

AVENANT**intervenu****à Toronto (Ontario), le 5 mai 1995****entre****LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA****et****LE CONSEIL CANADIEN DES SYNDICATS OPÉRATIONNELS****DE CHEMINS DE FER (CCSO CF)****(CONVENTIONS 4.16, 4.2 et 1.1)****Objet :****Augmentations salariales et autres modifications applicables****en 1994, 1995, 1996 et 1997****Barème des salaires - Applicable selon les indications**

1. Durée du contrat

Les conventions collectives sont renouvelées pour quatre ans à partir du 1er janvier 1994.

2. Salaires

a) Le 1er janvier 1994, est consentie une somme forfaitaire égale à 2 % du salaire de 1993.

b) Le 1er janvier 1995, est consentie une augmentation de 2 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base et les barèmes milliaires en vigueur le 31 décembre 1994.

c) Le 1er janvier 1996, est consentie une augmentation de 2 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base et les barèmes milliaires en vigueur le 31 décembre 1995.

d) Le 1er janvier 1997, est consentie une augmentation de 2 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base et les barèmes milliaires en vigueur le 31 décembre 1996.

3. Régime de prévoyance du personnel des trains et des locomotives - Assurance-vie

À partir du premier du mois suivant la date de l'avenant, le montant de l'assurance-vie de groupe du personnel dont le service rémunéré à la Compagnie remonte à cette date ou à une date ultérieure est porté de 24 000 \$ à 25 000 \$, à condition qu'il satisfasse aux dispositions du Régime de prévoyance des agents de train et du personnel de locomotive.

4. Régime de prévoyance du personnel des trains et des locomotives - Indemnités hebdomadaires

a) À partir du premier du mois suivant la date de l'avenant, les indemnités de maladie faisant l'objet de demandes présentées à cette date ou ultérieurement sont les suivantes :

Salaire hebdomadaire de base	Indemnités de maladie
120,01 \$ et plus	70 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 480 \$.
Moins de 120,01 \$	80 \$ ou 75 % du salaire hebdomadaire de base, le montant le moins élevé prévalant.

Si la personne qui fait la demande reçoit des prestations d'assurance-chômage en cas de maladie, elle se voit accorder des indemnités complémentaires lui garantissant l'indemnité de maladie à laquelle elle a droit.

b) À partir du 1er janvier 1996, les indemnités de maladie faisant l'objet de demandes présentées à cette date ou ultérieurement sont les suivantes :

Salaire hebdomadaire de base	Indemnités de maladie
120,01 \$ et plus	70 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 490 \$ ou du maximum des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage, le montant le plus élevé prévalant.
Moins de 120,01 \$	80 \$ ou 75 % du salaire hebdomadaire de base, le montant le moins élevé prévalant.

Si la personne qui fait la demande reçoit des prestations d'assurance-chômage en cas de maladie, elle se voit accorder des indemnités complémentaires lui garantissant l'indemnité de maladie à laquelle elle a droit.

c) À partir du 1er janvier 1997, les indemnités de maladie faisant l'objet de demandes présentées à cette date ou ultérieurement sont les suivantes :

Salaire hebdomadaire de base	Indemnités de maladie
120,01 \$ et plus	70 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 500 \$ ou du maximum des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage, le montant le plus élevé prévalant.
	80 \$ ou 75 % du salaire hebdoma-

daire de base, le montant le moins élevé prévalant.

Moins de 120,01 \$

Si la personne qui fait la demande reçoit des prestations d'assurance-chômage en cas de maladie, elle se voit accorder des indemnités complémentaires lui garantissant l'indemnité de maladie à laquelle elle a droit.

Nota : Le paiement d'indemnités complémentaires découlant des alinéas a), b) et c) ci-dessus est soumis à l'approbation de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

5. Indemnités de maternité

a) À partir du premier du mois suivant la date de l'avenant, l'employée qui fait une demande à cette date ou ultérieurement reçoit des indemnités qui, ajoutées à ses prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, lui assurent 70 % de son salaire hebdomadaire de base, jusqu'à concurrence de 480 \$, pendant toute la période où elle touche des prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, soit un maximum de 15 semaines.

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

c) À partir du 1er janvier 1997, l'employée qui fait une demande à cette date ou ultérieurement reçoit des indemnités qui, ajoutées à ses prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, lui assurent 70 % de son salaire

hebdomadaire de base, jusqu'à concurrence de 500 \$ ou du plafond des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage, le montant le plus élevé prévalant, pendant toute la période où elle touche des prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, soit un maximum de 15 semaines.

Nota : Le paiement d'indemnités complémentaires découlant des alinéas a), b) et c) ci-dessus est soumis à l'approbation de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

6. Régime d'assurance-maladie complémentaire

En ce qui concerne le personnel régi par le présent avenant, le Régime

d'assurance-maladie complémentaire du 25 juillet 1986, dans sa version modifiée, est à nouveau modifié comme suit :

a) Indemnité maximale à vie

À partir du premier du mois suivant la date de l'avenant, l'indemnité maximale à vie par personne, indiquée dans le Régime d'assurance-maladie complémentaire, est portée à 37 000 \$ pour les membres admissibles du personnel de même que pour les personnes admissibles qui sont à leur charge.

7. Régime de soins dentaires

En ce qui concerne le personnel régi par le présent avenant, l'Entente sur le régime de soins dentaires du 18 août 1986, dans sa version modifiée, est à nouveau modifiée comme suit :

a) Pour tout traitement débuté le 1er janvier 1995 ou ultérieurement, les frais couverts sont les honoraires en vigueur au moment où il est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 1995.

b) Pour tout traitement débuté le 1er janvier 1996 ou ultérieurement, les frais couverts sont les honoraires en vigueur au moment où il est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 1996.

c) Pour tout traitement débuté le 1er janvier 1997 ou ultérieurement, les frais couverts sont les honoraires en vigueur au moment où il est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 1997.

8. Laissez-passer

La question des laissez-passer ne fait pas partie de la convention collective et est résolue conformément à la lettre constituant **l'annexe 1** des présentes.

9. Parcours allongés

Ajouter aux conventions 4.16 et 1.1 le nouvel article suivant :

1.1 Les parcours allongés du service marchandises direct sont établis entre les gares d'attache suivantes conformément à **l'annexe 9** :

London - Belleville (certains trains)

Montréal - Toronto (certains trains)

Belleville - Hamilton

Halifax - Moncton

Moncton - Edmundston
Hornepayne - Armstrong
Sarnia - Oshawa
Battle Creek - London
London - Belleville
Saint-Antoine - Belleville
Montréal - Toronto (certains trains)
Belleville - Pt. Robinson
Buffalo - Sarnia
Detroit (Moterm) - Toronto (Intermodal)
Flint - Oshawa
Toronto - Capreol
Capreol - Hornepayne
Buffalo - Oshawa
Joffre - Mont-Joli
Joffre - Campbellton

Aux fins du présent document, Sarnia - Port Huron, Windsor - Detroit et Buffalo - Niagara sont considérés comme un seul et même endroit, et les indemnités de déplacement établis s'y appliquent.

Les gares suivantes servent à équilibrer les équipes :

Montréal - Belleville
Belleville - Toronto
Sarnia - Toronto
Windsor - London
London - Toronto
Buffalo - Toronto

Sarnia - Niagara

Montréal - Joffre

Montréal - Garneau

Flint - Sarnia

Battle Creek - Sarnia

D'autres parcours allongés seront établis et d'autres gares serviront à équilibrer les équipes conformément aux critères exposés dans **l'annexe 9**.

1.2 Inscription en repos en cours de route dans un territoire à parcours allongé

Modifier les conventions 1.1 et 4.16 pour tenir compte de ce qui suit :

La mention des 10 heures faite aux paragraphes 29.5 et 29.9 de la convention 1.1, et celle des 10 et 11 heures faite aux paragraphes 51.4 et 51.8 de la convention 4.16 sont modifiées dans le cas des équipes circulant dans un territoire à parcours allongé entre les gares suivantes :

London - Belleville (certains trains) 11 heures

Montréal - Toronto (certains trains) 11

Belleville - Hamilton 11

Sarnia - Oshawa 11

Halifax - Moncton 11

Moncton - Edmundston 11

Hornepayne - Armstrong 11

Battle Creek - London 12 heures

London - Belleville 12

Saint-Antoine - Belleville 12

Montréal - Toronto (certains trains) 12

Belleville - Pt. Robinson 12

Buffalo - Sarnia 12

Detroit (Moterm) - Toronto (Intermodal) 12

Flint - Oshawa 12

Toronto - Capreol 12

Capreol - Hornepayne 12

Buffalo - Oshawa 12

Joffre - Mont-Joli 12

Joffre - Campbellton 12

Repas

Service de ligne

Remplacer les paragraphes 28.2 à 28.7 inclusivement et l'annexe 14 de la convention 1.1 ainsi que les paragraphes 29.2 à 29.7 inclusivement et l'annexe 56 de la convention 4.16 par ce qui suit :

La circulation n'est ni retardée ni interrompue pour l'unique raison d'un arrêt du train pour permettre aux membres du personnel de se restaurer. Ceux-ci se présentent au travail bien disposés à prendre leur tour de service et conscients que la prise de repas ne doit pas gêner l'exploitation des trains. Se reporter à **l'annexe 3**.

Autres services de ligne

Se reporter à **l'annexe 11** pour connaître les dispositions applicables aux autres services de ligne.

Travail en dehors du périmètre de manoeuvre

Modifier l'alinéa 37.3 a) de la convention 4.16 de façon à tenir compte de ce qui suit :

Afin d'assurer un service de transport approprié, les équipes de manoeuvre peuvent être utilisées jusqu'à 25 milles hors du périmètre de manoeuvre établi.

Service de secours

Ajouter au paragraphe 37.3 de la convention 4.16 et au paragraphe 41.5 de la convention 1.1 l'alinéa suivant :

Pour l'application du paragraphe 41.3 de la convention 1.1 et du paragraphe 37.1 de la convention 4.16, des équipes de manoeuvre peuvent être utilisées pour acheminer des trains

jusqu'à la gare sur une distance de 50 milles, pourvu que ce soit uniquement pour porter secours à des trains avariés ou dans l'incapacité de se rendre à la gare avant l'expiration des heures de service.

Service des trains de banlieue de Montréal

Les parties sont convenues que la proposition de la Compagnie concernant le service des trains de banlieue de Montréal est résolue comme suit :

- Le service des trains de banlieue de Montréal est assuré avec une équipe réduite au chef de train.
- Un programme de formation abrégée sera élaboré à l'intention des chefs de train afin qu'ils obtiennent la qualification voulue pour la conduite du matériel.
- Si l'ingénieur ou l'ingénieure de locomotive ne peut pas exercer ses fonctions, le ou la chef de train prend la relève et accomplit toutes les tâches nécessaires à l'acheminement du matériel, tel qu'il est requis.
- Ces mesures ne constituent pas un précédent.
- Les membres du personnel défavorisés bénéficient des avantages prévus dans les articles portant sur les changements importants.

