

**ENTENTE SUPPLÉMENTAIRE  
CONVENTION COLLECTIVE NO. 1**

**entre**

**LE SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE,  
DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT  
ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES DU CANADA**

**et**

**VIA RAIL CANADA INC.**

**portant sur**

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

## TABLE DES MATIÈRES

Article		Page no
Article 1	Fiduciaire .....	1
Article 2	Comité d'administration .....	1
Article 3	Pouvoirs du comité d'administration .....	3
Article 4	Indemnités hebdomadaires de mise à pied et indemnités de cessation d'emploi .....	5
Article 5	Formation des employés .....	9
Article 6	Frais de déménagement .....	11
Article 7	Garantie d'emploi.....	13
Article 8	Changements d'ordre technologique, Opérationnels ou organisationnels .....	15
Article 9	Programme d'aide gouvernementale .....	19
Article 10	Employés saisonniers.....	20
Article 11	Employés occasionnels ou à temps partiel.....	20
Article 12	Dispositions particulières relatives aux employés comptant au moins vingt années de service rémunéré cumulatif.....	20
Article 13	Non-applicabilité de certaines dispositions du Code canadien du travail.....	21
Article 14	Modification .....	21
Article 15	Entrée en vigueur .....	21
Article 16	Durée de l'entente .....	22

## ANNEXES

<b>ANNEXE</b>		<b>Page no</b>
Annexe A	Droits aux indemnités prévues à l'article 4 .....	23
Annexe B	Accumulation d'indemnités de mise à pied et de cessation d'emploi .....	26
Annexe C	Exemple d'indemnité versée pour une partie de semaine lorsque l'employé est rappelé au travail .....	29
Annexe D	Territoires visés par les dispositions Relatives à la sécurité d'emploi .....	31
Annexe E	Lettre d'entente concernant la date d'application d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation .....	33
Annexe F	Indemnités de garantie d'emploi et de maintien de revenu .....	34

**LA PRÉSENTE ENTENTE SUPPLÉMENTAIRE, entrée en vigueur le 15 mai 1998  
intervenue**

**ENTRE**

**LE SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE,  
DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT  
ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES DU CANADA**

**(le «Syndicat»)**

**ET**

**VIA RAIL CANADA INC.**

**(la «Société»),**

établit un régime de garantie d'emploi et de revenu  
conformément au Mémoire d'entente du 5 juin 1998  
applicable aux employés assujettis à la  
Convention collective no. 1 – Personnel sédentaire.

## **ARTICLE 1 FIDUCIAIRE**

- 1.1 Le fiduciaire verse aux employés admissibles les indemnités auxquelles ils ont droit en vertu des dispositions de la présente entente.

## **ARTICLE 2 COMITÉ D'ADMINISTRATION**

- 2.1 Un comité, dénommé le Comité d'administration, est établi par les présentes. Il se compose de quatre membres, dont deux sont nommés par la Société et deux, par le Syndicat.
- 2.2 Les membres du Comité sont nommés tous les ans et restent en fonction jusqu'au 31 décembre suivant la date de leur nomination. Un nombre équivalent de membres suppléants est nommé en même temps et de la même façon. Toute vacance au sein du Comité, temporaire ou non, est comblée par un membre suppléant nommé par l'organisme qui a nommé le membre. Chaque partie avise l'autre par écrit du nom des membres et des membres suppléants dans les cinq jours suivant la date de leur nomination.
- 2.3 L'avis mentionné au paragraphe 2.2 est donné de la manière suivante :
- (a) L'avis au nom du Syndicat est donné par le Représentant national ou régional désigné du Syndicat (ou un mandataire), par lettre recommandée, au Directeur ou le Chef principal, Relations du travail de la Société, C.P. 8116, succursale "A", Montréal (Québec) H3C 3N3.
  - (b) L'avis au nom de la Société est donné par le Directeur ou le Chef principal, Relations du travail de la Société (ou un mandataire), par lettre recommandée, au représentant national ou régional désigné du Syndicat.
- 2.4 Trois membres du Comité constituent le quorum.
- 2.5 Les membres du Comité choisissent parmi eux deux coprésidents, l'un du Syndicat et l'autre de la Société, qui exercent leurs fonctions jusqu'au 31 décembre de l'année pour laquelle ils ont été nommés ou jusqu'à toute autre date antérieure fixée par le Comité.
- 2.6 Chaque membre du Comité présent à une réunion a droit à une voix sur chaque question. Les décisions du Comité sont prises à trois voix ou plus, sauf indication contraire dans les présentes, et sont exécutoires et irrévocables.

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

- 2.7 Tout différend touchant le sens, l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la présente entente est réglé conformément aux dispositions de la convention collective pertinente, au premier niveau hiérarchique prévu.
- 2.8 Si le différend n'est pas réglé au dernier stade de la procédure de règlement des griefs, la partie qui désire donner suite au différend peut en saisir le Comité, SAUF si le différend porte sur la question de savoir si un changement est ou non un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation, tel qu'il est envisagé au paragraphe 8.1 des présentes, auquel cas le différend est soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective en cause.
- 2.9 Toute demande visant à saisir le Comité du différend est soumise par écrit dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle la décision a été rendue au dernier stade de la procédure de règlement des griefs. Elle est présentée par écrit aux coprésidents du Comité, accompagnée d'exposés conjoints du litige et des faits. Si les parties ne peuvent s'entendre sur les termes de ces exposés, chacune peut soumettre son propre exposé aux coprésidents du Comité après en avoir avisé par écrit l'autre partie.
- 2.10 Sauf indication contraire dans les présentes, deux membres du Comité peuvent demander que la question soit soumise à l'arbitrage si le Comité ne parvient pas à une décision. Les parties soumettent alors un exposé conjoint du ou des cas, identique à celui soumis au Comité en vertu du paragraphe 2.9, au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada.

Les frais inhérents à la présentation du cas à l'arbitre, engagés séparément par la Société et le Syndicat, sont respectivement à leur charge; toutefois, les frais généraux ou communs, y compris la rémunération de l'arbitre, sont répartis entre eux à parts égales.

Si les parties ne s'entendent pas sur les termes d'un exposé conjoint des points en suspens, chacune peut présenter à l'arbitre, suivant les mêmes modalités exposées ci-dessus pour l'exposé conjoint, un exposé distinct dont il est remis copie à l'autre partie.

L'arbitre entend les parties dans les 30 jours suivant la date de la demande d'arbitrage et rend sa sentence motivée, par écrit, dans les 30 jours suivant la fin de l'audience.

- 2.11 Lorsque l'arbitre est saisi d'un différend comme prévu au paragraphe 2.10 ci-dessus, il dispose de tous les pouvoirs du Comité, précisés à l'article 4 des présentes, à l'égard de ce différend. L'arbitre n'a nullement le pouvoir de modifier les termes de cette entente ou de toute autre convention collective, ni d'y ajouter ou d'en supprimer des clauses. La décision de l'arbitre est exécutoire et irrévocable.
- 2.12 Le Comité se réunit à la demande de l'un des deux coprésidents.

### **ARTICLE 3 POUVOIRS DU COMITÉ D'ADMINISTRATION**

- 3.1 Sous réserve des dispositions des présentes, le Comité dispose de pouvoirs illimités sur toute question relative à la présente entente et du droit exclusif de prendre une décision en la matière, dans la mesure où cette décision n'a pas pour effet de modifier les termes de la présente entente ou de toute autre convention collective, ni d'y ajouter ou d'en supprimer des clauses. Le Comité ne peut prendre de décision en ce qui concerne des indemnités qui ne sont pas expressément prévues dans la présente entente ou toute entente intervenue ultérieurement entre la Société et le Syndicat.
- 3.2 (a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.1, les cas suivants, qui ne sont pas expressément prévus par la présente entente, peuvent être soumis au Comité en vue d'une décision et du versement d'indemnités, mais ils ne peuvent pas être soumis à l'arbitrage.
- (i) Cas particuliers assortis de circonstances atténuantes.
  - (ii) Cas particuliers de mise à pied temporaire n'excédant pas 16 semaines et donnant lieu à l'application ordonnée de la procédure de mise à pied par ordre inverse d'ancienneté. S'il est convenu que de tels cas existent, ce principe s'applique au lieu de travail où s'effectuent les mises à pied, sur une base facultative, après que tous les employés comptant moins de deux années de service ont été mis à pied.

- (iii) Cas particuliers de compression permanente du personnel donnant lieu à l'offre d'indemnités de départ pour retraite anticipée facultative aux employés ayant le droit (ou qui auront le droit dans l'année) de prendre leur retraite en vertu des règlements de la Société en la matière; ces indemnités ont pour but de soustraire les employés comptant deux années de service ou plus à l'obligation de déménager ou de faire l'objet d'une cessation d'emploi. L'indemnité de départ versée dans un tel cas est une indemnité forfaitaire calculée selon la formule suivante :

ANNÉES DE SERVICE RÉMUNÉRÉ CUMULATIF	NOMBRE DE SEMAINES DE SALAIRE CRÉDITÉES PAR ANNÉE DE SERVICE RESTANT À COURIR JUSQU'À LA RETRAITE NORMALE
35 ou plus	4.0
34	3.9
33	3.8
32	3.7
31	3.6
30	3.5
29	3.4
28	3.3
27	3.2
26	3.1
25 ou moins	3.0

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

b) On entend par semaine de salaire le salaire hebdomadaire de base que touche l'employé au moment du changement.

