

## CONVENTION 11.1

entre

LES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

et

LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES  
OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ,  
CONSEIL N° 11 (RÉSEAU)

sur

le barème des salaires et les règles régissant les services des coordonnateurs et coordonnatrices S et C, des techniciens et techniciennes S et C, des vérificateurs et vérificatrices S et C, des chefs d'équipes de préposés et préposées à l'entretien S et C, des chefs d'équipes de mécaniciens et mécaniciennes S et C, des préposés et préposées à l'entretien S et C, des mécaniciens et mécaniciennes S et C, des adjoints et adjointes S et C, des apprentis et apprenties S et C et des aides S et C

Révisée et réimprimée en août 2001

(English version available on request)

07716105

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
1	Champ d'application ..... 6
2	Catégories d'emplois ..... 6
3	Barème des salaires ..... 8
4	Indemnité de disponibilité ..... 9
5	Horaire de travail et pauses-repas ..... 12
6	Heures supplémentaires et appels ..... 13
7	Jours de repos ..... 13
a	Service hors du point d'attache ..... 15
9	Ancienneté ..... 17
10	Avancement et affichage et attribution des postes ..... 19
11	Réduction de personnel et retour au travail ..... 25
12	Formation ..... 26
13	Mesures disciplinaires et procédures de règlement des griefs ..... 31
14	Congés autorisés et transport gratuit ..... 35
15	Allocation de déplacement ..... 36
16	Logement ..... 36
17	Travail de relève et maintien des salaires ..... 36
18	Congés annuels ..... 36
19	Jours fériés ..... 39
20	Congé de deuil ..... 42
21	Présence à la cour ou à une enquête ..... 42
22	Fonctions de juré ..... 43
23	Assurance-vie à la retraite ..... 43
24	Programme de prévoyance des membres du personnel - Assurance-vie et assurance-maladie ..... 43
25	Examens médicaux et examens sur le règlement d'exploitation ..... 44
26	Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire ..... 44
27	Accidents du travail ..... 44
28	Régime de congé de maternité payé ..... 44
29	Régime de garantie d'emploi et de revenu ..... 45
30	Transfert de travail ..... 45
31	Impartition ..... 45
32	Personnel occasionnel ..... 46
33	Impression de la convention ..... 47
34	Durée de la convention ..... 47
35	Négociations en cours d'application de la convention ..... 47
36	Personnel visé ..... 47

RECEIVED  
APR 03 2002

## ANNEXES

	<b>PAGE</b>
ANNEXE A	Précompte des cotisations..... 50
ANNEXE B	LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC..... 52
ANNEXE C	Lettre d'entente relative à des employés qui se présentent en retard au travail ou qui ne peuvent pas se présenter..... 53
ANNEXE D	Lettre d'entente portant sur l'application du paragraphe 6.2..... 55
ANNEXE E	LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC..... 56
ANNEXE F	Lettre d'entente portant sur les jours fériés attribués aux employés travaillant dans plusieurs provinces..... 57
ANNEXE G	Lettre de la Compagnie portant sur la procédure de règlement des griefs ..... 58
ANNEXE H	Lettre portant sur les employés frappés d'invalidité ..... 59
ANNEXE I	Avenant portant sur la sécurité d'emploi pour les territoires visés ..... 60
ANNEXE J	Avenant portant sur la suspension de l'article 10 (Formation) pour certains employés licenciés..... 61
ANNEXE K	LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC..... 62
ANNEXE L	Lettre d'entente portant sur l'ancienneté des employés qui sollicitent un poste de technicien dans une autre Région..... 63
ANNEXE M	Avenant relatif au Programme expérimental de mesures disciplinaires ..... 64
ANNEXE N	Lettre d'entente portant sur un programme expérimental de mesures disciplinaires..... 68
ANNEXE O	Lettre d'entente portant sur l'application du programme révisé de formation..... 71
ANNEXE P	Avenant portant sur la période reconnue d'activité saisonnière..... 73
ANNEXE Q	Avenant portant sur la formation des stagiaires des centres de contrôle de la circulation ferroviaire (CCCF), des triages à butte, des ateliers radio ou des autres centres S et C..... 74
ANNEXE R	Lettre d'entente portant sur l'aide pour les déplacements en fin de semaine ..... 76
ANNEXE S	Lettre d'entente portant sur l'application du nota du paragraphe 4.5..... 80

ANNEXE T	Avenant portant sur la suspension du paragraphe 8.2 .....	81
ANNEXE U	Lettre d'entente portant sur les bulletins d'affichage des postes des équipes d'installations S et C de la Région.....	83
ANNEXE V	Indemnité de disponibilité volontaire et définition de l'indemnité et disponibilité volontaire.....	84
ANNEXE W	Entente spéciale relative au Programme de formation des techniciens et techniciennes stagiaires.....	86
ANNEXE X	Protection salariale applicable aux techniciennes et techniciens principaux par suite de la création du poste de coordonnateur S & C.....	89
ANNEXE Y	Test de sélection des candidats et candidates au poste de coordonnateur S & C .....	90
ANNEXE Z	Frais accessoires engagés par les membres du personnel en période d'astreinte .....	91
ANNEXE AA	Participation aux bénéfices.....	92
ANNEXE BB	LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC.....	94
ANNEXE CC	Facilités de transport dans les trains VIA.....	95
ANNEXE DD	Partie 1 - Rapport préliminaire sur la question de l'astreinte .....	96
ANNEXE DD	Partie 2 - Mise en œuvre d'un nouveau régime de travail au service S&C .....	99
ANNEXE DD	Partie 3 - Unités autonomes - Principes directeurs.....	102
ANNEXE EE	Application, au personnel en disponibilité, de la Politique de la Compagnie sur la prévention des problèmes causés par l'alcool et les drogues en milieu de travail .....	106
ANNEXE FF	<b>Impartition</b> .....	108
ANNEXE GG	Membres du personnel moins anciens à qui on attribue un poste de vérificateur.....	109
ANNEXE HH	Déplacement de membres du personnel entre les équipes d'entretien et les équipes d'installation.....	110
ANNEXE II	Application, au personnel en disponibilité, de la Politique de la Compagnie sur la prévention des problèmes causés par l'alcool et les drogues en milieu de travail .....	112
ANNEXE JJ	Participation du président général (réseau) au processus de sélection des coordonnateurs S et C.....	114

## INDEX

	<b>PAGE</b>
<b>A</b>	
Accidents du travail.....	44
Allocation de déplacement.....	36
Ancienneté.....	17
Assurance-vie à la retraite.....	43
Avancement et affichage et attribution des postes.....	19
<b>B</b>	
Barème des salaires.....	3
<b>C</b>	
Catégories d'emplois.....	6
Champ d'application.....	6
Congé de deuil.....	42
Congés annuels.....	36
Congés autorisés et transport gratuit.....	35
Durée de la convention.....	47
<b>E</b>	
Examens médicaux et examens sur le règlement d'exploitation.....	44
<b>F</b>	
Fonctions de juré.....	43
Formation.....	26
<b>H</b>	
Horaire de travail et pauses-repas.....	12
Heures supplémentaires et appels.....	13

	<b>PAGE</b>
<b>I</b>	
Impartition .....	45
Impression de la convention.....	47
Indemnité de disponibilité.....	9
<b>J</b>	
Jours de repos.....	13
Jours fériés .....	39
<b>L</b>	
Logement.....	36
<b>M</b>	
Mesures disciplinaires et procédures de règlement des griefs.....	31
<b>N</b>	
Négociations en cours d'application de la convention .....	47
<b>P</b>	
Personnel occasionnel.....	46
Personnel visé .....	47
Présence à la cour ou à une enquête .....	42
Programme de prévoyance des membres du personnel - Assurance-vie et assurance-maladie.....	43
<b>R</b>	
Réduction de personnel et retour au travail.....	25
Régimes de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire.....	44
Régime de congé de maternité payé .....	44
Régime de garantie d'emploi et de revenu.....	45
<b>S</b>	
Service hors du point d'attache .....	15
<b>T</b>	
Transfert de travail.....	45
Travail de relève et maintien des salaires .....	36

## **ARTICLE 1**

### Champ d'application

**1.1** On entend par coordonnateurs et coordonnatrices S et C, techniciens et techniciennes S et C, vérificateurs et vérificatrices S et C, chefs d'équipes de préposés et préposées à l'entretien S et C, préposés et préposées à l'entretien S et C, chefs d'équipes de mécaniciens et mécaniciennes S et C, mécaniciens et mécaniciennes S et C, adjoints et adjointes S et C, monteurs et monteuses de lignes S et C, apprentis et apprenties S et C, et aides S et C, les titulaires des postes figurant au barème de salaires prévu à la présente convention, qui ont été à l'emploi de la Compagnie pendant six mois au cours des douze derniers mois.

**1.2** Le genre masculin s'applique aux membres du personnel du sexe féminin et inversement.

## **ARTICLE 2**

### Catégories d'emplois

#### **Coordonnateur ou coordonnatrice S et C**

**2.1** Membre du personnel chargé de superviser, diriger et guider le travail de membres du personnel S et C affectés à l'entretien et à l'installation d'appareils de signalisation et de communication, et de leur donner les instructions nécessaires pour mener à bien leur travail.

#### **Technicien ou technicienne S et C**

**2.2** Membre du personnel ayant réussi les examens de qualification pour la fonction de technicien S et C, et ayant obtenu un poste à ce titre afin d'exécuter les travaux relevant du service Signalisation et communications.

#### **Chef d'équipe de préposés et préposées à l'entretien ou de mécaniciens et mécaniciennes S et C**

**2.3** Préposé ou préposée à l'entretien S et C ou mécanicien ou mécanicienne S et C contrôlant régulièrement les activités d'autres préposés et préposées à l'entretien ou d'autres mécaniciens et mécaniciennes du service Signalisation et communications et travaillant avec eux; ou vérificateur et vérificatrice S et C.

#### **Préposé ou préposée à l'entretien S et C ou mécanicien ou mécanicienne S et C**

**2.4** Membre du personnel qualifié affecté à la construction, à l'installation, à l'entretien, à la réparation ou au renouvellement des appareils, ou à l'exécution de travaux en électricité ou autres relevant du service Signalisation et communications.

#### **Apprenti ou apprentie S et C**

**2.5** Membre du personnel en stage de formation pour exercer la fonction de préposé à l'entretien S et C ou de mécanicien S et C, et exécutant, sous la direction des titulaires de tels postes, des travaux s'y rapportant.

## **Aide S et C**

**2.6** Membre du personnel qui a pour fonction d'aider les autres membres du personnel désignés aux présentes. Lorsque l'aide travaille seul ou avec d'autres aides, il ou elle n'est pas tenu d'exécuter des travaux faisant partie des tâches des préposés à l'entretien ou des mécaniciens.

## **Adjoint ou adjointe S et C**

**2.7** Un ou une stagiaire en formation obligatoire qui a réussi le programme de formation des apprentis et apprenties du service Signalisation et communications peut faire partie de la catégorie des adjoints et adjointes **S** et **C** trois ans après son inscription au programme de formation des apprentis et apprenties. La date d'inscription est celle où il ou elle a commencé à être payé comme apprenti.

Si l'application du paragraphe 3.2 entraîne la réduction de la période d'apprentissage, les trois années réglementaires sont réduites en conséquence.

Le membre du personnel qui peut faire partie de la catégorie des adjoints **S** et **C** est considéré comme tel tant qu'il n'est pas affecté à un poste de catégorie plus élevée.

L'adjoint ou l'adjointe **S** et **C** est régi par toutes les dispositions des présentes applicables aux membres du personnel qui ont suivi avec succès le programme de formation des apprentis et apprenties et qu'on désigne sous le nom d'apprentis ou apprenties **S** et **C**. On utilise la liste d'ancienneté des apprentis et apprenties **S** et **C** pour pourvoir aux postes d'adjoint **S** et **C**.

**Nota :** Un apprenti ou une apprentie qui ne peut terminer le programme de formation dans les trois ans en raison de circonstances indépendantes de sa volonté obtient le titre d'adjoint ou d'adjointe **S** et **C** et est payé au taux de salaire correspondant à ce poste après trois années de service.



**ARTICLE 3**  
Barème des salaires

**3.1 A)**

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET		
	01-01-2001	01-01-2002	01-01-2003
	\$	\$	\$
Coordonnateur/trice S et C	25,91	26,63	27,16
Technicien/ne S et C	22,13	22,78	23,24
Vérificateur/trice S et C	24,90	25,60	26,11
Chef d'équipe de préposés à l'entretien S et C	21,45	22,08	22,52
Chef d'équipe de mécaniciens S et C	21,45	22,08	22,52
Préposé/e à l'entretien S et C	21,15	21,78	22,22
Mécanicien/ne S et C	21,15	21,78	22,22
Adjoint/e S et C	18,83	19,21	19,59

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET		
	01-01-2001	01-01-2002	01-01-2003
	\$	\$	\$
Apprenti/e S et C (engagé/e après le 31 déc. 1984)			
1 <sup>re</sup> pér. de 6 mois ou d'expérience équiv.	16,00	16,32	16,65
2 <sup>e</sup> pér. de 6 mois ou d'expérience équiv.	16,22	16,54	16,87
3 <sup>e</sup> pér. de 6 mois ou d'expérience équiv.	16,43	16,76	17,10
4 <sup>e</sup> pér. de 6 mois ou d'expérience équiv.	16,96	17,30	17,65
Aide S et C (taux protégé), avenant du 7-12-84	17,60	17,95	18,31

**Nota** : Sous réserve des conditions de l'avenant relatif à la formation (article 12), les membres du personnel qui occupent des postes dans les catégories qui suivent bénéficient des taux de salaire de formation suivants :

**B)**

CATÉGORIE	PRISE D'EFFET		
	01-01-1998 \$	01-01-1999 \$	01-01-2000 \$
Coordonnateur/trice S et C	26,29	27,02	27,56
Technicien/ne S et C	23,34	24,01	24,49
Vérificateur/trice S et C (1 <sup>er</sup> avril 1987)	25,27	25,98	26,50
Chef d'équipe de préposés à l'entretien S et C	21,84	22,48	22,93
Chef d'équipe de mécaniciens S et C	21,84	22,48	22,93
Préposé/e à l'entretien S et C	21,53	22,16	22,60
Mécanicien/ne S et C	21,53	22,16	22,60

**3.2** Par expérience équivalente on entend, à l'alinéa 3.1 a), les tâches accomplies dans l'exercice d'un métier pour le compte du Chemin de fer ou d'une autre entreprise et dont on peut justifier d'une manière satisfaisante.

**3.3** D'après l'échelle mobile, 1 044 heures de service indiquées sur la feuille de paie correspondent à six mois de service, et 2 088 heures à une année de service, les jours fériés et de congé annuel étant pris en compte.

**3.4** Les membres du personnel dont le quart de travail régulier commence entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de quart de 0,50 \$ l'heure et les membres du personnel dont le quart de travail régulier commence entre 22 h et 5 h 59 reçoivent une prime de quart de 0,55 \$ l'heure.

Les primes de quart n'entrent pas dans le calcul des heures supplémentaires et ne sont pas versées dans les cas d'absences rémunérées telles que les congés annuels, les jours fériés, etc.

**3.5** Les aides S et C embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1985 verront appliquer les taux de salaire des apprentis S et C tous les six mois, conformément au paragraphe 3.1, afin de reconnaître leur expérience acquise au travail.

#### **ARTICLE 4**

##### Indemnité de disponibilité

**4.1** Étant donné la nature irrégulière de leur travail, certains coordonnateurs et coordonnatrices S et C, techniciens et techniciennes S et C, chefs d'équipes de préposés et préposées à l'entretien S et C, chefs d'équipes de mécaniciens, et mécaniciennes S et C, préposés et préposées à l'entretien S et C, mécaniciens et mécaniciennes S et C, adjoints et adjointes S et C, apprentis et apprenties S et C et aides S et C reçoivent, en plus du salaire

normal pour leurs heures de travail réelles, une indemnité de disponibilité égale à **7,5** heures par semaine au taux horaire normal du poste qu'ils occupent à compter du 1er janvier 2001. Les paragraphes **4.2** à **4.16** inclusivement s'appliquent aux membres du personnel mentionnés dans le présent paragraphe.

Nota : Voir l'annexe **Z**.

**4.2** Pour les heures de travail effectuées les jours d'astreinte et les jours de repos, les membres du personnel sont rémunérés conformément à l'article **6** portant sur les heures effectuées en dehors des heures réglementaires un jour ordinaire.

**4.3** Les membres du personnel bénéficient d'un jour de repos régulier par semaine, le dimanche si possible, et tout service effectué ce jour-là est régi par l'article **7**.

**4.4** On assigne aux membres du personnel un jour d'astreinte par semaine, le samedi ou le dimanche, et un jour de repos par semaine, le samedi ou le dimanche, sauf aux endroits où ils doivent travailler pendant plus d'un quart de travail, auquel cas on leur assigne un jour d'astreinte et un jour de repos consécutifs par semaine.

**4.5** Dans leur territoire d'affectation, les membres du personnel doivent être en mesure de répondre aux appels d'urgence les jours d'astreinte et en dehors des heures de travail normales, à moins qu'ils ne prennent des dispositions avec le superviseur ou la superviseuse - Signalisation et communications pour assurer l'exécution des travaux prévus dans leur territoire sans occasionner de frais supplémentaires à la Compagnie et qu'ils n'en informent l'autorité compétente. Il incombe au superviseur ou à la superviseuse - Signalisation et communications d'indiquer par écrit aux membres du personnel la personne qui représente l'autorité compétente au moment considéré.

Nota : Nonobstant le paragraphe **4.5**, la Compagnie, parce que les exigences du service doivent être satisfaites dans les cas d'absence temporaire des membres du personnel réguliers, peut demander aux membres du personnel de répondre aux appels d'urgence également dans les territoires d'affectation voisins du leur.

(Voir annexe **S**)

**4.6** Les jours de repos, les membres du personnel ne sont pas en astreinte. Toutefois, ils seront appelés et, s'ils sont disponibles, ils pourront accepter l'appel.

**4.7** Dans les territoires où les conditions le permettent, le superviseur ou la superviseuse - Signalisation et communications et la représentante ou le représentant attiré des membres du personnel peuvent convenir d'autres dispositions satisfaisantes pour assurer l'exécution des travaux dans le territoire des membres du personnel **visés**.

**4.8** Sauf les jours de repos assignés, les membres du personnel ne peuvent pas s'absenter de leur territoire d'affectation durant les heures normales de travail sans permission.

**4.9** À moins que d'autres dispositions n'aient été prises entre les membres du personnel et leur superviseur ou superviseuse, les appels d'urgence sont d'abord adressés au membre du personnel affecté au territoire en **cause**.

## Rémunération des jours fériés - Personnel ayant droit à l'**indemnité** de disponibilité

### Jour férié chômé

**4.10** Quand un jour férié tombe un jour normal de travail ou un jour d'astreinte (sixième jour) et que le membre du personnel n'est pas soumis à l'astreinte et ne travaille pas ce jour-là, il est payé pour huit heures au taux normal pour le jour férié conformément à l'alinéa 19.5 a).

### **4.11**

**a)** Quand un jour férié tombe un jour normal de travail ou un jour d'astreinte (sixième jour) et que le membre du personnel est soumis à l'astreinte, il est payé pour huit heures au taux normal en plus de la rémunération du jour férié conformément à l'alinéa 19.5 a).

Nota : L'alinéa 4.11 a) s'applique à tout membre du personnel qui a omis de prendre les mesures nécessaires pour assurer l'exécution des travaux prévus dans son territoire pendant son jour d'astreinte, comme le stipule le paragraphe 4.5. En application de l'alinéa 4.11 a), un membre du personnel peut être obligé de répondre aux appels de son territoire et à ceux d'un territoire voisin, un jour férié sur deux. Toutefois, parce que les exigences du service doivent être satisfaites dans les cas d'absence temporaire de membres du personnel réguliers, la Compagnie peut demander à des membres du personnel de répondre aux appels des territoires voisins, un jour férié sur deux.

**b)** Un membre du personnel qui prend les dispositions nécessaires pour l'exécution des travaux prévus pendant son jour d'astreinte une fin de semaine sur deux, conformément au paragraphe 4.5, doit faire de même pour répondre aux appels dans son territoire un jour férié sur deux. Il n'a droit à l'indemnité de disponibilité de huit heures au taux normal que lorsque c'est à son tour de répondre aux appels un jour férié.

La période de travail fractionnée décrite au paragraphe 4.16 n'est pas modifiée par le présent paragraphe.

### Jour férié travaillé

**4.12** Quand un jour férié tombe un jour normal de travail et que le membre du personnel travaille pendant les heures normales ce jour-là, il est payé conformément au paragraphe 19.6. En outre, il est payé pour huit heures au taux normal au titre du jour férié de disponibilité, conformément au paragraphe 4.11.

**4.13** Quand un jour férié tombe un jour normal de travail ou un jour d'astreinte (sixième jour), et que le membre du personnel est en disponibilité et travaille ce jour-là, il est payé pour ses heures de travail réelles conformément au paragraphe 19.6. En outre, il est payé pour huit heures au taux normal au titre du jour férié travaillé, conformément au paragraphe 4.11.

**4.14** Dans le cas de contradiction entre les dispositions du présent article relatives à la rémunération des jours fériés et celles de l'article 19, ce sont les premières qui priment.

**4.15** Les membres du personnel qui n'ont pas droit à la rémunération des jours fériés prévue au paragraphe 17.3 sont assujettis aux paragraphes 4.10 à 4.14 inclusivement; ils ne sont toutefois pas rémunérés pour les jours fériés.

Période de travail fractionnée dans le cas du personnel ayant droit à l'indemnité de disponibilité

**4.16** À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, la période de travail fractionnée dans le cas des membres du personnel ayant droit à l'indemnité de disponibilité doit correspondre à 47,5 heures normales par semaine. Pour chaque jour de congé non payé, on retranche du salaire du membre du personnel l'équivalent de 8,5 heures au taux normal s'il s'agit d'un jour de travail normal, et de 5 heures au taux normal s'il s'agit d'un jour d'astreinte.

Nota : En ce qui concerne les indemnités de disponibilité, se reporter à l'annexe V.

## ARTICLE 5

### Horaire de travail et pauses-repas

**5.1** Sauf disposition contraire, la journée de travail est de huit heures consécutives, pause-repas exclue.

**5.2** L'heure de la prise de service des membres du personnel en affectation régulière est fixée et ne peut être modifiée sans préavis de 36 heures. Le service des membres du personnel commence et prend fin à un point désigné d'avance.

**5.3** Sauf entente locale contraire, la pause-repas doit être d'au moins 30 minutes et d'au plus une heure, temps de déplacement, dans chaque direction, de 10 minutes ou moins entre le lieu de travail et l'endroit prévu pour la pause-repas exclu.

**5.4** Les membres du personnel qui travaillent pendant huit heures consécutives ont droit à une pause-repas de 20 minutes maximum, sans perte de salaire.

**5.5** Sauf entente locale contraire, la pause-repas se prend entre la fin de la quatrième heure et le début de la septième heure qui suit la prise de service.

Le membre du personnel qui est tenu de faire des heures supplémentaires à la fin de son quart de travail normal a droit à une pause-repas de 20 minutes sans perte de salaire, à la fin de sa douzième heure de travail.

**5.6** Quand le membre du personnel doit travailler pendant l'intervalle prévu pour la pause-repas, le temps de cette dernière lui est payé au taux normal majoré de moitié et, à la première occasion, 20 minutes lui sont accordées sans perte de salaire pour lui permettre de manger.

### Vérificateurs et vérificatrices **S** et **C**

#### **5.7**

a) La semaine de travail des vérificateurs et vérificatrices **S** et **C** est de 40 heures, et ceux-ci sont régis par l'article 7.

b) La vérificatrice ou le vérificateur **S** et **C** à qui on demande de travailler pendant plus de huit heures un jour de travail normal ou de travailler un jour de repos est rémunéré conformément à l'article 6; toutefois, les ententes actuelles concernant l'accumulation des heures sont maintenues en vigueur.

## ARTICLE 6

### Heures supplémentaires et appels

**6.1** Sauf disposition contraire, les heures de travail effectuées en **sus** des huit heures réglementaires, pause-repas exclue, sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées à la minute au taux normal majoré de moitié.

**6.2** Sauf disposition contraire, le membre du personnel rappelé au travail pour parer à des besoins urgents ou imprévus après avoir été relevé est rémunéré au taux des heures supplémentaires pour un minimum de trois heures pendant lesquelles il peut avoir à travailler, mais il n'est pas tenu d'effectuer d'autres travaux que ceux qui sont nécessités par l'urgence en cause ou une situation imprévue qui est survenue après l'appel. Toutefois, si le membre du personnel est appelé au travail moins de deux heures avant l'heure normale de sa prise de service, la période de temps s'ajoute à la journée normale de travail et est rémunérée à la minute au taux normal majoré de moitié.

(Voir annexe D)

**6.3** Le membre du personnel n'a pas à interrompre son travail régulier en compensation d'heures supplémentaires.

**6.4** Les heures supplémentaires sont indiquées à part sur le chèque de paie du membre du personnel.

## ARTICLE 7

### Jours de repos

**7.1** Sauf disposition contraire, la semaine de travail de 40 heures comprend cinq journées de huit heures.

**7.2** Sauf disposition contraire prévue à l'article 4, les membres du personnel ont droit à deux jours de repos hebdomadaire. Ceux-ci doivent autant que possible être consécutifs, de préférence le samedi et le dimanche, ou le dimanche et le lundi, compte tenu du fait qu'on doit tendre à créer des postes de relève et éviter de faire travailler les membres du personnel les jours de repos. La semaine de travail peut être étalée selon les besoins de l'exploitation.

**7.3** Dans tout différend portant sur l'obligation de déroger à la règle des deux jours de repos consécutifs ou d'accorder aux membres du personnel visés par le paragraphe 7.2 d'autres jours de repos que le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi, il appartient à la Compagnie de prouver la nécessité de la dérogation pour les besoins de l'exploitation et l'obligation dans laquelle elle se trouve d'assurer une relève supplémentaire ou de faire appel à un membre du personnel pendant un jour de repos assigné.

**7.4** Dans le cas de postes pour lesquels il est impossible d'assurer une relève régulière chaque semaine, le ou les jours de repos pendant lesquels il n'y a eu aucune relève peuvent être accumulés et pris à une date ultérieure, mais leur nombre ne doit pas dépasser cinq. Quand cette limite a été atteinte, on accorde au membre du personnel un congé ininterrompu de cinq jours.

Toutefois, moyennant entente entre l'autorité compétente de la Compagnie et la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) de la Fraternité, le nombre de jours de repos accumulés peut excéder cinq et le congé être pris à plus longs intervalles.

**7.5** Au cas où les circonstances empêcheraient d'accorder des jours de repos consécutifs à tous les membres du personnel dans un endroit donné du territoire, on doit procéder comme suit :

- a) On établit autant de postes de relève que possible, conformément aux paragraphes 7.6, 7.7 et 7.8.
- b) Les parties examinent la possibilité de fixer d'autres jours de repos que les samedis, dimanches et lundis lorsque ces jours sont prévus par la présente convention.
- c) On étudie la possibilité d'accumuler les jours de repos visés conformément au paragraphe 7.4.
- d) On prend en considération les solutions de rechange acceptables proposées par l'une ou l'autre partie et on s'efforce d'en venir à un accord.
- e) Si l'on ne parvient pas à résoudre la difficulté, on attribue des jours de repos non consécutifs à certains membres du personnel de relève.
- f) Si, après la prise des mesures précitées, la charge de travail exige que des membres du personnel travaillent plus de cinq jours sur sept, on peut envisager la création d'un nombre suffisant de postes réguliers prévoyant deux jours de repos non consécutifs.
- g) Comme ultime solution, la moins souhaitable cependant, on utilise des membres du personnel réguliers le sixième ou le septième jour à des taux majorés, ce qui évite d'avoir recours à des membres du personnel de relève supplémentaires.

**7.6** On doit s'efforcer de créer suffisamment de postes réguliers de relève comportant cinq jours de travail et deux jours de repos consécutifs sur sept (sous réserve du paragraphe 7.5) pour effectuer le travail de relève nécessaire ou pour effectuer ce genre de travail certains jours et un autre genre de travail d'autres jours, conformément à la présente convention.

**7.7** Dans les cas où il est impossible de créer des postes réguliers de relève conformément au paragraphe 7.6, l'autorité compétente de la Compagnie et la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) peuvent, d'un commun accord, établir de tels postes sur une autre base appropriée. Toutefois, l'adoption des mesures proposées ne doit pas être retardée indûment lorsque les membres du personnel doivent travailler pendant leurs jours de repos ou qu'ils sont astreints à des déplacements anormaux.

**7.8** Il se peut que dans le cas des postes réguliers de relève, l'heure de prise de service, les tâches et le lieu de travail varient d'un jour à l'autre, mais ils doivent toujours être les mêmes que ceux des membres du personnel remplacés.

**7.9** Le membre du personnel à qui on demande de travailler un jour de repos assigné est rémunéré à la minute au taux normal majoré de moitié, compte tenu d'un minimum garanti de trois heures pendant lesquelles il peut avoir à exécuter des tâches, sauf dans le cas où le travail est effectué par un membre du personnel qui est muté d'un poste à un autre, dont le nom est inscrit

sur une liste de mise à pied temporaire ou en est enlevé, ou qui a accumulé des jours de repos au sens du paragraphe 7.4.

**7.10** La même heure supplémentaire ne peut être majorée plusieurs fois. D'autre part, ni les heures rémunérées au taux majoré ni les heures inférieures à huit et rémunérées au taux majoré les jours fériés ou lors d'un changement de quart de travail, ne sont comptées dans le calcul des 40 heures de travail par semaine, non plus que les heures rémunérées sous forme de somme forfaitaire ou d'indemnité spéciale, notamment pour présence à la cour, déplacement haut le pied, voyages en service, etc., sauf si ces rémunérations se rapportent à des heures comprises dans l'horaire normal de travail ou si les heures ainsi rémunérées entrent dans le calcul des heures pouvant être majorées en vertu de règles en vigueur.

**7.11** Dans le **cas** des membres du personnel en affectation régulière, l'expression « semaine de travail » signifie la semaine qui commence le premier jour d'une affectation comme l'indique le bulletin d'affichage. Dans le cas des membres du personnel de relève ou sans affectation, elle signifie une période de sept jours consécutifs commençant un lundi.

**7.12** Lorsqu'un travail doit être exécuté à la demande de la Compagnie un jour de non-affectation, il peut être confié à un membre du personnel disponible sans affectation qui, autrement, n'aurait pas fait une semaine de 40 heures. En toute autre occasion, ce travail est confié au membre du personnel régulier qui en est normalement chargé.

**7.13** Les autorités compétentes de la Compagnie et de la Fraternité peuvent, d'un commun accord, établir différents cycles de travail, par exemple : 10 jours de travail suivis de 4 jours de repos, 15 jours de travail suivis de 6 jours de repos, 8 jours de travail de 10 heures suivis de 6 jours de repos, etc. Si les parties conviennent d'un cycle, elles doivent en aviser conjointement par écrit le ministre du Travail, conformément au Code canadien du travail.

Il est entendu que les différents cycles de travail sont choisis pour répondre aux exigences d'exploitation de la Compagnie ou pour permettre aux membres du personnel qui travaillent loin de leur foyer d'avoir suffisamment de temps pour retourner chez eux pendant leurs jours de repos.

**Nota :** L'autorisation ministérielle n'est pas nécessaire pour le cycle de travail de 10 jours suivis de 4 jours de repos commençant un mardi.

## **ARTICLE 8**

### Service hors du point d'attache

#### **8.1**

**a)** Sauf disposition contraire, les membres du personnel retenus pour cause de transport ou qui se déplacent à la demande de la Compagnie pour exercer des fonctions hors de leur territoire d'affectation ou de leur résidence d'emploi ou pour en revenir après les heures de travail normales, sont rémunérés au taux de salaire normal. Toutefois, cette disposition ne s'applique ni aux membres du personnel qui ont droit à l'indemnité de disponibilité prévue à l'article 4, ni à ceux qui voyagent dans une voiture-logement ou à la disposition de qui la Compagnie met des installations pour dormir.



- b)** Lorsqu'à la demande de la Compagnie, les membres du personnel doivent voyager en voiture-logement ou en voiture-lits, ils sont rémunérés au taux normal à condition que le déplacement soit effectué :
- 1)** durant les heures de travail normales;
  - 2)** entre 0 h 01 **et** 6 h, s'ils sont de service ce jour-là;
  - 3)** entre 6 h et 22 h un jour de repos assigné ou un jour férié.
- c)** Le déplacement des voitures-logements et des voitures-lits doit, dans la mesure du possible, être effectué en dehors de la période de temps comprise entre 23 h et 6 h.

## **8.2**

- a)** Les membres du personnel qui sont obligés de passer la nuit hors de leur point d'attache ou de la voiture-logement sont remboursés pour les frais raisonnables qu'ils ont dû engager pour les repas et le logement.
- b)** Les membres du personnel n'ayant pas de point d'attache et qui sont obligés de passer la nuit hors de leur lieu de résidence sont remboursés pour les frais raisonnables qu'ils ont dû engager pour les repas et le logement.

(Voir annexes **T** et **U**)

**8.3** Les membres du personnel qui, en raison des exigences du poste qu'ils occupent, ne peuvent revenir à leur point d'attache pour y prendre leur repas du midi sont remboursés des frais raisonnables qu'ils ont dû engager pour le repas du midi, jusqu'à concurrence de 9,50 \$. Cette somme peut faire l'objet d'un rajustement annuel si la situation le justifie.

Les membres du personnel sont remboursés des frais qu'ils ont dû engager pour tout repas additionnel, jusqu'à concurrence de 12,25 \$. Cette somme peut faire l'objet d'un rajustement annuel si la situation le justifie.

**8.4** Les membres du personnel n'ayant pas de point d'attache et qui, en raison des exigences du poste qu'ils occupent, ne peuvent revenir à leur lieu de résidence pour y prendre leur repas du midi sont remboursés des frais raisonnables qu'ils ont dû engager pour le repas du midi, jusqu'à concurrence de 9,50 \$, à moins que ce repas ne soit fourni par la Compagnie. Cette somme peut faire l'objet d'un rajustement annuel si la situation le justifie.

Les membres du personnel sont remboursés des frais qu'ils ont dû engager pour tout repas additionnel, jusqu'à concurrence de 12,25 \$. Cette somme peut faire l'objet d'un rajustement annuel si la situation le justifie.

**8.5** Quand les repas pris dans la voiture-logement sont fournis par un entrepreneur ou par la Compagnie, le prix facturé est de 2,20 \$ par repas.

**8.6** Les membres du personnel qui logent dans des installations de la Compagnie ou d'un entrepreneur n'ont pas à payer leurs repas lorsqu'ils sont en congé autorisé, qu'ils ne sont pas dans les installations pour raisons de service ou de maladie ou qu'ils sont autorisés à aller passer la fin de semaine chez eux et qui, de ce fait, sont absents à au moins deux repas consécutifs.

Dans le dernier cas, ils doivent informer par écrit les responsables des installations au moins 48 heures à l'avance de leur intention de ne pas prendre leur repas, sans quoi on leur facture 3 \$ pour tout repas qu'ils n'ont pas pris.

**8.7** Lorsqu'il est possible à des membres du personnel de prendre leurs repas chez eux sans que cela gêne leur travail, ils sont autorisés à le faire. Le cas échéant, le repas n'est pas facturé, à condition qu'ils aient prévenu par écrit les responsables des installations au moins 48 heures à l'avance, faute de quoi on leur facture 3 \$ pour tout repas qu'ils n'ont pas pris.

## **ARTICLE 9**

### Ancienneté

**9.1** Un nouveau membre du personnel ne peut être considéré comme permanent avant qu'il ait effectué 125 jours ouvrables de service au cours des vingt-quatre derniers mois. Pendant cette période, il peut être remercié de ses services, sans qu'il y ait enquête, pour des raisons qui, d'après la Compagnie, le rendent inapte au service. Toutefois, si ses services sont retenus, il acquiert de l'ancienneté dans la catégorie où il a d'abord été employé. Les membres du personnel à l'essai ne sont pas autorisés à exercer leur ancienneté pour occuper un poste tant que leur période d'essai n'est pas terminée.

