
-
- Frais découlant d'une blessure que subit une personne à votre charge en exerçant une activité rétribuée ou lucrative.
-
- Partie des frais médicaux couverte par un organisme d'indemnisation des accidents du travail ou tout autre organisme similaire.
-
- Services auxquels vous et une personne à votre charge avez droit gratuitement ou qui n'entraîneraient pas de frais si vous n'étiez pas couverts par le présent Régime

d'assurance-maladie complémentaire.

-
- Totalité ou partie des soins dispensés dans le cadre d'un programme parrainé par le gouvernement.
-
- Service supprimé qui était dispensé dans le cadre d'un programme parrainé par le gouvernement.

COORDINATION DES INDEMNITÉS

Si vous et votre conjoint ou conjointe bénéficiez de la garantie de plus d'un régime d'assurance-maladie complémentaire, l'ensemble des indemnités versées en vertu des deux régimes ne doit pas excéder le montant des frais engagés. La coordination des indemnités est faite de la façon suivante :

- Les frais engagés par votre conjoint ou conjointe sont d'abord remboursés par son régime. S'il en reste, ils sont remboursés par le Régime d'assurance-maladie complémentaire du personnel représenté par un agent négociateur au Canada du CN.
-
- Les frais engagés pour les enfants admissibles sont d'abord remboursés par le régime auquel participe le parent dont l'anniversaire survient le plus tôt dans l'année.

CESSATION DE LA GARANTIE

La garantie dont vous et les personnes à votre charge bénéficiez en vertu du Régime d'assurance-maladie complémentaire prend fin :

En cas de :

1. démission ou de renvoi, à la date de votre cessation d'emploi ;
2. départ à la retraite, à la fin du mois au cours duquel vous prenez votre retraite conformément au règlement du régime de retraite ;
3. congé, mise à pied ou décès, à la fin du mois au cours duquel s'est produit l'événement (sauf indication contraire à la section intitulée «Maintien de la garantie») ;
4. grève syndicale ou patronale, le dernier jour de travail (pour les résidents du Québec, plus 30 jours pour les médicaments sur ordonnance).

La garantie d'une personne à charge prend fin à la date à laquelle elle ne satisfait plus aux critères d'admissibilité énoncés à la page 2.

Si vous quittez une unité de négociation couverte par le présent régime et êtes l'objet d'une mutation, dans la Compagnie, à un autre poste auquel le régime ne s'applique pas, votre garantie prend fin le dernier jour du mois où vous cessez de travailler dans l'unité de négociation.

MAINTIEN DE LA GARANTIE

1) a) Dans le cas d'un congé pour invalidité couvert par un organisme d'indemnisation des accidents du travail, votre garantie est maintenue gratuitement pendant toute la période où vous touchez des indemnités de l'organisme susmentionné et recevez des soins et un traitement de réadaptation aux frais de cet organisme, mais pas au-delà de l'âge de 65 ans.

b) La garantie se termine lorsque, sur la foi des renseignements obtenus de l'organisme d'indemnisation des accidents du travail, il devient évident que vous êtes dans l'incapacité permanente d'accomplir le travail que vous faisiez avant votre congé et que la Compagnie n'a pas d'autre emploi à vous offrir.

2) Dans le cas d'un congé pour cause d'invalidité, de maladie ou de blessure non couvert par un organisme d'indemnisation des accidents du travail, la garantie est maintenue gratuitement pendant une période maximale de six mois à partir de la fin du mois au cours duquel se produit l'invalidité, à condition que vous touchiez des indemnités hebdomadaires ou des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie, mais pas au-delà de l'âge de 65 ans.

3) Dans le cas d'un congé de maternité, votre garantie est maintenue gratuitement pendant une période maximale de 17 semaines suivant la date du début de ce congé.

4) Dans le cas d'un congé pour soins d'enfant, votre garantie est maintenue gratuitement pendant une période maximale de 24 semaines suivant la date du début de ce congé.