Indemnités d'examen

Modifier les articles 69 de la convention 1.1, 71 de la convention 4.16 et 27 de la convention 4.2 comme suit :

Les membres du personnel obligés de subir un examen médical périodique durant leurs heures de repos ont droit au paiement de six heures de salaire à un taux horaire égal au huitième du taux journalier applicable aux dernières fonctions exercées.

Salaire garanti

Le paragraphe 2.12 de la convention 4.16 est modifié de façon à tenir compte du salaire garanti à verser pour chaque période de 14 jours. Le salaire garanti de 28 jours est rectifié en conséquence pour tenir compte de ce changement. Le paragraphe est modifié afin de prévoir que les membres du personnel qui manquent plus de deux appels au cours de la période de 14 jours n'ont droit à aucun salaire garanti.

Membres du personnel retenus dans une gare de détachement pendant 12 heures - 17e district d'ancienneté et district d'ancienneté central

Dans les paragraphes 18.5 et 18.6 de la convention 4.16 ainsi que dans l'alinéa 25.1 a) et le paragraphe 25.2 de la convention 1.1, supprimer la mention des 12 heures et tenir compte de ce qui suit :

Les membres du personnel qui sont retenus dans une gare de détachement doivent être rémunérés aux taux horaires ci-dessous pour toutes les heures de retenue :

Après 12 heures 12 1/2 milles par heure après 9 heures

Après 13 heures 12 1/2 milles par heure après 8 heures

Après 14 heures 18 1/2 milles par heure

Les membres du personnel ne sont pas retenus dans une gare de détachement pendant plus de 14 heures.

Conformément à l'annexe 9, le comité régional décide des heures pouvant dépasser 14 heures de retenue dans une gare de détachement.

Périmètre du service marchandises

Dans les conventions 1.1 et 4.16, supprimer au besoin toutes les mentions de droits de péréquation ou de millage et de droits prioritaires de façon à permettre une utilisation efficiente des équipes.

La Compagnie convient que les membres du personnel ne subiront pas de pertes de salaire du fait de l'élimination de ces restrictions.

Consolidation des territoires d'ancienneté

Les propositions de consolidation des territoires d'ancienneté de l'Est sont contenues dans **l'annexe 10**.

Répartition de la charge de travail

Le comité régional répartit la charge de travail entre les différentes gares en visant à réduire au minimum les déménagements grâce au transfert des activités aux endroits où travaillent les membres du personnel.

Lorsque, pour une raison ou une autre, l'effectif est insuffisant pour répondre aux impératifs du service à une ou plusieurs gares, la ou les gares voisines peuvent augmenter leur apport d'effectif pour satisfaire à ces besoins, étant entendu que cette opération ne doit pas donner lieu ultérieurement à des compressions de personnel. Dans la mesure du possible, la charge de travail doit rester telle qu'elle a été établie par le comité régional.

Restrictions touchant les services de ligne et de manoeuvre

Modifier le paragraphe 7.9 et l'article 41 de la convention 4.16 ainsi que l'article 13 de la convention 1.1 pour tenir compte de ce qui suit :

À leur arrivée à la gare de destination, les équipes de ligne peuvent être tenues de déteiler deux lots de wagons sur deux voies désignées.

Les équipes des trains clairement désignés conformément à **l'annexe 9** sont tenues d'accomplir les tâches supplémentaires prévues dans le processus exposé dans cette annexe.

Équipe réduite au chef de train

L'équipe réduite au chef de train effectue tous les travaux nécessaires en cours de route, et le nombre d'arrêts est limité à trois.

Résolution d'une pénurie temporaire de personnel grâce à des volontaires

Après avoir épuisé le recours aux dispositions de la convention collective relatives à l'affichage des postes, s'il faut augmenter l'effectif à un endroit donné, les dispositions suivantes s'appliquent :

Uniformiser les conventions 1.1 et 4.16 pour tenir compte de ce qui suit :

Si, à un moment donné, il est établi qu'une pénurie de personnel surviendra à une gare d'affectation, ou qu'il en survient une, la Compagnie peut à l'avance afficher pendant 15 jours les postes à combler dans le district à l'intention des membres du personnel qui sont disposés à travailler à cette gare selon les besoins.

- Le bulletin précise ce qui suit :

Le nombre de personnes qu'il faut à l'endroit où existe la pénurie de personnel

La durée prévue de la pénurie, qui ne doit pas dépasser six mois

Le ou les lieux où se présenter à la gare ou aux gares où existe la pénurie de personnel

Moyens de transport disponibles à l'endroit où existe la pénurie de personnel, ou solutions de rechange en cette matière

Description de la charge de travail et des territoires en cause

Hébergement prévu et installations pour manger

- La personne qualifiée la plus ancienne ayant posé sa candidature est acceptée lorsque cela ne crée pas de pénurie de personnel à la gare d'affectation visée. Cette personne est considérée comme temporairement mutée.
- Les membres du personnel des trains et (ou) des locomotives qui sont en congé annuel ou autre durant la période d'affichage mentionnée au premier paragraphe du présent article peuvent poser leur candidature au moment de revenir au travail.
- La personne retenue qui est en mesure d'occuper le poste affiché pour l'endroit où existe la pénurie de personnel est tenue de répondre à l'avis qui lui est alors envoyé et de se présenter à cet endroit le plus tôt possible, mais au plus tard dans les sept jours qui suivent l'avis.
- Les membres du personnel qui exercent leur ancienneté pour occuper un poste à un

endroit où existe une pénurie temporaire de personnel ne sont pas tenus d'y rester plus de six mois suivant la date de leur arrivée à cet endroit.

- La libération du personnel avant l'expiration d'une période de six mois se fait dans l'ordre d'ancienneté inverse. Les personnes ainsi libérées peuvent être rappelées au même endroit dans l'ordre d'ancienneté pour occuper un poste au service des trains et (ou) des locomotives.

- Les membres du personnel qui comblent un poste à un endroit où existe une pénurie temporaire de personnel ont droit à une indemnité de repas de 16 \$ par jour là où des installations pour cuisiner sont fournies ou de 26 \$ par jour là où il n'y en a pas. Ils peuvent aussi opter pour une indemnité globale de 72 \$ par jour au lieu de toute autre forme d'indemnisation.

- Remboursement des frais de transport raisonnables engagés pour se rendre à cet endroit.

- L'hébergement prévu à cet endroit ne doit pas être le lieu de résidence habituel des membres du personnel.

- Rémunération de toutes les heures de déplacement jusqu'à l'endroit où existe la pénurie de personnel, sur la base suivante : 12 ½ milles par heure au taux minimal du service marchandises.

- Entre 22 heures et 6 heures, des places couchées disponibles sont fournies au personnel en déplacement haut le pied dans les trains de voyageurs.

- Remboursement des frais de transport raisonnables que les membres du personnel engagent pour revenir à leur lieu de résidence pour une période de repos ou après leur libération.

- Les membres du personnel dont la candidature est retenue doivent bénéficier d'un nombre raisonnable de parcours ou de tours de service de familiarisation à l'endroit où existe la pénurie de personnel. Le président local ou la présidente locale et un représentant ou une représentante de la Compagnie doivent établir ensemble le nombre minimal de parcours nécessaires à chaque endroit, ce nombre ne devant pas être inférieur à trois dans chaque direction.

Pénurie permanente de personnel (déménagement volontaire)

Aux endroits où existe une pénurie permanente de personnel, les dispositions suivantes s'appliquent :

Les bulletins sont affichés dans l'Est canadien pendant 15 jours au changement d'horaire, sinon selon les besoins, à l'intention des membres du personnel qui sont en affectation régulière à une gare d'affectation déclarée excédentaire dans le district et qui sont disposés à déménager aux endroits où existe une pénurie de personnel.

S'il subsiste des pénuries, les postes sont affichés dans les mêmes conditions à l'intention de tout le personnel qualifié du réseau.

L'attribution des postes nécessitant un déménagement se fait selon l'ancienneté. Les personnes dont la candidature est retenue sont tenues de se présenter à leur nouvelle gare d'affectation dans les 30 jours suivant l'avis d'attribution du poste.

Les membres du personnel qui déménagent conformément aux présentes dispositions sont tenues de rester à leur nouveau lieu de résidence pendant au moins trois années civiles à partir de la date à laquelle ils ont commencé à y travailler. Si des membres du personnel ne peuvent pas occuper de poste à leur nouveau lieu de résidence, ils peuvent déménager temporairement ailleurs.

Les membres du personnel protégés qui passent d'un district d'ancienneté à un autre conservent leur salaire garanti au tableau du personnel en surplus du nouveau district d'ancienneté pendant trois années civiles à partir de la date à laquelle ils effectuent leur premier tour de service au nouvel endroit.

Aucune disposition du présent paragraphe n'empêche les membres du personnel d'exercer leur ancienneté s'ils ne peuvent pas occuper de poste à l'endroit où existe une pénurie de personnel. Leur première obligation est d'occuper un poste à cet endroit, et ils doivent donc accepter d'être rappelés à cet endroit, à moins d'avoir accompli les trois années civiles précitées.

Les membres du personnel régis par les conventions collectives du CCSOCF peuvent poser leur candidature aux postes affichés dans le cadre d'une pénurie temporaire ou permanente de personnel. La priorité est alors accordée aux membres du personnel qui travaillent dans la catégorie des postes que la Compagnie cherche à combler à l'endroit où existe la pénurie. Leur ancienneté est protégée pendant qu'ils travaillent à cet endroit, et ils ne sont pas assujettis aux dispositions concernant le rappel.

Indemnités de déménagement

Celles-ci sont consenties conformément à l'article 79 de la convention 4.16 et à l'article 78 de la convention 1.1.

Formation du personnel des locomotives

Modifier l'alinéa 66.10 b) de la convention 4.16 comme suit :

Pendant la durée du cours de formation, les membres du personnel ne sont pas considérés comme faisant partie du service de ligne ou de manoeuvre et peuvent se prévaloir des dispositions de la présente convention traitant notamment de congé annuel, d'avantages sociaux, d'assurance-maladie et de congé de deuil. Ils restent également liés par l'entente sur le précompte des cotisations syndicales (annexe 1). S'ils sont affectés à un poste non couvert par le présent alinéa, ils doivent être régis par les règles salariales et de travail applicables à la catégorie du poste en question.

Le paragraphe 66.3 de la convention 4.16 est modifié comme suit :

Des bulletins invitant les membres du personnel du 20e district d'ancienneté à se porter candidats à la formation d'ingénieur de locomotive doivent être affichés. Ils doivent mentionner le district d'ancienneté des ingénieurs de locomotive, l'ancien district de l'Est

ou du Centre, et l'endroit où ces personnes doivent être formées. Leurs droits prioritaires dans les anciens territoires d'ancienneté servent à déterminer les membres du personnel admissibles les plus anciens. Se reporter à l'annexe 13.

Le texte suivant est ajouté à la convention 1.1 :

Les membres du personnel qui se trouvent à des gares autres que celles où des ingénieurs de locomotive stagiaires sont nécessaires et qui sont plus anciens que les candidats et candidates à la formation d'ingénieur de locomotive qui ont été acceptés voient leur ancienneté établie conformément au paragraphe 45.3 de la convention 1.1, à condition :

- a) de se porter candidats au premier cours annoncé à l'endroit en question ;
- b) de réussir à se qualifier comme ingénieurs de locomotive au premier cours suivi.