### **9.2**

- a)** Les listes d'ancienneté doivent être mises à jour et affichées aux points d'attache de tout le personnel concerné au plus tard les 30 juin et 31 décembre de chaque année. Les représentantes et représentants syndicaux des membres du personnel doivent également disposer d'un exemplaire des listes.
- b)** Les listes d'ancienneté peuvent être corrigées dans les 60 jours civils sur présentation, par le membre du personnel ou son représentant ou sa représentante, d'un document démontrant l'erreur commise au ou à la chef hiérarchique du membre du personnel.
- c)** Sauf commun accord, le rang d'ancienneté ne peut être modifié, sans contestation écrite, une fois établi par suite d'un affichage de 60 jours civils suivant la date de publication.

**9.3** Quand plusieurs personnes entrent en service le même jour dans le même groupe d'ancienneté, on accorde la priorité au membre du personnel qui compte le plus de service au sein de la Compagnie, sinon c'est l'heure de la prise de service qui détermine le rang d'ancienneté. Toutes choses étant égales, on inscrit ces personnes sur la liste d'ancienneté suivant l'ordre alphabétique des noms de famille.

**9.4** Pour les questions relatives à l'avancement et à l'ancienneté, les membres du personnel sont groupés sur une base régionale comme suit :

- Coordonnateurs et coordonnatrices S et C
- Techniciens et techniciennes S et C
- Chefs d'équipes de préposés et préposées à l'entretien, chefs d'équipes de mécaniciens et mécaniciennes, et vérificateurs et vérificatrices S et C
- Préposés et préposées à l'entretien et mécaniciens et mécaniciennes S et C
- Apprentis et apprenties S et C
- Aides S et C

**9.5** Les membres du personnel qui occupent des postes de cadre ou non syndiqués ou qui y sont promus et ceux qui sont **élus** représentants et représentantes des membres du personnel régis par la présente convention collective doivent être considérés comme en congé et être maintenus sur la liste d'ancienneté du ou des groupes où ils ont déjà acquis de l'ancienneté **et** ils continuent d'en acquérir pendant qu'ils exercent ces fonctions.

**a)** Le membre du personnel promu le 1<sup>er</sup> janvier 1979 ou après cette date à un poste permanent de cadre ou non syndiqué dans la Compagnie ou une de ses filiales continue d'acquérir de l'ancienneté pendant deux années consécutives sur la liste où il figurait au moment de sa promotion. Après avoir occupé le poste pendant deux ans, le membre du personnel ne peut plus accumuler d'ancienneté mais il conserve les droits qu'il détenait à la date de sa promotion. (Si un membre du personnel est promu à un poste temporaire qui devient permanent pendant qu'il l'occupe, la date de sa promotion correspond à celle de sa promotion au poste temporaire.)

**Nota :** À partir 1<sup>er</sup> juillet 1995, les membres du personnel visés par l'alinéa 9.20 a) ci-dessus recommencent à accumuler de l'ancienneté. Les membres du personnel promus à la date susmentionnée ou après cette date continuent d'accumuler de l'ancienneté et ne sont pas visés par l'alinéa 9.20 a).

**b)** Le membre du personnel libéré d'un poste de cadre ou non syndiqué doit faire valoir son ancienneté conformément aux sous-alinéas i) et ii) ci-dessous dans **les** 30 jours qui suivent sa libération, à défaut de quoi il perd ses droits d'ancienneté.

**i)** Le membre du personnel libéré d'un poste permanent de cadre ou non syndiqué en raison d'une réduction du personnel, d'une rétrogradation ou d'une réintégration volontaire à un poste syndiqué doit solliciter un poste vacant ou faire valoir son ancienneté pour déplacer le membre du personnel le moins ancien dans la catégorie la plus élevée à laquelle son ancienneté et sa compétence lui permettent de prétendre dans sa région.

Le membre du personnel qui réintègre un poste temporaire doit également solliciter un poste permanent vacant ou un poste permanent occupé par le membre du personnel le moins ancien se trouvant dans la catégorie la plus élevée à laquelle son ancienneté et sa compétence lui permettent de prétendre dans sa région.

**ii)** Le poste régulier d'un membre du personnel promu temporairement à un poste de cadre ou non syndiqué est protégé. Pendant son affectation au poste temporaire, le membre du personnel ne peut solliciter que des postes permanents d'une catégorie supérieure. **Dès** qu'il est libéré de son poste temporaire, le membre du personnel réintègre son poste régulier. Si son poste régulier a été aboli ou qu'il est occupé par un membre du personnel plus

ancien qui y a exercé ses droits, il doit faire valoir son ancienneté pour déplacer le membre du personnel le moins ancien dans la catégorie la plus élevée à laquelle son ancienneté et sa compétence lui permettent de prétendre dans sa région.

- c) La présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) et la représentante locale ou le représentant local appropriés doivent être informés de la promotion temporaire d'un membre du personnel à un poste de cadre ou non syndiqué, et de la durée de cette promotion. La présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) doit également être informé si **ces** promotions deviennent permanentes.

## ARTICLE 10

### Avancement et affichage et attribution des postes

**10.1** L'avancement est fonction de la compétence, du mérite et de l'ancienneté. À compétence et mérite égaux, c'est l'ancienneté qui prime. La direction est seule juge en la matière; toutefois, la candidate ou le candidat le plus ancien qui n'a pas obtenu le poste demandé peut présenter un grief dans les formes prescrites à l'article 13.

**10.2** L'avancement des membres du personnel se fait à l'intérieur des groupes et des territoires précisés aux paragraphes 9.2 et 9.4.

#### **10.3**

- a) Des bulletins sont publiés les premier et troisième vendredis de chaque mois; ils annoncent les postes disponibles et indiquent les noms des candidates et candidats retenus pour les postes affichés au bulletin précédent. Les nominations sont faites par le ou la cadre de la Compagnie ayant émis le bulletin. Lorsqu'il n'y a aucun renseignement à communiquer, un bulletin est publié à cet effet.
- b) Les bulletins sont mis à la disposition des membres du personnel des territoires d'ancienneté appropriés pendant une période d'au moins 10 jours civils. La période d'affichage des bulletins prend fin le troisième vendredi de chaque mois. Un exemplaire des bulletins est fourni à la représentante locale et **au** représentant local et à la présidente générale (réseau) ou au président général (réseau) de la Fraternité.
- c) Les nouveaux postes permanents ou les postes permanents vacants et les postes ou vacances temporaires dont la durée prévue est d'au moins 90 jours sont affichés à la région. La représentante locale **ou** le représentant local de la Fraternité est consulté lorsque la Compagnie ne peut libérer un membre du personnel comblant une vacance temporaire après 90 jours, en raison de circonstances imprévues.
- d) Les postes nouvellement créés ou vacants d'une durée prévue de plus de 90 jours mais ne dépassant pas un an sont affichés comme postes temporaires. Quand il **est** prévu qu'un poste affiché comme temporaire durera plus d'un an, il est affiché comme permanent, sauf quand cette vacance est attribuable à l'incapacité du ou de la titulaire d'exercer ses fonctions pour des raisons de santé **ou** à la promotion temporaire d'un membre du personnel à un poste de cadre ou non syndiqué.

Si un poste devient temporairement vacant en raison de la promotion temporaire d'un membre du personnel à un poste de cadre ou non syndiqué, il faut l'afficher une fois par année, comme il est précisé à l'alinéa 10.3 d).

Si la durée d'une vacance temporaire attribuable à l'incapacité du ou de la titulaire d'exercer ses fonctions doit excéder un an, la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) et l'autorité compétente de la Compagnie doivent se rencontrer pour discuter des mesures à prendre.

#### **10.4**

- a) Les bulletins pour les postes à l'entretien indiquent le point d'attache, le territoire d'affectation, la catégorie d'emploi, l'horaire de travail, la compétence exigée, le caractère permanent ou temporaire de l'affectation et sa durée si celle-ci est temporaire.
- b) Les bulletins pour les postes à la construction ou à l'inspection indiquent le point d'attache s'il y a lieu, le territoire d'affectation, la catégorie d'emploi, l'horaire de travail, la compétence exigée, le caractère permanent ou temporaire de l'affectation et sa durée si celle-ci est temporaire. De plus, pour la construction, le bulletin porte le numéro permanent d'équipe.

**10.5** Les membres du personnel à l'essai ne sont pas autorisés à exercer leur ancienneté pour occuper un poste tant que leur période d'essai n'est pas terminée.

**10.6** Le membre du personnel peut annuler sa candidature pourvu que sa demande d'annulation parvienne au ou à la responsable de l'annonce du poste vacant avant la date limite figurant au bulletin. Un membre du personnel peut demander un poste qu'il a quitté, mais il ne l'obtient que si aucune candidature n'est présentée ou que le poste redevienne vacant. Les postes nouvellement créés et ceux qui sont vacants peuvent être pourvus temporairement, en attendant la nomination des titulaires.

**10.7** Les membres du personnel affectés à des postes permanents annoncés par bulletin et appartenant à un certain groupe d'ancienneté acquièrent, à compter de la date de leur nomination, de l'ancienneté non seulement dans ce groupe, mais aussi dans tous les groupes inférieurs dans lesquels ils n'ont pas encore acquis d'ancienneté. Toutefois un coordonnateur ou une coordonnatrice ne pourra acquérir de l'ancienneté à titre de technicien ou technicienne S et C, qu'à partir de la date de sa nomination à un tel poste. Le membre du personnel qui, après avoir posé sa candidature, est nommé à un poste permanent vacant ou à un poste nouvellement créé faisant partie d'un groupe d'ancienneté inférieur au sien, perd l'ancienneté qu'il a acquise dans les groupes supérieurs. Un membre du personnel ne peut en aucun temps solliciter un poste d'apprenti si cette catégorie est inférieure à la sienne.

#### **10.8**

- a) Les membres du personnel qui y consentent peuvent être détachés à une autre région. Pendant leur détachement, ils reçoivent de leur ancienne région des exemplaires des bulletins annonçant les postes vacants qu'ils peuvent solliciter. Si après un an, ils ne sont pas revenus dans leur région d'origine, ils peuvent, dans les 30 jours, renoncer à l'ancienneté acquise dans leur nouvelle région à partir de la date à laquelle ils y ont été affectés, sauf entente contraire entre la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) et l'autorité compétente de la Compagnie. Lorsqu'ils retournent dans

leur ancienne région, les membres du personnel détachés reprennent le poste auquel ils étaient régulièrement affectés.

- b)** Les membres du personnel peuvent être tenus d'accomplir un travail d'une durée prévue d'une semaine ou moins dans une région voisine de leur territoire d'ancienneté.
- c)** Moyennant entente mutuelle écrite entre la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) de la Fraternité et l'autorité compétente du service Signalisation et communications, les membres du personnel peuvent être tenus d'accomplir un travail d'une durée prévue de moins de 90 jours dans une région voisine de leur territoire d'ancienneté.
- d)** Des postes temporaires à l'entretien, dont la durée prévue est de 90 jours ou plus mais ne dépasse pas un an, et qui comportent un travail dans deux régions voisines, peuvent être créés. Ces postes seraient affichés dans les deux territoires d'ancienneté en cause et seraient attribués à la candidate ou au candidat qualifié le plus ancien du territoire d'ancienneté où la majeure partie du travail doit être accomplie. S'il n'y a aucune candidate ou aucun candidat dans ce territoire d'ancienneté, les postes seraient attribués à la candidate ou au candidat qualifié le plus ancien de l'autre territoire d'ancienneté. S'il n'y a aucune candidate ou aucun candidat au poste, une ou un stagiaire en formation obligatoire dans le territoire d'ancienneté où la majeure partie du travail doit être accomplie serait promu à ce poste, conformément au paragraphe 12.8.

#### **10.9**

- a)** Le membre du personnel a le droit de combler une affectation temporaire dans sa catégorie ou dans une catégorie supérieure; à sa libération, il retourne à son poste régulier si celui-ci n'a pas été aboli ou n'est pas occupé par un membre du personnel plus ancien qui a fait valoir ses droits de supplantation, auquel cas le membre du personnel qui revient fait valoir à son tour ses droits de supplantation.
- b)** Un membre du personnel ayant obtenu une affectation temporaire doit la combler jusqu'à sa libération ou jusqu'à la fin de cette affectation. Toutefois, il peut exercer ses droits d'ancienneté aux affectations temporaires d'une catégorie supérieure ou de la même catégorie, si son salaire augmente en raison de l'indemnité de disponibilité.
- c)** Lorsque le membre du personnel est libéré d'une affectation temporaire qui a été affichée, il peut supplanter un membre du personnel moins ancien comblant une affectation temporaire avant de retourner à son poste régulier.
- d)** Un membre du personnel qui détient une affectation temporaire et qui obtient une affectation permanente affichée peut combler l'affectation permanente ou terminer son affectation temporaire.

**10.10** Les membres du personnel qui acceptent des postes pour lesquels ils ont exercé leurs droits d'ancienneté doivent le faire sans occasionner de frais supplémentaires à la Compagnie et n'ont droit à aucune indemnité de déplacement. Toutefois, si la loi le permet, ils peuvent avoir droit au transport gratuit pour eux-mêmes, les personnes qui sont à leur charge et leurs effets personnels.

**10.11** Le membre du personnel qui revient au travail à la suite d'une maladie, d'un accident, d'un congé annuel, ou d'une absence autorisée de moins d'un an pour un autre motif que des études, reprend son ancien poste, à moins que celui-ci n'ait été affiché comme poste permanent en application du paragraphe 10.3 ou qu'il n'ait été occupé par un membre du personnel plus ancien qui a fait valoir ses droits d'ancienneté, auquel cas il est autorisé à exercer ses droits de déplacement dans le groupe le plus élevé auquel son ancienneté et sa compétence lui permettent de prétendre. Ce membre du personnel peut également solliciter et obtenir tout poste affiché et occupé durant son absence, s'il a la compétence voulue et qu'il y ait droit. Il doit cependant présenter sa candidature à l'autorité compétente dans les sept jours qui suivent son retour. Le membre du personnel qu'il déplace reprend son ancien poste.

Dans le cas où le membre du personnel revient d'un congé de plus d'un an pour un motif autre que des études, il devra se limiter à déplacer le membre du personnel le moins ancien dans la catégorie d'emploi la plus élevée où son ancienneté et ses qualifications lui permettent de travailler, ou à solliciter des postes vacants, à moins qu'un accord ne soit intervenu entre la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) et l'autorité compétente de la Compagnie avant l'autorisation du congé.

**10.12** Sauf entente contraire entre la représentante locale ou le représentant local et l'autorité compétente de la Compagnie, le membre du personnel qui revient au travail à la suite d'un congé d'études doit exercer ses droits d'ancienneté pour déplacer un membre d'une équipe; toutefois, s'il ne peut obtenir de travail dans l'équipe, il doit, s'il a l'ancienneté voulue, déplacer l'aide le moins ancien dans son territoire d'ancienneté. Le membre du personnel en congé d'études ne peut pas solliciter de poste annoncé par bulletin lorsqu'il travaille entre deux périodes de cours.

**10.13** Sauf disposition contraire prévue au paragraphe 10.9, le membre du personnel qui obtient un poste annoncé par bulletin doit, dans la mesure du possible, être muté à ce poste dans les trente jours qui suivent sa nomination ou au plus tard dans les 45 jours.

Si la Compagnie ne peut pas libérer un membre du personnel dans les 30 jours qui suivent sa nomination, et que le taux de salaire du poste offert soit supérieur à celui de son poste actuel, le membre du personnel est rémunéré au taux supérieur dès l'expiration des 30 jours. S'il y a lieu, ce taux supérieur s'applique également à la portion de salaire du membre du personnel désignée sous le terme d'indemnité de disponibilité.

Les délais prescrits ci-dessus peuvent être prolongés d'un commun accord entre le membre du personnel, la représentante locale ou le représentant local et les autorités compétentes de la Compagnie.

Règles particulières régissant les techniciens et techniciennes **S** et **C**

**10.14**

- a) À cause de la nature particulière du poste de technicien S et C, les membres du personnel (autres que les techniciens et techniciennes S et C) qui sollicitent un tel poste doivent au préalable passer avec succès un test d'aptitude pour l'obtenir.
- b) Étant donné que les progrès techniques peuvent rendre nécessaire la mise à jour du test d'aptitude, il se peut que les membres du personnel qui ont déjà réussi ce test mais qui n'ont pas travaillé comme techniciens S et C soient tenus de le repasser.

- c) Si aucune candidate ou aucun candidat qualifié détenant de l'ancienneté comme technicienne ou technicien S et C ne sollicite un poste affiché de technicien S et C, ce dernier est attribué au membre du personnel qui compte le plus d'ancienneté à titre de mécanicienne ou mécanicien ou de préposée ou préposé à l'entretien Set C et qui passe avec succès le test d'aptitude.
- d) Le membre du personnel qui obtient un poste de technicien S et C a au moins 90 jours civils pour prouver sa compétence. La Compagnie a au plus 180 jours civils pour juger de sa compétence. Entre-temps, le poste est affiché comme étant à pourvoir temporairement. Si le membre du personnel ne satisfait pas aux exigences du poste, il est réaffecté à son poste permanent.

Durant cette période d'essai, le membre du personnel peut poser sa candidature à d'autres postes permanents et, s'il en obtient un, il n'est autorisé à l'occuper que s'il est libéré conformément à l'alinéa 10.14 d).

- e) Le membre du personnel dont la candidature est retenue pour un poste de technicien S et C se voit attribuer une date d'ancienneté à ce titre et continue d'acquérir de l'ancienneté dans les catégories d'emplois où il en détenait déjà. La technicienne ou le technicien qui n'a pas d'ancienneté comme préposée ou préposé à l'entretien ou comme mécanicienne ou mécanicien du fait d'avoir sollicité le poste de technicien quand elle ou il faisait partie de la catégorie des aides ou des apprentis S et C acquiert de l'ancienneté comme préposée ou préposé à l'entretien ou comme mécanicienne ou mécanicien au moment où une apprentie ou un apprenti moins ancien qu'elle ou que lui en acquiert au même titre.

Une technicienne ou un technicien S et C qui n'a pas d'ancienneté comme chef d'équipe de préposées et préposés à l'entretien ou de mécaniciennes et mécaniciens S et C du fait d'avoir sollicité un poste de technicien S et C quand elle ou il travaillait comme aide ou apprentie ou apprenti acquiert cette ancienneté au moment où une mécanicienne ou un mécanicien ou une préposée ou un préposé à l'entretien moins ancien qu'elle ou que lui en acquiert au même titre.

- f) S'il n'y a pas de candidates ou candidats qualifiés pour un poste affiché de technicien S et C et si aucun membre du personnel ne réussit le test d'aptitude, la Compagnie peut, soit attribuer le poste à la candidate ou au candidat d'un autre service, soit embaucher un nouveau membre du personnel.

Le membre du personnel ainsi embauché se voit accorder de l'ancienneté à titre de technicienne ou technicien S et C à compter de la date où il commence à travailler, ainsi qu'une date d'ancienneté correspondante comme aide et apprentie ou apprenti S et C.

- g) Le membre du personnel nommé à un poste de technicien S et C en vertu de l'alinéa 10.14 f) peut solliciter un poste de technicien S et C affiché, **sous** réserve du droit de la Compagnie de refuser une telle demande si elle juge que le membre du personnel ne possède pas l'expérience nécessaire pour exécuter les tâches décrites sur le bulletin d'affichage.

- h) La Compagnie se réserve le droit d'employer du personnel spécialisé non syndiqué. Toutefois, avant d'exercer ce droit, elle doit se réunir avec la présidente générale



(réseau) ou le président général (réseau) de la Fraternité pour l'informer de la nature du poste considéré.

### Règles particulières régissant les coordonnateurs et coordonnatrices **S** et **C**

**10.15** Au besoin, la Compagnie peut créer un poste de coordonnateur **S** et **C**. En plus d'exercer ses fonctions normales, le coordonnateur ou coordonnatrice **S** et **C** doit pouvoir superviser, diriger, guider et conseiller d'autres membres du personnel **S** et **C**.

- a) Tout poste de coordonnateur **S** et **C** est affiché par bulletin régulier. Les membres du personnel qui sollicitent ce poste sont tenus de faire état de leur qualification. Copie du bulletin est envoyé à la représentante locale ou au représentant local et à la présidente générale (réseau) ou au président général (réseau).
- b) Dans l'attribution du poste de coordonnateur **S** et **C**, les aptitudes du membre du personnel à superviser, à diriger, à guider ou à conseiller d'autres membres du personnel **S** et **C** sont déterminantes. À aptitudes égales, le poste est accordé au membre du personnel le plus ancien, conformément au paragraphe 9.4. C'est à la Compagnie qu'il revient de juger des aptitudes des membres du personnel; toutefois, si le poste n'est pas attribué au membre du personnel le plus ancien, ce dernier peut en appeler de la décision.
- c) La Compagnie dispose d'au plus 180 jours civils pour juger de la compétence d'un membre du personnel affecté à un poste de coordonnateur **S** et **C**. Durant cette période, l'ancien poste du membre du personnel est affiché comme étant à pourvoir temporairement. Si le membre du personnel ne satisfait pas aux exigences du poste, il réintègre son poste permanent.
- d) Les personnes affectées à un poste de coordonnateur **S** et **C** ne peuvent être supplantées, sauf en cas d'une réduction de personnel dans la catégorie de coordonnateur **S** et **C**. Le cas échéant, c'est à la Compagnie qu'il revient de juger des aptitudes des membres du personnel.

**Nota :** Pour l'application de l'alinéa 10.15 d), la Compagnie doit consulter le Syndicat en cas de supplantation. Toutefois, cette consultation ne doit retarder d'aucune façon le processus de supplantation.

**10.16** Nonobstant le paragraphe 10.15, la Compagnie peut affecter temporairement, pour une période de moins de trois mois, un membre du personnel au poste de coordonnateur **S** et **C**. Cela ne signifie pas qu'elle reconnaît au membre du personnel la qualification exposée au paragraphe 10.15 pour combler les postes de coordonnateur **S** et **C** qui se libéreront par la suite.

**10.17** Dans l'éventualité où une coordonnatrice ou un coordonnateur **S** et **C** n'a pas acquis de l'ancienneté dans une catégorie inférieure alors qu'un membre du personnel moins ancien en acquiert, le nom de la coordonnatrice ou du coordonnateur **S** et **C** est inscrit sur la liste d'ancienneté immédiatement avant celui du membre du personnel moins ancien en question.

## ARTICLE 11

### Réduction de personnel et retour au travail

**11.1** L'abolition des postes assignés régulièrement doit être annoncée aux titulaires par préavis d'au moins quatre jours ouvrables, sauf si les membres du personnel déclenchent une grève ou un arrêt de travail dans l'industrie ferroviaire, auquel cas le préavis peut être donné dans un plus court délai.

- a) Le membre du personnel touché par une réduction du personnel peut faire valoir son ancienneté pour occuper un poste permanent ou temporaire dans sa région ou pour supplanter un membre du personnel moins ancien dans son groupe d'ancienneté ou dans un groupe inférieur. S'il choisit de supplanter un membre du personnel d'un groupe d'ancienneté inférieur, il doit le faire dans le cas d'un poste permanent et il perd ses droits d'ancienneté dans tous les groupes supérieurs à celui qu'il a choisi.

Nonobstant l'alinéa 10.9 b), lorsque l'affectation permanente des membres du personnel qui comblent une affectation temporaire est abolie ou comblée par un membre du personnel plus ancien par suite de l'exercice de ses droits de supplantation, ils doivent préciser l'affectation permanente à laquelle ils exerceront leurs droits d'ancienneté.

Le membre du personnel qui a épuisé ses droits de supplantation dans une catégorie d'emploi a le droit d'occuper, dans la catégorie immédiatement inférieure à la sienne, un poste vacant annoncé par bulletin, en attendant qu'une ou qu'un titulaire soit choisi. Il doit faire valoir ses droits de supplantation si un membre du personnel plus ancien sollicite le poste. Si personne ne le sollicite, le membre du personnel en devient titulaire.

De même, le membre du personnel touché par une compression de personnel a le droit d'occuper, dans sa propre catégorie, un poste vacant annoncé par bulletin, en attendant qu'une ou qu'un titulaire soit choisi. Il doit faire valoir ses droits de supplantation si un membre du personnel plus ancien sollicite le poste; si personne ne le sollicite, le membre du personnel en devient titulaire.

- b) Le membre du personnel perd ses droits d'ancienneté s'il n'avise pas par écrit l'autorité compétente et la représentante locale ou le représentant local de son choix dans les dix jours civils de la date à laquelle il a été notifié de sa supplantation ou de la suppression de son poste.
- c) Sauf entente mutuelle entre l'intéressé et son ou sa chef hiérarchique, le membre du personnel qui a signifié son intention d'en supplanter un autre moins ancien perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste d'ancienneté s'il néglige ou refuse d'assumer les fonctions qu'il a choisies dans les 20 jours civils suivant son option. Un membre du personnel qui ne réussit pas à obtenir du travail dans sa région est mis à pied.

**11.2** Les membres du personnel qui passent à un groupe d'ancienneté inférieur en raison d'une réduction du personnel, continuent d'acquérir de l'ancienneté dans leur(s) ancien(s) groupe(s). Ils doivent cependant retourner, par ordre d'ancienneté, aux postes permanents à pourvoir dans le ou les groupes supérieurs, faute de quoi ils y perdent leur ancienneté. En outre, ils ont priorité pour occuper, par ordre d'ancienneté, les postes temporaires ou temporairement vacants dans le ou les groupes supérieurs, mais s'ils ne se prévalent pas de ce droit, ils ne perdent pas leur ancienneté.

Les droits de supplantation du membre du personnel qui fait l'objet d'une rétrogradation motivée ou de restrictions sont déterminés par accord mutuel entre la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) et l'autorité compétente de la Compagnie. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le membre du personnel peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour évincer le membre du personnel le moins ancien dans la catégorie immédiatement inférieure à celle où son ancienneté et sa qualification lui permettent de travailler.

**11.3** Les membres du personnel mis à pied en raison d'une compression de personnel sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté. Ceux qui désirent se prévaloir de la présente disposition doivent laisser leurs nom et adresse à l'autorité compétente. Les membres du personnel qui, au cours d'une année civile, n'ont pas effectué de service régi par la présente convention, peuvent être rayés de la liste d'ancienneté après entente entre la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) et l'ingénieure ou l'ingénieur du district. Un membre du personnel dispose de sept jours pour se présenter au travail après la réception d'un rappel par courrier recommandé, à défaut de quoi on considère qu'il a mis fin à son service. Le membre du personnel qui donne suite à un rappel au travail dispose de 30 jours maximum pour s'y présenter s'il a une raison valable pour ce faire. Il a alors le droit d'occuper le premier poste qui devient vacant, mais il ne peut supplanter un membre du personnel qui a répondu au rappel.

**11.4** Le membre du personnel mis à pied qui travaille ailleurs au moment où il est rappelé au travail peut, sans perte d'ancienneté, refuser de combler une vacance ou d'occuper un poste d'une durée inférieure à 60 jours, pourvu qu'un autre membre du personnel mis à pied de la même catégorie soit disponible, et qu'une demande écrite soit présentée au ou à la cadre chargé des rappels dans les trois jours qui suivent l'avis de retour au travail.

Règles particulières régissant les aides **S** et **C**

**11.5** Une ou un aide **S** et **C** engagé avant le 1<sup>er</sup> janvier 1985 et qui travaille à ce titre ne peut exercer ses droits d'ancienneté à titre d'apprentie ou d'apprenti **S** et **C** en cas de suppression de postes ou de compression de personnel.

## ARTICLE 12 Formation

(Voir annexe Q)

**12.1** Les membres du personnel qui suivent le programme de formation sont, pour l'application de la présente convention, désignés comme suit :

- a)** Stagiaire en formation obligatoire : membre du personnel inscrit au programme de formation des apprentis et apprenties du service Signalisation et communications.
- b)** Stagiaire désigné : membre du personnel que la Compagnie a désigné pour recevoir une formation reliée à son travail.
- c)** Technicien ou technicienne stagiaire : membre du personnel désigné pour recevoir une formation qui lui permettra d'accéder à un poste de technicien au service Signalisation et communications.

## STAGIAIRE EN FORMATION OBLIGATOIRE

**12.2** La ou le stagiaire en formation obligatoire doit parler, lire et écrire l'anglais, ou le français dans la province de Québec, et doit réussir à l'épreuve de sélection de la Compagnie pour le poste d'apprenti **S** et **C**. Elle ou il est par la suite classé dans cette catégorie d'emploi et payé au taux initial de cette dernière.

**12.3** Pendant son apprentissage, la ou le stagiaire en formation obligatoire doit continuer à manifester de l'intérêt et des aptitudes pour le métier, sinon elle ou il est remercié de ses services.

**12.4** La ou le stagiaire en formation obligatoire qui échoue une première fois à une épreuve a la possibilité de la repasser avant le début de la période suivante de formation pour laquelle elle ou il est inscrit. Si cette personne échoue au dernier examen, elle doit en subir un autre au plus tôt 30 jours et au plus tard 90 jours après cet échec.

**12.5** Après un deuxième échec à un examen, durant le programme de formation des apprentis et apprenties **S** et **C**, la ou le stagiaire en formation obligatoire est remercié de ses services.

**12.6** L'aide **S** et **C** est inscrit au programme de formation des apprentis et apprenties dès qu'une vacance se produit, pourvu qu'elle ou il réussisse à l'épreuve de sélection de la Compagnie. La sélection des candidates et candidats se fait à l'ancienneté. Le membre du personnel qui ne réussit pas l'épreuve est remercié de ses services.

**12.7** La ou le stagiaire en formation obligatoire peut être promu à une catégorie d'emploi supérieure avant la fin du programme de formation des apprentis et apprenties **S** et **C**, suivant son ancienneté comme apprentie ou apprenti. Il établit alors son ancienneté dans cette catégorie supérieure et est payé au taux de salaire correspondant. Le membre du personnel ainsi promu doit terminer le programme de formation sous peine d'être remercié de ses services.

### **12.8**

**a)** Quand il n'y a aucune candidate ou aucun candidat qualifié pour les postes permanents de préposé à l'entretien ou de mécanicien **S** et **C**, les stagiaires en formation obligatoire qui ont suivi avec **succès** le programme de formation des apprentis et apprenties **S** et **C** et qui n'ont pas obtenu d'avancement en application du paragraphe 12.7 doivent accepter d'être promus à ces postes par ordre d'ancienneté, sinon ils sont remerciés de leurs services.

**b)** Nonobstant l'alinéa 12.8 a), les affectations temporaires dans la catégorie des préposés à l'entretien **S** et **C** ou des mécaniciens **S** et **C** sont offertes par ordre d'ancienneté aux stagiaires en formation obligatoire qui ont suivi avec succès le programme de formation des apprentis et apprenties **S** et **C**. Les membres du personnel qui doivent accepter d'être promus à une affectation temporaire et qui doivent, par conséquent, parcourir plus de 50 milles (plus de 100 milles aller-retour) à partir de leur point d'attache permanent ou à partir de leur lieu de résidence, par la route la plus directe, ont droit à une indemnité journalière de 40 \$. Cette indemnité s'applique chaque jour, tant que la personne comble l'affectation temporaire.

**12.9** La ou le stagiaire en formation obligatoire, qui est promu en application du paragraphe 12.7, est réaffecté à ses anciennes fonctions et perd son ancienneté dans la catégorie d'emploi

supérieure si elle ou il ne satisfait pas aux exigences du service dans les 90 jours. Il est entendu que ce membre du personnel peut être réaffecté à ses anciennes fonctions en tout temps durant cette période de 90 jours si la Compagnie juge qu'il ne sera pas capable de satisfaire aux exigences du service.

**12.10** Les aides **S** et **C**, dont le taux de salaire est protégé, sont exclus du programme de formation des apprentis et apprenties **S** et **C**.

**12.11** La ou le stagiaire en formation obligatoire qui réussit tous les examens du programme de formation reçoit, de l'ingénieure en chef adjointe ou de l'ingénieur en chef adjoint - Signalisation et communications, un certificat attestant de son succès.

### **STAGIAIRE DÉSIGNÉ**

**12.12** Si la Compagnie le juge nécessaire, elle peut désigner une ou un stagiaire pour recevoir une formation en cours d'emploi.

**12.13** La ou le stagiaire désigné qui échoue à une épreuve du programme de formation doit la repasser dans les 90 jours.

**12.14** La ou le stagiaire désigné qui échoue deux fois à une épreuve du programme de formation ne touche plus la prime de formation de sa catégorie particulière. Le membre du personnel peut demander à repasser l'épreuve à une date ultérieure pourvu qu'il le fasse en dehors des heures de travail et que cela n'occasionne à la Compagnie aucuns frais ou inconvénients. Il doit présenter par écrit la demande de reprise d'examen à sa ou son chef hiérarchique. S'il réussit à le passer, la prime de formation est rétablie le lendemain de l'examen de reprise.

**12.15** La ou le stagiaire désigné n'est pas obligé de subir une épreuve particulière sans avoir eu la possibilité de recevoir une formation appropriée ou s'être familiarisé avec l'aspect du travail en cause.

### **TECHNICIEN OU TECHNICIENNE STAGIAIRE (Voir annexe W)**

**12.16** Quand la Compagnie a besoin de techniciens et techniciennes stagiaires, elle affiche un avis à l'intention de tout le personnel. Les personnes qui font une demande écrite doivent donner des précisions sur les qualifications qu'elles possèdent et sur leur date d'ancienneté. Elles sont soumises à une évaluation visant à déterminer leurs aptitudes pour la fonction de technicien **S** et **C**. Tout litige concernant la sélection de techniciens et techniciennes stagiaires est soumis au comité directeur en vue d'une solution définitive.

**12.17** Le membre du personnel désigné comme technicien ou technicienne stagiaire est rémunéré au taux de salaire applicable au poste qu'il occupe.

**12.18** Si aucune candidate ou aucun candidat au poste de technicien stagiaire ne réussit l'examen, la Compagnie peut engager une personne de l'extérieur. La présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) en est alors avisé.

**12.19** Le membre du personnel embauché comme technicien ou technicienne stagiaire reçoit le taux de salaire de l'adjoint **S** et **C**.

**12.20** Le technicien ou la technicienne stagiaire a 90 jours ouvrables pour prouver sa capacité de satisfaire aux exigences du service. Si, durant cette période, il est établi qu'il ou elle ne pourra pas se qualifier comme technicien ou technicienne **S** et **C**, sa formation prend fin. Si le membre du personnel a été embauché comme technicien ou technicienne stagiaire, on le remercie de ses services.

Il n'est pas permis aux membres du personnel de décider eux-mêmes de mettre fin à leur formation; toutefois, s'ils demandent un arrêt permanent ou temporaire de cette dernière, la Compagnie se réserve le droit d'étudier chaque cas en lui-même. La réintégration, comme technicien ou technicienne stagiaire, d'un membre du personnel qui a obtenu l'autorisation d'interrompre sa formation pour cause de maladie ou dans des circonstances exceptionnelles est laissée à la discrétion de la Compagnie.

**12.21** Le rendement des techniciens et techniciennes stagiaires fait l'objet d'évaluations périodiques visant à contrôler les progrès réalisés. S'ils veulent être retenus comme techniciens et techniciennes stagiaires **S** et **C**, ils doivent manifester de l'intérêt et des aptitudes pour cette fonction, sinon leur formation est interrompue et ils sont tenus de reprendre le poste permanent qu'ils occupaient.

**12.22** La période de formation des techniciens et techniciennes stagiaires varie selon les progrès accomplis dans leur apprentissage et est contrôlée par le comité directeur.

**12.23** Quand la Compagnie décide qu'un technicien ou une technicienne stagiaire doit suivre des cours dispensés par un établissement reconnu ou des cours par correspondance, elle prend à sa charge les frais de scolarité ainsi que le coût des manuels et des documents didactiques. Elle peut aussi fournir au membre du personnel du matériel didactique qu'il pourra apporter chez lui et qui lui permettra d'acquérir les connaissances techniques nécessaires à l'exercice de son métier.

**12.24**

**a)** Les techniciens et techniciennes stagiaires qui sont jugés suffisamment qualifiés pour occuper des postes de technicien **S** et **C** sont tenus de combler ces postes quand il n'y a pas de candidates ou candidats qualifiés. Ils ont alors la possibilité de demander ces postes dans l'ordre des dates de leur sélection comme technicien ou technicienne stagiaire.

**b)** Quand des postes de technicien **S** et **C** ne sont pas comblés conformément aux dispositions énoncées en a) ci-dessus, les techniciennes et techniciens stagiaires les moins anciens qui sont jugés suffisamment qualifiés pour exercer les fonctions inhérentes à ces postes y sont affectés. Les personnes qui refusent cet avancement sont remerciées de leurs services.