(b) Le Comité ne peut approuver ces cas particuliers que s'il respecte les principes suivants :

- (i) l'approbation de ces cas particuliers ne doit pas entraîner une majoration des indemnités prévues par la présente entente;
- (ii) l'approbation de ces cas particuliers ne doit pas être incompatible avec les dispositions de la présente entente;
- (iii) l'approbation des cas particuliers dont il est fait état aux sous-alinéas 3.2(a) (i) et (ii) ne doit pas entraîner des coûts supérieurs à 90 % de ceux qui auraient été engagés pour l'application normale des dispositions de la présente entente;



- (iv) l'approbation des cas particuliers visés au sous-alinéa 3.2(a) (ii) est subordonnée à la notification de Développement des ressources humaines Canada précisant que les employés touchés par la procédure de mise à pied selon l'ordre inverse d'ancienneté ne perdent pas de ce fait leur droit à des prestations d'assurance-chômage;
  - (v) l'approbation de ces cas particuliers ne doit pas entraîner la modification d'un régime ou d'une convention de la Société touchant la retraite, les avantages sociaux, etc.;
  - (vi) l'autorisation des cas particuliers donnant lieu à une offre d'indemnité de départ pour retraite anticipée facultative s'accompagne d'un versement à la caisse de retraite s'il est établi que les cas de retraite anticipée entraînent des frais supplémentaires pour la caisse de retraite.
- (c) Les mesures qui précèdent ne modifient pas la date d'application des compressions du personnel.

3.3 Le Comité a le pouvoir de faire bénéficier des garanties de la présente entente toute unité de négociation qui en fait la demande et qui a signé une convention collective avec la Société, sous réserve des conditions fixées éventuellement par le Comité. Sauf entente contraire entre l'employeur et le syndicat demandeur, le nouveau groupe est autorisé à adhérer à l'entente aux mêmes conditions que les groupes qui y participent déjà.

Le syndicat et l'employeur qui désirent faire adhérer une unité de négociation à la présente entente doivent présenter une demande conjointe aux coprésidents du Comité.

#### **ARTICLE 4 INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES DE MISE À PIED ET INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI**

4.1 L'employé qui a droit aux indemnités hebdomadaires de mise à pied aux termes de l'annexe A peut, à l'expiration du délai de carence de sept jours prévu au paragraphe (b) de la clause 1 de l'annexe A, en faire la demande conformément aux alinéas 4.3(a), (b) ou (c), à un représentant autorisé, sous la forme et de la façon prescrites par le Comité. La demande doit être présentée à la fin de la première période de sept jours sur laquelle elle porte, sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.3(d).

- 4.2 Dans les sept (7) jours civils qui suivent la date de sa mise à pied, l'employé admissible (tel qu'il est défini à l'annexe A) présente à un représentant autorisé, sous la forme et de la façon prescrites par le Comité, une demande d'indemnité de cessation d'emploi selon les dispositions du paragraphe 4.4.
- 4.3 L'employé admissible peut soumettre une demande d'indemnités hebdomadaires de mise à pied comme suit :
- (a) Employé ayant deux ans ou plus de service continue et moins de 15 ans de service rémunéré cumulatif:
- (i) Une indemnité hebdomadaire de mise à pied pour chaque semaine civile suivant le délai de carence de sept jours mentionné au paragraphe 4.1. Ajoutée aux prestations d'assurance-chômage et aux revenus d'autres sources dépassant le plafond fixé par l'assurance-chômage pour ladite semaine, cette indemnité est égale à 80 % du salaire hebdomadaire de base de l'employé au moment de sa mise à pied. (Dans le cas des employés rémunérés à l'heure, elle est égale au salaire horaire de base multiplié par 40; dans le cas des employés saisonniers ou surnuméraires, elle est égale à 80 % des gains hebdomadaires moyens des huit semaines précédant la mise à pied.)
  - (ii) Si l'employé admissible n'a pas droit à des prestations d'assurance-chômage parce qu'il les a épuisées, parce qu'il n'est pas assuré ou parce que le délai de carence précédant le versement des prestations d'assurance-chômage n'est pas terminé, il peut réclamer, pour toute semaine civile de mise à pied suivant le délai de carence de sept jours prévu au paragraphe 4.1, une indemnité hebdomadaire pouvant aller jusqu'au maximum des prestations d'assurance-chômage en vigueur (426 \$ en 1992) ou une somme inférieure qui, ajoutée à ses revenus d'autres sources pour ladite semaine, est égale à 80 % de son salaire hebdomadaire de base au moment de sa mise à pied. (Dans le cas des employés rémunérés à l'heure, elle est égale au salaire horaire de base multiplié par 40; dans le cas des employés saisonniers ou surnuméraires, elle est égale à 80 % des gains hebdomadaires moyens des huit semaines précédant la mise à pied.)
  - (iii) L'indemnité hebdomadaire de mise à pied prévue à l'alinéa 4.3(a) cesse d'être versée dès que l'employé admissible a épuisé les crédits d'indemnités établis d'après les dispositions de l'annexe B de la présente entente.

- (b) Employé ayant 15 ans ou plus de service rémunéré cumulatif :
- (i) Une indemnité hebdomadaire de mise à pied pour chaque semaine civile suivant le délai de carence de sept jours mentionné au paragraphe 4.1. Ajoutée aux prestations d'assurance-chômage et aux revenus d'autres sources dépassant le plafond fixé par l'assurance-chômage pour ladite semaine, cette indemnité est égale à 80 % du salaire hebdomadaire de base de l'employé au moment de sa mise à pied. (Dans le cas des employés rémunérés à l'heure, elle est égale au salaire horaire de base multiplié par 40; dans le cas des employés saisonniers ou surnuméraires, elle est égale à 80 % des gains hebdomadaires moyens des huit semaines précédant la mise à pied.)
  - (ii) Si l'employé admissible n'a pas droit à des prestations d'assurance-chômage parce qu'il les a épuisées, parce qu'il n'est pas assuré ou parce que le délai de carence précédant le versement des prestations d'assurance-chômage n'est pas terminé, il peut réclamer, pour toute semaine civile de mise à pied suivant le délai de carence de sept jours prévu au paragraphe 4.1, une indemnité hebdomadaire qui, ajoutée à ses revenus d'autres sources pour ladite semaine, est égale à 80 % de son salaire hebdomadaire de base au moment de sa mise à pied. (Dans le cas des employés rémunérés à l'heure, elle est égale au salaire horaire de base multiplié par 40; dans le cas des employés saisonniers ou surnuméraires, elle est égale à 80 % des gains hebdomadaires moyens des huit semaines précédant la mise à pied.)
- c) Sous réserve des dispositions de l'article 10 et de l'annexe A, l'employé qui compte au moins vingt ans de service rémunéré cumulatif au moment de sa mise à pied a droit, pour chaque période de mise à pied, à une indemnité hebdomadaire calculée conformément à l'alinéa 4.3(b), versée pendant la durée maximale suivante :

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

(d) Il appartient à l'employé de déclarer, pour chaque semaine pour laquelle il demande des indemnités hebdomadaires de mise à pied en vertu de la présente entente, les prestations d'assurance-chômage reçues pour ladite semaine, de même que tous les gains provenant d'un emploi extérieur. À défaut d'une telle déclaration, les gains extérieurs de l'employé pour la semaine visée sont réputés correspondre à ceux de la semaine précédente.

4.4 Après avoir présenté sa démission officielle à la Société, l'employé admissible peut demander une indemnité de cessation d'emploi correspondant à la valeur nette à son crédit, calculée conformément aux dispositions des paragraphes 5 (a), (b) et (c) de l'annexe B des présentes. Toutefois, cette indemnité ne doit en aucun cas excéder l'équivalent d'un an et demi de salaire hebdomadaire de base afférent au poste qu'il occupait au moment de la mise à pied. La demande d'indemnité de cessation d'emploi doit être faite dans les sept (7) jours civils suivant la mise à pied, à condition que l'employé n'ait pas été admissible à un emploi ou rappelé au travail avant d'avoir fait sa demande.

4.5 Aucune indemnité hebdomadaire de mise à pied n'est versée pour une partie de semaine d'indemnisation définie à la clause 1 de l'annexe A, sauf dans les cas suivants :

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

L'employé ayant droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied en vertu de la clause 1 de l'annexe A, qui retourne au travail pendant une partie de la dernière semaine d'indemnisation et reçoit par conséquent une rémunération de la Société pour cette semaine, peut présenter une demande d'indemnités hebdomadaires partielles de mise à pied qui, ajoutées à la rémunération de la semaine en question, aux prestations d'assurance-chômage et aux revenus d'autres sources dépassant le plafond fixé par l'assurance-chômage, est égale à 80 % du salaire de l'employé au moment de sa mise à pied. (Pour les employés rémunérés à l'heure, elle est égale au salaire horaire de base multiplié par 40; pour les employés saisonniers ou surnuméraires, elle est égale à 80 % des gains hebdomadaires moyens des huit dernières semaines précédant la mise à pied.)

**Nota** : L'annexe C présente un exemple illustrant l'application de l'alinéa 4.5(a).

(b) Rappel temporaire pour moins de cinq jours ouvrables.

L'employé ayant droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied en vertu de la clause 1 de l'annexe A touche le plein montant de cette indemnité pour toute semaine d'indemnisation au cours de laquelle il est retourné au travail temporairement pendant moins de cinq jours ouvrables.

- 4.6 Toute entente conclue entre les parties n'est valide, pour ce qui est des indemnités payables en vertu des présentes, que si ces dernières ont été approuvées par Développement des ressources humaines Canada et à condition que les prestations d'assurance-chômage ne soient pas réduites à cause du paiement des indemnités de mise à pied prévues aux présentes. Nonobstant les dispositions de la présente entente, aucun employé admissible ne reçoit, pour une semaine donnée, une indemnité de mise à pied supérieure à la somme maximale qu'il peut toucher sans que ses prestations d'assurance-chômage soient réduites.