Supprimer les paragraphes 66.4, 66.6, 66.7, 66.8, 66.12 et 66.13 de la convention 4.16.

Dans le paragraphe 66.10, remplacer les mots «ne reste assujetti aux» par les mots «peuvent se prévaloir des». Les membres du personnel qui sont tenus d'occuper un poste autre que celui occupé durant la formation bénéficient du salaire et des conditions attachés à ce poste.

Modifier l'article 66 de la convention 4.16 pour tenir compte de ce qui suit :

a) Après avoir réussi le cours de formation d'ingénieur de locomotive donné par la Compagnie, les personnes dont l'ancienneté leur permet d'occuper un poste de chef de train du service de ligne reprennent leur service à ce poste. Elles exercent les fonctions de chef de train et, lorsque ces fonctions le leur permettent, elles reçoivent en cours d'emploi la formation nécessaire pour se qualifier comme ingénieurs de locomotive.

b) Par contre, les personnes dont l'ancienneté ne leur permet pas d'occuper un poste de chef de train du service de ligne à leur gare d'affectation reçoivent la formation nécessaire pour se qualifier comme ingénieurs de locomotive de manoeuvre. Dès que leur ancienneté le leur permet ou si la Compagnie le leur demande, ces personnes doivent recevoir la partie de la formation portant sur le service de ligne pour se qualifier pleinement. Les membres du personnel qui ne peuvent occuper de poste de chef de train du service de ligne et qui, à la demande de la Compagnie, reçoivent la partie de la formation portant sur le service de ligne sont formés comme membres supplémentaires du personnel de conduite et ne sont pas considérés comme faisant partie de l'équipe.

c) Les personnes dont la gare d'affectation ne comporte pas d'affectations de manoeuvre et dont l'ancienneté ne leur permet pas d'occuper un poste de chef de train du service de ligne à leur gare d'affectation sont formées comme membres supplémentaires du personnel de conduite.

d) Les membres du personnel qui ne peuvent pas occuper de poste de chef de train reçoivent, à la demande de la Compagnie, la partie de la formation portant sur le service de ligne à titre de membres supplémentaires du personnel de conduite. Ils sont rémunérés au taux de 763,15 \$ par semaine civile et ont droit à une indemnité de repas de 6 \$ par jour.

e) Les ingénieurs de locomotive qualifiés qui exercent les fonctions de chef de train ont droit à une indemnité spéciale de 1 \$ par tranche complète ou partielle de 100 milles en sus de tout salaire touché pour le tour de service effectué comme aides dans les locomotives.

Formation abrégée du personnel des locomotives

f) Outre la formation régulière des ingénieurs de locomotive, un cours abrégé de formation du personnel des locomotives est offert aux chefs de train embauchés avant le 30 juin 1990 qui ne veulent pas devenir ingénieurs de locomotive pleinement qualifiés mais qui doivent conduire une locomotive accompagnés d'un ingénieur ou d'une ingénieure de locomotive.

g) Les chefs de train qui travaillent et ont terminé le cours abrégé de formation du personnel des locomotives ont droit à une indemnité de 1 \$ par tranche complète ou partielle de 100 milles en sus de tout salaire touché pour le tour de service effectué comme aides dans les locomotives.

h) Les chefs de train qualifiés qui occupent un poste inscrit au tableau du personnel en surplus ou un poste de chef de train adjoint non essentiel sont tenus de suivre, à la demande de la Compagnie, la formation d'ingénieur de locomotive ou le cours abrégé de formation du personnel des locomotives.

Il est convenu qu'en application des paragraphes f) et h) ci-dessus, le comité régional a toute latitude pour établir et modifier des programmes de formation qui répondent aux impératifs de l'exploitation. Se reporter à **l'annexe 8**.

Avenant relatif à la formation

Modifier l'annexe 21A de la convention 1.1 pour tenir compte de ce qui suit :

L'ingénieur ou l'ingénieure de locomotive qui, durant un tour de service, doit aider à former une personne qui a suivi la formation d'ingénieur de locomotive ou le cours abrégé de formation du personnel des locomotives reçoit la somme suivante en sus de tout salaire touché pour ce tour de service :

Ingénieurs de locomotive de Ingénieurs de locomotive en

manoeuvre/en parcours non allongé territoire à parcours allongé

25,85 \$ 35,00 \$

b) Modifier le paragraphe 4.2 de la convention 4.16 comme suit :

Le ou la chef de train qui, durant un tour de service, doit aider à former des stagiaires du service de ligne ou de manoeuvre reçoit la somme suivante en sus de tout salaire touché pour ce tour de service :

Chefs de train du service de Chefs de train en territoire

manoeuvre/en parcours non allongé à parcours allongé

25,85 \$ 35,00 \$

Formation des chefs de train

Modifier les articles 60 et 65 de la convention 4.16 pour tenir compte de ce qui suit :

Les membres du personnel sont considérés comme chefs de train qualifiés (service de ligne et service de manoeuvre) lorsqu'ils ont réussi le cours de formation de la Compagnie. La durée du cours ne dépasse pas 12 mois.

Les parties sont convenues de poursuivre les discussions sur la formation des chefs de train durant la période fermée, comme le précise **l'annexe 7**.

Marche à suivre pour les appels

Les parties sont d'accord sur la proposition du Syndicat selon laquelle la marche à suivre pour les appels sera établie par le comité de direction régional créé pour superviser les parcours allongés.

Service relatif aux trains de travaux

Supprimer la dernière phrase suivante du paragraphe 47.4 de la convention 1.1 :

«Les seules candidatures acceptées sont celles des ingénieurs de locomotive inscrits au tableau de remplacement.»

Annulation d'appels

Modifier les paragraphes 61.5 de la convention 4.16 et 62.6 de la convention 1.1 pour tenir compte de ce qui suit :

Les membres du personnel dont l'appel est annulé après leur prise de service conservent leur rang au tableau et peuvent s'inscrire en repos pendant au plus huit heures à leur gare d'affectation ou au plus six heures à toute autre gare.

Annulation d'appels - Service de ligne

Modifier les paragraphes 61.4 de la convention 4.16 et 62.5 de la convention 1.1 pour inclure ce qui suit :

Les membres du personnel du service de trains marchandises directs dont l'appel est annulé à leur gare d'affectation après leur prise de service ou en cours de route sont rémunérés pour le millage virtuel effectué en service de ligne pour se rendre jusqu'à la gare de détachement et en revenir.

Personnel retenu à la demande de la Compagnie

Ajouter ce qui suit aux articles 70 de la convention 4.16 et 70 de la convention 1.1 :

Lorsqu'ils sont retenus en vertu des présentes dispositions, les membres du personnel peuvent, conformément aux mesures prises localement, conserver leur tour au tableau de service et se voir offrir la possibilité de s'inscrire en repos pendant au plus huit heures à la fin de la période de retenue.

Les membres du personnel qui sont tenus d'assister à une enquête, quelle que soit leur responsabilité, reçoivent au moins l'équivalent d'une journée au taux de base pour les heures ainsi perdues. (Les parties conviennent que ces dispositions constituent une entente provisoire et que cette question sera résolue durant la période fermée.)

Congé

Dans le paragraphe 45.11 de la convention 1.1, supprimer la mention «congé pour occuper un poste électif à la Fraternité».

Tableaux de remplacement

Ajouter le membre de phrase suivant au paragraphe 54.11 de la convention 1.1 :

«Sous réserve des paragraphes 29.1, 29.2 et 29.3,»

Cotisations syndicales

La proposition du Syndicat relative aux cotisations syndicales est résolue comme suit : les parties appliqueront la proposition à un moment convenu d'un commun accord à la suite de la mise en oeuvre du système CATS.

Primes

Modifier le Nota 1 du paragraphe 2.2 de la convention 4.16 et le paragraphe 1.11 de la convention 1.1 pour tenir compte de ce qui suit :

Dans le cas d'une exploitation en territoire à parcours allongé avec une équipe réduite au chef de train, les indemnités suivantes sont payées par tour de service, en fonction de la longueur du parcours, en sus de tout salaire versé pour le tour de service :

Indemnité en fonction de la longueur du parcours

201 - 220 milles en service de ligne 30,00 \$

221 - 240 milles en service de ligne 32,50 \$

241 - 260 milles en service de ligne 35,00 \$

261 - 280 milles en service de ligne 37,50 \$

281 - 300 milles en service de ligne 40,00 \$

301 milles ou plus 42,50 \$

Manutention d'appareils radio au cours d'un déplacement haut le pied

Modifier l'article 63 de la convention 1.1 pour inclure ce qui suit :

Lorsqu'on demande à un ingénieur ou à une ingénieure de locomotive de se déplacer haut le pied et de prendre et (ou) de livrer un appareil radio, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) aucun ingénieur de locomotive ni aucune ingénieure de locomotive ne sont tenus de prendre ou de livrer plus d'une radio ;
- b) à la gare d'affectation, une indemnité de dix minutes est accordée aux ingénieurs de locomotive prenant ou livrant une radio qui leur est ou leur a été confiée pour leur propre usage pendant leur tour de service en déplacement haut le pied ou le ou les parcours ou tours de service suivants.
- c) Pour l'application des dispositions de l'alinéa b), les ingénieurs de locomotive qui sont rémunérés avant de commencer un tour de service en déplacement haut le pied ou après l'avoir terminé (dans le cas, par exemple, d'un service combiné et d'un déplacement haut le pied, d'ententes relatives aux indemnités de déplacement, de dispositions relatives aux déplacements en taxi) ne reçoivent pas l'indemnité si celle-ci donne lieu à un double versement.

Ramassage et stationnement des locomotives diesels en service de ligne

Ajouter un nouveau paragraphe à l'article 2 de la convention 4.16 pour tenir compte de ce qui suit :

À partir de la date du présent avenant, les chefs de train appelés au service de ligne pour aider l'ingénieur ou l'ingénieure de locomotive à ramasser ou à stationner une ou des locomotives diesels faisant partie de la composition de leur groupe de traction touchent l'indemnité suivante :

- a) Ramassage d'une ou de plusieurs locomotives déjà attelées ou stationnement d'une ou de plusieurs locomotives ensemble - 6,26 \$.
- b) Ramassage ou stationnement de plus d'une locomotive non déjà attelées ou stationnement de plus d'une locomotive lorsque celles-ci doivent être dételées - 10,38 \$.

L'expression «une ou des locomotives» s'applique à toute locomotive faisant partie du groupe de traction et dont est chargé/e l'ingénieur ou l'ingénieure de locomotive qui est aidé/e du ou de la chef de train qui présente une demande d'indemnité en vertu du présent article.

Aucune demande d'indemnité présentée en vertu du présent article n'est consentie si le travail est effectué sur les voies de dépôt de même qu'à tout autre endroit où des membres du personnel d'atelier sont en service et sont disponibles pour l'exécution des travaux exigés.