**12.25** Les compressions de personnel ne donnent pas lieu à une interruption de la formation des techniciens et techniciennes stagiaires. On procède alors à la mise à pied des personnes les moins anciennes qui n'ont pas été choisies comme techniciens ou techniciennes stagiaires.

## **GÉNÉRALITÉS**

**12.26** La Compagnie fournit à chaque membre du personnel qui doit recevoir une formation les manuels, les documents et autre matériel qui lui permettront de se préparer pour les examens. Les membres du personnel du service Signalisation et communications doivent aider les stagiaires à acquérir les connaissances et l'expérience nécessaires à leur perfectionnement et à l'établissement de leur compétence dans le domaine de l'entretien du matériel et des systèmes du service Signalisation et communications.

**12.27** La ou le stagiaire qui échoue deux fois à une épreuve de formation et qui prétend ne pas avoir été soumis à l'épreuve appropriée peut en appeler de la décision conformément au stade 2 de la procédure de règlement des griefs.

## **FRAIS JUSTIFIÉS ET INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT QUOTIDIEN**

**12.28** Le membre du personnel à qui l'on demande de recevoir une formation ailleurs qu'à son lieu de travail, mais qui rentre chaque soir à son domicile, a droit au remboursement des frais justifiés engagés pour le repas du midi, et au paiement d'une indemnité, calculée au taux normal, pour tout déplacement quotidien si aucun hébergement n'est fourni.

**12.29** Le membre du personnel à qui on demande de recevoir une formation ailleurs qu'à son lieu de travail, et qui ne peut pas rentrer chaque soir à son domicile, a droit au remboursement des frais justifiés. Il touche également une indemnité quotidienne maximale correspondant à dix heures de salaire au taux normal pour tout déplacement effectué en dehors de l'horaire normal de travail, mais non pas entre 21 h et 7 h quand des installations pour dormir sont disponibles.

**12.30** Le membre du personnel est autorisé à retourner à son domicile en fin de semaine à condition qu'il soit disponible pour sa première affectation comme stagiaire au début de la semaine suivante. Il peut se reporter, au besoin, aux conditions énoncées dans la lettre portant sur l'aide pour les déplacements en fin de semaine actuellement en vigueur et qui peut être modifiée au besoin. De plus, il a droit au remboursement des frais de repas justifiés, mais non pas à l'indemnité de déplacement quotidien.

## **JOURS DE REPOS ET CUMUL DES HEURES**

**12.31** Quand les jours de repos réglementaires ou des jours fériés coïncident avec une période de formation en classe, on accorde au membre du personnel des jours de repos compensatoires payés.

## **CONGÉ ANNUEL**

**12.32** Si, par entente mutuelle écrite entre le membre du personnel et l'autorité compétente de la Compagnie, le congé annuel d'un membre du personnel est déplacé pour lui permettre de recevoir une formation, le paragraphe 18.13 ne s'applique pas et le congé lui est accordé à un moment qui convient aux deux parties.

**12.33** Le membre du personnel chargé d'élaborer un cours de formation officielle ou de le dispenser à ses collègues reçoit une indemnité de 15 \$ par jour en sus de son salaire normal.

La formation quotidienne en cours d'emploi donnée à ses collègues pour les aider à mieux accomplir leur travail n'est pas considérée comme une formation officielle.

### **ARTICLE 13**

#### Mesures disciplinaires et procédure de règlement des griefs

##### **Mesures disciplinaires**

**13.1** Sauf dans les cas prévus par les présentes, un membre du personnel qui compte 125 jours ouvrables de service ne peut pas faire l'objet de mesures disciplinaires ni d'un renvoi sans qu'une enquête juste et impartiale ait été faite à son sujet. L'enquête doit être effectuée dans les plus brefs délais.

**13.2** Un membre du personnel peut être suspendu pendant l'enquête pour une période ne dépassant pas trois jours ouvrables. Il sera informé par écrit de la tenue d'une enquête et des accusations portées contre lui au moins un jour d'avance. Si une ou un cadre de la Compagnie se trouve sur les lieux au moment où se produit l'incident donnant lieu à la tenue d'une enquête, elle ou il peut commencer cette dernière immédiatement.

**13.3** Le membre du personnel peut, s'il le désire, obtenir qu'un de ses collègues de travail ou qu'une représentante ou un représentant autorisé de la Fraternité assiste avec lui à l'enquête. Le membre du personnel ou la représentante ou le représentant reçoit une copie de ses déclarations et, s'il en fait la demande, une copie des témoignages recueillis à l'enquête.

**13.4** Le membre du personnel ne doit pas être suspendu pendant que l'affaire est en délibéré, sauf si le motif est passible de renvoi. La décision est rendue le plus tôt possible, au plus tard 28 jours civils après que le membre du personnel a fait ses déclarations à l'enquête.

**13.5** Si la décision est considérée injuste, on peut en appeler par écrit conformément à la procédure de règlement des griefs exposée au paragraphe 13.8. L'appelant ou l'appelante doit faire connaître les motifs qu'il ou elle invoque. La présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) peut demander à voir tous les éléments de preuve.

**13.6** Si le membre du personnel est disculpé, il touche le salaire normal pour toutes les heures qu'il a perdues (une journée pour chaque période de 24 heures), moins tout montant gagné dans l'exercice d'un autre emploi. S'il doit s'éloigner de sa résidence, les frais ordinaires relatifs à l'enquête lui seront remboursés sur présentation des reçus.

Nota: Dans les territoires où le programme expérimental de mesures disciplinaires est en vigueur, l'application des paragraphes 13.1 à 13.6 inclusivement est suspendue.

(Voir annexes M et N)

**13.7** Les membres du personnel sont avisés par imprimé 780 quand des mesures disciplinaires sont prises à leur endroit. Le poste de ceux qui sont rétrogradés, suspendus ou congédiés est affiché comme poste temporairement vacant, à condition que ces mesures fassent l'objet d'un appel dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.



## **Procédure de règlement des griefs**

**13.8** Tout grief fondé sur l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention, ou sur l'appel interjeté par un membre du personnel qui estime avoir été **lésé**, est soumis aux règles de procédure suivantes :

**Nota 1** : Lorsque la mesure disciplinaire comprend une suspension ou un congédiement, un appel peut être interjeté au stade 3 de la procédure de règlement des griefs.

### **Personnel affecté à l'entretien**

#### **Stade 1**

Dans les 28 jours civils suivant la date d'origine du grief, le membre du personnel et/ou la représentante locale ou le représentant local peut présenter un grief par écrit à l'autorité compétente de la Compagnie qui rendra une décision le plus tôt possible, mais au plus tard 28 jours civils après la réception du grief.

#### **Stade 2**

Dans les 45 jours civils suivant la date de la décision rendue au stade 1, la représentante locale ou le représentant local peut en appeler par écrit à l'autorité compétente de la Compagnie. L'appel consiste en un exposé écrit du grief mettant en cause l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention. L'énoncé doit préciser l'article invoqué. La décision doit être rendue dans les 45 jours civils qui suivent la réception de l'appel.

#### **Stade 3**

Dans les 60 jours qui suivent la date de la décision rendue au stade 2, la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) de la Fraternité peut demander la tenue d'une réunion avec l'autorité compétente de la Compagnie. La demande doit être accompagnée de l'exposé du litige et de tous les renseignements utiles. La réunion doit avoir lieu dans les 60 jours civils qui suivent la réception de la demande, et une décision doit être rendue par écrit dans les 60 jours civils de la réunion.

### **Personnel affecté aux travaux de construction, au contrôle de la qualité et à l'exploitation du réseau**

#### **Stade 1**

Dans les 28 jours civils suivant la date d'origine du grief, le membre du personnel ou la représentante locale ou le représentant local peut présenter un grief par écrit à l'autorité compétente de la Compagnie, qui rendra une décision le plus tôt possible, mais au plus tard 28 jours civils après la réception du grief.

#### **Stade 2**

Dans les 45 jours civils suivant la date de la décision rendue au stade 1, la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) de la Fraternité peut en appeler par écrit à l'autorité compétente de la Compagnie. L'appel consiste en un exposé écrit du grief et, quand celui-ci est

fondé sur l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention, l'énoncé doit préciser l'article en cause. La décision doit être rendue dans les 45 jours civils qui suivent la réception de l'appel.

### **Stade 3**

Dans les 60 jours civils qui suivent la date de la décision rendue au stade 2, la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) de la Fraternité peut demander la tenue d'une réunion avec l'autorité compétente de la Compagnie. La demande doit être accompagnée de l'exposé du litige et de tous les renseignements utiles. La réunion doit avoir lieu dans les 60 jours civils qui suivent la réception de la demande, et une décision doit être rendue par écrit dans les 60 jours civils de la réunion.

**13.9** L'application du paragraphe 13.8 exige que chacune des parties notifie par écrit la partie adverse en cas de changement de l'autorité compétente ou de la représentante ou du représentant désigné.

**13.10** Tout grief soumis en application du paragraphe 13.8 doit comprendre un exposé écrit du grief et, quand celui-ci est fondé sur l'interprétation ou la présumée violation de la convention, l'énoncé doit préciser l'article en cause.

**13.11** Le règlement d'un différend n'a aucune portée rétroactive de nature salariale au-delà des 45 jours civils précédant la date à laquelle le grief a été soumis au premier stade de la procédure.

**13.12** Si la Fraternité néglige de suivre le cours normal de la procédure dans les délais prescrits pour tout grief qui n'est pas une réclamation pour non-paiement de salaire, le différend est considéré comme étant sans objet. Si l'autorité compétente de la Compagnie omet de rendre sa décision en temps voulu, il sera permis de passer au stade suivant de la procédure.

**13.13** Si la Fraternité néglige de suivre le cours normal de la procédure dans les délais prescrits pour toute réclamation de non-paiement de salaire, le grief est considéré comme étant sans objet. Si l'autorité compétente de la Compagnie omet de rendre sa décision en temps voulu, la Compagnie doit payer la somme réclamée. La mise en application de la présente disposition ne constitue pas une interprétation de la présente convention collective.

**13.14** Si le grief n'est pas réglé au troisième stade de la procédure, ou bien la représentante internationale ou le représentant international de la Fraternité ou bien la vice-présidente adjointe ou le vice-président adjoint des Relations de travail peut demander la tenue d'une autre réunion pour discuter du litige. La demande doit être faite dans les 60 jours civils qui suivent l'arrêt de décision marquant le stade 3.

**13.15** Les délais prévus aux stades 1, 2 et 3 ainsi que le délai stipulé au paragraphe 11.14 peuvent être prolongés par accord mutuel des deux parties en présence.

### **Règlement définitif des différends**

**13.16** Tout grief portant sur l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention, ou tout appel interjeté par un membre du personnel selon lequel ce dernier aurait injustement fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement et qui n'auront pas été réglés au dernier

stade de la procédure peuvent être portés par l'une ou l'autre des parties devant un ou une arbitre dont la décision sera définitive et exécutoire, et sans que cela entraîne un arrêt de travail.

**13.17** La représentante internationale ou le représentant international de la Fraternité ou l'autorité compétente de la Compagnie, selon la partie qui aura demandé l'arbitrage, doit aviser par écrit la partie adverse de la décision rendue au dernier stade de la procédure, dans les 60 jours civils suivant l'arrêt de la décision.

**13.18** Dans les 45 jours civils suivant la réception d'une demande d'arbitrage, les parties doivent s'efforcer de s'entendre sur la désignation d'un ou d'une arbitre, étant entendu que la préférence doit être accordée à la personne qui préside alors le Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, celle qui a sollicité l'arbitrage peut alors demander au ministre du Travail de désigner un ou une arbitre et elle doit aviser la partie adverse en conséquence. Une telle demande doit être adressée au ministre au plus tard dans les 14 jours civils suivant la période de 45 jours mentionnée au début du présent paragraphe.

**13.19** Un exposé conjoint du cas précisant les faits en cause et mentionnant la ou les dispositions de la convention présumées violées doit parvenir à l'arbitre avant la tenue de l'audience. Lorsque les parties ne peuvent pas s'entendre sur un exposé conjoint, elles doivent soumettre chacune un exposé distinct à faire parvenir à l'arbitre avant la tenue de l'audience, dont elles remettront en même temps copie à la partie adverse.

**13.20** L'audience est tenue par l'arbitre, à Montréal, dans les bureaux de la Compagnie, sauf entente mutuelle contraire à ce sujet, ou sauf si l'arbitre juge souhaitable de la tenir ailleurs en raison de circonstances spéciales.

**13.21** À l'audience présidée par l'arbitre, les plaidoyers sont présentés oralement et (ou) par écrit, et chaque partie peut faire appel aux témoins qu'elle juge nécessaires.

**13.22** La décision rendue par l'arbitre doit parvenir par écrit à chacune des parties dans les 30 jours civils suivant la fin des audiences, et cette décision est définitive et exécutoire.

**13.23** Les litiges surgissant à propos de projets de modification des taux de salaire, de règles ou de conditions de travail, ou de modifications ou d'ajouts touchant le champ d'application de la présente convention ne relèvent pas de la compétence de l'arbitre qui n'est aucunement habilité à effectuer des ajouts, des suppressions ou des modifications aux dispositions de la présente convention.

**13.24** Chacune des parties doit assumer les dépenses qu'elle a respectivement engagées pour présenter la cause en arbitrage, mais les deux parties partageront à égalité le montant de rétribution de l'arbitre et des frais d'arbitrage.

**13.25** Les délais stipulés aux présentes peuvent être prolongés par consentement mutuel des parties.

## ARTICLE 14 Congés autorisés et transport gratuit

### Congés autorisés

Pour occuper un poste au sein de la Fraternité :

#### 14.1

- a)** Les membres du personnel élus au poste de président général (réseau), de représentant régional, de représentant local ou de délégué à une quelconque fonction au sein de la Fraternité, bénéficient d'un congé autorisé pour la durée du mandat ou jusqu'à l'accomplissement de la tâche prévue selon le cas. Les demandes d'autorisation de congé ou de renouvellement de congé pour une période d'un mois civil ou plus doivent être adressées par la Fraternité à la vice-présidente ou au vice-président de la région d'affectation du membre du personnel. L'attribution de laissez-passer se fait en conformité avec la ligne de conduite de la Compagnie.
- b)** Poste obtenu par nomination - Les congés autorisés pour occuper, à la Fraternité, un poste obtenu par nomination comme celui de délégué ou d'organisateur, peuvent être accordés, au gré de la direction, pour une période ne dépassant pas une année, conformément à la ligne de conduite de la Compagnie.

Pour d'autres motifs :

**14.2** Conformément à sa ligne de conduite, la Compagnie peut autoriser un congé pour d'autres motifs, y compris celui de raisons personnelles, la durée de ce congé ne devant toutefois pas excéder un an.

**14.3** Les demandes d'autorisation de congé pour un mois civil ou plus doivent indiquer le motif et la durée du congé et être adressées, par écrit, à l'autorité compétente de la Compagnie suffisamment à l'avance pour permettre la prise des dispositions nécessaires relativement au remplacement. L'autorisation de congé doit être donnée par écrit.

**14.4** La prolongation d'un congé autorisé peut être accordée sur présentation d'une demande écrite à l'autorité compétente de la Compagnie suffisamment à l'avance pour permettre l'obtention de l'autorisation ou, en cas de refus, le retour du membre du personnel à l'expiration du congé. Le défaut d'obtenir l'autorisation de prolongation ou de se présenter au travail à l'expiration du congé autorisé ou après cette dernière entraîne pour le membre du personnel la perte de l'ancienneté, à moins que les motifs invoqués par lui ne satisfassent la Compagnie.

**14.5** Le nom des membres du personnel en congé autorisé est maintenu sur la liste d'ancienneté.

**14.6** Les membres du personnel des équipes de Signalisation et communications qui veulent rentrer chez eux les fins de semaine peuvent, moyennant l'assentiment des autres membres de l'équipe, sur présentation d'une demande à la coordonnatrice ou au coordonnateur S et C et l'obtention de l'autorisation du superviseur ou de la superviseuse - Signalisation et communications, travailler pendant plus de huit heures par jour au taux normal, pour constituer la semaine de travail de 40 heures. Les heures travaillées en sus de 40 heures dans une semaine sont considérées comme heures supplémentaires. Si, en raison de l'éloignement du lieu de travail,

les membres du personnel ne peuvent pas rentrer chez eux toutes les semaines et que des dispositions soient prises pour qu'ils puissent le faire la deuxième semaine, les heures travaillées en sus des 40 premières heures entrent dans le calcul des 40 heures de la deuxième semaine, et seules les heures travaillées en sus de cette deuxième tranche de 40 heures sont considérées comme heures supplémentaires.

**14.7** Lorsqu'un membre du personnel est muté à la demande de la Compagnie à un poste nécessitant un changement de résidence, les frais de transport pour lui-même, les personnes qui sont à sa charge et ses effets personnels sont à la charge de la Compagnie conformément à sa ligne de conduite. Sauf disposition contraire, le temps de déplacement est payé au membre du personnel jusqu'à concurrence de deux jours.

#### **ARTICLE 15**

##### Allocation de déplacement

**15.1** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1988, l'allocation d'automobile est fixée à 28 cents le kilomètre.

#### **ARTICLE 16**

##### Logement

**16.1** Le personnel mobile doit être logé dans des installations salubres et confortables.

#### **ARTICLE 17**

##### Travail de relève et maintien des salaires

**17.1** Le membre du personnel affecté temporairement, mais pendant au moins un jour, à un poste mieux rémunéré que le sien est payé au taux supérieur auquel son expérience lui permet de prétendre pendant la durée de son affectation.

**17.2** Le membre du personnel affecté temporairement à un poste moins bien rémunéré ne subit pas de baisse de salaire.

#### **ARTICLE 18**

##### Congés annuels

**18.1** Le membre du personnel qui, au début de l'année civile, ne satisfait pas aux conditions précisées au paragraphe 18.2 ci-dessous, a droit à un jour ouvrable de congé payé par période de 25 jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de dix jours ouvrables, aussi longtemps qu'il n'a pas droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 18.2.

**18.2** Sous réserve du nota 1 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins trois années de service continu et a effectué au moins 750 jours de travail cumulatif rémunéré a droit à un jour ouvrable de congé payé par période de 16 2/3 jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de 15 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 18.3.

**Nota 1** : Le membre du personnel visé au paragraphe 18.2 a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son quatrième anniversaire de service à la Compagnie, ou d'un anniversaire suivant, 1 000 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi il est régi par les conditions prévues au paragraphe 18.1. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit seront 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, le rajustement se fait au moment de son départ.

**18.3** Sous réserve du nota 2 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins neuf années de service continu et a effectué au moins 2 250 jours de travail cumulatif rémunéré, a droit à un jour ouvrable de congé payé par période de 12 1/2 jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de 20 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 18.4.

**Nota 2** : Le membre du personnel visé au paragraphe 18.3 a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son dixième anniversaire de service à la Compagnie, ou d'un anniversaire suivant, 2 500 jours de service cumulatif rémunéré. faute de quoi il est régi par les conditions prévues au paragraphe 18.2. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit seront 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, le rajustement se fait au moment de son départ.

**18.4** Sous réserve du nota 3 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins 19 années de service continu et a effectué au moins 4 750 jours de travail cumulatif rémunéré a droit à un jour ouvrable de congé payé par période de dix jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée l'année précédente, jusqu'à concurrence 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 18.5.

**Nota 3** : Le membre du personnel visé au paragraphe 18.4 a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué, à la date de son vingtième anniversaire de service à la Compagnie, ou d'un anniversaire suivant, 5 000 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi il est régi par les conditions prévues au paragraphe 18.3. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit seront 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, le rajustement se fait au moment de son départ.

**18.5** Sous réserve du nota 4 ci-dessous, le membre du personnel qui, au début de l'année civile, compte au moins 28 années de service continu et a effectué au moins 7 000 jours de travail cumulatif rémunéré a droit à un jour ouvrable de congé payé par période de 8 1/3 jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables.

**Nota 4** : Le membre du personnel visé au paragraphe 18.5 a droit à un congé annuel aux conditions qui y sont précisées s'il a effectué à la date de son vingt-neuvième anniversaire de

service à la Compagnie, ou d'un anniversaire suivant, 7 250 jours de service cumulatif rémunéré, faute de quoi il est régi par les conditions prévues au paragraphe 18.4. Les jours de congé annuel dont il aurait profité sans y avoir droit seront 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, le rajustement se fait au moment de son départ.

**18.6** Le membre du personnel qui bénéficie d'un jour de repos sur sept a droit à un congé annuel de 6, 12, 18 ou 24 jours selon le cas, jours de repos assignés non compris.

**18.7** Les jours d'affectation à d'autres postes régis par des dispositions semblables en matière de congé annuel rémunéré entrent dans le calcul du service donnant droit à un tel congé en vertu des paragraphes 18.1, 18.2, 18.3, 18.4 et 18.5.

**18.8** L'année de travail comprend 250 jours de service cumulatif rémunéré.

**18.9** 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 toucher l'indemnité hebdomadaire. Dès que sa santé lui permet de reprendre le travail, le membre du personnel doit en informer l'autorité compétente de la Compagnie et continuer son congé si les dates concordent avec la période qui lui est attribuée. Si les dates ne concordent pas, l'autorité compétente de la Compagnie s'entend avec la représentante locale ou le représentant local attiré de la Fraternité pour lui désigner de nouvelles dates de congé annuel.

**18.10** 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, à sa convenance, le faire reporter à l'année suivante.

**18.11** Le membre du personnel ayant droit à un congé annuel doit le prendre aux dates qui lui sont attribuées. Si la Compagnie se voit dans l'obligation de déplacer le congé annuel d'un membre du personnel, elle doit le prévenir au moins 15 jours ouvrables d'avance. Le membre du personnel est alors rémunéré au taux normal majoré de moitié pour tout travail effectué pendant la période qui lui était attribuée comme congé annuel. Il pourra prendre le congé annuel qui lui revient à une date ultérieure établie par entente mutuelle. Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'un membre du personnel qui se prévaut de ses droits d'ancienneté pour occuper un poste doté de son propre calendrier de congés annuels.

Paiement anticipé du congé annuel

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

**18.13** À condition que le membre du personnel ait effectué un travail rémunéré au cours d'une année civile, les congés pour cause de maladie justifiée, d'accident, de maternité, de participation aux réunions de comité, de convocation à la cour comme témoin ou comme juré sans rémunération, comptent jusqu'à concurrence de 100 jours par année civile, dans le calcul du service donnant droit au congé annuel.

**18.14** Le membre du personnel est rémunéré pendant son congé annuel au taux de salaire du poste qu'il aurait occupé s'il avait travaillé.

**18.15** Le membre du personnel qui quitte la Compagnie pour un motif quelconque alors qu'il lui reste encore des jours de congé payé à prendre, a droit de les prendre avant son départ, comme il est prévu aux paragraphes 18.1, 18.2, 18.3, 18.4 et 18.5, et si le congé ne lui est pas accordé, il reçoit la rémunération équivalente.

**18.16** Le membre du personnel mis à pied reçoit paiement pour tous les jours de congé annuel non pris qui lui étaient dus au début de l'année et, s'il n'est pas rappelé au travail pendant l'année en cours, il peut, en en faisant la demande, obtenir paiement pour tous les jours de congé qui lui sont dus au début de l'année civile suivante.

**18.17** Le membre du personnel qui a démissionné de plein gré ou qui, après avoir été l'objet d'un renvoi motivé, n'a pas été réintégré dans les deux ans qui suivent la date de son départ doit, s'il est réembauché par la suite, acquérir de nouveaux titres de congé annuel payé comme il est prévu au paragraphe 16.1.

**18.18** Le membre du personnel qui a acquis des droits au congé annuel payé doit pouvoir le prendre durant la période de 12 mois suivant immédiatement la fin de l'année civile pendant laquelle il a acquis ses droits au congé.

**18.19** Les membres du personnel qui envoient leur demande entre le 15 décembre d'une année et le 31 janvier de l'année suivante se voient accorder, dans la mesure du possible, un congé annuel par ordre d'ancienneté, et ils ont priorité sur ceux qui présentent leur demande plus tard qu'eux. Ces membres du personnel sont informés en février de la date de leur congé annuel et, sauf dans le cas d'entente contraire, ils doivent prendre leur congé à la date fixée.

**18.20** Sauf entente contraire, les membres du personnel dont la demande n'est pas présentée avant le premier février doivent prendre leur congé annuel à une date fixée par la Compagnie.

**18.21** L'autorité compétente de la Compagnie et la représentante ou le représentant attitré du personnel doivent s'efforcer de s'entendre sur les mesures à prendre pour faire exécuter le travail pendant les vacances du personnel afin d'éviter des frais supplémentaires à la Compagnie. Si cette solution n'est pas possible, les membres du personnel embauchés temporairement ou promus temporairement d'un poste à un autre pour les vacances touchent, s'ils sont confirmés dans des postes plus élevés, le salaire normal qui y est rattaché.

## **ARTICLE 19**

### **Jours fériés**

**19.1** Tout membre du personnel répondant aux exigences prévues au paragraphe 19.3 a droit à un congé payé les jours fériés suivants. Si le jour férié tombe un jour de repos, le congé est reporté au jour de travail normal qui suit immédiatement le jour de repos.

### **Toutes les provinces**

Jour de l'An

L'après-Jour de l'An



Vendredi Saint  
Fête de la Reine  
Fête du Canada  
Fête du travail  
Action de grâce  
Noël  
L'après-Noël

Terre-Neuve

Discovery Day  
Jour du souvenir

Nouvelle-Écosse et **Île-du-Prince-Édouard**

Lundi de Pâques  
Jour du souvenir

Nouveau-Brunswick

Jour du Nouveau-Brunswick (le premier lundi du mois d'août)  
Jour du souvenir

Québec

Saint-Jean-Baptiste (en remplacement du Jour du souvenir)  
Le premier lundi du mois d'août

Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta et Colombie-Britannique

Congé provincial (le premier lundi du mois d'août)  
Jour du souvenir

Nota : Si le gouvernement du Canada désigne le jour du Patrimoine ou un autre jour comme jour férié, le congé ainsi désigné par le gouvernement devra remplacer celui du premier lundi d'août dans la province de Québec et, dans les autres provinces, celui de l'après-Jour de l'An.

**19.2** Si, dans une province quelconque ou dans l'une de ses régions, une autre fête est généralement plus observée que l'un des jours **fériés** énumérés ci-dessus, les signataires à l'entente du 11 décembre 1974 relative aux jours fériés peuvent lui substituer la fête. Si les signataires ne réussissent pas à s'entendre sur la reconnaissance de la fête, le différend serait soumis à l'arbitrage pour obtenir une décision définitive.

**19.3** Pour bénéficier d'un des jours fériés énumérés au paragraphe 19.1, un membre du personnel doit :

- a) avoir été au service de la Compagnie et disponible pour le travail pendant au moins 30 jours civils. Le présent alinéa a) ne s'applique pas au membre du personnel qui est obligé de travailler le jour férié;

- b)** être disponible pour le travail le jour férié si ce dernier tombe un de ses jours de service, sauf pendant son congé annuel. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un membre du personnel mis à pied ou qui souffre d'une maladie légitime, a été victime d'un accident, est hospitalisé ce jour-là ou qui touche ou doit toucher des prestations de maladie pour avoir été malade le jour férié. Un membre du personnel en affectation régulière qui doit travailler un jour férié a droit à quatre jours civils de préavis, sauf besoins de service imprévus, auquel **cas** il doit être prévenu au plus tard à la fin de son quart de travail ou tour de service précédant immédiatement le jour férié;
- c)** avoir droit à une rémunération pour au moins 12 quarts de travail ou tours de service pendant les 30 jours civils précédant immédiatement le jour férié;

**Nota :** Si le membre du personnel est disponible pour le travail un jour férié, les absences aux quarts de travail ou tours de service prévus en raison d'un accident de travail, d'une hospitalisation, d'une maladie justifiée pour lesquels il a droit à des indemnités hebdomadaires, ou en raison d'un congé de maternité, entrent en ligne de compte dans la détermination des 12 quarts de travail ou tours de service mentionnés à l'alinéa 19.3 c).

- d)** Lorsque des chantiers de Signalisation et communications qui sont continuellement ouverts en temps normal doivent être fermés à Noël et au Jour de l'An pour permettre aux membres du personnel de retourner chez eux, et qu'à la suite d'une entente, la Compagnie demande à des membres du personnel de travailler un plus grand nombre de jours que celui de la semaine normale de travail en raison de cette fermeture, les jours supplémentaires sont considérés comme quarts de travail ou tours de service donnant droit à rémunération, en application de l'alinéa 19.4 c). Lorsque, avant une période de fermeture, la Compagnie ne demande pas aux membres du personnel de travailler des jours supplémentaires, le nombre de jours compris dans la période de fermeture est porté à leur crédit pour l'application de l'alinéa 16.4 c).

**19.4** Si un membre du personnel a droit à un jour férié payé visé au paragraphe 19.1 et que celui-ci tombe pendant son congé annuel, il bénéficie d'un jour de congé payé supplémentaire.

#### **19.5**

- a)** Un membre du personnel en affectation qui satisfait aux exigences du paragraphe 19.3 et qui n'est pas obligé de travailler un jour férié est rémunéré pour huit heures au taux **de** salaire normal de son emploi régulier.
- b)** Un membre du personnel sans affectation ou remplaçant qui satisfait aux exigences du paragraphe 19.3 et qui n'est pas obligé de travailler un jour férié **est** rémunéré pour huit heures au taux de salaire normal du poste où il a effectué son dernier tour de service avant le jour férié.

**Nota 1 :** Dans l'application du paragraphe 19.5, «huit heures au taux de salaire normal», pour un membre du personnel rémunéré à la semaine, représente une journée de paie calculée conformément à ce paragraphe.

**Nota2 :** Dans le cas des membres du personnel affectés à différents cycles de travail, la rémunération du jour férié est modifiée en conséquence.

**19.6** Le membre du personnel obligé de travailler un jour férié reçoit, en plus de la rémunération prévue à l'alinéa 19.5 a), son salaire majoré de moitié pour toutes les heures qu'il a effectivement travaillées ce jour férié, et il est assuré d'un minimum de trois heures pendant lesquelles on peut lui demander de travailler. Toutefois, le membre du personnel appelé pour un travail particulier n'a pas à effectuer de travaux courants pendant cette période minimale.

**19.7** Les quarts de travail ou les tours de service commençant entre 24 h la veille d'un jour férié et 23 h 59 inclusivement le soir du jour férié sont considérés comme du travail effectué ce jour-là.

## ARTICLE 20

### Congé de deuil

**20.1** Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de service rémunéré cumulatif a droit, au décès de son conjoint ou de sa conjointe, d'un enfant ou de son père ou de sa mère, à cinq jours de congé sans perte de salaire.

**20.2** Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de service rémunéré cumulatif a droit, au décès d'un frère, d'une sœur, de son beau-père (par remariage) ou de sa belle-mère (par remariage), du père ou de la mère de son conjoint ou de sa conjointe, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un de ses grands-parents ou de ses petits-enfants, à trois jours de congé sans perte de salaire.

Le présent article prévoit donc qu'un membre du personnel est autorisé à s'absenter du travail à l'occasion du décès de l'un de ses proches, comme il est précisé ci-dessus, et qu'il reçoit son salaire normal pendant cette période.

Les personnes qui subissent un deuil pendant leur congé annuel peuvent interrompre celui-ci et prendre un congé de deuil conformément au présent article.

### Définition de conjoint ou de conjointe admissible

Le terme « conjoint ou conjointe admissible » désigne la personne qui est légalement mariée au membre du personnel admissible et habite avec lui ou qui est à sa charge; si elle n'est pas légalement mariée au membre du personnel admissible, le terme désigne la personne qui répond à la définition du mot « conjoint » donnée à la section 2 (1) du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les *droits* de la personne *aux* régimes de prestation, tant que cette personne vit avec le membre du personnel admissible.

## ARTICLE 21

### Présence à la cour ou à une enquête

**21.1** Les membres du personnel qui, à la demande de l'autorité compétente de la Compagnie, doivent se présenter à la cour ou à une enquête sont payés au taux normal pour chaque journée perdue, et les frais ordinaires engagés à l'extérieur leur sont remboursés. Cette règle ne s'applique pas aux membres du personnel convoqués à un examen relatif à une promotion ou à une invalidité, pour satisfaire à des exigences légales ou dans le cas d'irrégularités dont ils ont été trouvés coupables. Tous les droits ou frais de déplacement sont à la charge de la Compagnie.

## **ARTICLE 22**

### Fonctions de juré

**22.1** Le membre du personnel assigné comme juré qui, de ce fait, s'absente de son travail reçoit pour chaque jour de travail perdu une rémunération correspondant au salaire de base d'une journée au taux normal applicable à son affectation, moins la rétribution de ses fonctions de juré (indemnités de repas, de logement ou de déplacement exclues), sous réserve des conditions suivantes :

- a)** Le membre du personnel doit fournir à la Compagnie un relevé précisant le montant de la rétribution de ses fonctions de juré et les jours où il a exercé ces fonctions.
- b)** Le membre du personnel a droit à la rémunération d'un maximum de 60 jours ouvrables par année civile pour l'exercice de fonctions de juré.
- c)** Le membre du personnel exerçant des fonctions de juré pendant son congé annuel ou un jour férié n'est pas rémunéré. Si les dates du congé annuel d'un membre du personnel ont déjà été fixées, il n'a pas à les changer du fait qu'il est appelé à exercer des fonctions de juré.
- d)** Nonobstant les dispositions de la dernière phrase de l'alinéa c) ci-dessus, à la demande du membre du personnel, le congé annuel est remis à plus tard s'il coïncide avec la période où sont exercées les fonctions de juré.

## **ARTICLE 23**

### Assurance-vie à la retraite

**23.1** Le membre du personnel qui prend sa retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2001 ou après peut, s'il a au moins 55 ans et un minimum de dix ans de service rémunéré, bénéficier d'une assurance-vie de 6 000 \$ entièrement libérée par la Compagnie. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, le montant de cette assurance-vie est porté à 7 000 \$.

## **ARTICLE 24**

### Programme de prévoyance des membres du personnel - Assurance-vie et assurance-maladie

**24.1** Les avantages sociaux sont ceux que prévoit l'entente supplémentaire portant sur le Programme de prévoyance du personnel en date du 25 juillet 1986, telle qu'elle a été révisée, modifiée ou remplacée par toute entente dont les parties à la présente convention collective sont signataires.

## **ARTICLE 25**

### Examens médicaux et examens sur le règlement d'exploitation

**25.1** Le membre du personnel obligé de subir un examen médical périodique durant ses heures de repos a droit au paiement de deux heures de salaire au taux majoré.

**25.2** Le membre du personnel obligé de passer un examen sur le règlement d'exploitation durant ses heures de repos a droit au paiement de deux heures de salaire au taux majoré.

Les indemnités susmentionnées ne sont pas payées au membre du personnel obligé, par mesure disciplinaire, de suivre un cours sur le règlement d'exploitation ou de reprendre un examen sur décision de l'examineur ou l'examinatrice.

## **ARTICLE 26**

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

**26.1** Le régime de soins dentaires est celui établi en vertu de l'Entente sur les soins dentaires du 25 juillet 1986, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente à laquelle les parties aux présentes sont signataires.

**26.2** Le régime d'assurance-maladie complémentaire est celui établi en vertu de l'Entente sur ce régime du 25 juillet 1986, dans sa version révisée, modifiée ou remplacée par toute entente à laquelle les parties aux présentes sont signataires.

## **ARTICLE 27**

### Accidents du travail

**27.1** Le membre du personnel empêché de terminer son quart en raison d'un accident de travail justifié est payé au taux normal pour le quart complet, à moins qu'il ne touche, pour le jour de l'accident, des prestations pour accident du travail, auquel cas il reçoit la différence entre ces prestations et le salaire applicable au quart complet.

## **ARTICLE 28**

### Régime de congé de maternité payé

**28.1** Les dispositions du Régime de congé de maternité payé, en date du 18 juin 1985, telles qu'elles ont été révisées, modifiées ou remplacées par toute entente dont les parties à la présente convention collective sont signataires, s'appliquent aux membres du personnel régis par la présente convention.

## **ARTICLE 29**

### Régime de garantie d'emploi et de revenu

**29.1** Les dispositions du Régime de garantie d'emploi et de revenu du 21 avril 1989, telles qu'elle ont été révisées, modifiées ou remplacées par toute entente dont les parties à la présente convention collective sont signataires, s'appliquent aux membres du personnel régis par la présente convention.