## **ARTICLE 5                   FORMATION DES EMPLOYÉS**

- 5.1 Si un employé qui compte au moins deux ans de service rémunéré cumulatif :
- (a) est mis à pied ou avisé de sa mise à pied éventuelle et s'il ne peut ou ne pourra occuper un autre poste aux chemins de fer en raison de son manque de qualification, ou
  - (b) est touché par un avis donné conformément à l'article 8 des présentes 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'acquitter des nouvelles fonctions et qu'il soit disposé à exécuter le travail pour lequel il aura été formé dès que se produira une vacance.
- 5.2 Cette formation peut, au choix de la Société, prendre une des formes suivantes :
- (a) cours donnés par un membre compétent du personnel des chemins de fer;
  - (b) cours donnés par un organisme reconnu.
- Ces cours de formation doivent :
- (i) permettre à l'employé d'acquérir la compétence voulue pour occuper un poste reconnu au sein des chemins de fer;
  - (ii) comporter la probabilité d'un emploi au sein des chemins de fer, à un poste pour lequel l'intéressé aura été formé;
  - (iii) donner, dans le cas d'un employé comptant au moins 20 ans de service rémunéré cumulatif, la possibilité de se qualifier pour un poste à l'intérieur ou à l'extérieur du secteur ferroviaire.

- 5.3 Durant sa période de formation, l'employé reçoit 80 % du salaire normal qu'il touchait au dernier poste occupé au sein de la Société. (Ce salaire est égal au salaire horaire de base multiplié par 40 dans le cas de l'employé rémunéré à l'heure et à 80 % des gains hebdomadaires moyens des huit semaines précédant la mise à pied dans le cas de l'employé saisonnier ou surnuméraire.) En outre, on lui fournit les manuels, le matériel et les outils dont il aura besoin, et il est remboursé des frais supplémentaires engagés pour qu'il assiste aux cours.
- 5.4 Si l'employé est rappelé au travail durant la période de formation, il peut terminer son stage sans perte de salaire ou d'ancienneté.
- 5.5 Nonobstant toute entente contraire, la Société peut exiger que l'employé qui a terminé son stage de formation occupe un poste pour lequel il a été formé.
- 5.6 Au besoin et après avoir discuté de la question avec le Syndicat, la Société offre en outre des cours (après les heures de travail ou selon une formule convenue) permettant aux employés de se perfectionner et de s'adapter aux changements d'ordre technologique ou aux nouveaux types de fonctions qu'on envisage de créer au sein de la Société. Le coût de cette formation est pris en charge par la Société.
- 5.7 La formation d'un employé ou d'un groupe d'employés en vertu d'une des dispositions ci-dessus est discutée, à la demande des intéressés, par le représentant national ou régional désigné et par le cadre compétent de la Société 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 5.6. S'il y a désaccord entre les parties en cause sur l'utilité de former du personnel pour un emploi futur au sein de la Société, sur la nécessité de la formation d'un employé ou sur ses qualités et son adaptabilité en matière de formation, la question peut être soumise à la décision d'un arbitre choisi par les parties ou, à défaut d'entente à ce sujet, nommé par le ministre du Travail.
- 5.8 L'employé bénéficiant de la garantie d'emploi prévue à l'article 7 des présentes, dont le poste est aboli et qui ne peut obtenir un autre poste en raison de son manque de qualification, reçoit une formation l'habilitant à occuper un autre poste au sein de son groupe d'ancienneté ou, à défaut, la formation (si nécessaire) lui permettant d'occuper un poste conformément aux dispositions énoncées au paragraphe 7.2 des présentes. La formation (si nécessaire) que reçoit l'employé s'applique à un poste pour lequel il a les qualités et l'adaptabilité voulues. Pendant sa période de formation, l'employé reçoit un salaire correspondant à 40 heures de travail au taux normal applicable à la catégorie du dernier poste occupé au sein de la Société. (Ce salaire est égal à 40 fois le salaire horaire de base dans le cas des employés payés à l'heure, et à 40 fois le salaire horaire moyen des huit semaines précédant la mise à pied dans le cas des employés saisonniers ou surnuméraires.)

## **ARTICLE 6 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

### **Admissibilité**

6.1 Pour avoir droit aux indemnités de déménagement, l'employé doit remplir au moins une des conditions suivantes :

- (a) avoir été mis à pied ou supplanté dans des conditions qui font que sa mise à pied ou sa supplantation sera vraisemblablement permanente et qu'aucun emploi n'est disponible à son lieu d'attache, de sorte que, pour rester au service de la Société, l'employé doit déménager;
- (b) exercer une fonction qui a été transférée dans une autre localité où il doit s'installer à la demande de la Société;
- (c) être touché par un avis donné conformément à l'article 8 des présentes 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 des présentes, pourvu que le déménagement ait lieu avant la date du changement et que cela n'engendre pas d'autres déménagements;
- (d) bénéficier de la garantie d'emploi et avoir choisi de déménager pour occuper un poste conformément aux dispositions du paragraphe 7.2 des présentes.

6.2 De plus, l'employé doit répondre aux trois exigences suivantes :

- (a) compter deux années de service rémunéré cumulatif, tel que le définit la clause 6 de l'annexe B;
- (b) être l'occupant d'un logement, c'est-à-dire propriétaire ou occupant d'un logement non meublé. Cette exigence ne s'applique pas dans le cas des paragraphes 6.5 et 6.6; et
- (c) prouver qu'il peut difficilement se rendre chaque jour à son nouveau lieu de travail par d'autres moyens que sa propre voiture.

### **Indemnités de déménagement**

6.3 (a) Les propriétaires auront droit à une somme forfaitaire de 20 000,00 \$ payable sur demande de l'employé en deux (2) versements, à titre d'indemnité et de frais de déménagement.

- (b) Si un employé est requis de se reloger dans la région du grand Vancouver ou du grand Toronto en raison des conditions d'un changement technologique, opérationnel ou organisationnel dans sa région d'ancienneté, il peut demander une allocation spéciale de déménagement de 14 000,00 \$, si les circonstances la justifient.

Pour être admissible à cette allocation, l'employé doit :

- (i) être admissible au paiement de la somme forfaitaire de 20 000,00 \$;
  - (ii) être propriétaire à son ancien endroit et vendre sa maison;
  - (iii) se reloger physiquement dans le nouvel endroit;
  - (iv) acheter une maison au nouvel endroit ou près de celui-ci (i.e. Vancouver ou Toronto).
- (c) Cette allocation spéciale de déménagement n'est applicable que dans les cas où le déménagement est rendu physiquement nécessaire à cause des distances à parcourir pour se rendre au travail.
- (d) Toute mésentente sur le paiement de cette allocation spéciale de déménagement sera référée pour règlement au représentant national ou régional désigné du Syndicat et au Directeur ou Chef principal, Relations du travail.

6.4 Les locataires auront droit au paiement d'une somme forfaitaire de 8 000,00 \$, payable sur demande de l'employé en deux (2) versements, tenant lieu de tous frais et indemnités de déménagement. Les employés qui déménagent de Winnipeg à Vancouver ou de Vancouver à Winnipeg, ont droit à une allocation additionnelle de 3 000,00 \$ pour frais supplémentaires de déménagement.

6.5 L'employé qui n'est ni propriétaire ni locataire a droit à une somme forfaitaire de 1 000,00 \$ pour les frais de repas, de résidence temporaire et de transport pendant qu'il recherche un logement ou qu'il déménage de fait au nouvel endroit.

6.6 L'employé qui a droit à une allocation de déménagement mais ne désire pas déménager au nouvel endroit, peut opter pour le paiement d'une allocation mensuelle de 160,00 \$ qui sera payable pour un maximum de douze (12) mois à compter de la date de sa mutation au nouvel endroit.

Si un employé choisi d'autres mutations vers d'autres endroits pendant la période de douze (12) mois subséquente à sa mutation, il continuera de recevoir l'allocation mensuelle stipulée ci-dessus sous réserve de la limite de douze (12) mois susdite. L'employé qui décide de déménager ses biens au nouvel endroit pendant la période de douze (12) mois subséquente à sa mutation initiale, n'aura droit aux allocations de déménagement stipulée au présent article que pour un seul déménagement et l'allocation mensuelle précitée cessera à compter de la date de son déménagement.



## **ARTICLE 7 GARANTIE D'EMPLOI**

7.1 (a) En vertu de la présente entente ainsi que de l'Accord spécial, il n'est procédé à aucun changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation si celui-ci doit entraîner la mise à pied d'un employé admissible.

(b) Pour bénéficier de la garantie d'emploi :

Un employé « admissible » est un employé qui :

- (i) était à l'emploi de la Société le ou avant le 15 mai 1994;
- (ii) a complété quatre ans de service à la date de l'avis;
- (iii) n'a pas perdu ses droits à la garantie d'emploi au cours de son emploi.

(Tel employé aura droit aux indemnités de la garantie d'emploi définies à l'annexe « F »)

(c) L'employé qui rencontre les critères de 7.1(a) mais qui a perdu ses droits à la garantie d'emploi avant le 15 mai 1998, aura droit seulement aux Options A et B définies à l'annexe « F » des indemnités de la garantie d'emploi.

(d) Un employé « non-admissible » est un employé qui :

- (i) a été engagé par la Société après le 15 mai 1994; ou
- (ii) a perdu ses droits à la garantie d'emploi après le 15 mai 1998;

### **SI TOUS LES EMPLOYÉS D'UNE RÉGION SONT « ADMISSIBLES » À LA GARANTIE D'EMPLOI :**

#### **APPLIQUER :**

7.2 (a) Pour déterminer si un changement entraînera la mise à pied d'un employé admissible, les parties se rencontreront pour vérifier s'il y a des employés qui ne sont pas admissibles détenant des affectations permanentes dans la région assujettie à la Convention collective No. 1. Chaque employé non-admissible détenant une affectation permanente ne sera compté qu'une fois tant qu'il demeurera dans cette affectation permanente au cours de la présente entente supplémentaire.