En application du présent article, la ou le chef de train qui aide l'ingénieur ou l'ingénieure de

locomotive à ramasser ou à stationner une ou des locomotives diesels utilisées en service de manoeuvre, qui ne peuvent être couplées à des locomotives de ligne, a droit à l'indemnité prévue par les présentes dispositions si elle ou il doit préparer les locomotives de manoeuvre pour le mouvement haut le pied ou si elle ou il doit s'assurer qu'elles sont bien assujetties au moment du stationnement.

Coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains

Les propositions des parties concernant les coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains sont résolues comme suit :

Supprimer le paragraphe 7.2 de la convention 4.2 et ajouter ce qui suit :

Le premier jour de la «semaine de travail» des coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains sans affectation qui ont une affectation régulière en vertu de la convention 4.16 ou 4.3, selon le cas, est celui indiqué sur le bulletin d'affichage comme premier jour de l'affectation. Le premier jour de la semaine de travail des membres du personnel inscrits au tableau de remplacement est le lundi.

Supprimer le paragraphe 5.9 de la convention 4.2 et ajouter ce qui suit :

Dans l'attribution des tâches à effectuer au taux des heures supplémentaires, la priorité d'appel est accordée au coordonnateur ou à la coordonnatrice de formation des trains qui a le plus d'ancienneté. Ensuite, on fait appel au coordonnateur ou à la coordonnatrice de formation des trains sans affectation qui a le plus d'ancienneté et qui est régi par la convention 4.16 ou 4.3, selon le cas. Si le poste n'est toujours pas comblé, on fait appel au membre du personnel le plus ancien régi par une autre convention collective. Aucune des présentes dispositions ne fait obstacle à celles d'autres ententes telles que les ententes portant sur le tableau de remplacement.

Coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains - Rejet d'heures réclamées

Modifier l'article 14 comme suit :

Remplacer les mentions «60 jours civils» par la mention «30 jours civils».

Coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains - Classement des triages

Modifier le paragraphe 22.2 de la convention 4.2 en ajoutant les triages de deuxième classe suivants à ceux de première classe :

Saint John (N.-B.), Garneau (Québec), Brockville (Ont.), Capreol (Ont.), Hornepayne (Ont.), Sudbury (Ont.), terminus de Regina, Melville (Sask.), Kamloops Junction (C.-B.) et Prince George (C.-B.)

Coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains - Affichage et attribution des postes

La demande no 63 du Syndicat et celle de la Compagnie concernant les coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains (effectif stable) est résolue comme suit :

1. Avant le changement d'horaire de l'automne 1995, les parties doivent se réunir et négocier les mécanismes devant permettre aux coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains d'exercer leurs droits d'ancienneté pour occuper un poste non régi par la convention 4.2, et par ailleurs, veiller au maintien et à l'amélioration de la qualité et de la stabilité de l'effectif des coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains.
2. Les parties conviennent qu'au plus 25 % des coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains - pourcentage à déterminer localement - peuvent choisir d'exercer d'autres fonctions à condition qu'un nombre suffisant d'entre eux soient disponibles pour combler les postes vacants. Toutefois, l'application de ces dispositions ne doit pas gêner la bonne marche des activités ferroviaires et les parties en assurent la supervision.
3. Entre-temps les parties conviennent de régler les cas particuliers des coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains et des ingénieurs et ingénieures de locomotive dont l'ancienneté risque d'être compromise pendant que les parties continuent d'étudier les questions d'ancienneté restées en suspens.
4. À partir de la date de signature du présent avenant, il est convenu que les membres du personnel exerçant les fonctions de coordonnateur de formation des trains ou d'ingénieur de locomotive conservent leur ancienneté et continuent d'en accumuler en vertu des conventions 4.2 et 1.1, quelle que soit la catégorie d'emploi dans laquelle ils travaillent. Les dispositions des conventions 1.1 et 4.16 sont donc modifiées en conséquence :

Le paragraphe 45.10 de la convention 1.1 est modifié comme suit :

Les membres du personnel en congé ou occupant un poste de coordonnateur de formation des trains ou un poste de cadre non syndiqué conservent leur ancienneté et continuent d'en accumuler.

La première phrase du paragraphe 19.7 de la convention 4.2 est modifié comme suit :

Les membres du personnel en congé ou exerçant les fonctions d'ingénieur de locomotive conservent leur ancienneté et continuent d'en accumuler.

Heures supplémentaires - Conventions 1.1, 4.2 et 4.16

Au service de manoeuvre, les membres du personnel qui effectuent, dans n'importe quelle catégorie d'emploi, plus de cinq quarts de travail à taux normal dans une semaine de travail sont rémunérés au taux majoré de moitié pour les quarts supplémentaires. Le terme «semaine de travail» des membres du personnel en affectation régulière signifie une semaine commençant le jour indiqué sur le bulletin d'affichage comme premier jour de l'affectation. La semaine de travail des membres du personnel inscrits au tableau de remplacement est une période de sept jours consécutifs commençant le lundi à 0 h 01.

Application et interprétation de la convention collective

La proposition du Syndicat portant sur l'application et l'interprétation de la convention collective est résolue conformément à **l'annexe 6**.

Changements importants

Changements aux conditions de travail et effets défavorables

Préavis et négociations

78.1/79.1 Avant d'effectuer des suppressions d'arrêts de relève, des changements, des fermetures de gares d'attache (y compris celles découlant de la vente d'une ligne) ou des changements d'ordre technologique ayant des effets nettement défavorables sur les membres du personnel,

a) la Compagnie informe le Syndicat, par un préavis d'au moins 180 jours, de tout changement du genre prévu et en fournit la description complète, avec des informations détaillées sur les changements éventuels aux conditions de travail ; et

b) la Compagnie négocie avec le Syndicat des mesures visant à réduire le plus possible les effets nettement défavorables des changements prévus touchant les membres du personnel, ces mesures ne devant pas inclure de modifications dans les échelles de salaires.

c) Bien qu'elles ne soient pas nécessairement les seules, les questions considérées comme négociables dans le cas des parcours sans arrêts de relève et des autres changements décrits dans le présent paragraphe 78.1/79.1 comprennent notamment :

- 1) Le choix du moment approprié
- 2) L'échelonnement approprié
- 3) Les heures de service
- 4) La péréquation des milles
- 5) La répartition du travail
- 6) Le logement approprié
- 7) L'affichage
- 8) Le régime d'ancienneté
- 9) L'apprentissage du parcours
- 10) Le recours à l'attrition
- 11) La cessation d'emploi différée

Nota : Aux fins du présent article, la gare d'attache est la gare où l'on maintient un tableau de remplacement et (ou) à partir de laquelle la relève est assurée.

78.2/79.2 Dans tous les autres cas où des changements importants aux conditions de travail peuvent avoir des effets nettement défavorables sur les membres du personnel et que ces changements sont dus uniquement à l'initiative de la Compagnie,

a) celle-ci informe le Syndicat, par un préavis d'au moins 120 jours, de tout changement du genre prévu et en fournit la description complète, avec des informations détaillées sur les changements éventuels aux conditions de travail ; et

b) la Compagnie négocie avec le Syndicat des mesures visant à réduire le plus possible les effets nettement défavorables des changements prévus touchant les membres du personnel, ces mesures ne devant pas inclure de modifications dans les échelles de salaire ni dans le niveau ou l'applicabilité des avantages prévus aux paragraphes 78.8 à 78.13 /79.8 à 79.13 inclusivement.

c) Bien qu'elles ne soient pas nécessairement les seules, les questions considérées comme négociables dans le cas des changements décrits dans le présent paragraphe 78.2/79.2 comprennent notamment :

- 1) Le choix du moment approprié
- 2) L'échelonnement approprié
- 3) Les heures de service
- 4) La péréquation des milles
- 5) La répartition du travail
- 6) Le logement approprié
- 7) L'affichage
- 8) Le régime d'ancienneté
- 9) L'apprentissage du parcours
- 10) La cessation d'emploi différée

78.3/79.3

a) Les négociations dont il est question au paragraphe 78.1/79.1 ou 78.2/79.2 doivent débuter dans les 20 jours qui suivent la date du préavis prévu au paragraphe applicable.

b) Si les négociations n'aboutissent pas à une entente dans les 60 jours civils

suivant leur début, la question ou les questions restant en litige doivent, dans les 20 jours qui suivent la rupture des négociations, être renvoyées pour médiation à un Bureau de révision formé de deux cadres supérieurs de chaque partie.

Arbitrage et Bureau de révision

78.4/79.4

a) Le Bureau de révision, établi conformément à l'alinéa 78.3 b)/79.3 b) formule ses constatations et recommandations dans un délai de 30 jours. S'il est incapable de prendre une décision ou si ses recommandations ne conviennent pas à l'une des parties, la ou les questions restant en litige peuvent être soumises par l'une ou l'autre des parties à un arbitre unique dont la décision est définitive et exécutoire pour chacune des parties.

b) La demande d'arbitrage doit être faite par écrit par l'une des parties à l'autre partie dans les sept jours qui suivent les conclusions du Bureau de révision. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les sept jours suivant la demande d'arbitrage, l'une des parties ou les deux doivent demander au ministre du Travail d'en désigner un.

c) Les parties en cause préparent un exposé conjoint de la question ou des questions restant en litige et le soumettent à l'arbitre. L'arbitre entend l'affaire dans les 30 jours qui suivent sa nomination et rend la décision par écrit, en la motivant, dans les 30 jours qui suivent la fin de l'audience.

d) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la formulation de l'exposé conjoint de la question ou des questions restant en litige, l'une ou l'autre des parties désirant l'arbitrage peut soumettre un exposé distinct et faire entendre la cause en tenant l'autre partie informée.

e) À l'audience, l'argumentation peut être présentée oralement ou par écrit devant l'arbitre et chaque partie peut convoquer les témoins dont elle juge la déposition nécessaire.

f) Les délais prescrits aux paragraphes 78.3/79.3 et 78.4/79.4 peuvent être prolongés d'un commun accord.

g) La décision de l'arbitre doit se limiter à la question ou aux questions dont il est saisi ainsi qu'aux mesures à prendre pour atténuer les effets nettement défavorables du changement proposé sur les membres du personnel touchés.

h) La Compagnie et le Syndicat doivent acquitter séparément les frais de présentation de leur exposé à l'arbitre, mais tous les frais généraux y compris les honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales.

Mise en oeuvre des changements

78.5/79.5

a) Les changements mentionnés au paragraphe 78.1/79.1 ne peuvent être effectués avant que le processus de négociations et, s'il y a lieu, celui de l'arbitrage ne soient terminés.

b) Les changements mentionnés au paragraphe 78.2/79.2 sont mis en oeuvre à la date indiquée, mais en aucun cas, avant l'écoulement d'un délai de 120 jours après la réception d'un avis par le Syndicat, peu importe que le processus de négociation et, s'il y a lieu, celui de l'arbitrage soient terminés ou non.

Changements importants non couverts

78.6/79.6 Les changements proposés par la Compagnie pouvant faire l'objet de négociations ou d'arbitrage en vertu du présent article ne comprennent pas ceux qui résultent de l'application normale de la convention collective, ni les changements dus au fléchissement de l'activité commerciale, aux fluctuations du trafic ou à la redistribution du travail aux gares d'attache, ni les autres changements ordinairement liés à la nature du travail qu'accomplissent les membres du personnel.