## **ARTICLE 30**

### Transfert de travail

**30.1** Lorsque des circonstances exceptionnelles imposent le transfert de certaines tâches à une autre gare d'ancienneté, à une autre division ou à une autre région, les offres de mutation avec transfert de l'ancienneté sont faites en fonction de l'ancienneté à un nombre suffisant de membres du personnel pour effectuer ces tâches, nombre que déterminent d'un commun accord l'autorité compétente de la Compagnie et le président général (réseau) ou la présidente générale (réseau).

Les membres du personnel mutés en vertu du présent paragraphe perdent, après 90 jours civils, leur ancienneté à la gare d'ancienneté qu'ils ont quittée.

## **ARTICLE 31**

### Impartition

**31.1** Le travail actuellement et normalement effectué par les membres du personnel assujettis aux dispositions de la présente convention n'est pas confié à l'extérieur sauf si :

- 1)** le chemin de fer ne dispose pas du personnel technique ou administratif compétent; ou
- 2)** le personnel compétent n'est pas disponible en nombre suffisant parmi les membres du personnel en service ou mis à pied; ou
- 3)** l'équipement ou les installations indispensables ne sont pas disponibles et ne peuvent être fournis, a) par le chemin de fer ou b) s'ils peuvent y être loués, sans opérateur, par un tiers à un coût raisonnable; ou
- 4)** la nature ou le volume du travail ne justifie pas les capitaux ou les frais d'exploitation prévus; ou
- 5)** les compétences, le personnel ou l'équipement disponibles sur les lieux ne permettent pas de respecter les délais; ou
- 6)** la nature et le volume du travail sont tels qu'il en résulterait automatiquement des fluctuations indésirables de l'emploi.

Les conditions précitées ne s'appliquent pas en cas d'urgence aux articles normalement obtenus des fabricants ou fournisseurs, ni à l'exécution de travaux sous garantie.

À une date choisie par les parties, au début de chaque année mais pas plus tard que le 31 janvier, les représentantes et représentants syndicaux se réunissent avec les autorités compétentes de la Compagnie pour discuter des projets de cette dernière sur les travaux à confier à l'extérieur pour l'année. L'impossibilité pour les représentantes et représentants syndicaux d'assister à une telle réunion ne doit pas retarder la mise en œuvre, par la Compagnie, des travaux.

La Compagnie avise par écrit les représentantes et représentants syndicaux intéressés, le plus longtemps possible à l'avance, de son intention de confier à l'extérieur du travail susceptible d'avoir des répercussions importantes et défavorables sur les membres du personnel. Sauf dans des situations d'urgence, le préavis doit être d'au moins 30 jours.

Cet avis doit contenir une description du travail à confier à l'extérieur, la durée prévue, les raisons de procéder ainsi et, si la chose est possible, la date d'entrée en vigueur du contrat. Si le président général (réseau) ou la présidente générale (réseau) demande une rencontre pour discuter des travaux à confier à l'extérieur mentionnés dans l'avis, la représentante ou le représentant de la Compagnie accède promptement à sa demande.

Si le président général (réseau) ou la présidente générale (réseau) demande des renseignements sur un travail confié à l'extérieur non précédé d'un avis d'intention, ceux-ci lui sont rapidement communiqués. Si il ou elle sollicite une rencontre pour discuter de cette concession, des dispositions sont prises pour une rencontre en temps et lieu convenant aux parties.

Si la Fraternité soutient que la Compagnie a confié du travail à l'extérieur sans respecter les dispositions du présent article, elle peut présenter une réclamation au vice-président régional ou à la vice-présidente régionale (ou à une personne occupant un poste équivalent). Le représentant syndical ou la représentante syndicale doit alors exposer les faits sur lesquels se fonde la Fraternité. Toute réclamation du genre doit être présentée dans les trente jours de la présumée infraction.

## **ARTICLE 32**

### **Personnel occasionnel**

**32.1** Pour satisfaire aux exigences du service, la Compagnie peut recourir à du personnel occasionnel. Par personnel occasionnel, on entend des personnes qui sont engagées aux conditions énoncées ci-dessous pour une période dite de travail saisonnier :

- a) Aucun membre du personnel permanent ne doit alors être en période de mise à pied.
- b) Ces affectations temporaires ne doivent donner lieu à aucune mise à pied.
- c) Ce personnel occasionnel n'est pas régi par le paragraphe 5.1.
- d) Il doit payer les cotisations syndicales, et le Syndicat doit être informé de ces affectations temporaires.
- e) Il n'accumule ni ancienneté ni service cumulatif rémunéré (SCR).

**ARTICLE 33**  
Impression de la convention

**33.1** La Compagnie s'engage à faire imprimer et distribuer en temps opportun la présente convention collective et prend à sa charge les frais d'impression, y compris ceux des mises à jour.

**ARTICLE 34**  
Durée de la convention

**34.1** La présente convention demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003 et, par la suite, jusqu'à ce qu'elle soit révisée, modifiée ou annulée par préavis écrit de 120 jours de la part de l'une ou de l'autre partie. Ce préavis peut être donné n'importe quand après le 31 août 2003.

**ARTICLE 35**  
Négociations en cours d'application de la convention

**35.1** Les parties signataires des présentes confirment leur désir de régler, d'un commun accord, au cours de l'application de cette convention, toute question constituant une source d'insatisfaction pour l'une des parties et dont le règlement exige la modification de la convention, et elles s'engagent à prendre toutes les mesures jugées raisonnables pour y apporter une solution pendant la période d'application de la convention.

**ARTICLE 36**  
Personnel visé

**36.1** Les membres du personnel en service à la Compagnie le 1<sup>er</sup> janvier 2001 ont droit à toute rémunération qui pourrait leur être due pour du travail effectué depuis le 31 décembre 2000.

Fait à Montréal (Québec), le 30 janvier 2001.

Pour la compagnie des chemins  
de fer nationaux du Canada :

Le vice-président – Relations de  
travail et législation sur l'emploi,

(signé) **Richard J. Dixon**

L'ingénieur en chef adjoint –  
Signalisation et communications,

(signé) **Alvan Tom**

Pour la fraternité internationale des  
ouvriers en électricité – Conseil no 111 :

Le premier président général (réseau)  
et secrétaire-trésorier,

(signé) **Luc Couture**

Le président général (réseau),

(signé) **Kevin Kearns**



Le premier directeur –  
Relations de travail,

(signé) Normand Dionne

Le directeur – Signalisation  
et communications,

(signé) Bill **Burrington**

Le coordonnateur (réseau) –  
Ingénierie,

(signé) John Little

L'associée – Ressources humaines,

(signé) Leslie-Anne Lewis

Le représentant régional,

(signé) Louis Clément

Le représentant régional,

(signé) **Stan Dembinski**

Le représentant régional,

(signé) **Gerald Kabitz**

La présente convention a été révisée, approuvée et signée à Montréal, le 20 juillet 2001.

Pour la Compagnie des chemins de fer  
nationaux du Canada :

Le vice-président - Relations de travail et  
législation sur l'emploi,

(signé) **R.J. Dixon**

Le premier directeur - Relations de travail,

(signé) **N. Dionne**

Pour la Fraternité internationale des ouvriers en  
électricité, Conseil n° 11 (réseau) :

Le Premier président général (réseau),

(signé) **L. Couture**

Le Président général (réseau),

(signé) **K. Kearns**

**ANNEXES**

## ANNEXE A

### Précompte des cotisations syndicales

Sous réserve des conditions et exceptions prévues aux présentes, depuis le 1<sup>er</sup> avril 1953, la Compagnie prélève chaque mois, dans la période de paie renfermant le 24 du mois, un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle uniforme fixée par le syndicat en cause sur la paie de tout le personnel relevant de la convention collective pertinente.

1. Le montant prélevé est égal à la cotisation réglementaire uniforme perçue par le syndicat signataire de la convention régissant le poste du membre du personnel en cause et ne comprend pas les droits d'adhésion ni les contributions spéciales. Le montant retenu ne peut varier pendant la durée de cet accord, sauf si la cotisation réglementaire est modifiée conformément aux statuts du syndicat en cause. Les dispositions du présent article s'appliquent à chaque syndicat dès réception par le chemin de fer en cause de l'avis écrit du montant de la cotisation mensuelle réglementaire.
2. Sont exemptés du précompte des cotisations les membres du personnel qui occupent des postes de supervision ou des postes de confiance qui les soustraient à certaines règles par suite d'un accord mutuel entre les représentantes et représentants attitrés du chemin de fer et le syndicat visé.

Les cotisations syndicales sont prélevées conformément à l'article 1 ci-dessus, à moins que le membre du personnel ait été promu de façon permanente à un poste de cadre ou non syndiqué, auquel cas la personne est dispensée de payer les cotisations.

3. En vertu des statuts du syndicat visé, un membre du personnel peut devenir membre s'il paie les droits d'adhésion ou de réinscription exigés de tous les candidats et candidates par la loge ou division locale en cause. L'affiliation ne peut être refusée pour des raisons d'origine ethnique, de nationalité, de race, de religion.
4. Le précompte des cotisations commence pour tout nouveau membre du personnel à la première période de paie comprenant le vingt-quatrième jour du mois.
5. Si la paie d'un membre du personnel pour la période comprenant le 24 du mois n'est pas suffisante pour permettre la retenue du plein montant de la cotisation, le chemin de fer en cause ne prélèvera pas de cotisation sur son salaire ce mois-là et ne pourra pas différer ni reporter sur une période de paie ultérieure une retenue qui n'a pas été faite pour cause d'insuffisance de salaire.
6. Le membre du personnel n'a pas à verser plus d'une cotisation syndicale par mois. Si un membre du personnel occupe au cours d'un même mois des postes relevant de conventions collectives différentes, il doit verser sa cotisation au syndicat dont la convention régit le poste où il a travaillé le plus longtemps pendant cette période.
7. Seules les retenues exigées par la loi ou que la loi pourrait exiger plus tard, les sommes remboursables au chemin de fer visé et les cotisations aux régimes de retraite et aux caisses de prévoyance ont priorité sur les cotisations syndicales.
8. Le montant des cotisations prélevées sur les salaires, joint à un relevé des retenues doit être remis par le chemin de fer visé aux représentantes et représentants attitrés du syndicat en

cause, selon entente mutuelle, dans les 40 jours civils qui suivent la période de paie pendant laquelle la retenue a été effectuée.

9. Les chemins de fer ne sont pas responsables financièrement ou autrement envers le syndicat visé ou envers le membre du personnel pour les omissions qu'ils auraient pu commettre dans les retenues ou pour toute erreur de calcul dans le montant des retenues ou dans les sommes remises au syndicat. S'il se produit une erreur dans le montant d'une retenue, le chemin de fer doit la rectifier directement avec le membre du personnel. Si la Compagnie fait une erreur de calcul dans le montant des cotisations remises au syndicat, elle doit la rectifier lors d'un versement ultérieur. Le chemin de fer est dégagé de toute responsabilité quant au précompte des cotisations effectuées en vertu des présentes dispositions dès que les sommes ont été remises aux représentants attitrés du syndicat.
10. La détermination de l'indemnisation, s'il en est, que doivent verser au chemin de fer les syndicats signataires de la présente entente en contrepartie des services rendus au titre de cette entente reste en suspens, mais elle sera étudiée à la demande écrite de l'une ou l'autre partie moyennant un préavis écrit de quinze jours.
11. En cas de poursuite judiciaire contre les parties aux présentes, conjointement ou séparément, par suite d'une ou de plusieurs retenues déjà effectuées ou devant être effectuées par la Compagnie conformément aux dispositions du premier paragraphe de l'article III de la présente entente, les deux parties s'entendront pour collaborer pleinement à la défense. Chaque partie devra acquitter sa part des frais. Si un ou des syndicats désirent retenir les services d'un avocat-conseil, ils devront seuls lui régler ses honoraires. Hormis les dispositions du présent article, le syndicat doit indemniser le chemin de fer visé et le mettre à couvert en cas de pertes, dommages, frais, obligations et dépenses subis ou engagés par ce dernier en rapport avec la retenue des cotisations sur les salaires.

**ANNEXE B**

**LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC**

## ANNEXE C

Le 28 avril 1978

Monsieur R.E. Peer  
Président, Comité de négociation  
Syndicats associés des services  
ferroviaires non roulants  
Porte 1  
332, avenue de Lafleur  
Ville LaSalle (Québec)  
H8R 3H5

Monsieur,

La lettre ci-dessous est envoyée aux cadres hiérarchiques :

"La présente confirme l'entente intervenue à la suite de négociations relatives au traitement des employés qui se présentent en retard au travail ou qui ne se présentent pas du tout les jours de violentes tempêtes de neige.

Les employés sont censés prendre tous les moyens possibles pour arriver au travail à l'heure en dépit de la neige ou de la tempête. Toutefois, en cas de violente tempête, il est convenu que les employés, hormis les itinérants et les employés des voitures-lits, des voitures-restaurants et des voitures-salons, seront payés pour une journée entière s'ils arrivent avant que la moitié des heures de travail soit écoulée quand le retard est directement attribuable à la tempête. S'ils arrivent après la mi-temps, ils seront payés pour une demi-journée.

Les employés que la tempête empêche de se rendre au travail ou qui arrivent après la mi-temps pourront avoir la possibilité, nonobstant les dispositions de la convention collective, de faire des heures supplémentaires au salaire normal pour compenser une partie ou la totalité des heures manquantes. Les présentes dispositions seront applicables dans la mesure où elles n'entrent pas en contradiction avec les dispositions du Code du Travail du Canada.

La présente ligne de conduite ne sera appliquée que lorsque les autorités municipales auront demandé au public de laisser leur véhicule automobile à la maison et que les transports en commun seront immobilisés en raison de la tempête de neige.

De par leur nature, les tâches auxquelles sont affectés les itinérants et les employés des voitures-lits, des voitures-restaurants et des voitures-salons comportent un élément d'incertitude et peuvent changer d'un jour à l'autre. D'ailleurs, les conventions collectives qui régissent ces employés prévoient des dispositions relatives à l'interruption du service pendant les tempêtes. Il est de pratique courante dans leur cas, et le fait est reconnu, de rattraper le millage ou le temps perdu pour cause de mauvais temps, et les occasions de le faire ne manquent pas. Par conséquent, aucune disposition particulière n'est envisagée en ce qui concerne ces employés."

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

POUR LES CHEMINS DE FER SIGNATAIRES DE LA CONVENTION CADRE :

Le Vice-président adjoint des  
Relations syndicales,  
Chemins de fer nationaux du Canada.

**(signé) S.T. Cooke**

Le Vice-président adjoint **des**  
Relations industrielles,  
Canadien Pacifique Limitée,

**(signé) R. Colosímo**

## ANNEXE D

Le 11 février 1981

Monsieur John E. Platt  
Vice-président  
Fraternité des signaleurs de  
chemins de fer  
Bureau 505  
130, rue Slater  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5H6

Monsieur,

La présente a trait aux nombreux pourparlers que nous avons eus relativement à l'application du paragraphe 6.2 de la convention 11.1.

Il est convenu que les dispositions ci-dessous sont en application du paragraphe 6.2 :

- 1) L'employé qui, **après** avoir été relevé, est appelé par téléphone pour parer à des besoins urgents ou imprévus en dehors de ses heures d'affectation, et qui accepte de fournir et fournit effectivement par téléphone une aide technique en cas de panne de signalisation, est rémunéré pour trois heures au taux majoré.
- 2) L'employé qui reçoit et accepte un appel qu'on annule avant qu'il quitte son domicile, est rémunéré pour une heure au taux majoré.
- 3) Un employé n'a droit à la rémunération garantie de trois heures qu'une seule fois pendant toute période de trois heures consécutives à compter du premier appel, même s'il reçoit d'autres appels pendant les trois heures.

Nous espérons que ces éclaircissements permettront d'éliminer les malentendus qui existaient quant à l'application de ce paragraphe et vous prions de bien vouloir nous signifier votre accord en apposant votre signature à l'endroit indiqué ci-dessous.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

LU ET APPROUVÉ PAR :

Pour S.T. Cooke  
Vice-président des  
Relations syndicales,

(signé) D.C. Fraleigh

Le vice-président de la  
Fraternité des signaleurs  
des chemins de fer,

(signé) J.E. Platt



**ANNEXE E**

**LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC**

**ANNEXE F**

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

**CP RAIL**

Montréal (Québec)  
Le 5 mars 1982

Monsieur J.D. Hunter  
Président  
Syndicats associés des services  
ferroviaires non itinérants  
2300, avenue Carling  
Ottawa (Ontario)  
K2B 7G1

Monsieur,

La présente porte sur les jours fériés accordés à titre de congés aux employés qui, dans le cadre de leur affectation normale, sont appelés à travailler dans plusieurs provinces où les jours fériés sont différents.

Après avoir étudié la question, il a été établi que les employés qui, dans l'exercice de leurs fonctions, doivent travailler dans plusieurs provinces bénéficieront, en de telles circonstances, des congés payés accordés à leur point d'attache indépendamment de l'endroit où ils se trouvent lors de ces congés.

Le même principe s'applique aux employés qui demandent à avoir leur point d'attache dans une autre province; ils bénéficient des congés accordés à leur nouveau point d'attache. Toutefois, ils ne doivent pas bénéficier, s'ils y ont droit, de moins ou de plus de onze jours fériés dans une même année.

La présente remplace toute correspondance antérieure sur le sujet.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le Vice-président des  
Relations syndicales,  
Compagnie des chemins de fer  
nationaux du Canada,

**(signé) W.H. Morin**

Le Vice-président des  
Relations industrielles,  
CP Rail.

**(signé) R. Colosimo**

## ANNEXE G

Montréal (Québec)  
Le 26 avril 1982

M. D.W. Blair, Vice-président, Région de l'Atlantique, Moncton  
M. Y.H. Masse, Vice-président, Région du Saint-Laurent, Montréal  
M. G.A. Van de Water, Vice-président, Région des Grands-Lacs, Toronto  
M. R.J. Hansen, Vice-président, Région des Prairies, Winnipeg  
M. R.A. Walker, Vice-président, Région des Montagnes, Edmonton  
M. J.L. Cann, Vice-président, Exploitation, Montréal  
M. J.L. Ball, Contrôleur, Comptabilité - CN Rail, Montréal  
M. R.J. Tingley, Président-directeur général, CN Marine, Moncton  
M. P.A. Clarke, Président-directeur général, TerraTransport, St. John's

Au cours des dernières négociations, les Syndicats associés des services ferroviaires non itinérants ont proposé, entre autres, que si, lors de l'application d'une procédure de règlement des griefs, le cadre représentant la Compagnie ne prend pas de décision, la somme réclamée soit acquittée ou, dans le cas d'un grief n'ayant pas trait à une question de temps, qu'on fasse droit au grief.

Les représentants syndicaux ont en effet expliqué que le plus grave problème provenait du fait que certains cadres désignés ne se conformaient pas à l'esprit de la procédure de règlement des griefs et surtout que les cas ne s'appliquant pas à une réclamation pécuniaire n'étaient pas traités dans les délais prévus. Ils ont également mentionné les très brèves réponses fournies par les supérieurs hiérarchiques, où il n'est pas tenu compte des points soulevés dans la lettre du représentant syndical.

Nous avons **pris** à tâche de vous rappeler l'importance de veiller à ce que tous les griefs soient traités dans les délais prescrits. Nous nous rendons parfaitement compte que certains cas inhabituels ne peuvent être réglés dans ces délais et vous devez alors en demander la prolongation au représentant syndical concerné. Nous tenons en outre à ce que le supérieur hiérarchique en cause fasse connaître les raisons du rejet du grief formulé par le représentant syndical.

Veillez vous assurer que tous les cadres hiérarchiques seront mis au courant de la question et que les griefs qu'on leur présente seront traités conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

Le Vice-président des  
Relations syndicales,  
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,

(signé) **W.H. Morin**

cc: M. J.D. Hunter  
M. J.E. Platt  
M. R.C. Smith  
M. A. Passaretti

## ANNEXE H

Le 26 avril 1982  
Monsieur J.E. Platt  
Vice-président  
Fraternité des Signaleurs de chemins de fer  
130, rue Slater, suite 505  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5H6

Monsieur,

La présente porte sur les questions discutées au cours des négociations actuelles, concernant l'offre présentée par les chemins de fer relativement au bien-fondé de certaines mesures à prendre dans le cas d'un employé qui, à un moment donné de sa carrière, devient invalide, ne peut donc plus accomplir les tâches normalement afférentes à ses fonctions et ne peut pas se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour obtenir un poste dont il pourrait assumer les fonctions.

La présente confirme donc que, dans de telles circonstances, le cadre responsable de la Compagnie et le président général du syndicat en cause devront se rencontrer afin de déterminer s'il serait possible d'offrir un poste à l'employé en question, au sein même de l'unité de négociation. Les parties peuvent, d'un commun accord, affecter un employé invalide à un poste convenant à ses qualités et aptitudes, même si pour cela un employé en bonne santé doit être déplacé à l'intérieur de l'unité de négociation. L'employé en affectation permanente ainsi déplacé pourra se prévaloir de son ancienneté pour l'obtention, au sein de l'unité de négociation, d'un poste pour lequel il est qualifié.

Un employé invalide affecté à un nouveau poste ne peut être déplacé par un employé en bonne santé tant qu'il occupe ce poste, sauf si un employé jouissant de plus d'ancienneté ne peut plus obtenir de poste au sein de son groupe d'ancienneté.

Advenant le rétablissement de l'employé invalide, celui-ci pourra alors être déplacé et pourra se prévaloir de ses droits d'ancienneté. Si, de l'avis d'un employé en bonne santé et jouissant d'une plus grande ancienneté, les dispositions prévues à la présente risquent de lui créer de graves difficultés, le président général pourra alors discuter de la question avec le représentant de la Compagnie.

L'entente ci-dessus se veut une ligne de conduite permettant aux employés invalides de conserver un emploi.

Si ce qui précède vous agréé, veuillez l'indiquer en apposant votre signature ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

**Le** Vice-président des  
Relations syndicales,  
Compagnie des chemins de fer  
nationaux du Canada,

(signé) **W.H. Morin**

**LU ET APPROUVÉ :**

Le Vice-président de la  
Fraternité des signaleurs  
de chemins de fer,

(signé) **J.E. Platt**

## ANNEXE I

**AVENANT À LA CONVENTION 11.1** entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Conseil n° 11 (réseau) de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, donnant effet à certaines dispositions de la convention 11.1 relatives à l'ancienneté, ainsi qu'aux dispositions relatives au maintien des salaires de base contenues dans le Régime de garantie d'emploi et de revenu (le ((régime))).

**IL EST CONVENU** qu'à compter du 9 février 1996 :

1. Par dérogation aux dispositions du paragraphe 11.1 de la convention 11.1, les membres du personnel ne perdent pas leur ancienneté s'ils exercent leurs droits de supplantation, à condition d'avoir épuisé tous leurs droits d'ancienneté à leur lieu de travail ou à un endroit **situé** dans un rayon de 25 milles de celui-ci, comme il est défini à l'**alinéa 6.2 c)** du régime.
2. Les membres du personnel qui exercent leur ancienneté, comme indiqué ci-dessus, pour éviter un déménagement sont admissibles au maintien de leur salaire de base, conformément au paragraphe 8.9 du régime.
3. Les membres des équipes régionales affectées aux travaux d'installation et aux postes de vérification peuvent exercer leur ancienneté conformément à la convention 11.1, à moins d'entente contraire intervenue dans chaque région entre la Compagnie et la Fraternité.
4. Les dispositions des paragraphes 11.2, 11.3 et 11.8 de la convention 11.1 s'appliquent à tout le territoire d'ancienneté s'il n'y a pas de candidate ou candidat qualifié de disponible pour un poste à pourvoir.
5. Les présentes annulent l'avenant du 28 mai 1992.

Fait à Montréal (Québec), le 9 février 1996.

POUR LA COMPAGNIE :

Pour **W.T. Lineker**, le Vice-président adjoint  
des Relations de travail,

(signé) **M.M. Boyle**

POUR LA FRATERNITÉ :

Le Premier président général (réseau),

(signé) **A.G. Cunningham**

Le Président général (réseau),

(signé) **J. Senenko**

## ANNEXE J

### COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

AVENANT à la convention collective 11.1 entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Syndicat canadien des signaleurs et des employés des communications.

---

Lorsque des employés assujettis à la convention collective 11.1 sont licenciés pendant qu'ils occupent un poste relevant d'une autre convention collective de la Compagnie et sont donc susceptibles d'être rappelés, il est convenu que l'application des dispositions de l'article 12 (Formation) de la convention 11.1 sera suspendue pour lesdits employés jusqu'à ce qu'ils ne puissent plus faire l'objet d'un rappel en vertu d'autres conventions collectives.

Fait à Montréal, le 9 septembre 1983.

POUR LA COMPAGNIE :

Le Vice-président adjoint des  
Relations syndicales,

**(signé) D.C. Fraleigh**

POUR LE SYNDICAT :

Le Président général (réseau)  
du Syndicat canadien des  
signaleurs et des employés  
des communications,

**(signé) A. Cunningham**

Le Vice-président national  
du Syndicat canadien des  
signaleurs et des employés  
des communications.

**(signé) Roger McCaughan**

Le Président national du  
Syndicat canadien des  
signaleurs et des employés  
des communications,

**(signé) John E. Platt**

**ANNEXE K**

**LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC**

## ANNEXE L

Le 17 juillet 1984

Monsieur J.E. Platt  
Président national  
Syndicat canadien des signaleurs  
et des employés des communications  
Bureau 220  
130, rue Slater  
Ottawa (Ontario)  
K1P 6E2

Monsieur,

La présente fait suite à notre conversation téléphonique et à votre lettre du 3 courant concernant l'ancienneté des employés régis par la convention collective 11.1 qui sollicitent un poste de technicien dans une autre Région de CN Rail que leur Région d'affectation.

En vertu de l'article 10.14 d) de la convention collective 11.1, un employé qui obtient un poste de technicien doit prouver sa compétence; s'il ne satisfait pas aux exigences du poste, il est réaffecté à ses anciennes fonctions.

Par la présente, et nonobstant les dispositions de la convention 11.1, nous confirmons qu'il est convenu qu'un employé qui sollicite un poste de technicien dans une autre Région que sa Région d'affectation est considéré comme détaché de sa Région pour une période maximale de 180 jours civils. L'employé perd ses droits d'ancienneté dans sa Région d'origine s'il n'y retourne pas dans les 30 jours suivant la période d'essai de 180 jours civils. Si l'employé doit retourner dans sa Région d'origine, il est réaffecté aux fonctions qu'il exerçait auparavant.

Si le poste que l'employé occupait précédemment a été aboli, ce dernier doit faire valoir ses droits d'ancienneté dans sa Région, conformément aux dispositions de la convention collective.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir signifier votre acceptation de ce qui précède en apposant votre signature à l'endroit prévu et vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos meilleurs sentiments.

POUR LA COMPAGNIE :

Pour le Vice-président adjoint  
des Relations syndicales,

**(signé) J.R. Gilman**

LU ET APPROUVÉ :

Le Président national du Syndicat canadien des  
signaleurs et des Communications,

**(signé) John E. Platt**



## ANNEXE M

### COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

**AVENANT** signé par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Syndicat canadien des signaleurs et des employés des communications, modifiant la convention ■■■1 en ce qui a trait à un programme expérimental de mesures disciplinaires appliqué à l'ensemble du Réseau.

#### 1. Champ d'application

L'avenant s'applique à tous les employés de la Signalisation et des Communications régis par la convention 11.1.

#### 2. Durée

L'avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 1986 et régit les employés décrits au paragraphe 1. Les parties peuvent néanmoins y mettre fin dans un territoire donné par consentement mutuel ou l'une des deux parties peut le résilier par un avis écrit de trente jours signifié à l'autre partie.

#### 3. Suspension des dispositions existantes

Dans les territoires où l'avenant est en vigueur, l'application des paragraphes 13.1 à 13.6 inclusivement de la convention ■■■1 est suspendue.

#### 4. Enquête non officielle

- a) Sous réserve de l'alinéa 5 a) ii) des présentes, les incidents sans gravité sont réglés sans qu'il soit nécessaire de recourir à une enquête officielle.
- b) Lesdits incidents font l'objet d'une enquête menée par le(les) cadre(s) désigné(s) de la Compagnie et sont par la suite examinés par ce(s) cadre(s) et le ou les employé(s) touché(s).
- c) Dans les cas où la prise de mesures disciplinaires s'impose, l'employé doit en être avisé par écrit dans les 28 jours civils suivant l'examen de l'incident fait en sa présence, à moins qu'il n'en soit décidé autrement d'un commun accord. Copies du rapport de l'incident et de l'imprimé 780 sont envoyées au président général (réseau).
- d) Dans les 20 jours civils qui suivent la réception de l'avis de la Compagnie l'informant des résultats de l'enquête et, s'il y a lieu, des mesures disciplinaires imposées, l'employé qui les trouve inacceptables doit aviser par écrit le cadre désigné de la Compagnie :
  - i) qu'il n'accepte pas les conclusions de l'enquête faite par la Compagnie et demande la tenue d'une enquête officielle selon la procédure établie au paragraphe 5 des présentes; ou

- ii) qu'il accepte les conclusions de l'enquête faite par la Compagnie, mais qu'il se réserve le droit d'interjeter appel relativement aux mesures disciplinaires imposées, conformément à la procédure de règlement des griefs de la convention collective; ou
- iii) qu'il accepte les conclusions de l'enquête faite par la Compagnie ainsi que les mesures disciplinaires imposées.

## 5. Enquête officielle

- a) Une enquête officielle est instituée dans les cas suivants :
  - i) Lorsqu'un employé est soupçonné d'avoir commis une infraction entraînant le renvoi;
  - ii) Lorsqu'un employé est soupçonné d'avoir commis une infraction mineure susceptible de donner lieu à des mesures disciplinaires qui, ajoutées à celles qui figurent déjà à son dossier, risquent d'entraîner son renvoi en raison de l'accumulation de mauvais points;
  - iii) Lorsqu'un employé est soupçonné d'avoir été impliqué dans un incident grave
  - iv) Lorsqu'un employé est impliqué dans un incident pour lequel des renseignements ou des documents pertinents sont requis en vertu soit d'une ordonnance ou d'un règlement, soit des exigences de la Compagnie.
- b) Lorsqu'un employé est tenu d'assister à une enquête officielle, il doit recevoir un préavis écrit d'au moins 24 heures précisant la date, l'heure, l'endroit et l'objet de l'audience.
- c) Lorsqu'un employé souhaite se faire accompagner à l'audience par un représentant accrédité\* et qu'aucun représentant n'est disponible à l'heure fixée pour l'audience, il peut réclamer, personnellement ou par l'intermédiaire d'un représentant accrédité, un délai pour permettre au Syndicat de mettre un représentant à sa disposition. Le cadre désigné de la Compagnie ne s'opposera pas sans raison à ce délai. L'application de la présente disposition ne nécessite pas l'envoi d'un second préavis en vertu de l'alinéa b) ci-dessus.

\*Les dirigeants syndicaux suivants sont considérés comme représentants accrédités :

Le président général (réseau)

Le représentant syndical local

Le représentant désigné de l'employé (ayant lui aussi un «statut d'employé»)

- d) L'employé peut demander qu'un représentant accrédité compare avec lui à l'audience. Avant l'ouverture de l'audience, l'employé recevra une copie des dépositions écrites et verbales enregistrées qui peuvent avoir une incidence sur la détermination de sa responsabilité. L'employé et son représentant accrédité ont le droit d'entendre tous les éléments de preuve qui sont présentés. En outre, le cadre qui préside à l'audience leur permettra d'interroger tout témoin (y compris, au besoin, un cadre de la Compagnie) dont la déposition peut avoir une portée sur la détermination de la responsabilité de l'employé. Les questions et les réponses sont enregistrées et on remet à l'employé et à son représentant accrédité une copie des déclarations.

- e) Si y a lieu de prendre des mesures disciplinaires contre un employé, celui-ci est avisé par écrit de la décision dans les 28 jours civils qui suivent la date de la fin de l'enquête, sauf s'il en est convenu autrement d'un commun accord. Cet avis est remis à l'employé lors d'une entrevue avec le (les) cadre(s) désigné(s) de la Compagnie ou par la suite, à moins que l'employé ne soit pas disponible pour semblable entrevue dans le délai prescrit.
- f) Les employés ne sont pas suspendus de leurs fonctions en attendant la tenue d'une enquête sauf :
  - i) si les circonstances entourant l'incident qui fait l'objet d'une enquête donnent lieu de croire que le maintien de l'employé à son poste peut constituer un danger pour lui-même, pour les autres ou pour l'exécution du travail;
  - ii) si l'infraction est considérée comme suffisamment grave pour justifier une telle mesure;
  - iii) si cette mesure est indispensable pour la conduite de l'enquête.
- g) Sauf s'il en est convenu autrement entre les parties, le cadre qui mène l'enquête doit être une personne dont la situation lui permet d'établir au mieux les faits pertinents et qui n'est pas touché de près par l'incident.

#### Application générale

- 6. L'employé qui est suspendu de ses fonctions pendant la tenue d'une enquête, sauf dans les cas où l'infraction faisant l'objet d'une accusation est de nature à entraîner sa suspension ou son renvoi, est rémunéré au taux de salaire normal pour chaque journée de travail perdue, jusqu'à concurrence d'une journée par période de 24 heures, moins tout salaire qu'il aurait gagné dans l'exercice d'un autre emploi. La suspension d'un employé commence à la date où il est retiré du service. Le renvoi prend effet à la date où il est décidé de renvoyer l'employé.
- 7. On peut en appeler d'une mesure disciplinaire conformément à la procédure de règlement des griefs. Si, après appel, il est reconnu que cette mesure est injustifiée, celle-ci est révoquée et l'employé **est** rémunéré au taux de salaire normal pour chaque journée perdue, jusqu'à concurrence d'une journée par période de 24 heures, moins tout salaire qu'il aurait gagné dans l'exercice d'un autre emploi. On lui rembourse également tous les frais ordinaires qu'il a dû engager si l'enquête doit avoir lieu ailleurs qu'à son lieu de résidence.

et avenant remplace toutes les ententes régionales relatives à l'établissement d'un programme expérimental de mesures disciplinaires.

FAIT à Montréal (Québec), le 5 décembre 1985.

POUR LA COMPAGNIE :

Le Vice-président adjoint des  
Relations syndicales,

**(signé) D.C. Fraleigh**

POUR LE SYNDICAT :

Le Président national,

**(signé) J.E. Platt**

## ANNEXE N

Le 5 novembre 1985

Monsieur J.E. Platt  
Président national du Syndicat  
canadien des signaleurs et des  
employés des Communications  
Suite 220  
130, rue Slater  
**OTTAWA** (Ontario)  
**K1P 6F2**

Monsieur,

Depuis un certain temps, les syndicats et de nombreux cadres font connaître leur mécontentement plus ou moins marqué au sujet du présent système de mesures disciplinaires.

Le Syndicat et la Compagnie ont tous deux reconnu que le principal problème, soit les frictions qui résultent de l'actuel système, tient justement au système même. Les parties ont donc tenté de rendre la procédure relative aux enquêtes moins officielle et d'instaurer un nouveau système qui :

- définirait mieux le rôle du compagnon de travail ou représentant accrédité qui accompagne l'employé à l'enquête;
- permettrait à la Compagnie d'imposer des mesures disciplinaires jusqu'à un certain point sans avoir à recourir à l'enquête officielle;
- pourrait être mis en application à titre d'essai dans certaines Régions.

Le principe d'un système officiel de mesures disciplinaires demeure inchangé pour les employés mis en cause dans des cas graves; par contre, le système moins officiel établit une procédure qui, dans certaines circonstances, permettra à la Compagnie d'imposer des sanctions disciplinaires - sanctions qui pourront valoir jusqu'à 15 mauvais points - sans devoir recourir à l'enquête officielle. Ce nouveau système comprend des dispositions qui garantissent à l'employé le droit à une enquête officielle s'il n'est pas satisfait des résultats de l'enquête officieuse. On peut évidemment en appeler de toute mesure disciplinaire selon la procédure habituelle de règlement des griefs.

Au cours de la période d'essai, nous utiliserons deux modes distincts de procédure. La première procédure, dite non officielle, s'applique à la majorité des incidents considérés comme **mineurs**; ces incidents sont des infractions qui mériteront à l'employé reconnu coupable jusqu'à 15 mauvais points. La seconde procédure, dite officielle, s'applique aux cas grave, que l'on qualifiera de **majeurs**.