- (i) Si aucun employé non-admissible ne détient une affectation permanente de la région, une offre de garantie d'emploi sera faite par ordre d'ancienneté selon la séquence suivante;

- (ii) d'abord au terminal affecté;
  - (iii) ensuite au territoire auquel appartient le terminal affecté;
  - (iv) ensuite à la région;
- (b) Seuls les employés admissibles détenant des affectations permanentes peuvent accepter l'offre d'indemnités de la garantie d'emploi.
- (v) Si aucun employé admissible n'accepte l'offre d'indemnités de la garantie d'emploi, l'employé admissible ayant le moins d'ancienneté devra exercer une des options d'indemnités prévues de la garantie d'emploi (plus ancien peut, moins ancien doit).
  - (vi) L'employé admissible ayant le moins d'ancienneté peut choisir les indemnités de mise-à-pied plutôt que celles de la garantie d'emploi, auquel cas, l'offre de la Société est retirée et annulée. L'employé admissible ayant le moins d'ancienneté qui choisit les indemnités de la mise à pied ne perd pas ses droits aux indemnités de la garantie d'emploi s'il est subséquemment rappelé au travail.
  - (vii) Un employé admissible n'est pas requis de supplanter un employé admissible ayant moins d'ancienneté dans la région, si ce déplacement a pour effet d'imposer à l'employé supplanté l'acceptation des indemnités de la garantie d'emploi.
- 7.3 (a) Les postes vacants résultant d'une offre d'indemnités de garantie d'emploi à l'intérieur d'un terminal ou d'un territoire visé par les dispositions de la garantie d'emploi seront comblés par affichage ou par offre directe aux employés par ordre d'ancienneté. Seuls les postes vacants en permanence feront l'objet de ce processus de réaffectation.
- (b) L'employé qui accepte l'offre des indemnités de la garantie d'emploi ne peut quitter son poste tant que les postes vacants n'auront pas tous été comblés avec succès. Aucun poste laissé vacant par suite de ce processus ne demeurera vacant à moins qu'il s'agisse du poste aboli par suite de l'avis du changement technologique, opérationnel ou organisationnel.
- (c) Les employés affectés ne subiront aucune perte de revenus par suite de délais dans ce processus.
- 7.4 (a) Il incombe à la Société de prodiguer la formation nécessaire, à l'exclusion de l'enseignement de langues, aux employés dont les qualifications insuffisantes les empêchent de prendre un poste au terminal affecté, au territoire visé par les dispositions relatives à la garantie d'emploi ou dans la région.

- (b) Si un employé après la formation dans le poste est disqualifié de ce poste, la Société doit démontrer qu'il n'est pas l'employé approprié pour cette fonction.

## **SI DES EMPLOYÉS D'UNE RÉGION SONT « NON-ADMISSIBLES » À LA GARANTIE D'EMPLOI :**

### **APPLIQUER :**

- 7.5 (a) S'il est établi qu'un employé non-admissible détient une affectation permanente dans la région, l'employé admissible ayant le moins d'ancienneté dans sa région est obligé de le supplanter. Faute par lui de ce faire s'il est qualifié ou qualifiable pour le poste concerné, cet employé admissible perdra son droit aux indemnités de la garantie d'emploi.
  - (b) Le choix d'exercer ou non son ancienneté pour un poste à l'intérieur de sa région appartient à l'employé et son défaut d'exercer ce droit ne retardera pas le changement technologique, opérationnel ou organisationnel. Un employé qui choisit de ne pas exercer ses droits d'ancienneté dans la région conserve son admissibilité aux indemnités de mise à pied conformément à la présente entente ou à l'Accord spécial, s'il satisfait aux exigences d'admissibilité qui y sont stipulées.
  - (c) Les employés ayant moins d'ancienneté et détenant une affectation permanente, qui ne sont pas admissibles aux indemnités de la garantie d'emploi, seront supplantés selon la procédure ordinaire d'ancienneté applicable en vertu de la Convention collective.
- 7.6 Aux fins des présentes, les "années de service" d'un employé sont calculées à partir de sa date d'ancienneté. Si un employé a accumulé des années de service au sein de deux ou plusieurs groupes d'ancienneté ou en vertu de deux ou plusieurs conventions collectives, seule la date la plus ancienne est retenue.

## **ARTICLE 8 CHANGEMENTS D'ORDRE TECHNOLOGIQUE, OPÉRATIONNELS OU ORGANISATIONNELS**

- 8.1 La Société s'engage à n'apporter aucun changement permanent d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel, susceptible d'avoir des effets défavorables sur les employés, sans en avoir avisé le plus tôt possible le Représentant national ou régional désigné représentant les employés en cause pour recevoir de tels avis. Le préavis, non inférieur à trois mois, comprend une description détaillée des changements envisagés et de leurs répercussions sur les conditions de travail, et précise le nombre prévu d'employés touchés.

- 8.2 Lorsque la Société donne un avis en vertu du paragraphe 8.1 et apprend que le changement sera retardé pour des motifs indépendants de sa volonté, elle donne un avis au Représentant national ou régional désigné ainsi qu'aux employés en cause, leur expliquant la situation et fixant de nouvelles dates d'entrée en vigueur. S'il y a lieu, on donne plusieurs avis.
- 8.3 Lorsque l'entrée en vigueur d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation est ou doit être retardée de plus de 30 jours civils à la demande de la Société, celle-ci doit donner un nouvel avis à cet égard, conformément aux dispositions du paragraphe 8.1.
- 8.4 (a) Sur demande, les parties peuvent entamer des négociations sur des points non prévus dans la présente entente afin de réduire davantage les effets défavorables des changements sur les employés. Il peut s'agir, par exemple, de l'exercice des droits d'ancienneté ou de tout autre enjeu dicté par les circonstances, mais non d'une question déjà prévue dans la présente entente.
- (b) Les parties définissent alors quelles options d'indemnités de la garantie d'emploi seront applicables suite à l'avis de changements technologiques, opérationnels ou organisationnels. Le nombre d'offres correspondant sera ainsi réduit comme suit :
- (i) par le nombre d'employés non-admissibles détenant un poste permanent dans la région. Chaque employé non-admissible détenant une affectation permanente ne sera compté qu'une fois tant qu'il demeurera dans cette affectation permanente au cours de la présente entente supplémentaire.
- (ii) par le nombre de postes vacants en permanence créés ou rendus disponibles en même temps que sont envoyés les avis de l'article 8.
- (c) Les parties régleront aussi le problème des employés, s'il en est temporairement absents par suite de blessure, de maladie ou d'une autre absence autorisée et ayant assez d'ancienneté pour tenir une affectation permanente.
- 8.5 Si les négociations susmentionnées n'aboutissent pas à une entente réciproque dans les 30 jours civils qui suivent, ou dans tout autre délai fixé par les parties, les points contestés peuvent être soumis à un conseil de révision composé d'un nombre égal de dirigeants de la Société et du Syndicat.

- 8.6 Si le conseil de révision est incapable de régler les points contestés dans le délai fixé au début des séances, ou à une date ultérieure dont sont convenues les parties, les points contestés peuvent être soumis à un arbitre choisi par les parties ou, à défaut d'entente, désigné par le ministre du Travail, et dont la décision est exécutoire et irrévocable. L'arbitre n'est saisi que de questions non prévues aux présentes et n'ayant aucune incidence sur le droit de la Société d'apporter des changements, droit que le Syndicat lui reconnaît.
- 8.7 Les réaffectations découlant de la nature même des tâches et les changements occasionnés par une fluctuation du trafic ou un remaniement saisonnier normal du personnel ne sont pas compris dans l'expression « changements touchant l'exploitation ou l'organisation ».
- 8.8 En plus de tous les autres avantages prévus aux présentes et qui s'appliquent à tous les employés admissibles, les avantages supplémentaires précisés aux paragraphes 8.9 et 8.10 sont offerts aux employés nettement défavorisés par les changements technologiques, opérationnels ou organisationnels auxquels procède la Société.

### **Maintien des salaires de base**

- 8.9 L'employé dont le salaire est réduit de 2 \$ ou plus par semaine parce qu'il a été supplanté à cause d'un changement technologique, opérationnel ou organisationnel 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 d'accepter, au moment d'exercer son droit d'ancienneté,
- (a) le poste le mieux rémunéré à son lieu de travail, poste auquel son ancienneté et sa qualification lui donnent droit;
  - (b) si aucun poste n'est libre à son lieu de travail, le poste le mieux rémunéré dans son territoire d'ancienneté d'origine, poste auquel son ancienneté et sa qualification lui donnent droit.

Le salaire de base et la garantie de quatre semaines, s'il y a lieu, sont maintenus jusqu'à ce que :

- (i) la compensation salariale par rapport au salaire en vigueur pour le poste se soit appliquée pendant trois ans, et par la suite, jusqu'à ce que les augmentations générales de salaire touchant le salaire du poste qu'occupe l'employé annulent la compensation salariale;
- (ii) l'employé néglige de solliciter un poste dont le salaire de base est supérieur de 2 \$ ou plus par semaine à celui du poste qu'il occupe et pour lequel il possède la qualification voulue à son lieu de travail;
- (iii) son service prenne fin pour un des motifs suivants : congédiement, démission, décès ou retraite.

Pour l'application de l'alinéa (ii) ci-dessus, l'employé qui néglige de solliciter un poste mieux rémunéré pour lequel il possède la qualification voulue est considéré comme le titulaire de ce poste, et sa compensation salariale est réduite en conséquence. Dans le cas d'une vacance temporaire, la compensation salariale n'est réduite que pour la durée de la vacance.