Désaccords sur l'application du présent article

78.7/79.7 L'applicabilité du présent article aux suppressions d'arrêts de relève et aux changements de gare d'attache est reconnue. Un grief portant sur l'applicabilité du présent article à d'autres changements importants aux conditions de travail doit être instruit immédiatement au stade 3 de la procédure de règlement des griefs, dans les 60 jours qui suivent la date de l'origine du grief.

Frais de déménagement

78.8/79.8 Les indemnités prévues au présent paragraphe doivent être accordées le cas échéant aux membres du personnel qui y sont admissibles et une fois seulement par changement.

a) L'admissibilité des membres du personnel touchés aux indemnités de déménagement indiquées ci-après doit faire l'objet de négociations pourvu que, dans chaque cas, soient satisfaites les exigences suivantes :

b) Un membre du personnel doit :

1) compter 24 mois de service cumulatif rémunéré (pour acquérir un mois de service cumulatif rémunéré, un membre du personnel doit, pour l'application du présent article, avoir travaillé ou avoir été disponible pour le travail pendant le mois en cause :

30 jours s'il s'agit du service de ligne ;

21 jours s'il s'agit du service de manoeuvre ;

25 jours (ou majeure partie de ces périodes) s'il s'agit à

la fois du service de ligne et du service de manoeuvre ;

2) occuper un logement non meublé pour être admissible aux indemnités prévues aux alinéas d), h), i) et j) du présent paragraphe ;

3) établir qu'il lui est impossible de faire quotidiennement la navette entre son lieu de résidence et son nouveau lieu de travail.

c) Un membre du personnel a droit au remboursement des frais de déménagement de porte à porte de ses effets mobiliers, frais d'emballage et de déballage compris, et de sa voiture personnelle, des frais d'assurance de même que des frais d'entreposage pendant un maximum d'un mois, le mode de transport devant être choisi par la Compagnie.

d) Le membre du personnel a droit à une allocation allant jusqu'à 750 \$ pour les frais accessoires occasionnés par le déménagement.

e) Un membre du personnel a droit au remboursement des frais justifiés de transport de l'ancien lieu de résidence au nouveau, par train ou s'il en a reçu l'autorisation, en autocar ou dans sa voiture personnelle, plus un maximum de 190 \$ pour un membre du personnel sans personne à sa charge, et un montant additionnel de 80 \$ pour les repas et le logement provisoire de chacune des personnes à sa charge. Les reçus sont exigés pour le transport en train ou en autocar. Pour l'application du présent alinéa, le conjoint est considéré comme personne à charge.

f) S'il y est autorisé, un membre du personnel peut conduire sa voiture jusqu'à son nouveau lieu de résidence et a droit à l'indemnité kilométrique de 28 cents.

g) Pour trouver un logement dans la nouvelle localité et (ou) pour y déménager, le membre du personnel a droit à un congé ininterrompu maximal de deux semaines. Pour chaque jour de ce congé, il touche une rémunération égale au salaire

journalier de base au taux des dernières fonctions exercées, compte tenu d'un maximum de 10 jours.

h) 1) Le membre du personnel a droit au remboursement de la perte résultant de la vente de sa maison s'il l'occupait en permanence, pourvu qu'il ait accordé la priorité à la Compagnie sur toute autre personne pour l'acheter. La perte subie est déterminée par la différence entre la valeur établie aux termes du paragraphe 78.9/79.9 plus toute commission d'un agent immobilier et tous frais juridiques, ainsi que la somme établie comme prix de vente par contrat.

2) On trouve au paragraphe 78.9/79.9 la manière de calculer la perte éventuelle à la vente d'une maison.

3) Un membre du personnel admissible qui désire vendre sa maison et recevoir l'indemnité à laquelle il peut avoir droit aux termes du présent alinéa doit en informer l'autorité compétente de la Compagnie dans les 12 mois suivant la date où se produit le changement initial. Nul membre

du personnel n'a le droit de faire de demande en vertu du présent alinéa à moins que la maison ne soit mise en vente dans les 60 jours de la date de l'établissement définitif de sa valeur et ne reste ensuite inscrite comme propriété à vendre. Toute demande de remboursement aux termes du présent alinéa doit être présentée dans les 12 mois suivant l'établissement définitif de sa valeur.

i) Un membre du personnel a droit au remboursement des frais de déménagement d'une maison mobile sur roues qu'il occupe en permanence. Le choix du déménageur et le prix du déménagement doivent être approuvés au préalable par la Compagnie et le prix ne doit en aucun cas excéder 6 000 \$. Le membre du personnel doit produire des reçus.

j) Si un membre du personnel qui a droit aux frais de déménagement ne désire pas faire transporter ses effets mobiliers dans la nouvelle localité, il peut opter pour une indemnité mensuelle de 190 \$ qui lui est versée tant qu'il demeure dans la nouvelle localité et pendant une période maximale de 12 mois à compter de la date de sa mutation à cet endroit. Un membre du personnel qui fait une demande au titre du présent alinéa peut décider, pendant cette période de 12 mois, de déménager ses effets mobiliers ; le montant déjà versé aux termes du présent alinéa n'est pas retranché des frais de déménagement remboursables.

k) Au lieu de l'indemnité prévue à l'alinéa h) ci-dessus, le membre du personnel peut être remboursé des frais de résiliation d'un bail encore en vigueur ainsi que des frais juridiques qui en résultent jusqu'à concurrence de l'équivalent de trois mois de loyer si le membre du personnel louait un logement où il résidait toute l'année, mais il n'a droit à aucune indemnité s'il signe un tel bail après l'avis de mutation et sans l'approbation préalable de la Compagnie. Toutefois, une telle approbation n'est pas refusée indûment. Si la loi exige le versement de plus de trois mois de loyer pour résilier un bail, le montant supplémentaire est versé à condition que le

membre du personnel obtienne préalablement la permission de la Compagnie de payer plus de trois mois de loyer.

Mode d'évaluation - Vente de maison

78.9/79.9 Conformément à l'alinéa 78.8 h)/79.8 h), lorsqu'un membre du personnel désire vendre sa maison, la méthode à suivre est la suivante :

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 prévus dans la formule-échantillon ci-jointe, 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 civils 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, c'est ce prix demandé qui constitue la juste valeur marchande au sens de l'alinéa 78.8 h)/79.8 h).

d) Toutefois, si l'autorité 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 par des pourparlers entre l'autorité en question et le membre du personnel ainsi que le représentant approprié du Syndicat, si le membre du personnel le désire ; ces pourparlers doivent avoir lieu dans les sept jours qui suivent la date de l'avis donné au membre du personnel comme il est prévu à l'alinéa 78.9 c)/79.9 c).

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 un évaluateur d'immeubles indépendant. Le juste prix marchand établi par cet évaluateur devient la juste valeur marchande aux fins du présent article 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'évaluateur indépendant dont il est question à l'alinéa 78.9 e)/79.9 e). S'ils n'y parviennent pas, le ministre du Travail est prié d'en désigner un.

g) La résidence ne doit pas avoir été confiée, pour être vendue, à l'évaluateur qui est nommé en conformité du présent paragraphe, ni à l'un de ses membres du personnel ou associés.

h) Les honoraires et frais de l'évaluateur désigné aux termes de l'alinéa e) ou f) du paragraphe 78.9/79.9 sont payés par la Compagnie.

i) RENSEIGNEMENTS SUR LA MAISON À VENDRE

Nom du propriétaire

Adresse

numéro rue ville ou village

Type de maison (maison individuelle,
bungalow, maison à mi-étages)

Année de construction

Nombre de pièces Salles de bain

Genre de construction (brique, parement, stuc)

Sous-sol fini ? Oui Non

Genre de chauffage ? (huile, charbon, gaz, électricité)

Garage ? Oui Non

Dimensions du terrain

Juste valeur marchande \$

Autres renseignements :

Date Signature

Réduction du personnel

78.10/79.70

a) Cas de réductions du personnel qui peuvent donner lieu à des offres individuelles d'indemnité de départ pour retraite anticipée aux membres du personnel y ayant droit en vertu du régime de retraite de la Compagnie afin de les soustraire à l'obligation de déménager et d'éviter la cessation d'emploi dans le cas des

membres du personnel comptant deux années de service ou plus. L'indemnité de départ est versée mensuellement jusqu'à ce que le membre du personnel atteigne 65 ans ; ajoutée à la rente versée par la Compagnie, elle lui assure conformément au régime de retraite de la Compagnie un montant égal au pourcentage des gains moyens de ses cinq années les mieux rémunérées, calculé selon la formule suivante :

Années de service au moment du départ à la retraite	Pourcentage défini ci-dessus
	80
35 ans et plus	78
34	76
33	74
32	72
31	70

30	68
29	66
28	64
27	62
26	60
25 ans ou moins	

b) Aux fins d'application de l'alinéa 79.10 a), tout membre du personnel admissible qui ne participe pas au Régime de retraite de 1959 recevra la somme forfaitaire calculée comme s'il y avait participé toute sa carrière. Toutefois, il reçoit le montant d'indemnité qui lui est dû en vertu de l'alinéa 79.10 a), moins le montant de la prestation de retraite qu'il aurait touchée s'il avait participé au Régime de 1959.

c) Le versement de l'indemnité de départ cesse au décès du membre du personnel si celui-ci survient avant ses 65 ans.

d) Le membre du personnel admissible à une indemnité de départ prévue ci-dessus peut choisir de recevoir, au lieu de l'indemnité mensuelle, une somme forfaitaire égale à la valeur actualisée de l'indemnité mensuelle, calculée au taux d'actualisation de dix pour cent par année.

e) Le membre du personnel qui touche l'indemnité de départ prévue à l'alinéa 79.10 a) a droit au maintien de son assurance-vie collective, entièrement payée par la Compagnie, pendant toute la période pendant laquelle il touche l'indemnité de départ.

f) Le membre du personnel dont l'indemnisation de départ prend fin à l'âge de 65 ans, conformément à l'alinéa 79.10 a), a droit à une assurance-vie entièrement payée par la Compagnie, d'un montant égal à celui prévu dans les conventions collectives applicables.

g) Tout membre du personnel âgé de 55 ans et plus qui se prévaut d'une occasion de départ à la retraite anticipée conformément à la présente disposition a droit au maintien de son assurance-maladie complémentaire et de son régime de soins dentaires entièrement payés par la Compagnie, jusqu'à l'âge de 65 ans.