La procédure non officielle se veut simple et de compréhension facile. Elle ne nécessite ni déclarations officielles, ni questionnaire traditionnel. Nous espérons qu'elle réduira sensiblement les frictions occasionnées par le système officiel de mesures disciplinaires.

Afin de satisfaire aux demandes du Syndicat, nous avons apporté des modifications à la procédure officielle sur une base expérimentale. Mais nous croyons que cette procédure non officielle sera plus à l'avantage de toutes les parties intéressées et que le recours aux déclarations officielles diminuera à mesure que la procédure non officielle révélera son efficacité.

Une des modifications demandées par le Syndicat porte sur le rôle du (compagnon de travail) qui assiste à l'enquête. Le Syndicat désirait que cette fonction soit redéfinie afin que les responsabilités du compagnon soient plus importantes lors de l'audience officielle. Le rôle du compagnon de travail a en effet changé au cours des années, soit à la suite de discussions entre les parties, soit par le biais de diverses sentences arbitrales. Il est évident que la présence du compagnon de travail à l'enquête n'est pas celle d'un simple observateur et que les parties lui reconnaissent maintenant certains droits. Il a été convenu d'utiliser, pour la durée du programme expérimental, l'expression "représentant accrédité" plutôt que compagnon de travail. Les parties reconnaissent que les droits additionnels des représentants accrédités ne nuisent aucunement à la procédure actuelle qui s'emploie à établir les faits et à permettre une audition juste et impartiale de la cause. La Compagnie propose donc de définir dans cette optique le rôle du représentant accrédité de la façon suivante :

L'employé faisant l'objet d'une enquête peut discuter avec son représentant accrédité de toutes questions directement reliées à la présumée irrégularité à l'étude et pouvant avoir quelque effet sur elle. Il ne faut toutefois pas abuser de ce droit au point de nuire à l'enquête et l'employé ne doit pas discuter avec son représentant avant d'avoir répondu aux questions d'usage portant sur le nom, le titre, le lieu et les heures de travail, etc. Le représentant accrédité a aussi le droit de poser des questions lors de l'audience par le biais du cadre chargé de l'enquête. Il incombe à ce dernier de décider si ces questions sont pertinentes ou non. Toute question, pertinente ou non, est enregistrée de même que sa réponse. Il faut souligner que le cadre qui conduit l'enquête ne pourra accepter que le représentant accrédité conseille à l'employé de ne pas répondre à une question pertinente. L'enquête doit être menée dans les formes et avec dignité et le cadre qui la dirige doit en garder constamment la maîtrise. Le Comité régional syndical-patronal est chargé de veiller à ce que le représentant accrédité et le cadre chargé de l'enquête remplissent bien leurs fonctions.

La surveillance de la bonne marche du programme d'essai s'exercera au niveau de la Région, du District et du Réseau. Les équipes de surveillance se composeront comme suit :

Régions - Le vice-président national ou le président national, selon le cas, l'ingénieur en chef de la Région et le directeur régional des Relations syndicales.

District - Le vice-président national ou le président national, selon le cas, le directeur du District et le directeur régional des Relations syndicales.

Le comité directeur à l'échelle du Réseau, formé des groupes de négociation actuels, continuera de se réunir périodiquement pour examiner les résultats obtenus par chaque programme, pour en assurer l'uniformité d'application et pour trancher, s'il y a lieu, les questions relatives aux buts et objectifs du projet.

Au cours des discussions, on a exprimé de part et d'autre la crainte que les modifications proposées n'encouragent les parties à profiter de la situation dans certains cas. Le Syndicat craint par ailleurs que l'assouplissement des structures, qui supprime dans l'application de la méthode non officielle les garanties traditionnelles, n'incite certains superviseurs à abuser des employés

une fois que ceux-ci seront privés de la protection que leur assurait la procédure officielle. Aussi, à titre d'assurance contre de tels abus, une surveillance attentive sera exercée à ce sujet, pour faire en sorte que la procédure soit appliquée conformément aux principes édictés.

D'autre part, certains cadres redoutent que l'introduction des changements ne soit interprétée comme marquant le début d'une ère de relâchement en matière de discipline et ils s'inquiètent des répercussions possibles (telles que les accidents, les blessures, etc.) sur le rendement.

Aucune de ces appréhensions n'est fondée. La Compagnie et le Syndicat s'accordent tous deux sur la nécessité d'un système de mesures disciplinaires. La question n'est pas alors de savoir s'il faut prendre des mesures, mais plutôt de choisir un type de procédure qui permettra d'obtenir les résultats désirés, en tenant compte de la ligne de conduite adoptée par la Compagnie en matière de discipline. Le succès du programme est fonction, dans un large mesure, de la bonne foi et de la volonté de toutes les parties intéressées. À cet effet, la Compagnie fournira la formation nécessaire au personnel désigné de la Compagnie et aux dirigeants (locaux) du Syndicat afin de faciliter la réalisation de ces projets. Les dirigeants syndicaux seront rémunérés au cours de cette période de formation. En outre, les employés touchés par les changements en seront informés par les cadres de la Compagnie et les dirigeants syndicaux.

Ils pourront ainsi prendre connaissance des dispositions relatives aux mesures disciplinaires qui s'appliqueront à leur cas au cours de la durée du nouveau système.

Enfin, présupposant la réussite de ce programme pilote en matière de procédure, les parties s'engagent à examiner les résultats obtenus à la suite des modifications apportées par consentement mutuel et ce, soixante jours avant l'expiration de la première année d'application dans un territoire donné, avec l'intention d'envisager d'autres modifications.

Cette lettre d'entente remplace toutes les autres lettres d'ententes régionales signées précédemment relativement au nouveau système de mesures disciplinaires.

Nous vous serions reconnaissants de nous signifier votre accord en apposant votre signature à l'endroit prévu et vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos meilleurs sentiments.

Le Vice-président adjoint des  
Relations syndicales,

(signé) **D.C. Fraleigh**

LU ET APPROUVÉ :

Le Président national du Syndicat canadien  
des signaleurs et des employés des Communications,

(signé) **J.E. Platt**

## ANNEXE O

Le 10 décembre 1985

N/Réf. : 8311-1  
8311-1-10

Monsieur J.E. Platt  
Président national du Syndicat canadien  
des signaleurs et des employés des  
communications  
Bureau 220  
130, rue Slater  
**OTTAWA** (Ontario)  
K1P 6E2

Monsieur,

La présente a trait à l'avenant signé le 19 septembre 1985 qui modifiait le programme de formation de la convention collective 11.1, de même qu'à l'avenant signé le 2 octobre 1985 qui modifiait certaines dispositions de la convention 11.1 afin de prévenir tout désaccord avec le précédent avenant.

**A** la suite des négociations relatives à ces questions, vous avez exprimé votre inquiétude à propos de la division en deux catégories d'emploi aide et apprenti S et C, division qui aurait créé une certaine incertitude au sujet de la façon dont la Compagnie comblerait ces **postes**. La présente clarifiera notre position à ce propos.

En ce qui concerne les emplois relatifs à l'entretien, les postes vacants et nouvellement créés dont la catégorie est inférieure à celle de préposé à l'entretien S et C sont affichés à titre de poste d'apprenti S et C et seront attribués conformément aux dispositions de l'article 9. Cela n'exclut pas la possibilité pour la Compagnie d'attribuer ces postes, dans certaines circonstances, à des employés d'autres catégories, en fonction bien sûr, de la tâche à remplir et de la durée du poste. S'il n'y a pas de candidat dans la catégorie apprenti pour un poste d'apprenti S et C à l'entretien, ce poste est comblé par l'apprenti S et C le moins ancien affecté aux travaux de construction.

En ce qui concerne les postes relatifs aux travaux de construction, les postes vacants et nouvellement créés dont la catégorie est inférieure à celle de mécanicien S et C sont comblés par des apprentis S et C ou des aides S et C, dans la mesure où ils répondent aux conditions exigées par la Compagnie. Dans les équipes permanentes affectées aux travaux de construction, les postes d'apprentis S et C sont affichés conformément aux dispositions du paragraphe 10.4. Dans les équipes temporaires affectées aux travaux de construction, les postes d'apprentis S et C sont affichés sans mention de numéro d'équipe ou de territoire assigné. Les candidats choisis sont considérés comme étant sans affectation et peuvent devoir travailler n'importe où dans leur région.

S'il n'y a pas de candidat pour un poste d'apprenti dans une équipe affectée aux travaux de construction, ce poste est attribué par nomination à l'aide S et C qui compte le plus d'ancienneté, conformément à l'article 12.6 de la convention collective 11.1.

Une autre des questions en suspens était celle des employés engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1985 qui avaient, en conséquence, accumulé de l'ancienneté au double titre d'aides et d'apprentis S et C sans avoir suivi le programme de formation. Nous avons convenu que, si ces employés



réussissent l'épreuve de sélection de la Compagnie pour l'obtention d'un poste d'apprenti **S** et **C**, ils continuent d'être rémunérés, conformément au paragraphe 3.1 A) de la convention collective **11.1**. L'employé qui ne réussit pas cette épreuve perd ses droits d'ancienneté à titre d'apprenti **S** et **C** et son taux de rémunération est gelé jusqu'à ce que le taux des aides **S** et **C** soit égal ou supérieur au taux gelé et ce, par le biais d'ajustements salariaux à la suite de négociations à l'échelle nationale; le taux de rémunération de l'employé retourne alors à celui d'aide **S** et **C**.

Un employé licencié qui a été engagé avant le 1<sup>er</sup> janvier 1985 et qui a, en conséquence, accumulé de l'ancienneté au double titre d'aide et d'apprenti **S** et **C**, sans avoir suivi le programme de formation, doit réussir l'épreuve de sélection de la Compagnie avant d'être rappelé au travail. S'il réussit l'épreuve, il est rémunéré, à compter de son retour au travail, au taux d'apprenti **S** et **C**, conformément aux dispositions du paragraphe 3.1 A). S'il ne réussit pas l'épreuve, il perd ses droits d'ancienneté à titre d'apprenti **S** et **C**. Par la suite, il ne peut être rappelé au travail qu'à titre d'aide **S** et **C** et il est rémunéré au taux correspondant.

L'employé engagé comme aide **S** et **C** après le 1<sup>er</sup> janvier 1985 qui ne réussit pas l'épreuve de sélection de la Compagnie est remercié de ses services. On fera tous les efforts possibles pour que l'employé passe cette épreuve avant la fin de sa période d'essai.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir signifier votre acceptation de ce qui précède en apposant votre signature à l'endroit prévu et vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos meilleurs sentiments.

Le Vice-président adjoint des  
Relations syndicales,

**(signé) D.C. Fraleigh**

LU ET APPROUVÉ :

Le Président national du Syndicat  
canadien des signaleurs et des  
employés des communications,

**(signé) J.E. Platt**

## ANNEXE P

AVENANT entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Syndicat canadien des signaleurs et employés des communications relativement à la définition de la période reconnue d'activité saisonnière des employés visés par la convention III-1 qui ne détiennent de l'ancienneté qu'à titre d'aides S et C.

1. IL EST ENTENDU qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1987, les employés ne détenant de l'ancienneté qu'à titre d'aides S et C sont considérés comme saisonniers en vertu de l'article 10 du Régime de garantie d'emploi et de revenu. La période reconnue d'activité saisonnière pour ces employés est la suivante :  
  
du 15 avril au 30 septembre pour les Régions de l'Atlantique, des Grands-Lacs et des Montagnes,  
  
et  
  
du 1<sup>er</sup> mai au 30 septembre pour les Régions du Saint-Laurent et des Prairies.
2. Le présent avenant ne s'applique pas aux aides S et C bénéficiant d'un taux de rémunération particulier, visés par l'avenant du 7 décembre 1984.

Fait à Montréal, le 27 février 1987.

Pour le Syndicat canadien des  
signaleurs et employés des  
communications :

Le Président national,

(signé) **J.E. Platt**

Le Vice-président national,

(signé) **R.E. McCaughan**

Le Vice-président national,

(signé) **A. Cunningham**

Pour la Compagnies des  
chemins de fer nationaux  
du Canada :

Pour le Vice-président  
adjoint des Relations  
syndicales,

(signé) **T.D. Ferens**

**ANNEXE Q**  
(Voir annexe W)

AVENANT signé par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Syndicat canadien des signaleurs et des employés des communications, au sujet de la formation des techniciens stagiaires des centres de contrôle de la circulation ferroviaire (CCFC), des triages à butte, des ateliers radio ou des autres centres Signalisation et communications (S et C).

Il est convenu ce qui suit :

1. Un avis, au format préalablement approuvé par le comité directeur, est affiché pour annoncer au personnel le moment de la formation des techniciens stagiaires pour les CCFC, les triages à butte, les ateliers radio ou les autres centres **S** et **C**.
2. Au cours de la période de formation, un poste permanent de technicien stagiaire est occupé temporairement. Si ce poste permanent est aboli ou revendiqué par un employé plus ancien qui exerce ses droits de supplantation, le technicien stagiaire doit faire valoir ses droits à un autre poste permanent.
3. s'il n'y a aucun candidat qualifié pour le poste de technicien stagiaire au CCFC, au triage à butte, à l'atelier radio ou à un autre centre **S** et **C**, on attribue le poste au technicien stagiaire qui a été le premier à commencer sa formation à l'endroit en cause, à condition toutefois qu'il ait la qualification voulue pour remplir les fonctions de technicien **S** et **C**.
4. Au cours de sa période de formation, un technicien stagiaire peut solliciter un autre poste permanent mais ne peut être libéré de ses fonctions pour combler ce poste tant qu'il n'a pas terminé son programme de formation. Sauf dans les cas prévus aux points 5 et 6, le technicien stagiaire est rémunéré au taux de salaire de base prévu pour le poste permanent qu'il occupe.
5. Au cours de sa période de formation, le contremaître **S** et **C** ou le vérificateur **S** et **C** désigné comme technicien stagiaire est rémunéré au taux de salaire de base des techniciens **S** et **C**.
6. Tout technicien stagiaire à qui est attribué, au cours de sa formation, un poste permanent de contremaître **S** et **C** ou de vérificateur **S** et **C** est rémunéré au taux de salaire de base des techniciens **S** et **C** durant cette période.
7. Au cours de sa période de formation, un technicien stagiaire ne peut pas être supplanté.
8. Le programme de formation des techniciens stagiaires a pour but d'assurer le maintien d'un bassin de techniciens **S** et **C** qualifiés.
9. Sauf dispositions contraires prévues aux présentes, les dispositions de la convention collective **111** s'appliquent.
10. Le présent avenant prend effet à la date de sa signature et demeure en vigueur à moins que l'une ou l'autre partie ne le résilie sur préavis écrit de 60 jours, après le 31 août 1989.

**11.** Le présent avenant annule l'avenant du 24 octobre 1988 relatif aux techniciens stagiaires du Centre de contrôle de la circulation ferroviaire du 277 Front Street West, à Toronto.

Fait à Montréal le 16 novembre 1988.

POUR LA COMPAGNIE :

Le Vice-président adjoint des  
Relations syndicales,

**(signé) D.C. Fraleigh**

POUR LE SYNDICAT :

Le Président national,

**(signé) J.E. Platt**

## ANNEXE R

Le 15 décembre 1988

Monsieur R.E. McCaughan  
Vice-président national  
Syndicat canadien des signaleurs  
et des employés des communications  
3081 Ness Avenue, Suite 307  
WINNIPEG  
R2Y 2G3

Monsieur A. Cunningham  
Vice-président national  
Syndicat canadien des signaleurs  
et des employés des communications  
1255, rue University, Bureau 912  
MONTRÉAL  
H3B 3W9

Monsieur J.E. Platt  
Président national  
Syndicat canadien des signaleurs  
et des employés des communications  
130, rue Slater, Bureau 220  
OTTAWA  
K1P 6E2

Messieurs,

La présente porte sur l'aide qu'il y aurait lieu d'accorder aux employés représentés par votre Syndicat pour leur permettre de se rendre chez eux en fin de semaine ou les jours de repos. Les parties ont reconnu que les dispositions qui seront prises devront être justes et pratiques et qu'elles ne devront ni gêner la bonne marche des travaux ni imposer des frais excessifs à la Compagnie.

Elles sont également convenues de la nécessité d'établir des restrictions appropriées quant à la fréquence des déplacements et aux distances minimales et maximales.

Les parties ont conclu qu'il faudra employer divers moyens pour aider les employés qui doivent voyager pendant la fin de semaine et que la décision quant au mode de transport dans une situation donnée incombe aux cadres compétents de la Compagnie.

### Aide aux employés devant se déplacer

Pour avoir droit à l'aide pour les déplacements en fin de semaine, un employé doit être affecté à un travail régulier (**au** moins cinq jours consécutifs avant la fin de semaine), dans une localité éloignée de son domicile habituel. S'il s'agit d'un poste permanent se trouvant dans une localité particulière, l'employé doit avoir un motif acceptable tel que l'éloignement de la localité en cause ou la pénurie de logements dans cette dernière pour ne pas y établir son domicile.

### Types d'aide

Comme nous l'avons déjà mentionné, il faut utiliser différents moyens pour aider les employés dans leurs déplacements et c'est aux cadres compétents de la Compagnie qu'il appartient de les déterminer dans chaque cas. On peut choisir, par exemple :

- a) le train;
- b) les véhicules de la Compagnie;
- c) le paiement d'une indemnité à déterminer comme suit : une somme égale au taux milliaire moyen pour les régions de l'Est et de l'Ouest multiplié par 175 milles, arrondie aux cinq cents les plus près;
- d) le versement d'une indemnité milliaire qui sera calculée différemment dans les régions de l'Est et de l'Ouest. Cette indemnité sera calculée le 1<sup>er</sup> août de chaque année, d'après les tarifs courants établis pour une série d'itinéraires types effectués par autocar. L'appendice A donne les itinéraires types par autocar à utiliser pour le calcul. Il faut convertir les tarifs demandés en tarifs milliaires moyens, arrondis au cent le plus près. Par exemple, si un voyage aller-retour est de 104 milles et coûte 10 \$, on divise 10 \$ par 104 pour obtenir le coût par mille, soit 9,62 cents. La conversion effectuée, on établit la moyenne des tarifs pour chacun des itinéraires types par autocar afin de déterminer le tarif milliaire applicable;
- e) tout autre moyen répondant aux exigences stipulées au premier paragraphe de la présente lettre; ou
- f) toute combinaison de a), b), d) et e) ci-dessus.

L'utilisation du train comme moyen de transport adéquat peut être une question discutable, car il faut tenir compte de la durée des attentes et du trajet et des autres solutions de rechange disponibles. Les moyens employés doivent être avant tout justes et pratiques, et ils ne doivent ni entraver la bonne marche des travaux ni entraîner des frais excessifs pour la Compagnie. S'il y a désaccord à cet égard entre l'employé et son supérieur, le représentant local ou le Vice-président national du Syndicat et le supérieur de l'employé doivent chercher ensemble à résoudre la difficulté.

Lorsque le lieu de travail est accessible par la route, la Compagnie n'est pas tenue de fournir de l'aide si la distance à parcourir est de 40 milles maximum dans un sens (80 milles maximum aller-retour).

Selon les présentes dispositions, l'obligation de la Compagnie ne s'étend pas au-delà des limites de la Région où travaille l'employé en cause.

Quant aux employés qui ont droit à une indemnité de déplacement selon un barème milliaire, le montant qui leur sera versé sera calculé sur une distance maximale de 2 700 milles par mois civil. Toutefois, en certaines circonstances, après discussions entre le Vice-président national et le Vice-président adjoint des Relations syndicales à la Direction générale, ces derniers pourront augmenter ce maximum.

### **indemnisation**

Les demandes d'indemnisation, en vertu des dispositions énoncées dans la présente lettre, doivent être faites mensuellement conformément aux directives de la Compagnie.

Les présentes dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1989 et remplacent les lettres, pratiques et ententes antérieures portant sur l'aide pour les déplacements en fin de semaine.

L'indemnité milliaire dont il est question en d) est calculée le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.

Veillez agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

Le Vice-président adjoint des  
Relations syndicales,

**(signé) D.C. Fraleigh**

LU ET APPROUVÉ :

Le Président national du Syndicat  
canadien des signaleurs et employés  
des communications,

**(signé) J.E. Platt**

## APPENDICE A

### Itinéraires types par autocar

<b>Région</b>	<b>Origine/destination</b>	<b>Millage aller-retour</b>
Prairies	Winnipeg - Portage	104
	Winnipeg - Gladstone	188
	Winnipeg - Brandon	402
	Winnipeg - Saskatoon	1 060
	Winnipeg - Regina	720
	Winnipeg - Le Pas	904
	Montagnes	Edmonton - Edson
Edmonton - Wainwright		250
Edmonton - Valemout		610
Edmonton - Prince George		940
Vancouver - Kamloops		610
Vancouver - Jasper		1 130
Atlantique		Moncton - St. John
	Moncton - Truro	290
	Halifax - Truro	116
	Truro - Sydney	394
	Campbellton - Mont-Joli	220
	Campbellton - Gaspé	440
Saint-Laurent	Montréal - Drummondville	122,4
	Rivière-du-Loup - Montmagny	154,4
	Montréal - Québec	307,8
	Montréal - Ottawa	252
	Montréal - Val D'Or	657,8
	Québec - Rimouski	384
Grands-Lacs	Toronto - Port Hope	126
	Toronto - Barrie	120
	Toronto - Parry Sound	300
	Toronto - London	250
	Toronto - Windsor	446
	Toronto - North Bay	456



## ANNEXE S

Le 28 mai 1992

Monsieur A.G. Cunningham  
Premier président général (réseau)  
Fraternité internationale des  
ouvriers en électricité  
1255, rue University, Bureau 912  
MONTRÉAL  
H3B 3W9

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions qui ont eu lieu au cours des négociations relativement au nota du paragraphe 4.5 de la convention collective et à la demande d'éclaircissements sur l'application de ce nota présentée par la Fraternité.

Le nota du paragraphe 4.5 autorise la Compagnie à exiger des membres du personnel en astreinte qu'ils répondent aux appels dans les territoires d'affectation voisins dans les cas d'absence temporaire des membres du personnel régulier. Le mécanisme prévu dans ce nota ne vise pas à obliger les membres du personnel en astreinte à répondre aux appels dans les territoires d'affectation voisins dans les cas d'absence temporaire prolongée, dégageant ainsi la Compagnie de son obligation de combler les vacances temporaires conformément à l'article 9 de la convention collective.

Aux fins d'éclaircissement, il est entendu que les absences temporaires dont il est question dans le nota précité sont normalement d'une durée relativement courte, pouvant aller de quelques jours à quelques semaines, et qu'elles concernent les cas où les membres du personnel régulier ne peuvent pas se présenter au travail pour cause de congé de deuil, de maladie, de formation, etc.

Si vous souscrivez à ce qui précède, nous vous saurions gré de signer dans l'espace prévu ci-dessous.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

Pour: Le Vice-président adjoint  
des Relations syndicales,

**(signé) J.P. Green**

Le Premier président général  
(réseau) de la Fraternité  
internationale des ouvriers  
en électricité,

**(signé) A.G. Cunningham**

c.c. : M. R.E. McCaughan, Président gén. (rés.), FIOE  
M. J.E. Platt, Repr. international, FIOE

## ANNEXE T

AVENANT intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Conseil n°11 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité relativement à la suspension de l'application du paragraphe 8.2 de la convention III.1.

IL EST CONVENU ce qui suit :

Les membres du personnel qui sont obligés de passer la nuit hors de leur point d'attache ou de la voiture-logement ou qui n'ont pas de point d'attache et sont obligés de passer la nuit hors de leur lieu de résidence se voient offrir l'une des trois options suivantes :

- a) hébergement fourni par la Compagnie, ou
- b) remboursement des frais raisonnables qu'ils ont dû engager pour les repas et le logement, ou
- c) indemnité globale.

(Les options a) et b) ci-dessus prévoient l'hébergement en chambre individuelle, s'il y en a de libres.)

La Compagnie conserve le droit de déterminer l'option à appliquer et, dans la mesure du possible, elle l'indique sur les bulletins mensuels prescrits à l'article 9 ou 10?. Une fois l'option choisie pour une situation donnée, elle ne peut pas être modifiée sans que l'on envoie à la présidente générale (réseau) ou au président général (réseau) visé un préavis exposant les motifs de la modification. Si la Fraternité veut convoquer **une** réunion pour en discuter, celle-ci aura lieu en temps opportun.

Pour ce qui est de l'application de l'option a) ci-dessus dans les cas où les repas ne sont pas fournis par la Compagnie et de l'option b), les frais maximaux indiqués ci-dessous sont jugés raisonnables :

Année	Déjeuner	Dîner	Souper	Total
2001	6,80 \$	11,33 \$	14,61 \$	32,74 \$
2002	7,00 \$	11,67 \$	15,04 \$	33,71 \$
2003	7,21 \$	12,02 \$	15,49 \$	34,72 \$

L'indemnité globale versée aux membres du personnel pour chaque jour de travail est assujettie aux conditions suivantes :

1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, une indemnité de **86,34 \$** sera versée. Le 1<sup>er</sup> janvier 2002, l'indemnité sera portée à **88,94 \$**, et le 1<sup>er</sup> janvier 2003, à **91,60 \$**.
2. Dans les cas de maladie justifiée ou d'accident du travail, l'indemnité globale est maintenue pendant un maximum de trois jours.

3. Le paiement de l'indemnité globale est effectué au moyen du système de virements automatiques une fois par période de paie, c'est-à-dire qu'il s'ajoute au salaire normal du membre du personnel comme élément de rémunération distinct.
4. Le paiement de l'indemnité globale remplace toute forme d'indemnisation pour les séjours, les repas et (ou) le transport, y compris l'aide pour les déplacements de fin de semaine, qui est assurée par la Compagnie.

Il est entendu que l'aide fournie en vertu du présent avenant est limitée aux membres du personnel tenus de s'absenter de leur point d'attache ou de la voiture-logement, ou encore de leur lieu de résidence dans le cas de ceux qui n'ont pas de point d'attache, pour travailler à un endroit situé, par la route la plus directe, à plus de 40 milles (plus de 80 milles aller-retour) de ces lieux.

Il est aussi entendu qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1995, le paragraphe 8.2 de la convention **III.1** est suspendu et le texte ci-dessous s'applique :

Les options a), b) et c) s'appliquent au personnel des équipes d'installation S et C.

Les options a) et b) s'appliquent au personnel autre que celui des équipes d'installation S et C. Toutefois, l'option c) relative à l'indemnité globale pourra s'appliquer à ce personnel lorsque les parties se seront entendues sur les modalités d'application. À ce sujet, dans les six mois suivant la ratification de l'avenant, les parties se réuniront sur préavis écrit de 30 jours pour établir, région par région, des modalités d'application qui leur conviennent.

Les coordonnateurs et coordonnatrices S et C peuvent choisir de se prévaloir de l'option b) en le demandant par écrit au superviseur ou à la superviseuse S et C.

Fait à Toronto, le 3 mai 1995.

POUR LA COMPAGNIE

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

(signé) M.M. Boyle

POUR LA FRATERNITÉ

Le Premier président général (réseau),

(signé) A.G. Cunningham

Le président général (réseau),

(signé) J. Senenko

## ANNEXE U

Montréal, le 28 mai 1992

Monsieur A.G. Cunningham  
Premier président général (réseau)  
Fraternité internationale des  
ouvriers en électricité  
1255, rue University  
Bureau 912  
MONTRÉAL  
H3B 3W4

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions qui ont eu lieu dans le cadre des négociations collectives et mené à la signature, par la Compagnie et la Fraternité, de l'avenant relatif au paragraphe 8.2 de la convention 11.1.

Durant ces discussions, on a soulevé la question des bulletins d'affichage des postes des équipes d'installation **S** et **C** de la région du Saint-Laurent, qui indiquent la région comme point d'attache. On s'est inquiété **du** fait que l'énoncé du premier paragraphe de l'avenant privait effectivement les membres du personnel affectés à ces postes du droit à l'hébergement et (ou) au remboursement des frais qu'ils engagent lorsqu'ils sont obligés de passer la nuit hors de leur lieu de résidence.

La Compagnie a indiqué que les bulletins d'affichage des postes des équipes d'installation **S** et **C** indiquant la région comme point d'attache cesseraient d'être publiés. Ces postes seraient plutôt affichés comme ne comportant pas de point d'attache ou comme postes dont le point d'attache serait un lieu désigné.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pour l'Ingénieur en chef,

**(signé) A. Tom**

c.c. : M. R.E. McCaughan, Président gén. (rés.), FIOE  
M. J.E. Platt, Repr. international, FIOE

## ANNEXE V

### INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ VOLONTAIRE DÉFINITION DE L'INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ VOLONTAIRE

- 1) Un système volontaire de mise en disponibilité par rotation est établi à l'intention de deux ou plusieurs membres du personnel. Selon cet arrangement, les personnes intéressées continuent à faire leurs heures de travail normales et, en dehors de celles-ci, l'une d'elles est en disponibilité dans plus d'un territoire pendant sept jours (ou un multiple de sept jours) en alternance avec un ou plusieurs autres membres du personnel. Sauf entente contraire entre les membres du personnel, la représentante locale ou le représentant local et la superviseure ou le superviseur intéressés, la période de sept jours commence le vendredi après les heures de travail normales et se termine le vendredi suivant au début des heures de travail normales. Sont indiquées ci-après les conditions régissant les disponibilités volontaires.
- 2) L'indemnité de disponibilité volontaire est calculée en fonction d'une période de paie de sept jours civils ou d'un multiple de sept jours, sauf entente contraire entre les membres du personnel, la représentante locale ou le représentant local et la superviseure ou le superviseur intéressés. La période de sept jours commence le vendredi après les heures de travail normales et se termine le vendredi suivant au début des heures de travail normales.
- 3) Étant donné la nature irrégulière de leur travail, certains coordonnateurs et coordonnatrices S et C, techniciens et techniciennes S et C, chefs d'équipes de préposés et préposées à l'entretien S et C, chefs d'équipes de mécaniciens et mécaniciennes S et C, préposés et préposées à l'entretien S et C, mécaniciens et mécaniciennes S et C, adjoints et adjointes S et C, apprentis et apprenties S et C, et aides S et C reçoivent, en plus du salaire normal pour leurs heures de travail réelles, une indemnité de disponibilité égale à neuf heures par semaine au taux horaire normal du poste qu'ils occupent. Pour toucher cette indemnité, les membres du personnel doivent répondre aux appels du ou des territoires convenus conformément au point 5) ci-dessous. Si une personne ayant choisi le système de mise en disponibilité volontaire n'a pas eu à répondre à des appels du ou des territoires convenus, elle est payée à raison de 40 heures par semaine au taux normal.
- 4) Durant la période de disponibilité où ils répondent aux appels du ou des territoires convenus au point 5), les membres du personnel sont rémunérés pour les heures de travail effectuées en dehors de leurs heures normales conformément à l'article 6 de la convention.
- 5) Deux membres du personnel ou plus affectés à des territoires différents, qui désirent participer à une telle formule de disponibilité, doivent communiquer ensemble avec leur superviseure ou superviseur et leur représentante locale ou représentant local. Le superviseur ou la superviseure ne leur refusera pas son consentement sans motif valable. Si les impératifs de l'exploitation l'empêchent de consentir à l'arrangement, il ou elle en explique les motifs à la représentante locale ou au représentant local et aux membres du personnel visés.

- 6) Les arrangements pris restent en vigueur pendant six mois et sont renouvelés automatiquement à moins qu'ils ne soient annulés par un des membres du personnel, la représentante locale ou le représentant local ou la superviseure ou le superviseur sur préavis écrit de 30 jours aux autres parties avant l'expiration de la période de six mois.
- 7) Pendant le congé annuel ou toute autre absence autorisée, les dispositions de mise en disponibilité volontaire ne s'appliquent pas, sauf entente contraire entre les parties.

## ANNEXE W

Avenant entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (Conseil réseau n° 11) modifiant certaines dispositions du Programme de formation des techniciens et techniciennes stagiaires en vue de le rendre plus productif.

Les parties conviennent de suspendre les paragraphes **12.16 à 12.25** de la convention collective **11.1** du **1<sup>er</sup> juin 1992** et l'annexe **Q** du **16 novembre 1988** et de les remplacer par les paragraphes suivants :

**12.16** Quand la Compagnie a besoin de techniciens et techniciennes stagiaires, elle affiche un avis à l'intention de tout le personnel. Les personnes intéressées doivent faire une demande écrite en précisant leur qualification et leur date d'ancienneté. Elles sont soumises à une évaluation visant à déterminer leurs aptitudes pour le poste de technicien **S** et **C**. Tout litige concernant la sélection des techniciens et techniciennes stagiaires est soumis au comité directeur en vue d'une décision définitive.

### **12.17**

- a) Les membres du personnel désignés comme techniciens ou techniciennes stagiaires sont rémunérés au taux de salaire de base applicable à la catégorie d'emploi qu'ils occupent, conformément à l'article 3 de la convention collective **11.1**. Pendant la formation, les membres du personnel n'ont pas droit à l'indemnité de disponibilité.
- b) Les techniciens et techniciennes stagiaires qui ne comptent pas d'ancienneté comme préposés ou préposées à l'entretien/mécaniciens ou mécaniciennes ou comme chefs d'équipe de préposés à l'entretien/mécaniciens se voient accorder la date d'ancienneté et le taux de salaire appropriés au moment où des aides ou des apprentis moins anciens qu'eux en acquièrent au même titre.
- c) Les personnes désignées à l'alinéa 10.17 a) peuvent reprendre leur ancien poste permanent pendant les 90 premiers jours de leur formation. Au terme de cette période, leur poste est affiché, au besoin, comme poste permanent conformément aux dispositions relatives à l'affichage de postes de la convention collective **11.1**.

**12.18** Si aucun candidat ou aucune candidate au poste de technicien stagiaire ne réussit l'examen, la Compagnie peut engager une personne de l'extérieur. Le président général (réseau) ou la présidente générale (réseau) en est alors avisé.

**12.19** La personne embauchée comme technicien stagiaire ou technicienne stagiaire reçoit le taux de salaire de l'apprenti ou de l'apprentie au service Signalisation et communications, conformément à l'alinéa 3.1 a) de la convention collective **11.1**.

### **12.20**

- a) Le Programme de formation des techniciens et techniciennes stagiaires s'échelonne sur une période de 12 à 24 mois. Durant cette période, les stagiaires sont affectés à un point d'attache et sont tenus d'accepter les affectations de formation à divers endroits, conformément au programme de formation. Les stagiaires en formation ne sont pas

visés par l'article **12.8** et ne sont pas tenus d'occuper les postes relatifs à l'entretien conformément à l'annexe O.

- b)** Pendant leur formation, les membres du personnel ne peuvent solliciter de postes. Les nouveaux membres du personnel embauchés comme techniciens et techniciennes stagiaires ne peuvent établir leur ancienneté qu'en vertu des dispositions à cet effet de la convention collective **11.1**.
- c)** Les techniciens et techniciennes stagiaires sont évalués tout au long du programme pour s'assurer qu'ils progressent selon les normes de formation établies. Ils sont informés de leurs progrès par leur chef hiérarchique et, dans les cas où ils éprouvent des difficultés relativement à certains aspects du programme, ils en sont dûment avisés.
- d)** Les nouveaux membres du personnel embauchés comme techniciens ou techniciennes stagiaires qui, à un moment ou l'autre de leur formation, ne satisfont pas aux exigences de formation sont remerciés de leurs services. Dans le cas de membres du personnel affectés à ces postes à la suite d'un affichage, ils conservent le droit de reprendre leur ancien poste permanent pendant 90 jours civils consécutifs à partir du début de leur formation. **Au** terme de cette période, ils peuvent uniquement supplanter les membres du personnel des équipes affectées aux travaux d'installation et ils pourront, par la suite, exercer leur ancienneté ailleurs.
- e)** **Au** terme du programme de formation, les techniciens et techniciennes stagiaires doivent réussir les examens appropriés. Les personnes qui y échouent sont régis par l'alinéa **12.20 d)** ci-dessus. Dans certains cas exceptionnels, le comité directeur peut, après étude du dossier, autoriser la personne à repasser l'examen.

**12.21** On peut prolonger la période de formation des techniciens et techniciennes stagiaires qui ont fait montre d'une progression constante, mais qui ont dû interrompre leur formation en raison d'une maladie, d'un accident du travail ou de circonstances exceptionnelles indépendantes de leur volonté. Il appartient au comité directeur d'examiner chaque cas et de prolonger la période de formation du nombre de jours équivalant à celui pendant lequel la personne s'est absentée pour terminer sa formation.