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

<u>DATE</u>	<u>SALAIRE DE BASE</u>	<u>TAUX DE COMPENSATION</u>
1 <sup>er</sup> octobre 1985	450,00 \$	500,00 \$
1 <sup>er</sup> janvier 1986 (+4%)	468,00 \$	518,00 \$
1 <sup>er</sup> janvier 1987 (+3%)	482,04 \$	532,04 \$
1 <sup>er</sup> janvier 1988 (+3%)	496,50 \$	546,50 \$
1 <sup>er</sup> janvier 1989 (+3%)	511,40 \$	546,50 \$
1 <sup>er</sup> janvier 1990 (+3%)	526,74 \$	546,50 \$
1 <sup>er</sup> janvier 1991 (+3%)	542,54 \$	546,50 \$
1 <sup>er</sup> janvier 1992 (+3%)	558,82 \$	La marge de compensation est annulée

Pour l'application du paragraphe 8.9, le salaire de base comportant une garantie sur quatre semaines est remplacé par le salaire d'une semaine de 40 heures au salaire de base.

**Exemple :** Le salaire de base d'un employé 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 3 \$ l'heure. Puisque cette garantie représente 567 \$ par période de quatre semaines, le salaire hebdomadaire de base de l'employé est de 141,75 \$ et son salaire horaire de base, de 3,54 \$.

**Nota :** La méthode d'application des compensations salariales énoncée au sous-alinéa 8.9(b) (i) s'applique à tout employé qui reçoit une compensation salariale en vertu des dispositions de l'entente du 28 avril 1978 sur la sécurité d'emploi, et la période de trois ans doit être comptée à partir de la date d'établissement du taux de compensation.

### **Indemnité de retraite anticipée**

8.10 L'employé admissible dont le poste est supprimé en raison d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation, ou qui est supplanté par un employé plus ancien peut recevoir, si sa supplantation est causée directement par l'entrée en vigueur d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation et s'il désire une rente de retraite anticipée réduite selon les calculs actuariels, soit :

- (a) une indemnité mensuelle de 60 \$ à compter du mois qui suit le dernier mois pour lequel l'employé a été rémunéré, jusqu'à la date à laquelle il aurait normalement eu droit à une rente intégrale. La période maximale de versement d'une telle indemnité est de cinq ans;
- (b) une somme forfaitaire calculée comme suit :

<u>ÂGE À LA RETRAITE</u>	<u>SOMME FORFAITAIRE REPRÉSENTANT LA VALEUR TOTALE DES INDEMNITÉS MENSUELLES QUE L'EMPLOYÉ AURAIT REÇUES EN VERTU DE LA PRÉSENTE CLAUSE</u>
55	75% des indemnités pour un maximum de 60 mois
56	80% des indemnités pour un maximum de 48 mois
57	85% des indemnités pour un maximum de 36 mois
58	90% des indemnités pour un maximum de 24 mois
59	95% des indemnités pour un maximum de 12 mois

L'employé qui désire se prévaloir des dispositions du paragraphe 8.10 n'a droit à aucun autre avantage prévu au présent régime.

L'indemnité de retraite anticipée cesse d'être versée au moment du décès de l'employé.

## **ARTICLE 9                    PROGRAMME D'AIDE GOUVERNEMENTALE**

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

## **ARTICLE 10            EMPLOYÉS SAISONNIERS**

10.1 Les employés saisonniers sont ceux qui sont employés normalement par la Société, mais seulement à certaines périodes de l'année. Les articles 4 et 8 de la présente entente s'appliquent à ces employés, sauf que les indemnités ne peuvent faire l'objet d'une demande de la part d'aucun employé 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 employés saisonniers mis à pied durant la période reconnue d'activités saisonnières, les délais de carence de sept et de trente jours prévus à la clause 1, paragraphes (b) et (c) respectivement de l'annexe A s'appliquent, sauf dans le cas d'un employé saisonnier qui n'est pas rappelé au travail au début de la période reconnue d'activité saisonnière. Dans ce cas, le délai de carence de sept ou trente jours débute avec la période reconnue d'activité saisonnière. Les employés saisonniers et les périodes reconnues d'activité saisonnière sont définis dans les mémoires d'entente signés par la Société et le Syndicat.

## **ARTICLE 11            EMPLOYÉS OCCASIONNELS OU À TEMPS PARTIEL**

11.1 Les employés 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 employés qui travaillent à des postes réguliers ou à des postes saisonniers reconnus.

Les dispositions de la présente entente ne s'appliquent pas aux employés occasionnels ou à temps partiel.

## **ARTICLE 12            DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX EMPLOYÉS COMPTANT AU MOINS VINGT ANNÉES DE SERVICE RÉMUNÉRÉ CUMULATIF**

12.1 Si un employé qui compte vingt (20) années de service rémunéré cumulatif est mis à pied au cours d'une année civile donnée et ne peut obtenir un poste dans son territoire d'ancienneté d'origine, et qu'il reprend ensuite son travail, sa période de mise à pied, jusqu'à concurrence de cent (100) jours par année civile à partir de 1976, est prise en compte dans la période d'admissibilité à des congés annuels pour les années suivantes; cette période de mise à pied compte également dans les années de service pour la détermination des congés annuels de l'année suivante. Les jours de mise à pied crédités à des fins de congé annuel ne doivent pas être utilisés d'une autre manière pour obtenir un crédit supplémentaire.



- 12.2 Si l'employé comptant 20 ans de service rémunéré cumulatif est mis à pied et ne peut obtenir un poste dans son territoire d'ancienneté d'origine, son assurance-vie collective est maintenue durant la période de mise à pied, pendant une période maximale de deux ans à compter de la date de sa mise à pied.
- 12.3 La Société acquitte les primes d'assurance-maladie de tout employé comptant 20 années de service rémunéré cumulatif, qui est mis à pied et ne peut obtenir un poste dans son territoire d'ancienneté d'origine, lorsque le paiement de ces primes est exigé dans la province de résidence de l'intéressé. Toutefois, le montant des primes ne doit pas dépasser l'allocation maximale pour frais médicaux prévue aux conventions collectives en vigueur, pendant une période maximale de deux ans à compter de la date de la mise à pied.

**ARTICLE 13            NON-APPLICABILITÉ DES ARTICLES 52, 54 ET 55, PARTIE I, ET DES PARAGRAPHES 214 À 226 INCLUSIVEMENT, PARTIE III, DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL**

- 13.1 Les dispositions de la présente entente ont pour but d'aider les employés touchés par un changement d'ordre technologique à s'adapter aux effets d'un tel changement. Les articles 52, 54 et 55 du Code canadien du travail, partie I, ne s'appliquent pas.
- 13.2 Les dispositions de la présente entente ont pour but d'atténuer l'effet que pourrait avoir la cessation d'emploi sur les employés représentés par le syndicat partie aux présentes, et de les aider à trouver un autre emploi. Les paragraphes 214 à 226 du Code canadien du travail, partie III, ne s'appliquent pas.

**ARTICLE 14            MODIFICATION**

- 14.1 Les parties aux présentes peuvent, à tout moment pendant la durée de la présente entente, en modifier les dispositions d'un commun accord.

**ARTICLE 15            ENTRÉE EN VIGUEUR**

- 15.1 Le paiement d'indemnités en vertu de la présente entente commence le 5<sup>e</sup> jour du mois de juin 1998.

## **ARTICLE 16            DURÉE DE L'ENTENTE**

- 16.1 La présente entente annule et remplace celle qui a été conclue le 6 novembre 1992 entre la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers et VIA Rail Canada Inc.
- 16.2 La présente entente reste en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit révisée de la manière et au moment prévus pour la révision de la Convention collective no. 1.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente entente le \_\_\_\_\_ jour du mois de mai 2003.

**POUR LE SYNDICAT :**

**POUR LA SOCIÉTÉ :**

---

**R. Johnston**  
**Président**  
**TCA – Conseil national 4000**

---

**B.E. Woods**  
**Directeur, Relations du travail**

## ANNEXE A

### DROITS AUX INDEMNITÉS PRÉVUES À L'ARTICLE 4, PARAGRAPHERS 4.1, 4.2, 4.3 ET 4.4 DE LA PRÉSENTE ENTENTE

1. L'employé qui n'a pas perdu son admissibilité en vertu de l'article 4 des présentes a droit à des indemnités pour chaque période de sept jours civils consécutifs de mise à pied ("semaine d'indemnisation") ou à une indemnité de cessation d'emploi, à condition de satisfaire à toutes les conditions suivantes :
  - (a) L'employé compte au moins deux années de service ininterrompu au début de l'année civile au cours de laquelle a commencé la période de mise à pied continue qui comprend la semaine d'indemnisation (l'année civile est réputée aller du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).
  - (b) Dans le cas du versement d'indemnités hebdomadaires de mise à pied, un délai de carence continu de sept jours s'est écoulé. Chaque période de mise à pied exige un nouveau délai de carence de sept jours avant que l'employé n'ait droit aux indemnités hebdomadaires. Toutefois, si la mise à pied dure plus de sept jours civils et que l'employé est rappelé au travail pour une période de moins de 90 jours civils, il a droit aux indemnités hebdomadaires dès sa mise à pied dans ces 90 jours.
  - (c) Pour ce qui est des indemnités de cessation d'emploi, la demande doit être faite dans les sept (7) jours civils suivant la mise à pied.
  - (d) L'employé présente une demande d'indemnisation de la manière prescrite et conformément à la méthode établie par le Comité d'administration.
  - (e) L'employé a exercé tous ses droits d'ancienneté dans son territoire d'ancienneté d'origine tel que le prévoit la convention collective le concernant, sauf dispositions contraires de la clause 4, paragraphes (b) et (c), de la présente annexe.
2. Nonobstant toute autre disposition de la présente entente, l'employé n'est pas admissible à une indemnité de cessation d'emploi si, au moment où il quitte le service de la Société, il a droit à une rente de retraite anticipée.