Indemnité de cessation d'emploi

78.11/79.11

a) Le membre du personnel lésé conformément au présent article 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-dessous, 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'il occupait à la date à laquelle il choisit de recevoir cette indemnité en vertu des alinéas a) à c) inclusivement.

b) Le membre du personnel admissible à une indemnité de cessation d'emploi en vertu des alinéas a) à c) inclusivement a droit à l'indemnité de cessation d'emploi ci-après pour chaque année de service cumulatif rémunéré, ou majeure partie de celle-ci, calculée à compter de la dernière date d'entrée en service à la Compagnie à titre de nouveau membre du personnel :

1) une semaine au taux du salaire hebdomadaire de base pour chaque année de service cumulatif rémunéré dans le cas des membres du personnel qui comptent moins de huit années de service cumulatif rémunéré, ou

2) deux semaines au taux du salaire hebdomadaire de base pour chaque année de service cumulatif rémunéré dans le cas des membres du personnel qui comptent au moins huit années de service cumulatif rémunéré.

c) 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 régime de retraite de la Compagnie, a le droit de recevoir la moins élevée des sommes suivantes :

1) l'indemnité de cessation d'emploi prévue par le présent article, ou

2) 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.

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

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

f) Nonobstant toute autre disposition, 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.

g) Le membre du personnel qui démissionne de la Compagnie et qui opte pour l'indemnité de cessation d'emploi conformément au présent article n'est pas admissible aux autres indemnités prévues par le présent article.

Versement d'une indemnité de cessation d'emploi forfaitaire

78.12/79.12

a) Dans les cas où la Compagnie assume une responsabilité continue à l'égard des itinérants excédentaires, elle peut, à son gré, offrir une indemnité de cessation d'emploi forfaitaire facultative aux membres du personnel. Cette indemnité est établie selon la formule suivante :

1) 20 ans ou plus de service cumulatif rémunéré : 60 000 \$;

2) de 12 à 19 ans de service cumulatif rémunéré : 55 000 \$;

3) de 8 à 11 ans de service cumulatif : 50 000 \$.

b) Une indemnité de cessation d'emploi forfaitaire supplémentaire de 15 000 \$ est versée aux membres du personnel qui choisissent volontairement de mettre fin à leur emploi dans les 90 jours suivant l'annonce de l'offre.

c) Les membres du personnel comptant 20 ans ou plus de service cumulatif rémunéré qui, au moment d'accepter l'offre de cessation d'emploi, sont admissibles à la retraite anticipée dans moins de cinq ans conservent leur assurance-vie et leur assurance-maladie complémentaire jusqu'à l'âge de 65 ans.

d) Les membres du personnel comptant de 8 à 19 ans de service cumulatif rémunéré conservent leur assurance-vie et leur assurance-maladie complémentaire durant la période de six mois suivant la date de cessation de leur emploi.

e) Les membres du personnel peuvent choisir de recevoir l'indemnité de cessation d'emploi en deux versements répartis sur une période de 13 mois.

Maintien des salaires

78.13/79.13

a) Aux fins d'application du présent paragraphe, l'expression «salaire hebdomadaire de base» en ce qui concerne les membres du personnel, signifie ce qui suit :

1. cinq jours ou 40 heures de travail au taux de salaire normal, y compris la prime de poste s'il y a lieu, pour le membre du personnel en affectation régulière au service de manoeuvre ou de remonte au moment de la supplantation ou de la mise à pied ;

2. 1/52e de la rémunération totale du membre du personnel durant les 26 périodes complètes de paie précédant sa supplantation ou sa mise à pied, pour le membre du personnel du service de ligne, y compris celui inscrit au tableau de remplacement ;

Nota 1 : Quand on calcule le «salaire hebdomadaire de base» conformément au sous-alinéa 2) ci-dessus, on doit soustraire des 26 périodes de paie précitées toute période au cours de laquelle un membre du personnel était absent pendant sept jours consécutifs ou plus en raison d'une blessure réelle, d'une maladie pour laquelle il touchait des indemnités hebdomadaires, d'un congé ou d'une mise à pied, et on doit soustraire de ses gains totaux le revenu gagné durant cette période. Dans de telles circonstances, on doit calculer le salaire hebdomadaire de base au prorata en divisant les gains restants par le nombre restant de périodes de paie.

Nota 2 : Nonobstant les dispositions de l'alinéa 78.13 a)/79.13 a), le salaire hebdomadaire de base d'un membre du personnel du service de ligne ne doit en aucun cas dépasser 1 600 \$.

b) Le membre du personnel dont le poste est supprimé ou qui est supplanté est assuré du maintien de son salaire hebdomadaire de base grâce au versement d'un montant représentant la différence entre ses gains réels pour une période de quatre semaines et quatre fois son salaire hebdomadaire de base. Cette différence constitue la compensation salariale. S'il arrive que les gains réels d'un membre du personnel durant une période de quatre semaines soient supérieurs à quatre fois son salaire hebdomadaire de base, il n'y a pas lieu de lui verser de compensation salariale. La compensation salariale permettant le maintien du salaire du membre du personnel est payée à condition :

1) que dans l'exercice de ses droits d'ancienneté, il accepte le poste le mieux rémunéré à sa gare d'affectation, compte tenu de son ancienneté et de sa qualification. Le membre du personnel qui n'accepte pas le poste le mieux rémunéré pour lequel il est qualifié et auquel son ancienneté lui permet de prétendre est considéré comme s'il occupait ce poste, et la marge de compensation salariale est réduite en conséquence. En cas de litige, c'est la Compagnie qui détermine le poste le mieux rémunéré où le membre du personnel doit exercer ses droits ;

2) qu'il soit disponible pour le service pendant les quatre semaines. S'il ne l'est pas, la marge de compensation salariale est calculée au prorata du nombre de jours pendant lesquels il était disponible ; et

3) que toute rémunération versée par la Compagnie durant chaque période de quatre semaines entre dans le calcul de la marge de compensation salariale du membre du personnel.

Nota : Les membres du personnel peuvent s'inscrire en repos pour une période

maximale de 12 heures (à l'exclusion du délai d'appel) sans que leur marge de compensation salariale ne soit modifiée.

c) Le membre du personnel qui a droit au maintien de son salaire et qui exerce volontairement son droit d'ancienneté hors de sa gare d'affectation, mais dans son district d'ancienneté, au lieu d'occuper un poste à sa gare d'affectation, conserve son droit au maintien de son salaire et est alors soumis aux conditions suivantes : si le poste qu'il occupe à la nouvelle gare est moins bien rémunéré qu'un poste qu'il aurait pu occuper à l'ancienne ou à la nouvelle gare, il est considéré comme s'il occupait le poste le mieux rémunéré dans un cas comme dans l'autre, et la marge de compensation salariale est réduite en conséquence.

d) Dans le calcul du salaire compensatoire d'un membre du personnel, le salaire hebdomadaire de base, hormis les primes de poste accordées aux membres du personnel affectés à des postes réguliers au service de manoeuvre, doit faire l'objet de relèvements salariaux généraux pendant les trois années qui suivent immédiatement l'abolition du poste ou la supplantation du membre du personnel, et toute prime de poste versée antérieurement et qui a été retranchée est ajoutée de nouveau. Après écoulement de la période de trois ans, le dernier salaire hebdomadaire de base continue de s'appliquer.

e) Le paiement d'un salaire compensatoire calculé de la manière indiquée ci-dessus continue d'être effectué :

1) tant que les gains du membre du personnel pour toute période de quatre semaines sont inférieurs à quatre fois son salaire hebdomadaire de base ;

2) tant que le membre du personnel n'a pas négligé d'exercer ses droits à un poste, y compris un poste temporairement vacant d'une durée minimale de 90 jours, auquel est attaché un salaire supérieur à celui appliqué au poste qu'il occupe et pour lequel il a l'ancienneté et la qualification voulues à sa gare ;

Nota 1 : En application du sous-alinéa e) 2) ci-dessus, le membre du personnel qui n'exerce pas ses droits d'ancienneté à un poste mieux rémunéré que le sien et pour lequel il possède l'ancienneté et la qualification voulues est considéré comme s'il occupait ce poste, et la marge de compensation salariale est réduite en conséquence. Dans le cas d'un poste temporairement vacant d'une durée minimale de 90 jours, la marge de compensation salariale n'est réduite que pour la durée de la vacance.

Nota 2 : L'expression «poste mieux rémunéré» ne désigne pas les postes mieux rémunérés que celui à partir duquel la supplantation a été effectuée.

3) tant que l'emploi ne prend pas fin pour cause de renvoi, de démission, de décès ou de départ à la retraite.

(Se reporter à l'annexe 68 de la convention 1.1)

Code canadien du travail

78.14/79.14

a) Le présent article vise à aider les membres du personnel touchés par un changement d'ordre technologique quelconque à s'adapter à ce changement ; les articles 52, 54 et 55, Partie I du Code canadien du travail, ne s'appliquent donc pas.

b) Le présent article a aussi pour but de réduire au minimum les effets défavorables de la cessation d'emploi sur les membres du personnel représentés par le Syndicat ; les articles 214 à 226, Partie III du Code canadien du travail, ne s'appliquent donc pas.

Service voyageurs

Modifier le paragraphe 18.3 de la convention 4.16 comme suit :

Service voyageurs non assigné

Sauf en cas de déraillement, d'obstruction de la voie par la neige ou d'affouillement (entre l'endroit où ils sont retenus et leur gare d'affectation), les membres du personnel en service voyageurs non assigné qui sont retenus hors de leur gare d'affectation pendant plus de 14 heures sans être appelés pour prendre le service sont rémunérés à raison de 1/8e du taux journalier (applicable à la dernière catégorie de service effectuée) pour chaque heure travaillée en sus des 14 heures.

Le temps de retenue établi en vertu du paragraphe présent est calculé à partir du moment où le membre du personnel termine le service jusqu'au moment où il est tenu de se présenter au travail avant le départ du train dans lequel il reprend son service. Les paiements dus en vertu du présent paragraphe sont effectués séparément du salaire applicable à tout service ou déplacement haut le pied subséquent.

Les membres du personnel qui effectuent du service dans les trains voyageurs de VIA Rail Canada sont considérés comme étant en service voyageurs non assigné et sont assujettis au présent paragraphe.

Jours fériés

Modifier l'article 76 de la convention 1.1 et l'article 77 de la convention 4.16 de manière que le membre du personnel ait droit à la rémunération du jour férié s'il compte au moins 10 tours de service au cours des 30 jours civils précédant le jour férié. Supprimer les dispositions de l'article 76 de la convention 1.1 stipulant que le membre du personnel doit être disponible pour le service la veille et le lendemain du jour férié.

Les membres du personnel affectés à des parcours allongés peuvent s'inscrire en repos pendant 24 heures à la suite de leur dernier tour de service, sans perdre leur droit à la rémunération du jour férié.

Fusion des conventions collectives

Les parties conviennent de fusionner les conventions collectives durant la période fermée, comme il est indiqué à l'**annexe 4**.

Mesures disciplinaires et enquêtes

Les parties conviennent de discuter des questions relatives aux mesures disciplinaires et d'enquêtes durant la période fermée, comme il est indiqué à l'**annexe 5**.

POINTS CONCERNANT LA RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Les points concernant la région de l'Atlantique sont réglés de la manière ci-dessous, à l'exception de ceux mentionnés à l'**annexe 14** :

1) Membre du personnel polyvalent

La Compagnie et le Syndicat acceptent d'affecter les membres du personnel à tout travail qu'ils connaissent et pour lequel ils sont qualifiés ou peuvent recevoir la formation voulue. La Compagnie offre la formation, après en avoir discuté avec le Syndicat.