**12.22** Les membres du personnel qui réussissent leur formation de technicien ou technicienne stagiaire et qui satisfont aux exigences de l'alinéa **10.14 a)** de la convention collective **11.1** reçoivent un certificat attestant leur qualification à ce titre de technicien ou technicienne **S** et **C**. Ils ne commencent à acquérir de l'ancienneté dans la catégorie de technicien **S** et **C** qu'à partir du moment où ils obtiennent un poste permanent à ce titre. Ils peuvent également postuler tous les emplois auxquels leur ancienneté leur donne droit.

**12.23** Si aucun candidat qualifié ou aucune candidate qualifiée ne sollicite un poste de technicien **S** et **C** (temporaire ou permanent), le membre du personnel le moins ancien détenant un certificat de technicien est tenu d'occuper le poste, sinon il est remercié de ses services. Les personnes obligées d'occuper des postes temporaires de technicien ont droit aux avantages prévus à l'alinéa **12.8 b)** de la convention collective **11.1**.

**12.24** Si aucun technicien qualifié ou aucune technicienne qualifiée n'est disponible pour un poste de technicien **S** et **C**, le technicien stagiaire ou la technicienne stagiaire doit occuper le poste pendant une durée maximale de 90 jours ouvrables. **Au** terme de cette période, les



autres stagiaires doivent occuper le poste à tour de rôle pendant le même laps de temps. Cette affectation ne constitue pas une qualification à titre de technicien ou technicienne. Seule la réussite de l'examen de technicien ou technicienne donne droit à cette qualification.

**12.25** Si la Compagnie décide que des techniciens et techniciennes stagiaires doivent suivre des cours dispensés par un établissement reconnu ou des cours par correspondance, elle prend à sa charge les frais de scolarité ainsi que le coût des manuels et des documents didactiques.

Le présent avenant est rétroactif au 15 avril 1995 et demeure en vigueur à moins que l'une ou l'autre partie ne le résilie sur préavis écrit de 30 jours.

Fait à Montréal (Québec), le 14 juin 1995.

POUR LA COMPAGNIE :

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

(signé) **M.M. Boyle**

L'Ingénieur en chef adjoint de la  
Signalisation et des Communications,

(signé) **R. Porath**

POUR LA FRATERNITÉ :

Le Premier président général (réseau),

(signé) **A.G. Cunningham**

Le Président général (réseau),

(signé) **J. Senenko**

## ANNEXE X

Le 3 mai 1995

LR8311-1

Monsieur A.G. Cunningham  
Premier président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers en électricité  
Conseil n° 11  
1255, rue University, bureau 512  
Montréal (Québec)  
H3B 3V8

Monsieur,

Au cours de l'actuelle ronde de négociations nationales, les parties se sont mises d'accord sur la question des coordonnateurs et coordonnatrices S et C.

Au cours des discussions, la Fraternité a exprimé ses préoccupations sur divers points, notamment sur le salaire à verser aux personnes qui détiennent actuellement un poste de technicien principal S et C mais qui n'ont pas la qualification voulue pour occuper les nouveaux postes de coordonnateur S et C.

Les parties ont convenu de ce qui suit :

- 1- Advenant la situation décrite ci-dessus, le taux de salaire de la personne touchée par la mise en œuvre des postes de coordonnateur S et C sera maintenu jusqu'à ce que les relèvements de salaire subséquents appliqués au taux de base du poste annulent l'écart.
- 2- La liste d'ancienneté des contremaîtres S et C s'applique dorénavant aux coordonnateurs et coordonnatrices S et C.
- 3- Les personnes détenant actuellement de l'ancienneté en tant que contremaîtres S et C qui sollicitent des postes de coordonnateur S et C ont la priorité au service de la mise en place des installations S et C.
- 4- L'article 3 et tout autre article applicable de la convention 11.1 seront modifiés afin de remplacer le titre de contremaître S et C par celui de coordonnateur S et C.
- 5- Les expressions «technicien principal S et C» et ((techniciens principaux S et C)) utilisées dans la convention 11.1 sont supprimés.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

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

**(signé) M.M. Boyle**

## ANNEXE Y

Le 3 mai 1995

LR8311-1

Monsieur A.G. Cunningham  
Premier président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers en électricité  
Conseil n° 11  
1255, rue University, bureau 512  
Montréal (Québec)  
H3B 3V8

Monsieur,

Au cours de l'actuelle ronde de négociations nationales, les parties se sont mises d'accord sur la question des coordonnateurs et coordonnatrices **S** et **C**.

Il est convenu que le président général (réseau) ou la présidente générale (réseau) et la Compagnie travailleront ensemble à l'élaboration de tests de sélection des candidats et candidates aux nouveaux postes de coordonnateur **S** et **C**. Toutefois, c'est à la Compagnie qu'il revient de déterminer la qualification voulue et d'administrer les tests, et les décisions qu'elle rend sont sans appel. Il est également convenu d'informer la Fraternité de toute modification subséquente apportée aux tests.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

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

**(signé) M.M. Boyle**

## APPENDIX Z

Le 13 mars 1998

Monsieur A.G. Cunningham  
Premier président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers  
en électricité. Conseil n° 11 (réseau)  
1255, rue University, bureau 512  
Montréal (Québec)  
H3B 3V8

Monsieur,

En ce qui concerne les frais accessoires engagés par les membres du personnel en période d'astreinte, il est convenu qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000, la Compagnie les leur rembourse à raison de 250 \$ par année. Cette indemnité est limitée aux membres du personnel rémunérés en période d'astreinte le premier lundi de la période de paie n° 1 et est assujettie aux exigences administratives liées à la feuille de paie.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations

Pour le Vice-président adjoint - Relations  
de travail et législation sur l'emploi,

**(signé) D.W. Coughlin**

## ANNEXE AA

Montréal (Québec), le 13 mars 1998

Monsieur J. Platt  
Représentant international  
Fraternité internationale des ouvriers  
en électricité, Conseil n° 11 (réseau)  
18 Colfax Street  
Nepean (Ontario) K2G 0W5

Monsieur A.G. Cunningham  
Premier président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers  
en électricité, Conseil n° 11 (réseau)  
1255, rue University, bureau 512  
Montréal (Québec) H3B 3V8

Monsieur J. Senenko  
Président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers  
en électricité, Conseil n° 11 (réseau)  
115 Wynford Drive  
Winnipeg (Manitoba) R2C 3V2

Messieurs,

L'un des problèmes soulevés par vos membres dans l'entente du 8 novembre 1997 concernait l'engagement pris pour la période fermée relativement à la question de la participation aux bénéfices. Ceux-ci étaient préoccupés du fait que, malgré que les parties se soient engagées à entamer des discussions à ce sujet, celles-ci s'entendaient difficilement sur la structure que prendrait un régime de participation aux bénéfices

Par la suite, les parties se sont réunies pour clarifier certains aspects d'un tel régime qui préoccupent particulièrement le Syndicat.

Le 11 février 1998, notre réunion a porté sur ce qui suit :

- 1) Les services d'un consultant extérieur, Karl Aboud du groupe Hay, ont été retenus pour aider la Compagnie et le Syndicat à mieux comprendre les éléments constituant les différents types de régimes de participation aux bénéfices.
- 2) On y a donné un aperçu des travaux déjà effectués relativement à d'autres régimes de participation aux bénéfices mis en œuvre au CN.
- 3) Un projet de cadre de travail a été élaboré et on a discuté des critères de mesure possibles à utiliser dans la mise au point d'un régime de participation aux bénéfices au sein du service Signalisation et communications.
- 4) Un comité syndical-patronal a été constitué en vue de l'élaboration d'un projet de régime de participation aux bénéfices adapté aux besoins du personnel du service Signalisation et communications.

Ce comité s'est réuni les 24 et 25 février 1998. Après d'autres discussions en vue d'élaborer et de mettre en œuvre le régime de participation aux bénéfices, il reste au comité à se réunir pour mettre la dernière main aux éléments suivants :

- 1) Franchir les étapes de mise en place du régime, notamment :
  - a) mise au point, par un groupe d'employés, d'une grille de critères de mesure de la performance;
  - b) définition de critères à utiliser pour établir des normes de performance et des objectifs pertinents;
  - c) réunion de données à l'appui des normes de performance et simulation;
  - d) mise au point d'une formule de paiement pour chaque critère de mesure de la performance;
  - e) mise en œuvre

Les parties mettent actuellement au point un calendrier des réunions de même qu'un plan d'action pour mener à terme le processus de mise en place du régime de participation aux bénéfices.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Pour le Vice-président adjoint - Relations  
de travail et législations sur l'emploi,

**(signé) D.W. Coughlin**

**ANNEXE BB**

**LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT EN BLANC**

## ANNEXE CC

le 30 janvier 2001

Monsieur L. Couture  
Premier président général (réseau) et  
secrétaire-trésorier  
Fraternité internationale des ouvriers en  
électricité  
73, rue F.-X. Garneau  
Beloeil (Québec)  
J3G 3G3

Monsieur K. Kearns  
Président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers en  
électricité  
Case postale 429  
Boston Bar (C.-B.)  
V0K 1C0

Messieurs,

La présente porte sur les facilités de transport accordées aux membres du personnel de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) représentés par la Fraternité, et 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 31 août 2003, ou par la suite jusqu'à ce que l'on se soit conformé aux dispositions de l'article 89 de la partie I 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 des billets inutilisés à la Compagnie, dans les 30 jours. Le CN annulera temporairement les facilités de transport des membres du personnel qui ne respectent pas les délais prévus à cet égard et en avisera la présidente nationale ou le président national intéressé.

Aux fins de la présente, le terme « membres du personnel » englobe le personnel retraité.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations  
de travail et législation sur l'emploi,

**(signe) Richard J. Dixon**



## ANNEXE DD (Partie 1)

Montréal (Québec), le 13 mars 1998

Notre dossier : 8200-97-5

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

Monsieur A.G. Cunningham  
Premier président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers  
en électricité - Conseil n° 11 (réseau)

---

### RAPPORT PRÉLIMINAIRE SUR LA QUESTION DE L'ASTREINTE

Lors d'une réunion tenue à Ottawa (Ontario), le 3 février 1998, la Compagnie a entériné la proposition de la Fraternité visant à créer un comité d'étude qui aurait comme mandat de se réunir avec le président local ou la présidente locale de la FIOE - Conseil n° 11 (réseau) et le personnel de direction du service **S** et **C**, à un endroit stratégique au pays, pour réunir l'information portant sur l'application de l'article 4 et sur les pratiques locales ou régionales quant à l'application du paragraphe 4.7 de la convention collective. Le comité d'étude ferait ensuite rapport au Syndicat et à la Compagnie et joindrait ses recommandations.

Membres du comité d'étude :

MM. John Platt, représentant international - FIOE, Ottawa (Ontario)  
Kevin Kearns, représentant local, Boston Bar (Colombie-Britannique)  
Rick Dixon, secrétaire-trésorier local, London (Ontario)  
Normand Dionne, directeur - Relations de travail, Montréal (Québec)  
Wayne Krauskopf, agent - **S** et **C**, Edmonton (Alberta)  
Terry O'Shell, superviseur - **S** et **C**, Toronto (Ontario)

Des réunions ont eu lieu à Edmonton, le dimanche 1<sup>er</sup> mars 1998, à Winnipeg, le 4 mars, et à Toronto, le 5 mars. Le comité s'est réuni avec les personnes suivantes : 8 membres du personnel d'Edmonton et 8 autres de Winnipeg, dont 10 détenaient divers postes syndiqués relevant de la FIOE; 14 membres du personnel de Toronto, dont 8 occupaient des postes syndiqués.

Au cours de ces réunions, les participants ont fait part de divers sujets de préoccupation et problèmes, dont la liste figure ci-dessous :

- Effet de la restructuration de 1993 sur l'effectif
- Taille des territoires et temps de déplacement
- Pénurie de personnel
- Nombre trop élevé d'heures d'astreinte
- Piètre qualité de vie
- Relève-vacances presque inexistante
- Compensation financière pour le temps d'astreinte dans d'autres territoires
- \*\*Politique sur les drogues et l'alcool dans le cas du personnel en astreinte
  - Le système PNMS
  - Lien entre la politique sur les drogues et l'alcool et la façon d'assurer la relève du personnel en astreinte

- Qui décide de qui sera en astreinte et qui est chargé de tenir cette information à jour?
- Quelle information faut-il entrer dans le système relativement au personnel disponible pour l'astreinte?
- Qui approuve ces décisions et de quelle façon est-ce fait?
- Les modalités d'application de l'astreinte ne sont pas standards dans l'ensemble du réseau.
- Charge de travail trop lourde lorsqu'il faut effectuer des travaux dans des territoires voisins
- Définition des territoires voisins
- Tâches et matériel supplémentaires créant une surcharge de travail
- Pénurie de personnel qualifié pour pourvoir aux postes vacants
- Effectif vieillissant et aucune relève assurée

\*\* En raison de la complexité des problèmes liés à la politique sur les drogues et l'alcool, cette question sera traitée à part.

Les deux parties désirent trouver des solutions durables aux préoccupations et problèmes énoncés plus haut. En conséquence, il faut procéder à une analyse approfondie des causes fondamentales. On suggère donc la création de deux comités. Un premier comité, le Comité de travail, qui aurait comme mandat d'étudier plus à fond ces préoccupations et problèmes, serait créé dans **les** 90 jours suivant la ratification du protocole d'accord. Il serait constitué de deux membres du personnel de supervision désignés par la Compagnie et de deux membres du personnel désignés par la Fraternité.

Le Comité de travail fera rapport de ses conclusions au deuxième comité, le Comité d'étude sur l'astreinte (CÉA), formé de trois cadres de la Compagnie, dont l'ingénieur en chef adjoint - Signalisation et communications ou son mandataire, et de trois dirigeants syndicaux, dont le premier président général de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil n° III (réseau) ou son mandataire.

Il est également recommandé que des membres du Comité de travail ne doivent pas subir de perte **sur** leur salaire de base.

Le rôle et **les** pouvoirs du CÉA portent sur les trois aspects suivants :

1. Étudier les conclusions et solutions possibles du Comité de travail.
2. Surveiller les pratiques actuelles touchant l'application des dispositions du paragraphe 4.7 relatives à l'astreinte.
3. Assurer la médiation des cas de litige découlant de l'application de l'article 4 de la convention collective.

On a également reconnu le fait que l'application du paragraphe 4.7 relève de la compétence des autorités locales ou du district. En guise de protection supplémentaire, il est convenu que toute pratique actuelle ou future mise en place en vertu du paragraphe 4.7 n'est d'aucune manière assujettie à l'arbitrage.

Tout grief portant sur la présumée violation de l'article 4, à l'exclusion des pratiques mises en place en vertu du paragraphe 4.7, doit être adressé au CÉA avant d'être soumis à l'arbitrage. **Si** le CÉA ne parvient pas à régler le grief, celui-ci peut être soumis à l'arbitrage en vue d'un

règlement définitif et exécutoire conformément à l'article III, section ((Règlement définitif des différends)), de la convention 11.1.

Si vous êtes d'accord sur ce qui précède, veuillez apposer votre signature dans l'espace prévu à cet effet et retourner copie de la présente au soussigné.

Le Directeur - Relations de travail,

(signé) **N. Dionne**

Le Représentant international - FIOE,

(signé) **J. Platt**

Nous approuvons la proposition de création des deux comités ainsi que leurs mandats respectifs.

Pour le Vice-président adjoint -  
Relations de travail et législation  
sur l'emploi,

(signé) **D.W. Coughlin**

Le Premier vice-président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers  
en électricité - Conseil n° 11 (réseau),

(signé) **A.G. Cunningham**

## ANNEXE DD (Partie 2)

AVENANT intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité - Conseil n<sup>o</sup> 11, relativement à la mise en œuvre d'un nouveau régime de travail au service Signalisation et communications.

### Définitions

Territoire d'entretien : Territoire doté de 2 ou 3 préposés à l'entretien **S** et C qui y sont chargés des activités au jour le jour.

Unité d'entretien : Peut comprendre 1 ou 2 territoires d'entretien.

### **Préposé/e** à l'entretien

- Soutien : Préposé ou préposée à l'entretien **S** et C qui aide d'autres préposés à l'entretien au sein de l'unité. L'affectation peut comprendre (sans s'y limiter) des tâches nécessitant deux personnes, de la relève (y compris la relève-vacances) et du soutien aux activités des Services opérationnels à l'Ingénierie. Les postes de préposé ou préposée à l'entretien - Soutien sont des postes d'astreinte et donnent droit à l'indemnité de disponibilité prévue à l'article 4 de la convention collective.

Unité autonome : En vertu de certains principes et paramètres, les préposés à l'entretien S et C (y compris les préposés à l'entretien - Soutien) qui travaillent au sein d'une unité d'entretien sont responsables du travail à effectuer dans cette unité.

### Principes généraux

- 1) L'avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 1999 et le demeurera jusqu'à l'expiration de la convention collective (le 31 décembre 2000).
- 2) Les deux parties se réuniront deux fois par année pour examiner et suivre l'évolution de l'impact de l'avenant sur le personnel et l'exploitation. De plus, l'application de cet avenant fera l'objet d'un étroit suivi de la part du président général (réseau) ou de la présidente générale (réseau) et de l'associé ou associée en affaires, l'objectif étant de résoudre les problèmes avant qu'ils ne deviennent matière à grief officiel.
- 3) Le présent avenant annule et remplace les dispositions de la convention collective susceptibles d'aller à l'encontre de celui-ci. Le cas échéant, le président général (réseau) ou la présidente générale (réseau) et l'associé ou associée en affaires (district) doivent en discuter.
- 4) Le présent avenant n'annule et ne remplace aucune disposition du Régime de garantie d'emploi et de revenu.

## Permanence et horaire de travail

- 1) Chaque territoire assurera une permanence (c.-à-d. un membre du personnel en poste au sein de l'unité d'entretien) de 12 heures par jour du lundi au vendredi, de 6 h à 18 h.
- 2) L'unité autonome (**UA**) aura les obligations suivantes :
  - a) Assurer le fonctionnement de l'unité d'entretien 24 heures sur 24, sept jours sur sept, 365 jours par année.
  - b) Recourir à l'astreinte.
  - c) Utiliser le personnel de soutien.
  - d) Veiller à la relève-vacances.
  - e) Planifier les activités de soutien.
  - f) S'assurer que les dispositions prises respectent les exigences réglementaires.

**NOTA 1 :** Si des membres de l'UA sont incapables de résoudre un problème relevant d'eux, ils doivent le soumettre au superviseur ou à la superviseure S et C en vue d'une résolution définitive.

**NOTA 2 :** Si c'est possible, et après entente avec le superviseur ou la superviseure S et C, plus d'un membre du personnel peuvent être autorisés à prendre des vacances. Cette entente doit satisfaire aux besoins de l'Exploitation et aux exigences en matière d'essais et de budgets : aucun coût ne doit s'ajouter aux dépenses actuelles prévues.

**NOTA 3 :** En application du nota 2 ci-dessus et aux fins de la mise en œuvre du présent avenant, les congés annuels de 1999, qui feront l'objet d'un examen de la part de l'UA et du superviseur ou de la superviseure S et C aideront à déterminer les besoins pendant les vacances. Tout sera tenté pour maintenir le calendrier actuel des vacances.

- 3) Les membres de l'unité autonome décideront entre eux de l'horaire de travail de chacun.
- 4) L'unité choisira également les cycles de travail. Le choix est le suivant :
  - a) Cinq jours de travail (8 heures consécutives comprenant une pause-repas rémunérée de 20 minutes) suivis de deux jours de repos, ou
  - b) quatre jours de travail (10 heures consécutives comprenant une pause-repas rémunérée de 20 minutes) suivis de trois jours de repos.
  - c) Les cycles de travail peuvent être réaménagés tous les six mois.

**NOTA :** Pour l'application de l'alinéa 4b) ci-dessus, ce cycle de quatre jours de travail et de trois jours de repos sera autorisé à condition de respecter les mesures de performance, y compris les exigences en matière d'essais et de budgets.
- 5) Le service de dépannage S et C doit être avisé à l'avance, au moyen du système PNMS, des dispositions prises concernant le travail en dehors des heures normales et les jours de repos.
- 6) Pour l'application de l'article 4 de la convention III.1, les territoires d'une unité d'entretien sont considérés comme territoires voisins. L'astreinte applicable à une unité d'entretien ne vise que le personnel de cette unité.

Fait à Montréal, le 13 avril 1999.

Pour la Compagnie :  
Pour le vice-président adjoint  
Relations de travail et  
législation sur l'emploi,

Richard J. Dixon  
**(signé) Normand Dionne**

L'ingénieur en chef adjoint,  
Signalisation et communications,

**(signé) Alvan Tom**

Le directeur - Relations de travail,

**(signé) Normand Dionne**

Pour la Fraternité :  
Le premier président général (réseau),  
Fraternité internationale des ouvriers en  
électricité - Conseil n° 11,

**(signé) Luc Couture**

Le président général (réseau),  
Fraternité internationale des ouvriers en  
électricité - Conseil n° 11,

**(signé) Kevin Kearns**

## ANNEXE DD (Partie 3)

### Unités autonomes

#### Principes directeurs

L'avenant du **13** avril **1999**, conclu en vue de la création d'unités autonomes, est une innovation importante. C'est ce qui explique pourquoi le régime de travail préconisé par cet avenant ne devait s'appliquer que pour une courte période, **a** l'issue de laquelle **il** était entendu que chacune des parties pouvait annuler sa participation.

S'il n'était pas renouvelé, cet avenant, qui est en vigueur depuis plus d'un an, devait expirer à la fin de la convention, soit le **31** décembre **2000**.

Chacune des parties a eu l'occasion d'observer directement l'application pratique des modalités de l'avenant. Chacune convient que l'avenant a réglé avec succès un nombre considérable de problèmes.

Après d'amples discussions, le comité de négociation syndical-patronal convient de la nécessité de renouveler l'avenant. Toutefois, certains problèmes demeurent. Ceux-ci ne pourront cependant être résolus que si l'expérience est prolongée. Il a donc été décidé de renouveler l'avenant pour la durée de la nouvelle convention. Au cours de ce terme, **l'une** ou l'autre partie pourra, moyennant un avis écrit, informer l'autre partie (entre le **1<sup>er</sup>** et le **30** septembre de chaque année de **la** convention) de son intention de résilier l'avenant le **1<sup>er</sup>** janvier de l'année suivante.

Bien que le comité ne voie pas la nécessité d'élaborer de nouvelles règles restrictives dans le cadre de la convention, le comité est d'avis qu'un certain nombre de principes directeurs – dictés par l'expérience – doivent être établis à l'intention des membres des unités autonomes et du personnel de supervision travaillant sur le terrain.

Chaque unité autonome, selon sa conception de base, se compose de quatre préposés à l'entretien et **d'un/e** préposé/e à l'entretien – Soutien. Il est entendu que la situation géographique de certaines régions du pays peut justifier des variantes de ce principe. Il est également convenu que l'application de l'avenant est subordonnée au respect des critères de performance et d'exigences d'ordre budgétaire.

Le comité syndical-patronal a donc élaboré les principes directeurs suivants :

- 1 a)** Le choix des cycles de travail relève des membres de l'unité autonome, **sous** réserve de certaines conditions, surtout en ce qui a trait au cycle 4/3. En l'occurrence, le choix du cycle de travail 4/3 ne doit pas augmenter considérablement les heures supplémentaires. Il y aura bien sûr des situations d'urgence, mais, dans les cas **où les** charges de travail sont connues longtemps d'avance, l'unité autonome doit, dans la mesure du possible, aménager ses horaires de travail pour réduire au minimum le recours aux heures supplémentaires. Cette mise en garde s'applique à plus forte raison les lundis et vendredis.
- b)** L'unité autonome doit, en permanence, tenir son superviseur ou sa superviseure au courant de ses horaires de travail et de toute modification ultérieure à ceux-ci.

- c)** Les indicateurs de mesure de la performance de l'unité autonome comprennent, entre autres, le temps moyen de réponse, la durée moyenne de reprise, le nombre moyen de demandes de dépannage, le respect du budget et le respect des objectifs de sécurité (nombre d'accidents, de blessures et de pannes dangereuses).
- 2 a)** Les principales tâches des préposés à l'entretien – Soutien sont énumérées dans la section de l'avenant qui comprend les définitions. Étant donné que ces personnes ont droit à l'indemnité de disponibilité, elles peuvent être soumises à l'astreinte, selon l'horaire déterminé par l'unité. Ce point a fait l'objet de longues discussions au sein du comité, qui a finalement convenu que les préposés à l'entretien – Soutien ne seront pas en astreinte pour combler les besoins d'une autre unité, à moins que la question n'ait été discutée avec l'unité autonome et qu'un effort n'ait été fait pour en arriver à un commun accord.
- b)** Il a aussi été reconnu que, pendant les heures normales de travail, une unité pourrait, à l'occasion, avoir une charge de travail telle qu'elle soit obligée de demander de l'aide. Dans ces circonstances, le membre d'une autre unité peut être temporairement détaché auprès de cette unité.
- c)** Les situations décrites en 2a) et 2b) ci-dessus doivent être réduites au minimum et les modalités de solution doivent en être mises au point par le superviseur ou la superviseure, en consultation avec l'unité. Dans la mesure du possible, la Compagnie doit prendre les mesures pour que l'effectif de chaque unité soit au complet. Si une unité manque de personnel pour une certaine période, c'est à cette unité qu'il incombe d'informer le superviseur ou la superviseure de la façon dont elle entend combler le poste vacant. Ces situations peuvent entraîner le paiement d'heures supplémentaires au faux majoré.
- 3 a)** L'avenant ne devait apporter aucune modification au processus d'affichage des postes. Il s'ensuit donc que, si un poste devient vacant, il doit faire l'objet d'un affichage. Autrement dit, les membres d'une unité ne sont pas autorisés à réaffecter entre eux les postes, afin de faire afficher le poste restant.
- b)** Le poste de préposé/e à l'entretien – Soutien peut être réaffecté entre les membres de l'unité, avec l'accord de l'unité autonome et après consultation du superviseur ou de la superviseure.
- 4** L'avenant précise clairement que chaque territoire d'entretien doit assurer une permanence de 12 heures par jour. L'unité autonome doit prendre les dispositions nécessaires pour assurer cette permanence de concert avec son superviseur ou sa superviseure.
- 5 a)** Plusieurs points de préoccupation portaient sur l'établissement des horaires. L'unité autonome doit conserver suffisamment de souplesse pour répondre aux exigences du service de la façon la plus économique possible. Les superviseurs doivent informer l'unité le plus tôt possible de tout facteur susceptible d'avoir un impact sur l'établissement de ses horaires. Une fois les horaires établis, l'unité doit faire tout son possible pour répondre à ces exigences, surtout lorsqu'il s'agit du travail à effectuer en collaboration avec d'autres services les lundis et vendredis, dans les cas où un cycle de travail 4/3 est en vigueur.



- b) Avec le cycle de travail 4/3, l'unité peut prévoir un certain nombre de fins de semaine de quatre jours, dans la mesure où les exigences du service et le budget sont respectés.
- c) Il est inacceptable pour une unité autonome de « refiler » ses problèmes d'établissement d'horaires à son superviseur ou à sa superviseure sans avoir fait des tentatives sérieuses pour les résoudre. Toutefois, dès lors qu'un problème d'établissement d'horaire est transmis à un superviseur ou à une superviseure, celui-ci ou celle-ci a pleins pouvoirs pour résoudre la question et modifier, au besoin, les heures de travail et les jours de repos.

## Généralités

Il est évident que certains problèmes incombant à l'unité autonome ne peuvent être réglés sans la participation du superviseur ou de la superviseure. Toutefois, l'avenant sur les unités autonomes avait pour objectif de donner aux membres du personnel une plus grande latitude pour résoudre leurs problèmes. Dans la plupart des cas, les membres du personnel et les superviseurs ont collaboré et continueront de collaborer pour résoudre ces problèmes. L'avenant sur les unités autonomes visait à renforcer cette approche coopérative.

Il est admis que les unités autonomes peuvent améliorer la façon dont elles se sont acquittées de leurs responsabilités, et on espère que les présents principes directeurs les aideront à mieux comprendre ces responsabilités. Il est convenu que le Syndicat et la Compagnie doivent appuyer l'objet et l'esprit de l'avenant en vue de son application. Par ailleurs, les membres du personnel de supervision de l'Ingénierie doivent prévoir les exigences du service plus longtemps à l'avance et fournir l'information en ce sens aux unités autonomes.

Chacune des deux parties doit faire en sorte d'assurer l'application de l'objet et de l'esprit de l'avenant. La direction de l'Ingénierie suivra l'évolution des indicateurs de performance. Chaque partie communiquera, le cas échéant, ses sujets de préoccupation à l'autre partie dans le but de les résoudre, comme le prévoient l'avenant et les présents principes directeurs. De plus, comme l'indique l'avenant, les deux parties doivent se réunir au moins deux fois par année pour discuter des sujets de préoccupation des unités autonomes et les résoudre.

Les deux parties se sont entendues sur les présents principes directeurs le 30 janvier 2001.

Pour la Compagnie des chemins  
nationaux du Canada :

Pour la Fraternité internationale des  
ouvriers en électricité -  
Conseil (réseau) n° 11 :

L'original a été signé par les cadres de la Compagnie et du Syndicat et joint à l'avenant du 13 avril 1999 conclu entre les parties au sujet de la mise en œuvre du nouveau régime de travail (unités autonomes) au service Signalisation et communications.

L'ingénieur en chef adjoint –  
Signalisation et communications,  
**(signé) Alvan Tom**

Le premier président général (réseau),  
**(signé) Luc Couture**

Le premier directeur –  
Relations de travail,  
**(signé) Normand Dionne**

Le président général (réseau),  
**(signé) Kevin Kearns**

Le directeur –  
signalisation et communications,  
**(signé) Bill Burrington**

Le représentant régional,  
**(signé) Louis Clément**

Le coordonnateur (réseau) – Ingénierie,  
**(signé) John Little**

Le représentant régional,  
**(signé) Stan Dembinski**

L'associée – Ressources humaines,  
**(signé) Leslie-Anne Lewis**

Le représentant régional,  
**(signé) Gerald Kabltz**

## ANNEXE EE

Le 16 décembre 1998

Notre dossier : 8200-97-5

Monsieur A.G. Cunningham  
Premier président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers  
en électricité, Conseil n° 11 (réseau)  
1255, rue University, bureau 512  
Montréal (Québec)  
H3B 3V8

Monsieur,

Au cours des réunions tenues à Edmonton, Winnipeg et Toronto qui ont porté sur la question de l'astreinte, des membres du personnel de notre service Signalisation et communications aussi membres de votre Syndicat ont fait part de certaines de leurs inquiétudes au sujet de l'application, au personnel en disponibilité, de la Politique de la Compagnie sur la prévention des problèmes causés par l'alcool et les drogues en milieu de travail, plus particulièrement du paragraphe iv) intitulé Membres du personnel/en disponibilité dans la section Normes régissant la politique, qui est libellé comme suit :

### **iv) Membres du personnel en disponibilité**

Il appartient aux membres du personnel en disponibilité de demeurer aptes au travail. **Aux** fins de la présente politique, tout membre du personnel/ syndiqué recevant une rémunération pour le temps de sa disponibilité est réputé comme étant en service.

Les membres du personnel occupant un poste à risques, qui sont appelés à exécuter des tâches non planifiées alors qu'ils ne sont pas en disponibilité, à cause d'une situation imprévue (comme une urgence), ont l'obligation de refuser de se présenter au travail s'ils sont sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de médicaments et de demander qu'on appelle une autre personne. En pareil cas, l'impossibilité où se trouve un membre du personnel d'accepter une affectation ne donnera pas lieu à des mesures correctives.

**(Gras et italique ajoutés)**

Nous croyons que les clarifications suivantes pourraient apaiser les préoccupations formulées par les membres du personnel :

Clarification du paragraphe iv) de la page 21, intitulé «Membres du personnel en disponibilité») :

À des fins de clarification, la personne membre de la FIOE qui se conforme au paragraphe 4.7 de la convention 11.1 datée du 3 mai 1995 et convient au préalable de dispositions acceptables avec le superviseur ou la **superviseure** afin qu'un autre membre du personnel assure l'exécution des travaux dans son territoire, et qui, donc, met fin à son service, n'est plus réputée comme étant en service aux fins de l'application de la politique.

De même, les membres du personnel qui sont dans la situation décrite au paragraphe 4.6 de la convention collective ne doivent pas oublier que si les jours de repos ils ne sont pas en astreinte, ils peuvent toutefois être appelés à l'occasion et, s'ils sont disponibles, ils «peuvent» accepter l'appel. Le texte du paragraphe 4.6 est on ne peut plus clair et non équivoque : l'obligation d'accepter ou de refuser l'appel incombe entièrement au membre du personnel.

À ce sujet, le deuxième alinéa du paragraphe iv) - Membres du personnel en disponibilité précise ce qui suit :

Les membres du personnel occupant un poste à risques, qui sont appelés à exécuter des tâches non planifiées alors qu'ils ne sont pas en disponibilité, à cause d'une situation imprévue (comme une urgence), ont *l'obligation* de refuser de se présenter au travail *s'ils* sont sous *l'influence* de l'alcool, de drogues ou de médicaments et de demander *qu'on* appelle une autre personne. **En** pareil cas, l'impossibilité où se trouve un membre du personnel d'accepter une affectation ne donnera pas lieu à des mesures correctives. (Italique ajouté)

Il est donc fortement recommandé, pour des raisons de sécurité, que les membres du personnel se trouvant dans la situation décrite au paragraphe 4.6 et qui, pour des raisons sociales ou médicales, peuvent être sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de médicaments et donc assujettis à la politique, pendant leurs jours de repos, doivent aviser à l'avance leur superviseur ou superviseuse de leur incapacité à répondre aux appels durant leurs jours de repos.

J'espère que la présente lettre réussira à clarifier la situation aux yeux de toutes les personnes visées.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Le Vice-président adjoint - Relations  
de travail et législation sur l'emploi,

**(signé) Richard J. Dixon**

## ANNEXE FF

Montréal (Québec), le 13 mars 1998

Monsieur A.G. Cunningham  
Premier président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers  
en électricité, Conseil n° 11 (réseau)  
1255, rue University, bureau 512  
Montréal (Québec)  
H3B 3V8

Monsieur,

La présente porte sur les discussions concernant les propositions de la Compagnie sur l'impartition de certains travaux que nous avons tenues durant les négociations qui ont abouti à la signature du protocole d'accord du 13 mars 1998.

Comme vous vous le rappelez sans doute, le Syndicat a émis de sérieuses réserves sur le fait de donner à la Compagnie « carte-blanche » pour impartir certains travaux. Par ailleurs, la Compagnie devait, pour rester concurrentielle, obtenir la levée de restrictions dans certains secteurs d'activité. Le Syndicat a fait savoir qu'il était disposé à étudier les cas où la Compagnie se trouvait défavorisée sur le plan de la concurrence.

En conséquence, lorsqu'il peut être établi que la Compagnie est ainsi défavorisée, celle-ci doit en informer le Syndicat par écrit. Les parties se réuniront au cours des 15 prochains jours pour discuter de la question et étudier cas par cas les problèmes liés à la concurrence. Ces cas doivent être réglés dans les 30 jours suivant l'avis donné par la Compagnie au Syndicat.

Si ce qui précède reflète exactement le contenu de nos discussions, veuillez apposer votre signature dans l'espace prévu à cet effet ci-après.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Pour le Vice-président adjoint - Relations  
de travail et législation sur l'emploi,

**(signé) D.W. Coughlin**

LU ET APPROUVÉ :

Le Premier président général (réseau),

**(signé) A.G. Cunningham**

## ANNEXE GG

Le 30 janvier 2001

Monsieur L. Couture  
Premier président général (réseau) et  
secrétaire-trésorier  
Fraternité internationale des ouvriers en  
électricité  
73, rue F.-X. Garneau  
Beloeil (Québec)  
J3G 3G3

Monsieur K. Kearns  
Président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers en  
électricité  
Case postale 429  
Boston Bar (C.-B.)  
V0K 1C0

Messieurs,

Durant les négociations, vous avez soulevé la question des membres du personnel moins anciens à qui on attribue un poste de vérificateur et qui acquièrent de l'ancienneté au même titre que des membres du personnel plus anciens qu'eux. Il a été convenu que le principe établi à l'alinéa 10.14 e) s'appliquant à une situation semblable concernant les techniciens s'appliquera également aux membres du personnel à qui on attribue un poste de vérificateur.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations  
de travail et législation sur l'emploi,

**(signé) Richard J. Dixon**

## ANNEXE HH

Le 30 janvier 2001

Monsieur L. Couture  
Premier président général (réseau) et  
secrétaire-trésorier  
Fraternité internationale des ouvriers en  
électricité  
73, rue F.-X. Garneau  
Beloeil (Québec)  
J3G 3G3

Monsieur K. Kearns  
Président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers en  
électricité  
Case postale 429  
Boston Bar (C.-B.)  
V0K 1C0

Messieurs,

Durant les négociations, les parties ont discuté en détail de la question du déplacement de membres du personnel entre les équipes d'entretien et les équipes d'installation, ainsi que de l'annexe O de la convention collective.