3. L'employé qui ne répond pas aux exigences du paragraphe (a), clause 1 de la présente annexe au moment de sa mise à pied et qui est toujours mis à pied l'année civile suivante, devient admissible aux indemnités en vertu du paragraphe (a) de la clause 1 s'il compte deux années de service ininterrompu au début de cette nouvelle année civile. Le délai de carence de sept (7) jours prévu au paragraphe (b), clause 1 de la présente annexe commence le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en question. Si l'employé devient admissible à une indemnité de cessation d'emploi, il doit présenter sa demande dans les sept (7) jours civils suivant le premier jour de janvier de l'année en cours.
4. Nonobstant toute disposition contraire de la présente annexe, l'employé n'est pas réputé mis à pied :
  - (a) pendant toute journée ou période au cours de laquelle son service se trouve interrompu par une absence autorisée pour quelque motif que ce soit (maladie, blessure, mesure disciplinaire (y compris le temps pendant lequel il n'est pas en service à cause d'une enquête), omission d'exercer ses droits d'ancienneté (sauf disposition contraire expresse du paragraphe 4(b) de la présente annexe), retraite, cas de force majeure (y compris un incendie, une inondation, une tempête ou un tremblement de terre) ou ralentissement ou arrêt de travail causé par des grèves des employés des chemins de fer;
  - (b) pendant tout intervalle entre son rappel au service de la Société après une période de mise à pied et le moment où il reprend effectivement le travail durant un délai de carence prévu dans la convention collective qui le régit. Toutefois, l'employé qui, pour les motifs précités, ne retourne pas au service de la Société le jour où le travail redevient disponible est régi par les dispositions du paragraphe 4.5 de la présente entente comme s'il avait repris son travail ce jour-là;
  - (c) s'il refuse, pour une raison autre que celles qui sont expressément prévues au paragraphe 4(b) de la présente annexe, de reprendre le travail dans son territoire d'ancienneté d'origine, conformément aux dispositions relatives à l'ancienneté de la convention collective qui le concerne;

- (d) pendant toute période au cours de laquelle il reçoit d'autres indemnités directement de la Société, sauf disposition contraire expresse du paragraphe 4.5 de la présente entente;
- (e) pendant toute période reconnue de mise à pied saisonnière définie à l'article 10 des présentes;
- (f) après son congédiement de la Société.

**Nota :** Le « territoire d'ancienneté d'origine » dont il est fait état à la clause 1, paragraphe (e) et à la clause 4, paragraphe (c) de la présente annexe correspond aux territoires visés par les dispositions relatives à la sécurité d'emploi, tels que les définissent l'annexe D des présentes ainsi que les règles écrites qui s'y appliquent.

5. L'employé en situation de mise à pied à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, qui ne reçoit pas d'indemnités hebdomadaires de mise à pied et qui, en vertu des présentes, acquiert le droit à ces dernières, peut prétendre à ces indemnités hebdomadaires pour la période de mise à pied qui suit la date à laquelle le cadre compétent de la Société reçoit sa demande, à condition que celle-ci soit présentée dans les soixante jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente entente. La période de mise à pied continue qui précède immédiatement est alors prise en compte dans le délai de carence, lequel est défini à la clause 1, paragraphe (b) de la présente annexe. L'employé qui ne fait pas de demande dans les soixante jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente entente renonce à son droit aux indemnités, à moins qu'il ne reprenne subséquemment le travail et ne soit de nouveau mis à pied.

## ANNEXE B

### ACCUMULATION D'INDEMNITÉS DE MISE À PIED ET DE CESSATION D'EMPLOI

#### Accumulation d'indemnités de mise à pied

1. Pour chaque année de service rémunéré cumulatif (ou la majeure partie de l'année), l'employé a droit à un crédit brut d'indemnités de mise à pied par année selon les données suivantes :

<u>Années de service rémunéré cumulatif</u>	<u>Semaines créditées par année de service rémunéré cumulatif</u>
2 ans ou plus mais moins de 5 ans	5 semaines par année
5 ans ou plus mais moins de 10 ans	6 semaines par année
10 ans ou plus mais moins de 15 ans	7 semaines par année

Le tout calculé à compter de la date de sa dernière entrée en fonction à titre de nouvel employé de la Société.

**Nota :** Pour établir le crédit net d'indemnités de mise à pied de l'employé, il faut tenir compte de toute indemnité de mise à pied versée précédemment en vertu des dispositions des ententes antérieures sur la sécurité d'emploi et de l'article 4 de la présente entente, en termes de semaines d'indemnités versées. Par exemple, si un employé comptant dix années de service rémunéré cumulatif était mis à pied en vertu des dispositions de la présente entente, il aurait droit aux indemnités suivantes :

Crédit brut d'indemnités de mise à pied 10 (ans) X 7 (semaines)	-	70 semaines
Moins semaines d'indemnités de mise à pied en vertu des dispositions des ententes antérieures sur la sécurité d'emploi et de l'article 4 de la présente entente		- <u>10 semaines</u>
Crédit net d'indemnités de mise à pied	-	60 semaines

2. Les crédits bruts d'indemnités de mise à pied s'accumulent conformément au paragraphe 1 ci-dessus, jusqu'à ce que l'employé compte 15 années de service rémunéré cumulatif; les indemnités payables en vertu des dispositions de l'alinéa 4.3(b) de la présente entente sont alors versées pour les périodes prévues à l'alinéa 4.3(c) de la présente entente.
3. L'employé qui, au début de l'année civile, compte 12 années de service rémunéré cumulatif et qui reçoit par la suite des indemnités hebdomadaires de mise à pied conformément aux dispositions de l'article 4 de la présente entente bénéficie, lors de son retour au travail après la mise à pied, du même crédit d'indemnités de mise à pied qu'il avait accumulées (en semaines) au moment de sa mise à pied.
4. Sous réserve des dispositions de la clause 3 de la présente annexe, l'employé admissible qui est mis à pied et dont le crédit d'indemnités de mise à pied est réduit à cause du paiement d'indemnités hebdomadaires pendant la période de mise à pied conformément à l'article 4 de la présente entente, recommence, en cas de rappel, à accumuler des indemnités de mise à pied conformément aux dispositions ci-dessus.

#### **Accumulation d'indemnités de cessation d'emploi**

5. (a) Pour chaque année de service rémunéré cumulatif ou la majeure partie de celle-ci, comptée à partir de la date de sa dernière entrée en fonction à titre de nouvel employé, l'employé a droit à un crédit calculé comme suit :
  - pour chacune des dix premières années, une semaine de salaire;
  - pour la onzième année et chacune des années subséquentes, deux semaines de salaire.
- (b) L'employé ayant droit à l'indemnité de cessation d'emploi qui donne sa démission et qui, par la suite, est admissible à la rente de retraite anticipée au titre du régime de retraite de la Société, a droit à la moindre des sommes suivantes :
  - (i) l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la présente entente;
  - (ii) un montant forfaitaire équivalant au salaire de base qu'il aurait touché s'il avait travaillé jusqu'à la date de son admissibilité à la rente de retraite anticipée, ce salaire étant calculé en fonction du salaire de base touché par l'employé au moment de sa démission.

### **Service rémunéré cumulatif**

6. Un mois de service rémunéré cumulatif correspond à vingt et un jours ou la majeure partie de cette période.

Douze mois de service rémunéré cumulatif constituent une année de service rémunéré cumulatif. Pour le calcul des crédits dans le cas des années incomplètes, six mois ou plus constituent la majeure partie d'une telle année et comptent donc comme une année complète de service dans le calcul des indemnités de cessation d'emploi ou de mise à pied. Il n'est pas tenu compte des années durant lesquelles l'employé a accumulé moins de six mois de service rémunéré cumulatif.

Les congés pour maladie attestée, blessure, participation à une réunion de comité, témoignage devant un tribunal ou fonctions de juré non rémunérées, sont pris en compte dans le calcul du service rémunéré cumulatif jusqu'à concurrence de 100 jours pour une même année civile.



## ANNEXE C

### EXEMPLE D'INDEMNITÉ VERSÉE POUR UNE PARTIE DE SEMAINE LORSQUE L'EMPLOYÉ EST RAPPELÉ AU TRAVAIL

Supposons qu'un employé touchant un salaire horaire de 12,50 \$ (soit 100 \$ par jour et 500 \$ par semaine) est mis à pied le vendredi 7 février 1986 (son dernier jour de travail étant le 6 février), puis rappelé au travail le mercredi 19 mars suivant. La période de mise à pied est ici de 41 jours, soit 5 semaines et 6 jours.

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

Dans le cas présent, l'employé a droit aux indemnités suivantes :

**1<sup>re</sup> semaine de garantie de revenu :** Néant (délai de carence)

**2<sup>e</sup> semaine de garantie de revenu :**

- (i) Si l'employé compte moins de 15 années de service
  - prestations maximales d'assurance-chômage : 297 \$  
(provenant de la caisse de garantie de revenu);
- (ii) S'il compte au moins 15 années de service :
  - 80 % de son salaire hebdomadaire de base à la date de sa mise à pied (80 % X 500 \$) : 400 \$  
(provenant de la caisse de garantie de revenu).

**3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> semaines de garantie de revenu :**

- 80 % de son salaire hebdomadaire de base à la date de sa mise à pied (80 % X 500 \$) : 400 \$  
(297 \$ provenant de l'assurance-chômage et 103 \$ provenant de la caisse de garantie de revenu).