5) Dans tous les cas susmentionnés, si le membre du personnel prolonge son congé au-delà de la période d'admissibilité, il peut maintenir sa garantie pendant une période de 12 mois à partir de la fin du mois où a commencé son congé en versant directement les primes à la Sun Life.

6) Dans des cas d'une mise à pied ou de congés autres que ceux énumérés ci-dessus, le membre du personnel peut maintenir sa garantie pendant une période de 12 mois suivant la fin du mois où a commencé la mise à pied ou le congé, à condition de verser directement les primes à la Sun Life.

NOTA : Voir à la page 15 les détails sur le versement direct des primes

RÉTABLISSEMENT DE LA GARANTIE

Votre garantie est automatiquement rétablie à partir de la date de votre retour au travail à la suite d'un congé, d'une grève syndicale ou patronale, d'une suspension ou d'un renvoi suivi d'une réintégration.

Si vous avez fait l'objet d'une mise à pied et que votre garantie a pris fin, vous bénéficiez à nouveau de la garantie à partir du premier du mois où vous retournez au travail.

PRÉSENTATION DES DEMANDES DE RÈGLEMENT

Pour faire une demande de règlement :

A. Frais hospitaliers

1. Mentionnez au personnel d'admission à l'hôpital que la Sun Life gère votre régime conformément au contrat no 25035. Donnez-lui également votre matricule.
2. L'hôpital enverra directement à la Sun Life la demande de règlement.
3. Vous recevrez un relevé où figurent le montant facturé et les frais remboursés par la Sun Life. Prière de vérifier que tous les montants correspondent à des services réellement rendus.
4. Si l'hôpital ne veut pas ou ne peut pas envoyer la facture à Sun Life, vous devez présenter vous-même la demande de règlement à la Sun Life conformément à la marche à suivre énoncée au paragraphe B ci-après.

B. Frais médicaux extraordinaires et médicaments sur ordonnance

1. Procurez-vous une demande de règlement auprès de votre Centre de services de l'exploitation (CSE).
2. Remplissez la partie A de la demande de règlement et joignez-y tous les reçus pertinents.
3. Faites parvenir l'imprimé dûment rempli au bureau de règlement de la Sun Life desservant votre province ou territoire de résidence. Les adresses de ces bureaux figurent à la page 14 ainsi que sur la demande de règlement.

C. Soins de la vue

1. Procurez-vous une demande de règlement pour soins de la vue auprès de votre Centre de services de l'exploitation (CSE).

2. Remplissez la demande (Parties A, B, et C) en suivant les instructions qui s'y trouvent.
3. Faites parvenir l'imprimé dûment rempli au bureau de règlement de la Sun Life desservant votre province ou territoire de résidence.

NOTA :

LES DEMANDES DE RÈGLEMENT POUR DES FRAIS COUVERTS PAR LE RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE DOIVENT ÊTRE ENVOYÉES À LA SUN LIFE DANS LES 90 JOURS SUIVANT LA FIN DE L'ANNÉE CIVILE AU COURS DE LAQUELLE CES FRAIS ONT ÉTÉ ENGAGÉS.

Vous ne devez présenter une demande de règlement qu'après avoir accumulé des reçus pour des frais dont le total dépasse le montant de la franchise annuelle.

Le remboursement des frais engagés pour des médicaments délivrés sur ordonnance, des soins de la vue et des soins médicaux extraordinaires vous sera envoyé directement. Le remboursement des frais hospitaliers sera directement envoyé à l'hôpital ou à vous-même, selon les dispositions que vous avez prises avec l'hôpital.

Traitement rapide de votre demande de règlement

Avez-vous répondu à toutes les questions figurant sur la demande de règlement?

Avez-vous signé la demande de règlement?

Avez-vous annexé tous les reçus nécessaires?

Dans l'affirmative, vous aiderez la Sun Life à accélérer le traitement de votre demande ainsi que l'envoi de votre remboursement.