Les deux parties ont convenu de résoudre ces questions selon les principes suivants :

- 1) La Compagnie peut établir un certain nombre de postes permanents d'apprentis S et C au sein d'équipes d'entretien. Les membres du personnel affectés à ces postes seront limités à certains postes d'entretien tant qu'ils ne se seront pas pleinement qualifiés comme réposés à l'entretien S et C.
- 2)
  - a) Pendant la durée du contrat, et ce en tout temps, pas plus d'un membre d'une équipe autonome ne peut être affecté temporairement à une équipe d'installation.
  - b) La Compagnie a émis de sérieuses réserves sur la garantie que son exploitation sera assurée si deux membres du personnel d'une unité autonome laissent leur poste vacant dans une équipe d'entretien pour occuper un poste temporaire dans une équipe d'installation. Si la situation se produit, le Syndicat collaborera avec la Compagnie afin de résoudre le problème.
- 3) Deux postes non affichés d'apprentis seront créés au sein d'équipes permanentes S et C. Ces postes seront offerts, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel et existeront tant qu'ils seront nécessaires.

La catégorie des aides sera progressivement éliminée et le travail qu'ils font sera confié au personnel occasionnel.

Si vous estimez que ce qui précède reflète fidèlement le contenu de nos discussions et résout la question soulevée relativement à l'annexe O, veuillez le confirmer en apposant votre signature dans l'espace réservé à cet effet ci-dessous.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président –  
Relations de travail et  
législation sur l'emploi,

**(signé) R.J. Dixon**

Lu et approuvé :

Le premier président général  
(réseau) et secrétaire-trésorier,

**(signé) L. Couture**

Le président général (réseau),

**(signé) K. Kearns**



## APPENDIX II

Montréal (Québec), le 9 avril 1999

N/Réf. : 8311-01001

V/Réf. :

Monsieur L. Couture  
Premier président général (réseau) et  
secrétaire-trésorier  
Fraternité internationale des ouvriers en électricité  
73, rue F.-X. Garneau  
Beloeil (Québec)  
J3G 3G3

Monsieur,

La présente confirme les discussions que nous avons tenues durant notre réunion du 6 avril 1999 au sujet des préoccupations de votre syndicat concernant la Politique de la Compagnie sur la prévention des problèmes causés par l'alcool et les drogues en milieu de travail. Joan Watt, directrice - Régimes de retraite et avantages sociaux assistait également à la réunion.

Une des préoccupations de la FIOE portait sur la définition de l'expression « réputé comme étant en service ou susceptible d'être en service » contenue dans l'annexe EE de la convention 11.1 en vigueur. La définition actuelle est la suivante :

**iv) Membres du personnel en disponibilité**

Il appartient aux membres du personnel en disponibilité de demeurer aptes au travail. Aux fins de la politique, ***tout membre du personnel syndiqué recevant une rémunération pour le temps de sa disponibilité est réputé comme étant en service.***

Ainsi qu'il a été mentionné durant notre réunion, et en raison du caractère unique des dispositions de la convention de la FIOE relatives à la disponibilité, la Compagnie convient que les membres du personnel en disponibilité ne sont pas considérés comme en service ou susceptibles d'être en service, conformément à l'entente syndicale-patronale sur la lutte contre l'abus des drogues et de l'alcool (Entente modifiant les conditions d'application de la règle G) et à la sentence arbitrale n° 557 du BACFC, tant qu'ils n'acceptent pas un appel.

Si ces modifications entraînent des problèmes, la Compagnie et le Syndicat se réuniront sans tarder pour les étudier.

Vous avez également soulevé des questions sur le document qui prévalait: l'entente patronale-syndicale sur la lutte contre l'abus des drogues et de l'alcool ou la Politique de la Compagnie sur la prévention des problèmes causés par l'alcool et les drogues en milieu de travail, ou encore dans le cas qui nous occupe ici, la convention collective.

Pour répondre à vos questions à ce sujet, permettez-moi de rappeler ici ce dont nous avons fait état verbalement. La convention **11.1** et, effectivement, toutes les conventions collectives qui comprennent l'entente syndicale-patronale sur la lutte contre l'abus des drogues et de l'alcool prévalent sur la politique de la Compagnie.

Enfin, vous avez remis en question le droit des superviseurs d'interroger les membres du personnel sur le fait qu'ils prenaient ou non des médicaments et, dans l'affirmative, sur les médicaments qu'ils prenaient. Sur ce point, permettez-moi de vous renvoyer aux deuxième et troisième paragraphes de la page 21 de la politique de la Compagnie. Ces paragraphes indiquent clairement qu'il appartient à chaque membre du personnel de gérer lui-même, durant ses heures de travail, les insuffisances éventuelles attribuables à l'usage légitime de médicaments.

En ce qui concerne le droit des superviseurs d'interroger les membres du personnel sur leur éventuelle consommation de médicaments, la Compagnie est d'avis que, lorsque la situation le justifie, ceux-ci ont le droit de savoir si un membre du personnel prend des médicaments. Toutefois, leur droit se limite strictement à cela. Ils n'ont pas le droit de savoir quels médicaments, en vente libre ou prescrits, les membres du personnel consomment. M<sup>me</sup> Watt vous a fourni des documents de formation confirmant tout cela et expliquant l'objet de l'annexe C, à la page 61 de la politique de la Compagnie.

Si le médecin d'un membre du personnel confirme l'inexistence d'un autre médicament adéquat non nuisible à l'exécution du travail, le problème doit être porté à l'attention de Medcan. Dans ce cas-là, comme l'a mentionné Normand Dionne, les membres du personnel sont tenus de se conformer aux recommandations de Medcan sur les possibilités de tâches modifiées.

Étant donné que les préposés et préposées à l'entretien S et C travaillent souvent dans de petites collectivités, les possibilités de tâches modifiées peuvent être assez limitées. La Compagnie convient donc que si le superviseur de l'employé concerné représenté par votre syndicat n'a aucun autre travail adéquat à lui offrir, le président général (réseau) et le vice-président - Relations de travail et législation sur l'emploi (ou son ou sa mandataire) se réuniront pour tenter de résoudre le problème.

Si vous convenez que ce qui précède répond à vos questions concernant l'application de la Politique sur la prévention des problèmes causés par l'alcool et les drogues en milieu de travail et si vous vous retirez de la cause d'arbitrage dont est actuellement saisi l'arbitre Picher sur cette question, nous vous saurions gré de l'indiquer en signant la présente et en en retournant une copie au soussigné.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Lu et approuvé :

Le vice-président adjoint -  
Relations de travail et  
législation sur l'emploi,

Le premier président général (réseau),  
Fraternité internationale des ouvriers en  
électricité - Conseil (réseau) no 111,

## APPENDIX JJ

Le 30 janvier 2001

Monsieur L. Couture  
Premier président général (réseau) et  
secrétaire-trésorier  
Fraternité internationale des ouvriers en  
électricité  
73, rue F.-X. Garneau  
Beloeil (Québec)  
J3G 3G3

Monsieur K. Kearns  
Président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers en  
électricité  
Case postale 429  
Boston Bar (C.-B.)  
V0K 1C0

Messieurs,

Durant les négociations, vous avez soulevé la question de votre participation au processus de sélection des coordonnateurs S et C.

La Compagnie accepte qu'à l'avenir le président général ou la présidente générale (réseau) ou son ou sa mandataire puisse participer à la partie « examen » et participe effectivement à la partie « entrevue » du processus de sélection des coordonnateurs S et C.

De plus, à la demande du candidat ou de la candidate, un représentant ou une représentante – Ressources humaines fournira à cette personne la rétroaction voulue sur ses résultats, y compris les suggestions d'amélioration et les critères appliqués pour décider si celle-ci peut subir les examens écrits.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de  
travail et législation sur l'emploi,

**(signé) R. J. Dixon**

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

**AVANT-PROPOS**

La présente réimpression du Régime de garantie d'emploi et de revenu reflète les modifications apportées au Régime de garantie d'emploi et de revenu conformément aux négociations conclues le 30 janvier 2001.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Article</b>		<b>Page</b>
	DEFINITIONS.....	4
1	Fiduciaire.....	6
2	Comité de réaménagement de l'effectif .....	6
3	Cas particuliers.....	8
4	Indemnités hebdomadaires de mise à pied .....	10
5	Formation du personnel.....	19
6	Frais de déménagement.....	20
7	Garantie d'emploi .....	26
a	Changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation .....	32
9	Programme d'aide gouvernementale.....	34
10	Personnel saisonnier.....	34
11	Personnel occasionnel ou à temps partiel.....	35
12	Non-applicabilité des articles 52, 54 et 55, Partie I, et des articles 214 à 226, partie III, de Code canadien du travail .....	35
13	Indemnité de cessation d'emploi.....	36
14	Modifications .....	36
15	Entrée en vigueur.....	37
16	Durée .....	37

<b>Annexe</b>		<b>Page</b>
ANNEXE A	Convention collective visée par le régime .....	39
ANNEXE B	Date d'application d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation .....	40
ANNEXE C	Application des décisions de l'Office national des transports.....	41
ANNEXE D	Ancienneté unifiée .....	42
ANNEXE E	Maisons mobiles.....	44
ANNEXE F	Salaire du personnel acceptant du travail à l'extérieur de la Compagnie.....	45
ANNEXE G	Protection du personnel acceptant du travail à l'extérieur de leur région .....	46

## INDEX

	Page
<b>C</b>	
Cas particuliers.....	8
Changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation.....	32
Comité de réaménagement de l'effectif.....	6
<b>D</b>	
DEFINITIONS.....	4
Durée.....	37
<b>E</b>	
Entrée en vigueur.....	37
<b>F</b>	
Fiduciaire.....	6
Formation du personnel.....	19
Frais de déménagement.....	20
<b>G</b>	
Garantie d'emploi.....	26
<b>I</b>	
Indemnité de cessation d'emploi.....	36
Indemnités hebdomadaires de mise à pied.....	10
<b>M</b>	
Modifications.....	36
<b>N</b>	
Non-applicabilité des articles 52, 54 et 55, Partie I, et des articles 214 à 226, partie III, de Code canadien du travail.....	35
<b>P</b>	
Personnel occasionnel ou à temps partiel.....	35
Personnel saisonnier.....	34
Programme d'aide gouvernementale.....	34

## DÉFINITIONS

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

- A.** ((Garantie d'emploi)) signifie que tout membre du personnel qui compte huit années de service cumulatif rémunéré à la Compagnie bénéficie de la garantie d'emploi prévue à l'article 7.
- B.** «Membre admissible du personnel») signifie tout membre du personnel de la Compagnie représenté par la Fraternité, qui est admissible à des indemnités conformément à l'article 4, 6 ou 13.
- C.** ((Salaire hebdomadaire de base») signifie le salaire hebdomadaire de base, y compris les indemnités de disponibilité, applicable au poste occupé lors de l'entrée en vigueur du régime (membre du personnel rémunéré à l'heure: 40 X taux horaire de base; membre du personnel saisonnier ou de réserve : 80 pour cent des gains hebdomadaires moyens calculés sur les huit semaines précédant la mise à pied).
- D.** ((District d'ancienneté ou territoire d'ancienneté)) signifie le district ou le territoire d'ancienneté défini dans la convention collective applicable.
- E.** «Régime» signifie les indemnités et les dispositions relatives aux indemnités applicables aux membres du personnel de la Compagnie et qui figurent dans le présent régime.
- F.** ((Service cumulatif rémunéré)) ou «SCR» :
- i)** Un mois de service cumulatif rémunéré équivaut à 21 jours ou majeure partie de cette période.
  - ii)** Douze mois de service cumulatif rémunéré constituent une année de service cumulatif rémunéré calculée depuis la dernière date d'entrée au service de la Compagnie à titre de nouveau membre du personnel. Lorsqu'il s'agit d'une partie d'année, on considère que six mois ou plus de service cumulatif rémunéré constituent la majeure partie de l'année et qu'ils comptent comme une année de service dans le calcul des indemnités de départ ou de mise à pied. Les périodes de service cumulatif rémunéré de moins de six mois ne sont pas prises en compte.
  - iii)** Dans le cas des membres du personnel en service rémunéré au cours d'une année civile, les jours d'absence pour maladie justifiée, blessure, congé de maternité, participation à des réunions syndicales de comité, comparution en justice à titre de témoin ou de juré non rémunéré, sont inclus, jusqu'à concurrence de 100 jours, dans le calcul du service cumulatif rémunéré, pour l'année civile en cause.
- G.** «Groupe admis» signifie les groupes de membres du personnel auxquels s'applique le régime, comme le prévoit l'article 3.

**H.** ((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. **A** 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.

**I.** ((Convention **cadre**) signifie la convention cadre intervenue entre la Compagnie et la Fraternité.

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



## ARTICLE 1 Fiduciaire

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

## ARTICLE 2 Comité de réaménagement de l'effectif

**2.1** Le Comité de réaménagement de l'effectif (le «comité») comprend un maximum de trois représentantes et représentants de la direction et de trois représentantes et représentants de la Fraternité. Le comité est coprésidé par l'ingénieure en chef ou l'ingénieur en chef, ou sa ou son mandataire, et l'une ou l'un des présidents généraux de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil n° 11 (réseau), 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.

**2.2** Le comité a pour rôle :

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

### Règlement des litiges

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.9** Le comité doit se réunir tous les trois mois, ou plus fréquemment s'il le juge à propos.

## ARTICLE 3 Cas particuliers

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

### **3.2**

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

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

**Nota :** À partir du 1<sup>er</sup> mai 1989, les circonstances atténuantes comprennent le déménagement du membre du personnel dans l'agglomération de Toronto, il peut toucher, à condition d'être propriétaire de sa maison et admissible aux indemnités de déménagement conformément aux paragraphes 6.1 et 6.2, une indemnité de déménagement spéciale de 18 000 \$.

Si le membre du personnel déménage ailleurs que dans l'agglomération de Toronto, la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau) approprié de la Fraternité peut se réunir avec la vice-présidente adjointe ou le vice-président adjoint des Relations de travail pour établir s'il y a lieu d'appliquer une indemnité de déménagement spéciale. Si la réunion ne donne pas lieu à un accord mutuel, la Fraternité peut, dans les 30 jours civils, porter la question en litige devant le comité.

Advenant un tel cas, il est entendu que l'indemnité de déménagement spéciale applicable à l'agglomération de Toronto ne peut servir de base 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 par ordre inverse d'ancienneté. L'existence de tels cas étant admise, le principe s'applique au lieu de travail où s'effectuent les mises à pied, sur une base volontaire, une fois que tous les membres du personnel comptant moins de deux années de service ont été mis à pied.

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

L'indemnité de départ s'appliquant aux cas particuliers de retraite anticipée est versée en un montant global calculé selon la formule suivante :

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

**Nota :**

- a) Une 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.
  - b) On entend par semaine de salaire le salaire hebdomadaire de base que touchait le membre du personnel au moment du changement.
- b) Le comité ne peut approuver ces cas particuliers que s'il observe les principes suivants :
- i) L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas entraîner une majoration des indemnités que prévoit le régime.
  - ii) L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas être incompatible avec les dispositions du régime.
  - iii) L'approbation des cas particuliers dont il est fait état aux sous-alinéas 3.2 a) i) et ii) ne doit pas entraîner de coûts supérieurs à 90 % de ceux qui auraient résulté de l'application normale des dispositions du régime.
  - iv) L'approbation des cas particuliers visés au sous-alinéa 3.2 a) ii) est subordonnée à la notification par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada que les membres du personnel qui se prévalent de la procédure de mise à pied selon l'ordre inverse d'ancienneté ne sont pas de ce fait pénalisés et ne perdent pas leur droit aux prestations d'assurance-chômage,
  - v) L'approbation de ces cas particuliers ne doit pas entraîner la modification des régimes et des accords de la Compagnie dans les domaines touchant la retraite, les avantages sociaux, etc.

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

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

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

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

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

#### ARTICLE 4

##### Indemnités hebdomadaires de mise a pied

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

#### 4.1

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

b) À partir du 1<sup>er</sup> juin 1995, chaque année de service cumulatif rémunéré (ou majeure partie de celle-ci) donne droit 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 4. Ainsi, s'il a à son actif dix années de service cumulatif rémunéré, le membre du personnel qui est mis à pied dans les conditions prévues au présent article peut prétendre aux avantages suivants :

Semaines brutes d'indemnisation - 10 (années) x 6 (semaines) :	60 semaines
Moins les semaines d'indemnisation dont le membre du personnel a bénéficié au titre du régime précédent et de l'article 4 du présent régime :	10 semaines
Semaines nettes d'indemnisation disponibles :	50 semaines

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

**4.2** Lorsqu'il atteint 20 années de service cumulatif rémunéré, le membre du personnel cesse d'accumuler des crédits d'indemnisation dans les conditions susvisées et a droit alors à l'indemnisation maximale suivante :

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

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

#### **4.4**

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

- i) Le membre du personnel doit compter au moins deux ans de service continu au début de l'année civile au cours de laquelle a commencé la période continue de mise à pied qui comprend la semaine d'indemnisation (l'année civile court du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).
- ii) Pour le paiement d'une indemnité hebdomadaire de mise à pied, un délai de carence de sept jours consécutifs doit s'être écoulé. Chaque période de mise à pied entraîne l'application d'un nouveau délai de carence de sept jours avant que le membre du personnel ait droit aux indemnités hebdomadaires. Mais si le membre du personnel est mis à pied depuis plus de sept jours et est rappelé au

travail pour une période de moins de 90 jours civils, il a droit aux indemnités hebdomadaires dès sa mise à pied.

- iii) Laissé intentionnellement en blanc.
  - iv) Le membre du personnel doit avoir exercé tous ses droits d'ancienneté dans son territoire d'ancienneté de base tel que le prévoit la convention collective, sauf dispositions contraires des sous-alinéas 4.4. d) ii ) et iii).
  - v) Le membre du personnel qui choisit de toucher des indemnités de mise à pied en vertu du présent article doit renoncer à l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle il a droit en vertu de l'article 13.
  - vi) Le membre du personnel ne doit pas avoir demandé d'indemnité de cessation d'emploi en vertu de l'article 13 dans les 14 jours civils qui ont suivi la date de mise à pied.
- b) Laissé intentionnellement en blanc.
- c) Le membre du personnel qui ne satisfaisait pas aux exigences du sous-alinéa 4.4 a) i) au moment de sa mise à pied et qui est toujours dans la même situation l'année civile suivante devient admissible aux indemnités prévues au sous-alinéa 4.4 a) i), s'il compte deux ans de service continu au début de cette année civile. Le délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa 4.4 a) ii) commence à courir le 1<sup>er</sup> janvier de l'année précitée.
- d) Nonobstant toute disposition contraire du présent article, un membre du personnel n'est pas considéré comme mis à pied :
- i) au cours de la journée ou de la période où son travail est interrompu par une absence pour maladie, blessure, mesures disciplinaires (y compris le temps passé hors service en attendant la tenue d'une enquête), non-exercice de ses droits d'ancienneté (sauf dispositions contraires au sous-alinéa 4.4 d) ii), retraite, cas de force majeure –incendie, inondation, tempête, tremblement de terre – ou autres, ou encore par un ralentissement ou un arrêt de travail causé par une grève des membres du personnel de la Compagnie ;
  - ii) dans l'intervalle compris entre son rappel au service de la Compagnie après une période de mise à pied et le moment où il reprend effectivement le travail durant un délai de carence prévu dans la convention collective. Toutefois, le membre du personnel qui, pour les motifs précités, ne se présente pas le jour où le travail redevient disponible est régi par le paragraphe 4.6 comme s'il avait alors repris son travail ;
  - iii) s'il refuse, pour une raison autre que celles qui sont expressément énoncées au sous-alinéa 4.4. d) ii), de reprendre le travail dans son territoire d'ancienneté de base, conformément aux dispositions relatives à l'ancienneté que prévoit la convention collective ;
  - iv) s'il ne se conforme pas au paragraphe 4.12 ;

- v) durant une période au cours de laquelle il reçoit d'autres paiements directement de la Compagnie, sauf dispositions contraires du paragraphe 4.6 ;
- vi) durant une période reconnue de mise à pied saisonnière définie à l'article 10 ;
- vii) après son congédiement par la Compagnie.

#### Demandes d'indemnités

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

- a) Membre du personnel comptant au moins DEUX ans de service continu et **MOINS DE VINGT ANS** de service cumulatif rémunéré :
  - i) Le membre du personnel a droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied pour chaque semaine civile postérieure au délai de carence de sept jours mentionné au paragraphe 4.4. Cette indemnité ajoutée aux prestations d'assurance-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 4.4, une indemnité hebdomadaire pouvant s'élever jusqu'au maximum des prestations d'assurance-chômage actuellement en vigueur ou une somme inférieure qui, ajoutée à 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.
  - iii) Les indemnités hebdomadaires de mise à pied prévues au paragraphe 4.5 cessent d'être versées dès qu'est épuisée la durée de l'indemnisation dont fait état le paragraphe 4.1 et à laquelle pouvait prétendre le membre du personnel.
- b) Membre du personnel comptant **AU MOINS VINGT ANS** de service cumulatif rémunéré
  - i) Le membre du personnel a droit à une indemnité de mise à pied pour chaque semaine civile postérieure au délai de carence de sept jours mentionné au paragraphe 4.4. Cette indemnité, ajoutée aux prestations d'assurance-chômage et (ou) aux gains extérieurs obtenus par le membre du personnel pour la semaine considérée et excédant le plafond fixé par l'assurance-chômage, 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 4.4, une indemnité hebdomadaire qui, ajoutée à ses gains extérieurs pour la semaine considérée, lui assure 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

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

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

a) Rappel non visé à l'alinéa 4.6 b)

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

b) Rappel temporaire pour moins de cinq jours ouvrables

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

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

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

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

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

1<sup>re</sup> semaine d'indemnisation au titre du régime

Néant (délai de carence)

2<sup>e</sup> semaine d'indemnisation au titre du régime

i) S'il compte moins de 20 ans de service, montant maximal des prestations d'assurance-chômage 425,00 \$  
(payables au titre du régime)

ii) S'il compte 20 ans de service ou plus, 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait à la date de sa mise à pied (80 % x 600 \$) 480,00 \$  
(payables au titre du régime)

3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> semaines d'indemnisation au titre du régime

80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait à la date de sa mise à pied (80 % x 600 \$) 480,00 \$  
(342 \$ provenant de l'assurance-chômage et 138 \$ payables au titre du régime)

Dernière semaine d'indemnisation au titre du régime  
(du 21 au 27 mai 1993 inclusivement)

Pour le calcul de l'assurance-chômage, disons que le membre du personnel travaille deux jours (les 27 et 28 mai), lesquels tombent dans une même semaine d'assurance-chômage - Gains 240,00 \$

Déduire les gains admis par l'assurance-chômage (25 % des prestations d'assurance-chômage de 342 \$) 85,50 \$

Gains nets pour le calcul de l'assurance-chômage 154,50 \$

Prestations d'assurance-chômage pour la dernière semaine d'indemnisation au titre du régime (342 \$ - 154,50 \$) 187,50 \$

Pour constituer 80 % de son salaire hebdomadaire de base, soit 480 \$, pour la dernière semaine d'indemnisation au titre du régime, le membre du personnel doit toucher :

une journée de salaire pour le jeudi 27 mai, dernier jour de la semaine d'indemnisation au titre du régime 120,00 \$

des prestations d'assurance-chômage 187,50 \$

une indemnité payable au titre du régime 172,50 \$

TOTAL 480,00 \$

4.8 Laissé intentionnellement en blanc.

## **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX MEMBRES DU PERSONNEL COMPTANT AU MOINS 20 ANS DE SERVICE CUMULATIF RÉMUNÉRÉ**

### **4.9**

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

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

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

## **EXIGENCES DE TRAVAIL**

### **4.12**

- a) À partir du 1<sup>er</sup> juin 1995, les membres du personnel qui ne sont pas admissibles aux avantages prévus à l'article 7 ont droit à ceux que prévoient les articles 4 et 13.

Pour être et rester admissibles à ces avantages, les membres du personnel qui bénéficient des avantages de la garantie d'emploi sont tenus de toujours exercer leurs droits d'ancienneté comme suit :

- i) exercer tous leurs droits d'ancienneté dans leur catégorie d'emploi à leur lieu de travail ; s'ils ne peuvent occuper un poste,
- ii) exercer tous leurs droits d'ancienneté dans leur unité de négociation à leur lieu de travail ; s'ils ne peuvent occuper un poste,
- iii) exercer tous leurs droits d'ancienneté dans leur région ; s'ils ne peuvent occuper un poste,

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

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

- b) Le membre du personnel est tenu d'accepter un poste temporaire ou permanent vacant non syndiqué ou cadre, à son lieu de résidence et dans d'autres unités de négociation, s'il a la qualification nécessaire. Les vacances survenant dans les unités de négociation mentionnées au sous-alinéa 4.12 a) iv) sont celles qui résultent de l'épuisement de toutes les dispositions d'affichage et de rappel des conventions collectives pertinentes. Faute de quoi, il renonce à ses indemnités hebdomadaires de mise à pied pour la durée de cette vacance mais conserve tous ses autres droits.

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

- c) Le membre du personnel qui accepte un poste vacant non syndiqué ou de cadre dans une autre unité de négociation aux termes du paragraphe 4.12 continue d'accumuler de l'ancienneté dans la catégorie d'emploi où il a été mis à pied. Il doit accepter le rappel à la première vacance permanente dans sa catégorie d'emploi d'origine à son lieu de résidence. Faute de quoi, il perd son ancienneté dans sa catégorie d'emploi d'origine.
- d) S'il se produit une vacance permanente dans une unité de négociation et que plusieurs membres de cette unité de négociation soient mis à pied et touchent des indemnités, la vacance est offerte aux membres du personnel mis à pied en ordre de service cumulatif rémunéré (SCR). Seul le membre du personnel le moins ancien (en termes de SCR) est tenu d'accepter la vacance conformément à l'alinéa b) ci-dessus. Les dispositions du présent alinéa ne prennent effet qu'une fois que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a reconnu qu'elles n'invalident pas l'inscription du régime.
- e) Le membre du personnel qui occupe un poste hors de son unité de négociation aux termes de l'alinéa b) ci-dessus est assujéti aux conditions d'emploi ou à la convention collective régissant le poste et reçoit pendant qu'il occupe ce poste 80 % du salaire

hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied, ou le taux établi de la vacance, le montant le plus élevé prévalant. Aux fins de l'application de la présente disposition, si un complément doit s'ajouter au salaire de base du poste concerné, il faut déduire du droit du membre du personnel aux indemnités hebdomadaires de mise à pied toute semaine faisant ainsi l'objet d'un complément. Tant que le membre du personnel demeure à un poste auquel s'applique un complément, ce dernier lui est versé jusqu'à ce que le montant déboursé à ce titre égale le montant des indemnités hebdomadaires de mise à pied qu'il aurait reçues s'il n'avait pas été tenu de combler une vacance ou jusqu'à ce qu'il libère le poste, selon la première éventualité. Dans le calcul des indemnités hebdomadaires de mise à pied que le membre du personnel aurait reçues s'il n'avait pas été tenu de combler la vacance, il est présumé que le membre du personnel ne touche pas de gains extérieurs.

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

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

## ARTICLE 5 Formation du personnel

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

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

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

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

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

- a) Cours dispensés par des membres du personnel qualifiés de la Compagnie.
- b) Cours dispensés par un organisme reconnu.

La formation doit :

- i) permettre au membre du personnel d'acquérir la compétence voulue pour occuper un poste reconnu à la Compagnie ;
- ii) comporter la possibilité d'emploi, à la Compagnie, à un poste pour lequel le membre du personnel aura été formé ; ou
- iii) dans le cas des membres du personnel comptant au moins 20 ans de service cumulatif rémunéré, elle doit prévoir la possibilité de les préparer à exercer des fonctions à l'intérieur ou à l'extérieur du chemin de fer.

**5.4** Durant sa période de formation, le membre du personnel visé par le paragraphe 5.2 reçoit 80 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au dernier poste occupé. On lui

fournit en outre les manuels, le matériel et les outils dont il a besoin, et les frais nécessaires occasionnés par l'assistance aux cours lui sont remboursés.

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

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

**5.7** Si le besoin s'en fait sentir et après discussion de la question avec la Fraternité, la Compagnie peut prévoir des cours, après les heures de travail ou selon entente préalable, pour le perfectionnement du personnel qu'elle emploie et son adaptation aux changements 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.

**5.8** La formation d'un membre du personnel ou d'un groupe de membres du personnel, conformément à l'une des dispositions ci-dessus, est discutée à la demande des intéressés par la présidente générale (réseau) ou le président général (réseau), ou sa ou son mandataire, et l'autorité compétente de la Compagnie au moment de la mise à pied ou avant, lors de la signification d'un avis en vertu de l'article 8 ou quand on projette des cours de formation en vertu du paragraphe 5.7. S'il y a désaccord entre les parties en cause sur l'utilité de former du personnel qui sera affecté à des postes à la Compagnie, sur le besoin de formation d'un membre du personnel ou sur ses aptitudes à suivre des cours, la question peut être soumise à l'arbitrage conformément au paragraphe 2.10.

## ARTICLE 6 Frais de déménagement

### Admissibilité

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

- a)** avoir été mis à pied ou supplanté dans des conditions qui font que sa mise à pied ou sa **supplantation** seront vraisemblablement permanentes et qu'aucun autre emploi n'est disponible à son lieu de résidence, de sorte que pour continuer de travailler à la Compagnie, le membre du personnel doit déménager ; ou
- b)** exercer une fonction qui a été transférée à un autre lieu de travail où il doit s'installer à la demande de la Compagnie ; ou
- c)** être touché par un avis donné Conformément à l'article 8 et vouloir déménager après avoir été nommé à un poste permanent vacant affiché ne faisant pas l'objet d'un avis de suppression en vertu de l'article 8, pourvu que le déménagement ait lieu avant la date du changement et que cela n'engendre pas d'autres déménagements ; ou
- d)** bénéficier de la garantie d'emploi au titre de l'article 7 et être tenu de déménager pour occuper un poste conformément à l'article 7.

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

- a) compter deux années de service cumulatif rémunéré ;
- b) être occupant d'un logement, c'est-à-dire posséder ou occuper un logement non meublé. Cette exigence ne s'applique pas dans le cas des paragraphes 6.5, 6.6, 6.7 et 6.10 ; et
- c) conformément aux dispositions actuelles du régime, les indemnités de déménagement ne sont versées que lorsqu'un membre du personnel doit parcourir 25 milles de plus pour se rendre à son nouveau lieu de travail ; 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.

### **Indemnités de déménagement**

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

**6.4** À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, allocation allant jusqu'à 825 \$ pour les frais accessoires réellement occasionnés par le déménagement.

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

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

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

### **6.8**

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



- b) On trouvera au paragraphe 6.12 la manière de calculer la perte éventuelle à la vente d'une maison.
- c) Nonobstant l'alinéa 6.8 a) :
- i) S'il se produit un changement nécessitant le déménagement de membres du personnel de la Compagnie et que, en conséquence, le nombre de maisons mises en vente par ces membres du personnel représente 15 % ou plus des maisons de la municipalité, on rembourse aux membres du personnel devant déménager le montant total de la perte sur les maisons, perte qui est déterminée conformément au paragraphe 6.12. Le nombre de maisons des membres du personnel de la Compagnie dont il est question ci-dessus pour en arriver au chiffre de 15 % englobe les maisons de tous les membres du personnel de la Compagnie mises en vente par suite et au moment du changement.
  - ii) À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, s'il se produit un changement nécessitant le déménagement de membres du personnel de la Compagnie régis par le régime et celui de membres du personnel de la Compagnie régis par des conventions collectives, le remboursement maximal de 14 000 \$ prévu à l'alinéa 6.8 a) est rajusté pour équivaloir à la somme maximale remboursable en vertu de la convention collective applicable en cas de perte à la vente d'une maison.
- d) Le membre du personnel admissible qui désire vendre sa maison et recevoir l'indemnité à laquelle il a droit en vertu du paragraphe 6.8 doit en informer l'autorité compétente de la Compagnie dans les 12 mois suivant la date où se produit le changement initial. Aucun membre du personnel n'a le droit de faire de demande en vertu du paragraphe 6.8 à moins que la maison ne soit mise en vente dans les 60 jours de la date d'évaluation définitive et le demeure par la suite. Toute demande de remboursement en vertu du paragraphe 6.8 doit être présentée dans les 12 mois suivant l'évaluation définitive.

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

**6.9** À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, remboursement des frais de déménagement de la maison mobile que le membre du personnel occupe en permanence, à condition que leur total ne dépasse pas 7 000 \$. Celui-ci doit obtenir au préalable l'autorisation de la Compagnie quant au choix du déménageur et au montant des frais de déménagement.

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

## 6.11

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

### Méthode d'évaluation

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

- a) En informant l'autorité compétente de la Compagnie de son désir de vendre sa maison, le membre du personnel doit fournir tous les renseignements demandés à l'alinéa 6.12 i), y compris ce qu'il estime être la juste valeur marchande de sa maison.
- b) Par juste valeur marchande de la maison, on entend le prix déterminé à une date suffisamment antérieure à la date du changement pour que la juste valeur n'en soit pas affectée.
- c) Dans les 15 jours ouvrables qui suivent la date de réception de l'avis par lequel le membre du personnel exprime son désir de présenter une demande d'indemnisation, l'autorité compétente de la Compagnie fait savoir au membre du personnel si la juste valeur marchande proposée est satisfaisante et, si elle l'est, que le prix demandé constitue la juste valeur marchande au sens de l'alinéa 6.8 a).
- d) Toutefois, si l'autorité compétente en question n'est pas convaincue que le prix demandé par le membre du personnel constitue la juste valeur marchande, on s'efforce de résoudre la question dans des pourparlers entre l'autorité compétente en question et le membre du personnel, et la représentante ou le représentant de la Fraternité, 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 régime et c'est le prix que doivent accepter les deux parties.
- f) Le membre du personnel et l'autorité compétente de la Compagnie doivent s'efforcer de s'entendre sur le choix de l'évaluatrice ou l'évaluateur indépendant dont il est question à l'alinéa e) ci-dessus. S'ils n'y parviennent pas, la ou le ministre du Travail est prié d'en désigner une ou un.

- g)** La vente de la maison ne doit pas être confiée à l'évaluatrice ou 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 de l'évaluateur désigné aux termes de l'alinéa e) ou f) ci-dessus doivent être payés par la Compagnie.

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

**i) Renseignements sur la maison à vendre**

Nom du propriétaire ..... ..

Adresse .....  
numéro rue ville ou village

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

Année de construction .....

Nombre de pièces ..... . Nombre de salles de bain

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

Sous-sol fini ? Oui ..... Non .....

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

Garage? Oui ..... Non .....

Dimensions du terrain .....

Juste valeur marchande ..... \$

Autres renseignements .....

Date ..... Signature .....

## ARTICLE 7 Garantie d'emploi

### Section A) Impératifs du réseau

**7.1** Les membres du personnel comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré, entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 et touchés par un changement vise par l'article 8 sont tenus de toujours se conformer aux dispositions qui suivent pour devenir ou rester admissibles aux avantages prévus dans la présente section A) :

- a) exercer tous leurs droits d'ancienneté dans leur catégorie d'emploi à leur lieu de travail ; s'ils ne peuvent occuper un poste,
- b) exercer tous leurs droits d'ancienneté dans leur unité de négociation à leur lieu de travail ; s'ils ne peuvent occuper un poste,
- c) exercer tous leurs droits d'ancienneté dans leur unité de négociation à l'intérieur de leur région ; s'ils ne peuvent occuper un poste,
- d) accepter, à l'extérieur du CN à leur lieu de travail, un poste déterminé par le comité ; s'ils ne peuvent occuper un poste,
- e) combler un poste permanent vacant non pourvu dans leur unité de négociation à l'intérieur du réseau ; s'ils ne peuvent occuper un poste,
- f) combler un poste permanent vacant non pourvu dans une autre unité de négociation, ou un poste de cadre ou non syndiqué à leur lieu de travail, dans leur région ou dans le réseau.