### **Dernière semaine de garantie de revenu (du 7 mars au 13 mars inclusivement)**

-	Aux fins de l'assurance-chômage, l'employé travaille 2 jours (les 13 et 14 mars), lesquels tombent dans une même semaine d'assurance-chômage – Gains :	200,00 \$
-	Moins les gains admis par l'assurance-chômage (25 % des prestations d'assurance-chômage hebdomadaires, établies à 297 \$) :	74,25 \$
-	Gains nets aux fins de l'assurance-chômage	125,75 \$
-	Prestations d'assurance-chômage pendant la dernière semaine de garantie de revenu - 297 \$ - 125,75 \$ :	171,25 \$

Pour constituer 80 % de son salaire hebdomadaire de base, soit 400 \$, au cours de la dernière semaine d'indemnisation au titre de la garantie de revenu, l'employé touche :

-	un jour de salaire pour le jeudi 13 mars, dernier jour de la semaine d'indemnisation au titre de la garantie de revenu :	100,00 \$
-	ses prestations d'assurance-chômage	171,25 \$
-	une indemnité provenant de la caisse de garantie d'emploi :	128,75 \$
	<b>Total :</b>	<b>400,00 \$</b>

## ANNEXE D

### TERRITOIRES VISÉS PAR LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI VIA RAIL CANADA INC.

1. Les territoires visés par les dispositions relatives à la sécurité d'emploi, situés sur le réseau de VIA RAIL CANADA INC. et dont il est question à l'article 4 (indemnités hebdomadaires de mise à pied et indemnités de cessation d'emploi), au paragraphe 8.9 (Maintien des salaires de base) ainsi qu'à l'article 12 (Dispositions particulières relatives aux employés comptant au moins 20 années de service rémunéré cumulatif, sont énumérés ci-dessous :

TERRITOIRE	LIEU DE TRAVAIL
V-3	Sydney, North Sydney et Port Hawkesbury
V-4	Halifax, Truro, New Glasgow, Stellarton
V-5, 6	Charlottetown, Amherst, Sackville, Moncton, Saint John, Summerside, Sussex
V-7	Newcastle, Bathurst, Campbellton, Edmundston
V-8	Gaspé, Chandler, New Carlisle
V-9	Mont-Joli, Rimouski, Quebec (Ste-Foy), Levis
V-10	Trois Rivières, St-Hyacinthe, Drummondville
V-11	Montreal, Dorval, St-Lambert
V-13	Ottawa
V-13A	Cornwall, Brockville, Kingston
V-14	Belleville, Cobourg
V-15, 16	Oshawa, Toronto, Brampton, Oakville, Guildwood, Etobicoke
V-17(a)	St. Catherines, Niagara Falls, Brantford, Woodstock, Aldershot
V-17(b)	London, Chatham, Sarnia, Windsor
V-18	Stratford, Guelph, Kitchener
V-19	Capreol, Sudbury, Parry Sound, North Bay
V-21	Thunder Bay
V-22	Sioux Lookout, Dryden, Kenora
V-23, 24	Winnipeg, Brandon
V-26	The Pas, Thompson

<b>TERRITOIRE</b>	<b>LIEU DE TRAVAIL</b>
V-27	Saskatoon, Unity, Melville
V-28	Moose Jaw, Regina, Swift Current
V-30, 31	Edmonton, Jasper, Edson, Wainwright
V-32	Calgary, Medicine Hat, Red Deer, Banff
V-33	Kamloops, Revelstoke
V-34	Terrace, Prince George, Prince Rupert
V-35, 36	Vancouver, New Westminster, Port Coquitlam
V-37	Île de Vancouver

2. Ces territoires sont ceux visés par les dispositions relatives à la sécurité d'emploi au moment de la signature de la présente entente et ils ne peuvent être modifiés sans l'accord préalable des parties.

## ANNEXE E

Le 1<sup>er</sup> mai 1986

Monsieur T. McGrath  
Vice-président national,  
Fraternité canadienne des  
cheminots, employés des  
transports et autres ouvriers  
2300, avenue Carling  
Ottawa (Ontario)  
K2B 7G1

**Objet : Lettre d'entente concernant la date d'application d'un changement d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation**

Monsieur,

Si la Société donne préavis d'un changement conformément aux dispositions du paragraphe 8.1 de l'Entente portant sur la garantie d'emploi et de revenu, les représentants de la Fraternité ainsi avisés et dont les membres seront vraisemblablement touchés par le changement peuvent se réunir avec les représentants autorisés de la Société pour discuter de sa date d'application.

Il est entendu que si la date du changement devait être modifiée, la Société cherchera à éviter aux employés, dans la mesure du possible, les difficultés sérieuses qui pourraient en résulter et qu'elle tiendra également compte d'autres éléments pertinents. Il est également entendu que rien dans la présente lettre ne restreint le droit de la Société 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 devait entraîner des difficultés financières sérieuses pour un employé, la Fraternité peut soumettre le cas au Comité d'administration pour savoir s'il constitue un cas particulier relevant du paragraphe 3.2 de la présente entente.

Veillez agréer, Monsieur, nos meilleures salutations.

Le directeur des Relations du travail

(signé) A. Gagné

## ANNEXE F

### \*GARANTIE D'EMPLOI ET DE REVENU

#### **(OPTION A)**

#### **MAXIMUM 55 À 65 ANS ET 85 POINTS**

- Recevoir le droit à pension applicable et la formule VIA tel que le stipule la décision d'arbitrage Mackenzie.

Dans la décision d'arbitrage Mackenzie, la formule VIA est stipulée comme suit :

- (A) Un employé qui a au moins 55 ans et dont la somme de l'âge et du nombre d'années de service donne au moins 85 points aura droit à des indemnités mensuelles de cessation d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans (ou jusqu'à son décès, selon la première éventualité). Ces indemnités, ajoutées à la pension que lui verse la Société, devront être égales à une somme calculée d'après un pourcentage du salaire annuel moyen des cinq années de service les mieux rémunérées, en fonction de l'échelle suivante :

<b>ANNÉES DE SERVICE AU MOMENT DE LA RETRAITE</b>	<b>POURCENTAGE MENTIONNÉ CI-DESSUS</b>
35 (et plus)	80 %
34	78 %
33	76 %
32	74 %
31	72 %
30	70 %
29	68 %
28	66 %
27	64 %
26	62 %
25 (ou moins)	60 %

- (B) Les employés admissibles, comme le définit la disposition (A) de la présente OPTION A, peuvent choisir, au lieu des indemnités mensuelles de cessation d'emploi, un paiement forfaitaire équivalent à la valeur actualisée des indemnités mensuelles, calculée en fonction d'un taux d'actualisation de dix pour cent (10%) par année.
- (C) Toute allocation de cessation d'emploi cessera d'être versée au décès de l'employé.

(D) Les employés admissibles en vertu de l'article 1 ci-dessus :

1. continueront d'avoir droit à une assurance-vie de groupe, dont le coût entier sera assumé par la Société, jusqu'à l'âge de 65 ans, après quoi ils bénéficieront d'une police d'assurance-vie, entièrement défrayée par la Société, d'un montant équivalent à ce qui est prévu dans la convention collective;
2. continueront d'avoir droit au Régime d'assurance-maladie complémentaire, entièrement défrayé par la Société, jusqu'à l'âge de 65 ans.

**(OPTION B)**

**TRANSITION À LA RETRAITE :**

**(c'est-à-dire offerte aux employés qui atteindront 85 points et au moins 55 ans, ou 65 ans au cours de la période de transition)**

- Maximum de (cinq) 5 années de transition au taux de salaire applicable ou jusqu'à ce que l'employé atteigne 65 ans, ou jusqu'à ce qu'il obtienne 85 points et atteigne au moins 55 ans, selon la première éventualité.

Une année à 90 %

Deux années à 85 %

Trois années à 80 %

Quatre années à 75 %

Cinq années à 70 %

**100 % DES COTISATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE**

**TOTALITÉ DES AVANTAGES SOCIAUX PENDANT LA TRANSITION**

**AUCUNE AUGMENTATION DE SALAIRE**

**AUCUN RAPPEL AU TRAVAIL**

1. À l'âge de 65 ans, recevoir le droit à pension applicable.

ou

2. À l'obtention de 85 points et lorsqu'il atteint au moins 55 ans, recevoir le droit à pension applicable et la formule VIA tel qu'elle est stipulée dans la décision d'arbitrage Mackenzie.

Dans la décision d'arbitrage Mackenzie, la formule VIA est stipulée comme suit :

- (A) Un employé qui a au moins 55 ans et dont la somme de l'âge et du nombre d'années de service donne au moins 85 points aura droit à des indemnités mensuelles de cessation d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans (ou jusqu'à son décès, selon la première éventualité). Ces indemnités, ajoutées à la pension que lui verse la Société, devront être égales à une somme calculée d'après un pourcentage du salaire annuel moyen des cinq années de service les mieux rémunérées, en fonction de l'échelle suivante :

ANNÉES DE SERVICE AU MOMENT DE LA RETRAITE	POURCENTAGE MENTIONNÉ CI-DESSUS
35 (et plus)	80 %
34	78 %
33	76 %
32	74 %
31	72 %
30	70 %
29	68 %
28	66 %
27	64 %
26	62 %
25 (ou moins)	60 %

- (B) Les employés admissibles, comme le définit la disposition (A) de la présente OPTION B, peuvent choisir, au lieu des indemnités mensuelles de cessation d'emploi, un paiement forfaitaire équivalent à la valeur actualisée des indemnités mensuelles, calculée en fonction d'un taux d'actualisation de dix pour cent (10%) par année.
- (C) Toute allocation de cessation d'emploi cessera d'être versée au décès de l'employé.
- (D) Les employés admissibles en vertu de l'article 1 ci-dessus :
1. continueront d'avoir droit à une assurance-vie de groupe, dont le coût entier sera assumé par la Société, jusqu'à l'âge de 65 ans, après quoi ils bénéficieront d'une police d'assurance-vie, entièrement défrayée par la Société, d'un montant équivalent à ce qui est prévu dans la convention collective;
  2. continueront d'avoir droit au Régime d'assurance-maladie complémentaire, entièrement défrayé par la Société, jusqu'à l'âge de 65 ans.