BUREAUX DE RÈGLEMENT DE LA SUN LIFE

Île-du-Prince-Édouard
Nouveau-Brunswick
Nouvelle-Écosse
Québec
Terre-Neuve
Ontario

Sun Life du Canada
Bureau des règlements maladie
C.P. 6076, Succursale CV
Montréal (Québec) H3C 4S3

Sun Life du Canada
Bureau des règlements maladie
C.P. 4023, Succursale A
Toronto (Ontario) M5W 2P7

Alberta
Colombie-Britannique
Manitoba
Saskatchewan
Territoires du Nord-Ouest
Yukon

Sun Life du Canada
Bureau des règlements maladie
Sun Life Place
10123, 99th Street NW, bureau 1300
Edmonton (Alberta) T5J 3H1

VERSEMENT DIRECT DES PRIMES

Si vous êtes l'objet d'une mise à pied ou si vous prenez un congé au cours duquel la Compagnie ne maintient pas gratuitement votre garantie, vous pouvez maintenir cette dernière en payant vos primes directement à la Sun Life.

Si vous travaillez pour le CN, vous devez vous procurer auprès de votre Centre de services de l'exploitation (CSE) un exemplaire de la circulaire de l'année courante, intitulée *Versement direct des primes - Personnel ne figurant pas sur la feuille de paie*, et suivre attentivement les instructions qui s'y trouvent.

Si vous travaillez pour la Compagnie du complexe ferroviaire de Shawinigan, vous devez communiquer avec le bureau du surintendant du complexe à l'adresse suivante : 1300 ave de la Fonderie, C.P. 335, Shawinigan (Québec) G9N 6V1.

Si vous travaillez pour la Compagnie du complexe ferroviaire de Toronto, vous devez communiquer avec le bureau du surintendant, situé dans la Gare Union, au 65, rue Front ouest, bureau 402, Toronto (Ontario) M5J 1E6.

LITIGES

Vous devez remplir les demandes de règlement et fournir la preuve des frais engagés selon les exigences de la Sun Life du Canada.

Si une demande de règlement vous est entièrement ou partiellement refusée, on vous communiquera par écrit les motifs du rejet en précisant les documents complémentaires requis à l'appui de votre demande.

Vous disposez de 60 jours civils à partir de la date du refus pour le contester.

Si l'objet du refus concerne des frais particuliers, vous devez faire parvenir les documents nécessaires au Bureau des règlements maladie de la Sun Life approprié, pour étude.

Si l'objet du refus est l'admissibilité à l'assurance, vous devez soumettre votre cas à votre Centre de services de l'exploitation (CSE). S'il ne peut résoudre la question dans un délai de 60 jours, vous pouvez demander que la Compagnie et les responsables syndicaux soumettent votre cas au Comité administratif des avantages sociaux pour étude.

CHEMIN DE FER ET SYNDICATS SIGNATAIRES

Chemin de fer signataire

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Syndicats signataires

Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOFC)

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA – Canada)

Syndicat international des transports-communications (STC)

Contrôleurs de la circulation ferroviaire du Canada (CCFC)

Fraternité des préposés à l'entretien des voies (FPEV)

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, conseil réseau no 11 (FIOE no 11)

Association Policiers Canadien National (APCN)

GROUPES PARTICIPANT AU RÉGIME

Outre le chemin de fer et les syndicats signataires, d'autres chemins de fer et groupes d'employés ont été admis à participer au régime. Les conditions régissant leur admission leur permettent de participer au régime dans la même mesure que les groupes d'employés signataires. Les groupes suivants sont admis au Régime d'assurance-maladie complémentaire :

Entreprises en exploitation conjointe

Compagnie du complexe ferroviaire de Shawinigan
Compagnie du complexe ferroviaire de Toronto

Syndicats

FIL, TUT, TCA
TCA, FIOE no 11