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

### 7.2

- a) Avant qu'un membre du personnel soit obligé de combler un poste permanent vacant en dehors de sa région conformément au paragraphe 7.1, le comité se réunit et examine les solutions de rechange possibles.
- b) Les membres du personnel conservent leurs droits d'ancienneté et continuent d'en acquérir sur la liste du lieu de travail d'où ils sont mutés.
- c) Les membres du personnel doivent accepter un poste temporairement vacant dans leur région conformément aux dispositions en vigueur de leur convention collective.
- d) Tout salaire extérieur qu'un membre du personnel touchait avant la date de l'avis d'abolition d'un poste permanent n'est pas déduit des avantages dont il bénéficie en vertu du présent article. Dans tous les autres cas, le salaire extérieur est déduit.

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

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

8 ans ou plus mais moins de 16 ans de SCR	4 années à 100 % du salaire
16 ans ou plus mais moins de 26 ans de SCR	5 années à 100 % du salaire
26 ans ou plus de SCR	6 années à 100 % du salaire

Les indemnités versées au titre de la garantie d'emploi sont assujetties aux relèvements de salaire subséquents et font l'objet des retenues applicables (cotisations syndicales, de retraite, d'assurance-chômage, etc.).

**7.5** Si un membre du personnel bénéficiant de la garantie d'emploi doit combler un poste permanent vacant en vertu des obligations susmentionnées, ses droits aux avantages de la garantie d'emploi sont rétablis en fonction de ses années de service cumulatif rémunéré conformément au tableau ci-dessus, sans réduction des avantages dont il s'est déjà prévalu.

**7.6** Les membres du personnel qui doivent déménager, c'est-à-dire qui sont obligés de parcourir 25 milles de plus à partir de leur lieu de résidence principal pour se rendre à leur nouveau lieu de travail, conformément à la section **A)** de l'article 7, et qui déménagent effectivement ont droit aux indemnités de déménagement prévues à l'article 6, ou ils peuvent choisir de se faire rembourser les frais justifiés qu'ils ont engagés, jusqu'à concurrence de ce qui suit :

	<u>Propriétaire</u>	/	<u>Non-propiétaire</u>
Dans la région	28 000 \$	/	16 000 \$
Hors de la région	55 000 \$	/	33 000 \$

**7.7** Les membres du personnel qui choisissent de se prévaloir des avantages prévus à la section **A)** de l'article 7 mais qui n'exercent pas tous leurs droits d'ancienneté dans leur catégorie d'emploi ou leur unité de négociation à leur lieu de travail ou dans leur région perdent irrémédiablement leurs droits d'ancienneté et les avantages prévus dans les présentes.

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

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

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

**7.11** Les membres du personnel qui bénéficient de la garantie d'emploi au 30 juin 1995 et qui sont assujettis aux conditions de l'article 7 du Régime de garantie d'emploi et de revenu du 21 avril 1989 ((l'ancien régime)) continuent de l'être sous réserve des conditions ou restrictions supplémentaires suivantes qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1995.

La durée d'application des droits aux avantages de la garantie d'emploi est limitée à celle indiquée au paragraphe 7.4.

Les membres du personnel qui ont épuisé leurs droits aux avantages de la garantie d'emploi et qui n'occupent pas de poste permanent doivent en obtenir un conformément au paragraphe 7.1 ou choisir de se prévaloir de l'option 1 ou 3 de la section B) du présent article.

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

Lorsque des postes permanents deviennent vacants dans le réseau à l'intérieur de l'unité de négociation, le comité se réunit pour veiller à ce que ces postes soient comblés, d'abord volontairement par les membres du personnel les plus anciens dans le but de fournir aux membres du personnel bénéficiant de la garantie d'emploi la possibilité d'occuper un poste permanent dans leur région. Si le comité ne réussit pas à combler de tels postes sur une base volontaire, les membres du personnel les moins anciens de la région, qui bénéficient actuellement de la garantie d'emploi en vertu de l'ancien régime, doivent combler ces postes vacants dans le réseau.

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

**7.12** Les membres du personnel admissibles à la retraite anticipée n'ont pas droit aux avantages prévus à la section A de l'article 7, mais ils ont toutefois droit aux indemnités de déménagement prévus à l'option 1 du paragraphe 7.14 ou à l'article 6 s'ils doivent déménager pour occuper un poste permanent.

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

**7.13** Les membres du personnel comptant huit années ou plus de service cumulatif rémunéré, entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 et touchés par un changement visé par le paragraphe 8.1, qui choisissent de ne pas remplir les obligations prévues à la section A) de l'article 7 sont tenus de toujours se conformer aux dispositions qui suivent pour devenir ou rester admissibles aux avantages prévus à la section B) de l'article 7 :

- a) exercer tous leurs droits d'ancienneté dans leur catégorie d'emploi à leur lieu de travail ; s'ils ne peuvent occuper un poste,

- b) exercer tous leurs droits d'ancienneté dans leur unité de négociation à leur lieu de travail ; s'ils ne peuvent occuper un poste,
- c) combler les postes permanents vacants dans leur unité de négociation ou les postes de cadre ou non syndiqués à leur lieu de résidence ; s'ils ne peuvent occuper un poste,

Nota : Les membres du personnel dont le nom figure dans un avis donné en vertu de l'article 8 peuvent choisir l'option 1, 2, 3 ou 4 avant d'accepter un travail à l'extérieur de leur lieu de résidence ou du CN.

Les offres d'options dont personne ne se sera prévalu, exception faite de l'option 2, peuvent être transférées dans l'ordre suivant :

premièrement, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel dans la même catégorie d'emploi au lieu de travail ;

deuxièmement, aux personnes choisies par la Compagnie à son entière discrétion, après discussion entre les parties conformément au paragraphe 8.4.

- d) exercer tous leurs droits d'ancienneté dans leur catégorie d'emploi à l'intérieur de leur région ; s'ils ne peuvent occuper un poste,
  - Les indemnités de déménagement ne sont payées que lorsqu'un membre du personnel comble un poste permanent vacant ou supprime quelqu'un occupant un poste permanent.

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

- e) accepter, à l'extérieur du CN à leur lieu de résidence, un poste déterminé par le comité ; s'ils ne peuvent occuper un poste, ils peuvent choisir l'option 5.
- f) Après avoir épuisé les possibilités a) à e), les membres du personnel doivent, s'ils y ont droit, exercer une des options décrites ci-après.

#### 7.14

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

Les membres du personnel qui sont admissibles à la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN et qui ont les 85 points nécessaires ont droit à une indemnité forfaitaire de départ à la retraite anticipée, établie comme suit :

Années de service cumulatif rémunéré	Nombre de semaines de salaire créditées pour chaque année de service restant à courir <b>jusqu'à</b> la retraite normale
35 ou plus	6,0
34	5,9
33	5,8
32	5,7



31	5,6
30	5,5
29	5,4
28	5,3
27	5,2
26	5,1
25 ou moins	5,0

**Nota :**

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

**Option 2 (Raccordement)**

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

Les membres du personnel âgés d'au moins 48 ans qui seront admissibles à la retraite anticipée en vertu du ou des régimes de retraite du CN d'ici 6 ou 7 ans peuvent opter pour des prestations de raccordement égales à 65 % de leur salaire hebdomadaire de base avec maintien des avantages du régime de prévoyance jusqu'à leur départ à la retraite, date à laquelle ils toucheront l'indemnité de départ établie conformément à la formule exposée au sous-alinéa 3.2 a) iii). (Soins dentaires maintenus jusqu'au départ à la retraite anticipée; assurance-maladie complémentaire, soins de la vue et assurance-vie de groupe maintenus jusqu'à la date de retraite normale.)

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

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

### Option 3 (Indemnité de cessation d'emploi)

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

8 ans ou plus mais moins de 16 ans de SCR	50 000 \$
16 ans ou plus mais moins de 26 ans de SCR	60 000 \$
26 ans ou plus de SCR	65 000 \$

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

### Option 4 (Congé d'études)

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

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

### Option 5 (Prestations supplémentaires de chômage améliorées)

Prestations supplémentaires de chômage améliorées à condition d'avoir exercé tous leurs droits d'ancienneté dans leur région.

8 ans ou plus mais moins de 16 ans de SCR	2 années à 80 % du salaire
16 ans ou plus mais moins de 23 ans de SCR	3 années à 80 % du salaire
23 ans ou plus mais moins de 30 ans de SCR	4 années à 80 % du salaire
30 ans ou plus de SCR	5 années à 80 % du salaire

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

**7.15** Les membres du personnel qui doivent déménager conformément à l'alinéa 7.13 d) et qui déménagent effectivement ont droit aux indemnités de déménagement prévues à l'article 6 ou au remboursement des frais justifiés réellement engagés, jusqu'à concurrence de 28 000 \$ dans le cas des propriétaires ou de 16 000 \$ dans le cas des non-propriétaires.

**7.16** Lorsqu'un membre du personnel comptant plus de huit années de service cumulatif rémunéré et étant entré en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 est touché par un changement visé par le paragraphe 8.1 et doit, de ce fait, déménager plus d'une fois, le premier déménagement

est régi par l'article 6 ou le paragraphe 7.6. Les autres déménagements qui découlent du changement initial sont régis par l'article 6.

## ARTICLE 8 Changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation

### 8.1

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

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

**8.2** Lorsqu'un avis est donné par la Compagnie en vertu de l'alinéa 8.1 a) et que celle-ci apprend que le changement est retardé pour des motifs indépendants de sa volonté, elle doit en donner avis à la présidente générale (réseau) ou au président général (réseau) ou à toute autre dirigeante ou tout autre dirigeant pouvant être désigné par la Fraternité ainsi qu'aux membres du personnel en cause, leur expliquant la situation et leur communiquant les nouvelles dates de changement. S'il y a lieu, plusieurs avis peuvent être donnés.

**8.3** Laisser en blanc intentionnellement.

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

**8.5** Si les négociations précitées n'aboutissent pas à une entente dans les 30 jours civils qui suivent, ou dans tout autre délai fixé par les parties, les questions en litige peuvent être soumises pour médiation au comité.

**8.6** 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 une ou un arbitre conformément au paragraphe 2.7, dont la décision est exécutoire et sans appel. L'arbitre ne doit se prononcer que sur les questions non prévues au présent régime et n'ayant aucune incidence sur le droit de la Compagnie d'effectuer des changements, droit que la Fraternité lui reconnaît.

**8.7** Advenant une grève ou un lockout légal au CN, tous les avantages et indemnités prévus dans le régime seront suspendus.

**8.8** En plus de tous les autres avantages prévus au présent régime et qui s'appliquent à tous les membres du personnel admissibles, les avantages supplémentaires précisés au paragraphe 8.9 et 8.10 sont offerts à ceux que les changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation effectués par la Compagnie défavorisent au point de vue matériel.

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

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

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

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

- i) la marge de compensation salariale en deçà du taux du poste occupé actuellement ait été maintenue pendant trois ans, et par la suite jusqu'à ce que les relèvements de salaire subséquents calculés sur le taux de base du poste qu'il occupe annulent la marge de compensation salariale ; ou
- ii) son service prenne fin par congédiement, démission, décès ou départ à la retraite.

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

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

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

#### Exemple - Garantie de quatre semaines

Le salaire de base d'un membre du personnel à qui l'on garantit 179,3 heures par période de quatre semaines, constituées de 160 heures au taux normal et de 19,3 heures au taux majoré de 50 %, soit l'équivalent de 189 heures au taux normal, est de 10 \$ l'heure. Puisque cette garantie représente 1 890 \$ par période de quatre semaines, le salaire hebdomadaire de base du membre du personnel est de 472,50 \$ et son salaire horaire de base, de 1181 \$.

#### Exemple - Indemnité de disponibilité

À partir du 1<sup>er</sup> juin 1992, le salaire de base d'un membre du personnel qui, par période de quatre semaines, touche une indemnité de disponibilité correspondant à 26 heures au taux normal (ce qui représente une semaine de 46,50 heures) est de 10 \$ l'heure au taux normal. Le salaire hebdomadaire de base du membre du personnel est de 465 \$ et son salaire horaire de base, de 11625 \$.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 1993, le salaire de base d'un membre du personnel qui, par période de quatre semaines, touche une indemnité de disponibilité correspondant à 27 heures au taux normal (ce qui représente une semaine de 46,75 heures) est de 10 \$ l'heure au taux normal. Le **salaire** hebdomadaire de base du membre du personnel est de 467,50 \$ et son salaire horaire de base, de 11688 \$.

## ARTICLE 9

### Programme d'aide gouvernementale

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

## ARTICLE 10

### Personnel saisonnier

**10.1** Les membres du personnel saisonniers sont ceux qui sont employés régulièrement par la Compagnie mais qui normalement ne le sont qu'à certaines époques de l'année. Les articles 4 et 8 s'appliquent à ces membres du personnel, sauf que les indemnités ne peuvent

faire l'objet d'une demande de la part d'aucun membre du personnel saisonnier pour une période ou une partie de période de mise à pied qui coïncide avec la période reconnue de mise à pied saisonnière de son groupe. En ce qui concerne les membres du personnel saisonniers mis à pied durant la période reconnue d'activité saisonnière, le délai de carence de sept jours prévu au sous-alinéa 4.4 a) ii) s'applique, sauf que dans le cas d'un membre du personnel saisonnier qui n'est pas rappelé au travail au début de la période reconnue d'activité saisonnière, ce délai coïncide avec le début de cette période. Les membres du personnel saisonniers et les périodes reconnues d'activité saisonnière sont définis dans les avenants signés par la Compagnie et la Fraternité.

**ARTICLE 11**

**Personnel occasionnel ou à temps partiel**

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

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

**ARTICLE 12**

**Non-applicabilité des articles 52, 54 et 55, Partie I, et des articles 214 à 226, Partie III, du Code canadien du travail**

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

**12.2** Les dispositions du présent régime ont pour but d'atténuer l'effet que pourrait avoir la cessation d'emploi sur les membres du personnel représentés par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil n° 111 (réseau) et de les aider à trouver un autre emploi. Les articles 214 à 226 de la partie III du Code canadien du travail ne s'appliquent pas.

**ARTICLE 13**  
Indemnité de cessation d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

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

**ARTICLE 14**  
Modifications

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

ARTICLE 15  
Entrée en vigueur

- 15.1** Le paiement d'indemnités en vertu du présent régime commence le 1<sup>er</sup> février 2001.
- 15.2** Les modifications apportées aux indemnités entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2001.

ARTICLE 16  
**Durée**

- 16.1** Pour le syndicat signataire des présentes, indiqué à l'annexe **A**, le régime remplace le Régime de garantie d'emploi et de revenu instauré le 1<sup>er</sup> juin 1992 par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil n<sup>o</sup> 11 (réseau).
- 16.2** Le présent régime demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié de la manière et au moment prévus pour la modification de la convention collective.



## **ANNEXES**

## ANNEXE A

### CONVENTION COLLECTIVE VISÉE PAR LE RÉGIME

<b>SYNDICAT</b>	<b>CONVENTION</b>	<b>CATÉGORIE DE PERSONNEL</b>	<b>LIEU</b>
FIOE, Conseil n° 11 Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil n° 11	11.1	Coordonnateurs et coordonnatrices S et C Techniciens et techniciennes S et C Vérificateurs et vérificatrices S et C Chefs d'équipes de préposés et préposées à l'entretien S et C Chefs d'équipes de mécaniciens et mécaniciennes S et C Préposés et préposées à l'entretien S et C Mécaniciens et mécaniciennes S et C Adjoints et adjointes S et C, Apprentis et apprenties S et C Aides S et C	CN

## ANNEXE B

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

Montréal, le 29 juillet 1988

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

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

Monsieur,

Si la Compagnie donne préavis d'un changement conformément aux dispositions du paragraphe 8.1 du régime, les représentants du ou des syndicats ainsi avisés et dont les membres seront vraisemblablement touchés par le changement peuvent se réunir avec les cadres autorisés de la Compagnie pour discuter de sa date d'application.

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

Si un tel changement devrait entraîner des difficultés financières sérieuses pour un employé, le ou les syndicats pourraient soumettre le cas au comité du régime pour savoir s'il constitue un cas particulier relevant de l'article 3 de ce dernier.

Veuillez agréer, Monsieur, nos meilleures salutations.

Le Vice-président adjoint  
des Relations syndicales,

**(signé) D.C. Fraleigh**

## ANNEXE C

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

Montréal, le 29 juillet 1988

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

Objet: Application des décisions de l'Office national des transports

Monsieur,

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

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

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

**Le** Vice-président adjoint  
des Relations syndicales,

**(signé) D.C. Fraleigh**

## ANNEXE D



### Human Resources

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

### Ressources humaines

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

Le 9 février 1996

LR8311-1

Monsieur A.G. Cunningham  
Premier président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers  
en électricité, Conseil n° 11 (réseau)  
1255, rue University, bureau 512  
Montréal (Québec)  
H3B 3V8

Monsieur J. Senenko  
Président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers  
en électricité, Conseil n° 11 (réseau)  
15, Wynford Drive  
Winnipeg (Manitoba)  
R2C 3V2

Messieurs,

La présente fait suite à notre réunion du 8 février 1996 au cours de laquelle nous avons discuté de la **transférabilité** des avantages prévus au paragraphe 7.14 du nouveau Régime de garantie d'emploi et de revenu (le «régime»).

Durant ces discussions, il a été décidé que le nombre d'offres d'options à accorder à un lieu de travail par suite d'un avis donné conformément à l'article 8 serait équivalent au nombre suivant :

le nombre de postes supprimés à un lieu de travail moins le nombre de postes qui y sont créés, moins le nombre de membres du personnel comptant moins de huit ans de service cumulatif rémunéré à cet endroit.

Ces offres d'options seront accordées comme suit :

- a) Elles seront présentées aux membres du personnel dont le nom figure sur l'avis de compressions de personnel permanentes donné conformément à l'article 8 du régime.
- b) Les offres d'options dont personne ne se sera prévalu, exception faite des options de raccordement, seront transférées, par ordre d'ancienneté, aux membres du personnel de la même catégorie d'emploi au même lieu de travail.

- c) Elles seront ensuite présentées, à l'entière discrétion de la Compagnie et après discussion au cours des réunions tenues conformément au paragraphe 8.4, aux membres du personnel d'autres catégories d'emploi au même lieu de travail.

Nous avons également convenu qu'il y avait lieu de discuter de la transférabilité des offres d'options à d'autres lieux de travail. Encore une fois, ces transferts se feront à l'entière discrétion de la Compagnie.

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

Veuillez agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

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

(signé) **M.M. Boyle**

LU ET APPROUVÉ :

Le Premier président général (réseau),

(signé) **A.G. Cunningham**

Le Président général (réseau),

(signé) **J. Senenko**

c.c. Monsieur John E. Platt  
Représentant international  
Fraternité internationale des ouvriers  
en électricité, Conseil n° 11 (réseau)  
18, rue Colfax  
Nepean (Ontario)  
K2G 0W5

## ANNEXE E



### Human Resources

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

### Ressources humaines

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

Le 3 mai 1995

Monsieur A.G. Cunningham  
Premier président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers en électricité  
Conseil n° 11 (réseau)  
1255, rue University, bureau 512  
Montréal (Québec)  
H3B 3V8

Monsieur,

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

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

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

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

**(signé) M.M. Boyle**

## ANNEXE F



## Human Resources

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

## Ressources humaines

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

Le 3 mai 1995

Monsieur A.G. Cunningham  
Premier président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers en électricité  
Conseil n° 11 (réseau)  
1255, rue University, bureau 512  
Montréal (Québec)  
H3B 3V8

Monsieur,

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

Il est entendu que 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 elle reçoit une indemnité complémentaire.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

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

(signé) M.M. Boyle



## ANNEXE G



### Human Resources

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

### Ressources humaines

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

Le 3 mai 1995

Monsieur A.G. Cunningham  
Premier président général (réseau)  
Fraternité internationale des ouvriers en électricité  
Conseil n° 11 (réseau)  
1255, rue University, bureau 512  
Montréal (Québec)  
H3B 3V8

Monsieur,

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

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

Les membres du personnel qui ont déménagé à l'extérieur de la région et qui sont touchés par un changement permanent dans les deux ans qui suivent ne sont pas considérés comme ayant mis fin volontairement à leur relation d'emploi avec la Compagnie, conformément aux paragraphes 7.7 et 7.15.

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

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

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

**(signé) M.M. Boyle**

En vigueur 2001 - 2003

Régime d'assurance-maladie complémentaire

Régime de soins dentaires

Régime de prévoyance  
Indemnités hebdomadaires  
Prestations de maternité complètes  
Assurance-vie de base  
Assurance-vie facultative  
Assurance de base en cas de décès ou de mutilation accidentelle

Avantages sociaux du personnel présent  
pour la Fédération internationale des ouvriers en électricité, Conseil N° 11 (Réseau)

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

**RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL  
REPRÉSENTÉ PAR  
LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ,  
CONSEIL N° 11 (RÉSEAU)**

**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 la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil N° 11 (Réseau) au Canada, lequel résulte des négociations entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et votre syndicat.

Ce régime prévoit :

- le versement d'indemnités hebdomadaires en cas d'invalidité totale et continue;
- 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.

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.

Les Services au personnel du CGD vous donnera des précisions au besoin (1-800-363-6060).

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
<b>ADMISSIBILITÉ .....</b>	<b>5</b>
<b>INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES.....</b>	<b>5</b>
Calcul de l'indemnité.....	5
Début de l'indemnisation.....	6
Durée de l'indemnisation .....	6
Fin de la garantie.....	7
Maintien de la garantie .....	7
Restrictions.....	8
Présentation des demandes d'indemnités.....	9
Deuxième période d'invalidité ou période subséquente .....	10
Indemnisation– Programme de réadaptation pour abus d'alcool ou de drogues .....	II
Calcul du salaire hebdomadaire de base .....	II
<b>PRESTATIONS DE MATERNITÉ COMPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>12</b>
<b>ASSURANCE-VIE.....</b>	<b>12</b>
Assurance-vie de base.....	12
Désignation du ou de la bénéficiaire.....	12
Fin de la garantie.....	13
Transformation.....	13
Maintien de la garantie.....	13
Rétablissement de l'assurance-vie.....	16
Présentation des demandes de règlement.....	16
Assurance-vie de base (Clause en cas de décès accidentel).....	16
Maintien de la garantie.....	16
Fin de la garantie.....	17
Exclusions.....	17
Présentation des demandes de règlement.....	17
Versement direct des primes .....	18
Assurance-vie facultative et assurance de base (ADMA).....	18
<b>CHEMIN DE FER ET SYNDICAT SIGNATAIRES.....</b>	<b>19</b>
<b>GROUPE PARTICIPANT AU RÉGIME.....</b>	<b>19</b>

## 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 pour le personnel non-itinérant, 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 soyez totalement invalide et de façon continue et 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 : 540 \$ (*) 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<sup>er</sup> janvier 2002, l'indemnité payable s'élève à 70 % de votre salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 550 \$ (560 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003).

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.

Les indemnités hebdomadaires sont assujetties à l'impôt fédéral et à l'impôt provincial.

### **Début de l'indemnisation**

Un membre du personnel doit être traité par un médecin pour être admissible aux indemnités hebdomadaires 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 premier jour de maladie, si vous subissez une intervention chirurgicale en clinique externe sous anesthésie régionale (y compris une anesthésie péridurale) ou anesthésie générale. Toutefois, l'indemnité hebdomadaire est versée à compter du quatrième jour si l'intervention pratiquée en clinique externe comporte une anesthésie locale (pour insensibiliser la région opérée) ;
- 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, si le malade a consulté un médecin et que celui-ci confirme l'invalidité à compter du premier jour.

### **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 15 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 totalement invalide et de façon continue 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 35 semaines, lorsque vous êtes en congé parental 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'êtes pas totalement invalide, de façon continue, et/ou 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 les Services au personnel du CGD 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 aux Services au personnel du CGD ou à la compagnie d'assurance. La Sun Life vous fera parvenir les chèques directement ou par dépôt direct.

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 cidessus. Pour **plus** de précisions, consultez les Services au personnel du **CGD**.

### 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<sup>e</sup>** 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 des Services au personnel du CGD à temps pour faire votre demande au plus tard au cours de la **14<sup>e</sup>** semaine.

Lorsque vous recevez vos chèques d'assurance-emploi, détachez le talon et envoyez-le aux Services au personnel du CGD. Si vous êtes admissible à des indemnités complémentaires en sus des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie, les Services au personnel du CGD en fera la demande à la Sun Life.

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 receviez normalement des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie, vous n'en touchez pas ou que vous touchiez 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 aux Services au personnel du CGD d'initier la demande complémentaire d'indemnités hebdomadaires.

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

Selon les directives, retournez l'imprimé médical aux Services au personnel **du** CGD ou à l'assureur.

La Sun Life vous fera parvenir les chèques directement ou par dépôt direct.

Si vous recevez un chèque pour une période durant laquelle vous n'aviez pas droit aux indemnités hebdomadaires, retournez-le sans tarder aux Services au personnel du CGD.

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 ou le représentant médical de votre employeur 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  $4 \frac{1}{3}$  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 aux Services au personnel du CGD 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 540 \$ (\*).

(\*) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, l'indemnité payable s'élève à 70 % de votre salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 550 \$ (560 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003).

Pour présenter une demande, envoyez les talons de vos chèques d'assurance-emploi aux Services au personnel du CGD 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 des Services au personnel du CGD, 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 50 000 \$, à condition que votre garantie soit maintenue de façon continue.

### 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 les Services au personnel du CGD 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 les Services au personnel du CGD. 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 aux Services au personnel du CGD 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<sup>e</sup> 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 aux Services au personnel du CGD.

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 6 000 \$ (7 000 \$ le 1<sup>er</sup> Janvier 2003) 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 temporaire 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 60<sup>e</sup> 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 aux Services au personnel du CGD. 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 du personnel retraité 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 aux Services au personnel du CGD.

#### 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 les Services au personnel du CGD. 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<sup>e</sup>** 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<sup>e</sup>** 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 aux Services au personnel du CGD l'imprimé de l'année courante, intitulée Versement direct des primes – Personnelne 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 aux Services au personnel du CGD de vous fournir l'imprimé de l'année courante, intitulé Versement direct des primes – Personnelne 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



vosre 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 les Services au personnel du CGD 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 aux Services au personnel du CGD.

### **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 50 000 \$, à condition que votre garantie ait été maintenue en vigueur. 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 ;
- à la fin du mois de votre 65<sup>e</sup> 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, à l'expiration de la période maximale de 12 mois à compter de la fin du mois où vous avez cessé de travailler en autant que vous aviez versé directement les primes à la Sun Life.

## 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 les Services au personnel du CGD 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 la clause en cas de décès accidentel. Une fois qu'il a été rempli par la personne en cause, l'imprimé doit être envoyé aux Services au personnel du CGD.

## **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 des Services au personnel du CGD, 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 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 les Services au personnel du CGD afin de recevoir le Guide intitulé Assurance-vie collective facultative et assurance de base en cas de décès ou de mutilation accidentels (Personne/ 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 SYNDICAT SIGNATAIRES**

### **Chemin de fer signataire**

La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

### **Syndicat signataire**

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil N° 11 (Réseau)

## **GROUPE PARTICIPANT AU RÉGIME**

Le groupe ci-dessous peut 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.

### **Entreprise en exploitation conjointe**

Compagnie du complexe ferroviaire de Toronto

### **Syndicats**

FIOE, Conseil N° 11

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

**RÉGIME DE SOINS DENTAIRES**

**DU**

**PERSONNEL REPRÉSENTÉ PAR  
LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ,  
CONSEIL N<sup>o</sup> 11 (RÉSEAU)**

**En vigueur 2001 - 2003**

## AVANT-PROPOS

Le présent document décrit le **Régime des soins dentaires instauré à l'intention du personnel représenté par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil n° 11 (Réseau) 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 **n° 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. Les Services au personnel du CGD vous donnera des précisions au besoin (1-800-363-6060).

## TABLE DES MATIÈRES

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

## 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 9.

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 célibataires (y compris les enfants de votre conjoint ou conjointe et, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2001, ceux issus d'une union antérieure si l'adhérent ou l'adhérente divorce et se remarie), 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 ;
  - Un enfant admissible qui devient handicapé avant l'âge de 21 ans continue d'être admissible si :
    - l'enfant est incapable de subvenir à ses besoins en raison d'une incapacité physique ou intellectuelle,
    - l'enfant dépend de vous financièrement et pour sa subsistance, et
    - l'enfant demeure célibataire.

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. À défaut de barème d'honoraires, les honoraires habituellement appliqués par l'assureur prévaudront.

### **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 1 225 \$ par personne pour les soins de base et les soins de restauration majeure. Si vous êtes admis au régime le 1<sup>er</sup> juillet ou ultérieurement, le montant remboursable s'élève à 612,50 \$ jusqu'à la fin de l'année en cours. À compter du 1<sup>ER</sup> janvier 2003, le montant maximal pouvant être remboursé est de 1 325 \$.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2001, le barème des honoraires provincial de 2001 est actuellement utilisé pour déterminer le montant des frais qui vous sont remboursés. Au 1<sup>er</sup> janvier 2002, le barème de 2002 s'appliquera. Au 1<sup>er</sup> janvier 2003, le barème de 2003 s'appliquera. À défaut de barème d'honoraires, les honoraires habituellement appliqués par l'assureur prévaudront.

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 2001 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 et détartrage 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, radiodiagnostic 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 11.

### **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 4.

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 si vous touchez des indemnités hebdomadaires ou des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie.
3. En cas de congé de maternité, votre garantie est maintenue, sans que vous ayez de prime à payer, **jusqu'à** la fin du mois au cours duquel le congé cesse.

4. En cas de congé parental, votre garantie est maintenue, sans que vous ayez de prime à payer, jusqu'à la fin du mois au cours duquel le congé cesse.
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 des Services au personnel du CGD. 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 2<sup>e</sup> partie ;
2. Remplissez la 2<sup>e</sup> partie de la demande de règlement et demandez à votre dentiste de remplir la 1<sup>re</sup> 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 11.

Vous devez présenter une demande de règlement **DANS UN DÉLAI DE 60 JOURS** après avoir engagé des frais couverts par le présent régime ou plus tard si cela est raisonnablement justifié.

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 1<sup>re</sup> 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. 3050 Winnipeg (Manitoba) R3C 4E5  Sans frais : 1-800-704-4007

## LITIGES

Vous devez remplir les demandes de règlement et fournir la preuve de 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 aux Services au personnel du CGD. 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 SYNDICAT SIGNATAIRES

### Chemin de fer signataire

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Syndicat signataire

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil n° 11 (Réseau)

### 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 :

Entreprise en exploitation conjointe

Syndicat

Compagnie du complexe ferroviaire de Toronto

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil n° 11 (Réseau)



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

**RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE**

**DU**

**PERSONNEL REPRÉSENTÉ PAR  
LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ,  
CONSEIL N° 11 (RÉSEAU)**

**En vigueur 2001 - 2003**

## AVANT-PROPOS

Le présent document décrit le **Régime d'assurance-maladie complémentaire instauré à l'intention du personnel représenté par Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil n° 11 (Réseau) au Canada et des personnes à leur charge**, à la suite des négociations entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et votre syndicat.

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 **n° 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. Les Services au personnel du CGE vous donneront des précisions au besoin (1-800-363-6060).

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.....	4
Personnes à charge admissibles.....	4
DISPOSITIONS DU RÉGIME.....	5
Franchise.....	5
Remboursement prévu par la garantie.....	5
Prestations maximales.....	5
Frais hospitaliers.....	5
Médicaments sur ordonnance.....	6
Soins de la vue.....	7
Frais médicaux extraordinaires.....	8
FRAIS NON REMBOURSABLES.....	10
COORDINATION DES INDEMNITÉS.....	10
CESSATION DE LA GARANTIE.....	II
MAINTIEN DE LA GARANTIE.....	II
RÉTABLISSEMENT DE LA GARANTIE.....	12
PRÉSENTATION DES DEMANDES DE RÈGLEMENT.....	12
BUREAUX DE RÈGLEMENT DE LA SUN LIFE.....	14
VERSEMENT DIRECT DES PRIMES.....	14
LITIGES.....	14
CHEMIN DE FER ET SYNDICAT SIGNATAIRES.....	15
GROUPES PARTICIPANT AU RÉGIME.....	15

## 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 **11**.

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 célibataires (y compris les enfants de votre conjoint ou conjointe et, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2001, ceux issus d'une union antérieure si l'adhérent ou l'adhérente divorce et se remarie, 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 ;
  - Un enfant admissible qui devient handicapé avant l'âge de **21** ans continue d'être admissible si :
    - l'enfant est incapable de subvenir à ses besoins en raison d'une incapacité physique ou intellectuelle,
    - l'enfant dépend de vous financièrement et pour sa subsistance, et
    - l'enfant demeure célibataire.

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 admissibles ou remboursables maximaux en vigueur).

**Au Québec**, le régime rembourse 100% des médicaments sur ordonnance une fois que le déboursé maximal (750 \$ en 2001) est atteint 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 41 000 \$ (42 000 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2002 et 43 000 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2003). 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 a 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.

- o Articles nécessaires aux diabétiques.
- o Articles nécessaires au traitement de la maladie de Parkinson et de la fibrose kystique.
- Articles requis à la suite d'une colostomie
- Contraceptifs oraux.
- o Succédanés de la nicotine; (Québec seulement) Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2000 au Québec, les produits **antitabagistes** tels que timbres cutanés **Nicoderm**, les gommes à mâcher **Nicoret** et **Nicorette Plus** et les comprimés **Zyban** sont admissibles lorsqu'ils sont prescrits par un médecin.

#### 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 (à l'exception du Québec).
- 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 et une demande de règlement par période de 24 mois (une demande de règlement par période de 12 mois dans le cas des personnes de moins de 18 ans).

200

## 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. Le remboursement maximal est 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. Vous serez remboursé jusqu'à 80% de ce montant.

- Prothèses mammaires

Prothèses mammaires exigées à la suite d'une intervention chirurgicale prescrites ou fournies par un médecin. Les frais admissibles maximaux sont de 200 \$ par personne et par année civile. Vous serez remboursé jusqu'à 80% de ce montant.

- 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 ((Maintiende 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 4.

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 ou le dernier jour du mois où votre changement a été inscrit électroniquement, la date la plus éloignée prévaut.

### **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 la fin du mois de votre 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance.
- b) La garantie se termine le dernier jour du mois 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 la fin du mois de votre 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance.
- 3) Dans le cas d'un congé de maternité, votre garantie est maintenue gratuitement mais pas au-delà de la fin du mois où votre congé cesse.
- 4) Dans le cas d'un congé parental, votre garantie est maintenue gratuitement, mais pas au-delà de la fin du mois où votre congé cesse.
- 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 14 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 n° 25035. Donnez-lui également votre matricule.
2. L'hôpital peut décider d'envoyer directement à la Sun Life la demande de règlement ou à votre attention.
3. Si l'hôpital décide d'envoyer directement à la Sun Life la demande de règlement, 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 la 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 des Services au personnel - CGD.
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 des Services au personnel - CGD.
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 :

LE DÉMANDÉ SE FERA RESPONSABLE POUR DES FRAIS LIÉS PAR LE RÉGIME D'ASSURANCE-VIE (DIA) COMPLÈTE DOIVENT ÊTRE ENJOINTS À LA SUN LIFE ET REÇUS DANS LES 90 JOURS SUIVANTS DE LA DATE DE LA FIDUCIARITÉ 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	Sun Life du Canada Bureau des règlements maladie C.P. 6076, Succursale CV Montréal (Québec) H3C 4S3
Ontario	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, 99 <sup>th</sup> 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 des Services au personnel - CGD 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 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

21

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 aux Services au personnel - CGD. 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 SYNDICAT SIGNATAIRES

### **Chemin de fer Signataire**

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Syndicat signataire

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil n° 111 (Réseau)

## 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 :

Entreprise en exploitation conjointe  
Compagnie du complexe ferroviaire de  
Toronto

**Syndicat**  
Fraternité internationale des ouvriers en  
électricité, Conseil n° 111 (Réseau)