## **LES OPTIONS C ET D SONT OFFERTES À TOUS LES EMPLOYÉS QUI N'ONT PAS DROIT AUX OPTIONS A ET B.**

### **(OPTION C)**

**MAXIMUM 5 ANNÉES À 90 %**

**100 % DES COTISATIONS DE RETRAITE**

**AUGMENTATION DE SALAIRE APPLICABLE**

**TOTALITÉ DES AVANTAGES SOCIAUX**

- Aucune obligation de déclarer les revenus de l'extérieur.
- Le rappel au travail à une affectation temporaire de moins 90 jours sera au choix de l'employé, et les heures de travail lors d'une telle affectation temporaire prolongent la période de cinq années prévue à l'option C du nombre de jours égal au nombre de jours travaillés.
- Le rappel au travail à une affectation temporaire de 90 jours civils ou plus dans l'ordre d'ancienneté du territoire visé par les dispositions de la sécurité d'emploi (une telle affectation temporaire prolonge la période de cinq années prévue à l'option C du nombre de jours égal au nombre de jours travaillés). (les employés ayant le plus d'ancienneté ont le choix, les employés ayant le moins d'ancienneté ont l'obligation).
- Le rappel au travail obligatoire à un poste permanent dans la région par ordre d'ancienneté (les employés ayant le plus d'ancienneté ont le choix, les employés ayant le moins d'ancienneté ont l'obligation). En cas de mise à pied de l'employé dans les douze mois suivant un rappel au travail obligatoire à un poste permanent, il y aura une offre d'option de garantie d'emploi au terminal auquel l'employé a été rappelé.

**NOTE 1 :** Tous les employés qui refusent le rappel au travail à une affectation de 90 jours ou plus ou à un poste permanent perdent leurs droits d'ancienneté. L'employé mettra alors fin à son emploi avec la Société sans qu'aucune autre indemnité de départ ne lui soit versée.

**NOTE 2 :** Les employés qui choisissent l'option C seront rappelés au travail en priorité par rapport à ceux qui ont choisi l'option D, sans égard à l'ordre d'ancienneté.

NOTE 3 : Tous les employés qui peuvent être rappelés au travail au terminal ou dans le territoire visé par les dispositions de la sécurité d'emploi seront avertis du rappel cinq (5) jours à l'avance et devront se présenter au travail dans les cinq (5) jours civils, soit volontairement, soit par obligation.

Tous les employés qui peuvent être rappelés au travail dans la région seront avertis du rappel dix (10) jours civils à l'avance et devront se présenter au travail dans le dix (10) jours civils, soit volontairement, soit par obligation. Le président local sera informé de l'avis de rappel au travail donné aux employés du terminal, du territoire visé par les dispositions de la sécurité d'emploi ou de la région.

À la fin des cinq années ou plus, si cette période était prolongée :

- ° L'employé fera partie de la liste de rappel et perdra toutes futures prestations de garantie d'emploi.

#### **(OPTION D)**

**MAXIMUM DE 5 ANNÉES À 70 %**

**100 % DES COTISATIONS DE RETRAITE**

**AUCUNE AUGMENTATION DE SALAIRE**

**TOTALITÉ DES AVANTAGES SOCIAUX**

- ° Aucune obligation de déclarer les revenus de l'extérieur.
- ° Le rappel au travail à une affectation temporaire de moins 90 jours sera au choix de l'employé, et les heures de travail lors d'une telle affectation temporaire prolongent la période de cinq années prévue à l'option D du nombre de jours égal au nombre de jours travaillés.
- ° Le rappel au travail à une affectation temporaire de 90 jours civils ou plus dans l'ordre d'ancienneté du territoire visé par les dispositions de la sécurité d'emploi, (une telle affectation temporaire prolonge la période de cinq années prévue à l'option D du nombre de jours égal au nombre de jours travaillés). (les employés ayant le plus d'ancienneté ont le choix, les employés ayant le moins d'ancienneté ont l'obligation).

- Le rappel au travail obligatoire à un poste permanent dans la région par ordre d'ancienneté (les employés ayant le plus d'ancienneté ont le choix, les employés ayant le moins d'ancienneté ont l'obligation). En cas de mise à pied de l'employé dans les douze mois suivant un rappel au travail obligatoire à un poste permanent, il y aura une offre d'option de garantie d'emploi au terminal auquel l'employé a été rappelé.

NOTE 1 : Tous les employés qui refusent le rappel au travail à une affectation de 90 jours ou plus ou à un poste permanent perdent leurs droits d'ancienneté. L'employé aura alors droit à l'indemnité de départ et aux conditions décrites au sous-paragraphe i) ci-dessous.

NOTE 2 : Les employés qui choisissent l'option C seront rappelés au travail en priorité par rapport à ceux qui ont choisi l'option D, sans égard à l'ordre d'ancienneté.

NOTE 3 : Tous les employés qui peuvent être rappelés au travail au terminal ou dans le territoire visé par les dispositions de la sécurité d'emploi seront avertis du rappel cinq (5) jours civils à l'avance et devront se présenter au travail dans les cinq (5) jours civils, soit volontairement, soit par obligation.

Tous les employés qui pourront être rappelés au travail dans la région, seront avisés du rappel dix (10) jours civils à l'avance et devront se présenter au travail dans les dix (10) jours civils, soit volontairement, soit par obligation. Le président local sera informé de l'avis de rappel au travail donné aux employés du terminal, du territoire visé par les dispositions de la sécurité d'emploi ou de la région.

À la fin des cinq années, selon l'option la moins coûteuse pour la Société :

- 1)
  - a) 50 000,00 \$
  - b) 2 semaines de salaire au taux hebdomadaire de base pour le poste de l'employé lors de sa première année de service; et
  - c) une semaine de salaire au taux hebdomadaire de base du poste pour chacune des années de service complètes subséquentes.
- Le taux hebdomadaire de base de l'indemnité hebdomadaire en vertu de la présente option sera celui du taux hebdomadaire au moment du raccordement et comprend la période de raccordement.

- La relation de travail de l'employé avec la Société prendra fin avec le versement de l'indemnité de départ.
- ou
- 2) années restantes jusqu'à l'âge de 65 ans à 70 % (paiement en un montant global).

### **(OPTION E)**

#### **PRIME SPÉCIALE DE GARANTIE D'EMPLOI :**

- Versement initial de 25 000 \$ lors d'une mutation volontaire à une autre région. L'employé est muté à la nouvelle région et une option de garantie d'emploi sera offerte à la région d'accueil.
- Un autre montant de 5 000 \$ sera versé à l'employé à la date d'anniversaire de la mutation et chaque date d'anniversaire subséquente pour la période où la personne est à l'emploi de la Société, jusqu'à concurrence de cinq (5) ans.
- En tout temps, les employés qui choisissent d'être mutés à une autre région perdent leur admissibilité à la garantie d'emploi de leur région initiale, à moins d'être à nouveau mutés vers leur région initiale en vertu de la mise en application de l'article 14. Ces employés conservent alors leur admissibilité à la garantie d'emploi dans leur nouvelle région.
- Possibilité de mutation seulement où il n'y a aucune obligation de garantie d'emploi.
- La présente option est offerte à la place et non en sus de l'indemnité de déménagement en vertu de la convention collective.
- Remplacement de l'ancienneté : L'employé ayant plus d'ancienneté que l'employé de la localité d'accueil qui libère le poste prend l'ancienneté de l'employé qui libère le poste. L'employé qui a moins d'ancienneté que l'employé qui libère le poste conserve tout son ancienneté.
- La région d'accueil doit accepter la mutation.

## **(OPTION F)**

### **CONGÉ D'ÉTUDES**

Un employé admissible peut demander un congé d'études ininterrompu d'une durée de vingt-quatre (24) mois pour parfaire son éducation ou ses compétences. En échange du congé d'études, l'employé doit remettre sa démission à la Société vingt-quatre (24) mois après avoir débuté ledit congé ou avant selon ce qui est établi ci-dessous. Un tel congé d'études est soumis aux conditions suivantes :

- (a) l'employé reçoit 90 % de son salaire pendant la période de 24 mois, y compris les avantages sociaux;
- (b) l'employé qui suivrait des cours à temps plein sans interruption pendant toute une année civile aura droit à un congé annuel conforme à son ancienneté;
- (c) l'employé doit étudier à temps plein dans un établissement d'enseignement reconnu au Canada, et doit confirmer son statut d'étudiant à temps plein en présentant un certificat d'assiduité;
- (d) la Société versera jusqu'à quatre mille (4 000) dollars par année civile; cette somme est destinée au paiement des droits de scolarité seulement. De tels paiements sont versés directement à l'établissement approuvé sur présentation de la facture. Tout remboursement des droits de scolarité, peu importe le motif, revient à la Société;
- (e) l'employé qui cesserait de fréquenter l'établissement approuvé au moins deux (2) semestres par année scolaire recevrait soixante-dix mille (70 000) dollars moins tout montant qui lui aurait déjà été versé en vertu de la présente section;
- (f) les désaccords éventuels concernant l'établissement choisi, l'assiduité de l'employé ou toute autre question relative au congé d'études de l'employé seront résolus conjointement par des représentants de la Société et du Syndicat; sinon, les parties auront recours à un arbitrage exécutoire;
- (g) un employé peut interrompre son congé d'études pour cause de congé de maternité ou de blessure ou maladie attestée. À son retour de congé de maternité ou de maladie, l'employé a droit à la période restante de son congé d'études.