2) Composition des équipes

Les équipes sont composées de deux personnes : un ingénieur ou une ingénieure de locomotive et un ou une chef de train. La Compagnie peut y affecter d'autres membres du personnel, au besoin. Cette disposition n'empêche pas les membres du personnel d'être affectés à des cycles de travail dans certains cas.

3) Changements importants dans les conditions de travail

Tout changement important touchant le personnel à l'est de Joffre fait l'objet d'un préavis de 60 jours aux présidents généraux du CCSOCF appropriés.

Seuls les membres du personnel directement touchés par de tels changements ont droit au maintien de leur salaire, conformément aux paragraphes 79.13 à 79.16 du protocole d'accord-cadre. Les personnes ultérieurement touchées en raison de l'incidence de ces changements n'y ont pas droit.

4) Élimination de la distinction entre le service de ligne et le service de manoeuvre

Les membres du personnel sont affectés à tout type de travail nécessaire pour permettre à la Compagnie de fournir une gamme complète de services qui répondent aux exigences de la clientèle. Les personnes qui sont en affectation dans un rayon de 30 milles du périmètre de manoeuvre sont rémunérées au taux du service de manoeuvre.

5) Modification au tableau de remplacement des ingénieurs de locomotive

Les modifications au tableau de remplacement des ingénieurs de locomotive entrent en vigueur le premier du mois. Le tableau est régi comme suit :

- a) Le nombre minimal de postes est fixé par la Compagnie en fonction du nombre moyen de membres du personnel inscrits au tableau de remplacement au cours d'une période donnée.
- b) Le tableau de remplacement est modifié, au besoin, après l'établissement du nombre minimal de postes indiqué en a) ; celui-ci ne doit pas être inférieur au nombre moyen de membres du personnel mentionné en a).
- c) Les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement bénéficient d'un minimum garanti de 3800 miles par période de quatre semaines.
- d) Ils sont rémunérés tous les 14 jours.
- e) Le salaire garanti des membres du personnel inscrits premiers et deuxièmes sortants au tableau de remplacement, qui ne sont disponibles pour le travail ou qui ne répondent aux appels, est réduit d'un montant équivalant à une journée normale de travail et leur nom est placé en fin de liste au tableau au moment de l'appel. Aucun d'entre eux n'est pénalisé plus d'une fois par jour civil.
- f) Les membres du personnel pénalisés plus de deux fois au cours d'une période de paie n'ont pas droit au salaire minimum garanti.
- g) Les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement ont deux jours de repos par période de sept jours. Il n'est pas nécessaire que les jours de repos soient consécutifs.

6) Les tableaux du personnel en surplus de la région de l'Atlantique sont remplacés par le Programme de prestations supplémentaires d'assurance-chômage à l'intention du personnel du Canada atlantique, qui est décrit ci-dessous.

Indemnités hebdomadaires de mise à pied

Les membres du personnel comptant plus de deux années de service cumulatif rémunéré ont droit aux indemnités définies ci-dessous :

- 1) Tout membre du personnel admissible qui ne peut obtenir un poste dans la région de l'Atlantique a droit aux indemnités prévues ci-dessous.

Accumulation des crédits d'indemnisation

- 2) Chaque année de service cumulatif rémunéré (ou majeure partie de celle-ci) donne droit à cinq semaines d'indemnisation pour mise à pied. L'indemnisation est calculée à partir de la dernière date d'entrée en service en tant que nouveau membre du personnel. Les indemnités hebdomadaires de mise à pied prévues à l'article 3 ci-dessous cessent d'être versées à l'épuisement des crédits accumulés selon la définition dans le présent article.

a) 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 ci-dessous :

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

Le salaire hebdomadaire de base est défini au paragraphe 79.13 de la convention 4.16.

Demandes d'indemnités

3) Le membre du personnel qui satisfait aux conditions de l'article ci-dessus peut, à l'expiration du délai de carence de sept jours, présenter, à un cadre compétent de la Compagnie, une demande d'indemnités hebdomadaires de mise à pied dans les formes prescrites ci-dessous :

a) Il a droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied pour chaque semaine civile postérieure au délai de carence de sept jours. 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, assure au membre du personnel 85 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

b) Membre du personnel comptant deux ans ou plus de service cumulatif rémunéré, mais moins de vingt ans :

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, 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 85 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

c) Membre du personnel comptant au moins vingt ans de service cumulatif rémunéré :

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, une indemnité hebdomadaire qui, ajoutée à ses gains extérieurs pour la semaine

considérée, lui assure 85 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

d) Il incombe au membre du personnel de déclarer, pour chaque semaine pour laquelle il demande l'indemnisation hebdomadaire en vertu du présent avenant, toute prestation d'assurance-chômage reçue 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) Aucune indemnité hebdomadaire de mise à pied n'est versée pour une partie de semaine définie à l'article 5 ci-dessous, sous réserve des exceptions suivantes :

a) Rappel non visé à l'alinéa 4 b) ci-dessous

Le membre du personnel ayant droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied en vertu du présent article, 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 85 % 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'article 5 ci-dessous touche le plein montant de cette indemnité pour toute semaine au cours de laquelle il a effectué moins de cinq jours de service de manoeuvre ou deux jours de service.

Admissibilité aux indemnités

5) a) Le membre du personnel a droit à une indemnité pour chaque semaine complète de sept jours civils consécutifs durant laquelle il est mis à pied, ci-après dénommée «semaine d'indemnisation», à condition de remplir toutes les conditions suivantes :

i) compter au moins deux ans de service cumulatif rémunéré continu au début de la période au cours de laquelle a commencé la période continue de mise à pied ;

ii) dans le cas des membres du personnel dont la date d'ancienneté est après le 17 mars 1982, avoir exercé tous

leurs droits d'ancienneté dans la région ;

iii) le délai de carence de sept jours consécutifs est écoulé ;

iv) ne pas avoir été pénalisé en vertu de l'article 6 ci-dessous.

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

6) Un membre du personnel n'est pas considéré comme mis à pied au cours de la journée ou de la période où son travail est interrompu par une absence pour maladie, blessure, mesures disciplinaires, non-exercice de ses droits d'ancienneté, grève, lockout, cas de force majeure ou retraite, ou s'il refuse de reprendre le travail ou en retarde le moment pour quelque raison que ce soit, ou encore s'il reçoit d'autres paiements de la Compagnie.

7) Les dispositions des articles 1 à 7, qui s'appliquent uniquement au personnel du Canada Atlantique à l'est de Joffre, prévalent sur toute autre disposition des conventions 4.16 et 1.1 qui entre en contradiction avec elles ou qui en diffère.

Dispositions générales

a) Les modifications qui précèdent constituent le règlement intégral de toutes les demandes faites ou reçues depuis le 1er septembre 1993 par la Compagnie et le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer.

b) Les conventions collectives 4.16, 4.2 et 1.1 seront modifiées conformément au présent avenant.

c) Les conventions collectives demeurent en vigueur pendant une période de quatre ans et par la suite, chacune des parties se réservant le droit de la modifier ou de la dénoncer par préavis de 90 jours pouvant être signifié à n'importe quel moment après le 30 septembre 1997.

d) Les membres du personnel en service à la Compagnie le 31 décembre 1993 ont droit à toute rémunération qui pourrait leur être due pour du travail effectué depuis cette date.

Fait à Toronto, le 1995.

La présente proposition est faite conformément au projet de loi C-77.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE PERSONNEL

Le Directeur administratif des Relations de travail,

Le Président général du Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer,

.....

.....

M. E. Healey

C. Hamilton

Le Vice-président adjoint des Relations de travail,

Le Président général du Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer,

.....

.....

W. T. Lineker

B. Wood

Le Chef du Transport,

Le Président général du Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer,

.....

.....

K. Heller

R. LeBel

Le Directeur des Relations de travail,

Le Président général du Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer,

.....

.....

M. Gregotski

D. W. Coughlin

Le Directeur de district - Région de l'Atlantique,

Le Président général du Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer,

.....

G. Scarrow

J.-G. Gagnon

Le Directeur de l'Optimisation de la main-d'oeuvre,

.....

B. Hogan

Le Commissaire,

Le Commissaire,

.....

P. Gall

H. Caley

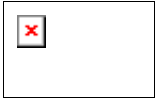
Le Médiateur,

.....

A. Powers

Le juge,

.....
G. Adams



Annexe 1

Le 5 mai 1995

Monsieur C. Hamilton

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

2855 Kingston Road

Scarborough, Ontario

M1M 1N3

Monsieur R. LeBel

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

1026, rue Saint-Jean, bureau 200

Québec (Québec)

G1R 1R7

Monsieur W.G. Scarrow

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

486 N. Christina Street

Monsieur B. Wood

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

2 Dartmouth Road, Suite 210

Bedford, Nova Scotia

B4A 2K7

Monsieur M. Gregotski

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

Country Square

516 Garrison Road, Unit 5

Fort Erie, Ontario

L2A 1N2

Upper Level

Sarnia, Ontario

N7T 5W4

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 vos syndicats respectifs, 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 30 septembre 1997, 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 le président général (réseau) intéressé.

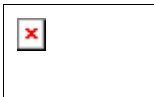
Aux fins de la présente, le terme «membres du personnel» englobe le personnel retraité.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le Vice-président adjoint des

Relations de travail,

Annexe 2



Le 5 mai 1995

Monsieur C. Hamilton

Monsieur B. Wood

Président général

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

2855 Kingston Road

2 Dartmouth Road, Suite 210

Scarborough, Ontario

Bedford, Nova Scotia

M1M 1N3

B4A 2K7

Monsieur R. LeBel

Monsieur M. Gregotski

Président général

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

1026, rue Saint-Jean, bureau 200

Country Square

Québec (Québec)

516 Garrison Road, Unit 5

G1R 1R7

Fort Erie, Ontario

L2A 1N2

Monsieur W.G. Scarrow

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

486 N. Christina Street

Upper Level

Sarnia, Ontario

N7T 5W4

Messieurs,

Au cours des négociations qui ont donné lieu à un avenant conclu à Toronto en mai 1995, portant sur les conditions de familiarisation avec un territoire, il a été convenu que les

dispositions de l'article 20 de la convention 1.1 et de l'article 16 de la convention 4.16 seraient modifiées de la façon suivante pour ce qui concerne les parcours allongés :

a) Pour assurer la familiarisation des membres du personnel avec un territoire aux parcours allongés, la mise en oeuvre se fera de façon échelonnée, pour permettre au ou à la chef de train qui connaît cette portion du parcours de servir de pilote, pendant trois parcours, à l'ingénieur ou à l'ingénieure de locomotive qui ne la connaît pas. Pour ce faire, on établira les parcours des trains effectués par les ingénieurs de locomotive un mois avant ceux effectués par les chefs de train. Une fois cette étape franchie, l'ingénieur ou l'ingénieure de locomotive servira de pilote pour la portion de parcours que le ou la chef de train ne connaît pas encore.

b) On étudiera la possibilité de faire donner la formation par du personnel de la même catégorie sur les subdivisions caractérisées par de fortes pentes.

c) Le membre du personnel qui exerce la fonction de pilote recevra 25,85 \$ en plus des autres gains qu'il aura accumulés pour ce tour de service.

Veuillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Pour le Vice-président adjoint

des Relations de travail,

M. Healey

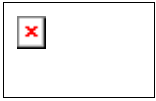
LU ET APPROUVÉ :

W.G. Scarrow C. Hamilton

R. LeBel B. Wood

M. Gregotski

Annexe 3



Le 5 mai 1995

Monsieur C. Hamilton

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

2855 Kingston Road

Scarborough, Ontario

M1M 1N3

Monsieur R. LeBel

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

1026, rue Saint-Jean, bureau 200

Québec (Québec)

G1R 1R7

Monsieur W.G. Scarrow

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

486 N. Christina Street

Upper Level

Sarnia, Ontario

N7T 5W4

Monsieur B. Wood

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

2 Dartmouth Road, Suite 210

Bedford, Nova Scotia

B4A 2K7

Monsieur M. Gregotski

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

Country Square

516 Garrison Road, Unit 5

Fort Erie, Ontario

L2A 1N2

Messieurs,

Au cours des négociations qui ont donné lieu à un avenant conclu à Toronto en mai 1995, certaines des discussions ont porté sur les conditions de travail dans les cabines de locomotive.

Au cours de ces discussions, la Compagnie a indiqué qu'elle était engagée dans le programme de conversion aux sièges Baultar, ou leur équivalent, dans les locomotives de ligne. Ce programme, en cours, devrait avoir été appliqué sur tout le parc des locomotives de ligne d'ici au 5 mai 1997.

L'une des demandes présentées par le Conseil au cours de la ronde de négociations concernait la présence d'un four micro-ondes dans toutes les locomotives de ligne.

Nous avons l'intention d'en faire équiper toutes les locomotives dont nous avons passé commande ainsi que toutes celles du parc existant, d'ici au 5 mai 1997, à l'exception de quelques-unes qui seront progressivement éliminées au cours des prochaines années. D'ici là, lorsqu'un groupe de traction comptera une locomotive déjà équipée d'un four micro-ondes, on s'arrangera, dans la mesure du possible, pour qu'elle soit placée en tête.

Veillez agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

Le Chef du Transport,

K.L. Heller

LU ET APPROUVÉ :

W.G. Scarrow C. Hamilton

R. LeBel B. Wood

M. Gregotski

Annexe 4

Le 5 mai 1995

Entente sur la fusion des conventions collectives en un seul document

1. Les parties reconnaissent la nécessité de fusionner les conventions collectives actuelles de manière qu'elles soient intégrées en un seul document.
2. Dans les 120 jours suivant la signature du présent avenant, un sous-comité sera formé, constitué de représentants du CCSOCF et de CN Rail. Ce sous-comité commencera à regrouper toutes les conventions collectives précédentes en une seule.
3. Si les parties ne réussissent pas à conclure, d'ici au 1er septembre 1995, un accord sur la fusion des conventions collectives comme mentionné ci-dessus, cette question sera portée en arbitrage devant le BACFC, dont la décision sera définitive et exécutoire. Sauf entente mutuelle contraire à ce sujet, l'arbitre rendra sa décision, compte tenu de l'aspect rédactionnel, pour le 31 décembre 1995.
4. En ce qui concerne les membres de ce sous-comité désignés par le CCSOCF qui ne seront pas des dirigeants syndicaux à plein temps, ils seront rémunérés par la Compagnie de la même manière que les autres membres désignés par le Syndicat pour former le comité sur les parcours allongés.

Annexe 5

Le 5 mai 1995

Entente sur les mesures disciplinaires et les enquêtes

1. Le CCSOCF et CN Rail ont convenu que la question des mesures disciplinaires et des enquêtes serait mise de côté durant l'étape de la médiation concernant le processus actuel, afin de permettre la résolution des questions restant à régler entre les parties.
2. Dans les 90 jours suivant un règlement par médiation, un sous-comité sera

formé, composé de représentants du CCSOCF et de CN Rail. Ce sous-comité entreprendra des discussions sur les mesures disciplinaires et les enquêtes.

3. Si ce sous-comité ne réussit pas à conclure une entente d'ici au 31 août 1995, la question sera portée devant un arbitre, dont la décision sera définitive et exécutoire.

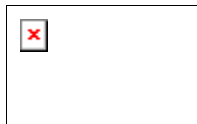
4. L'arbitre procédera à un arbitrage de différends et, sauf entente mutuelle contraire, il rendra sa décision pour le 31 octobre 1995. Cette décision sera incorporée à la version fusionnée des conventions collectives.

5. Le sous-comité et l'arbitre seront guidés par un principe en vertu duquel les mesures disciplinaires et les enquêtes devront respecter les exigences suivantes :

- avoir un effet formateur et correctif,
- avoir lieu en temps opportun et être rationnelles,
- aucun membre du personnel ne fera l'objet d'une mesure disciplinaire sans qu'une enquête ait eu lieu.

6. Avant concrétisation de cet accord, il faut que les parties en soient arrivées à une entente par voie de médiation sur toutes les autres questions restant à régler au 5 mai 1995, faute de quoi la présente question, restée pendante, devra être réglée par arbitrage.

Annexe 6



Transportation	Transport
Canadian National	Canadien National
Box 8100	C.P. 8100
Montreal, Canada	Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4	H3C 3N4

Le 5 mai 1995

Monsieur C. Hamilton

Monsieur B. Wood

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

2855 Kingston Road

Scarborough, Ontario

M1M 1N3

Monsieur R. LeBel

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

1026, rue Saint-Jean, bureau 200

Québec (Québec)

G1R 1R7

Monsieur W.G. Scarrow

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

486 N. Christina Street

Upper Level

Sarnia, Ontario

N7T 5W4

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

2 Dartmouth Road, Suite 210

Bedford, Nova Scotia

B4A 2K7

Monsieur M. Gregotski

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

Country Square

516 Garrison Road, Unit 5

Fort Erie, Ontario

L2A 1N2

Messieurs,

Application et interprétation de la convention collective

Durant la dernière ronde de négociations, le Conseil a exprimé son mécontentement à l'égard de l'interprétation manifestement abusive des dispositions de la convention collective par la

Compagnie. Il a cité des cas où la Compagnie avait ordonné à des

membres du personnel d'exécuter ou de terminer des travaux, agissant ainsi d'une manière contraire à la convention collective, ou qui y contrevenait de façon flagrante.

Le Conseil a présenté une demande dont le contenu est, selon nous, tout à fait apte à dissuader les cadres de premier niveau de mépriser les dispositions de la convention collective. En gros, il s'agit d'une pénalité consistant en un paiement, correspondant à huit heures de travail ou à un parcours de 100 milles, à tout membre du personnel ayant reçu l'ordre ou l'instruction soit de contrevenir à la convention collective, soit d'exécuter certaines tâches alors que la convention contient des règles de travail particulières garantissant au membre du personnel une protection précise. Le Conseil a manifesté sa préoccupation et sa déception relativement à l'incidence de cette situation sur le moral du personnel.

La Compagnie était peu disposée à inclure une telle clause dans les articles pertinents, mais elle s'est fait dire que celle-ci était destinée à éliminer les cas de mépris ou d'erreur abusive d'interprétation des conventions. Malgré toutes les assurances données qu'il y aurait une surveillance constante de toutes les situations causant manifestement problème, le Conseil ne s'est pas laissé convaincre de l'effet positif de ces assurances.

La Compagnie a reconnu cette question comme étant un problème sérieux qui exigeait une attention immédiate. C'est pourquoi elle a convenu que les parties commenceraient à documenter les cas en question afin de déterminer la cause profonde de ces incidents pendant une période de six mois.

À l'expiration de ces six mois, ou plus tôt, si les présidents généraux le jugent nécessaire, une rencontre sera organisée avec le soussigné pour examiner la situation, afin de pouvoir entreprendre des mesures correctives. En attendant, je compte que vous me tiendrez au courant de toute violation qui exigerait que j'y porte attention.

Veillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Le Chef du Transport,

K.L. Heller

Annexe 7

Le 5 mai 1995

Entente sur la formation des nouveaux chefs de train

1. Le CCSOCF et CN Rail ont convenu de modifier les articles 45 et 84 de la convention 4.3 pour y intégrer les deux dispositions suivantes :

- Les nouveaux employés sont immédiatement visés par le CCSOCF, dès le début de leur formation.
- Il faut un minimum de six mois de service cumulatif pour devenir chef de train qualifié.

Toutes les autres questions relatives à la formation des nouveaux chefs seront laissées de côté durant la période de médiation du processus actuel pour permettre le règlement des questions restées pendantes entre les parties.

2. Dans les 90 jours suivant un règlement par voie de médiation, un comité sera formé, composé de représentants du CCSOCF et de CN Rail. Ce sous-comité engagera des discussions sur les questions associées à la formation des nouveaux chefs de train.

3. Si ce sous-comité ne réussit pas à conclure un accord pour le 31 octobre 1995, la question sera portée devant un arbitre, dont la décision sera définitive et exécutoire.

4. L'arbitre procédera à l'arbitrage de différends. Sauf entente mutuelle contraire, il devra rendre sa décision pour le 31 décembre 1995, et celle-ci sera intégrée à la version fusionnée des conventions collectives.

5. Le sous-comité et l'arbitre seront guidés par un principe en vertu duquel les questions associées à la formation des nouveaux chefs de train sont les suivantes :

- critères régissant le taux minimum acceptable
- contenu du cours
- instructeurs ou instructrices sur les lieux de travail désignés par les deux parties

6. Avant concrétisation de cet accord, il faut que les parties en soient arrivées à

une entente par voie de médiation sur toutes les autres questions avant le 5 mai 1995, faute de quoi la présente question, restée pendante, devra être réglée par arbitrage.

Annexe 8

Le 5 mai 1995

Monsieur C. Hamilton

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

2855 Kingston Road

Scarborough, Ontario

M1M 1N3

Monsieur R. LeBel

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

1026, rue Saint-Jean, bureau 200

Québec (Québec)

G1R 1R7

Monsieur W.G. Scarrow

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

486 N. Christina Street

Upper Level

Sarnia, Ontario

Monsieur B. Wood

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

2 Dartmouth Road, Suite 210

Bedford, Nova Scotia

B4A 2K7

Monsieur M. Gregotski

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

Country Square

516 Garrison Road, Unit 5

Fort Erie, Ontario

L2A 1N2

N7T 5W4

Messieurs,

Au cours des négociations qui ont donné lieu à un avenant, conclu à Toronto en mai 1995, portant sur le programme modifié de formation du personnel des locomotives, la structure et le but du cours ont fait l'objet de certaines discussions.

À cet égard, la Compagnie a indiqué qu'il est nécessaire, dans un contexte de parcours allongés, d'avoir deux membres du personnel en mesure de conduire la locomotive. Le but du cours est de donner à un ou une chef de train la possibilité de conduire la locomotive sous la surveillance d'un ingénieur ou d'une ingénieure de locomotive. Cela ne modifiera en rien les affectations respectives de ces deux personnes puisque les chefs de train resteront responsables de leur train et les ingénieurs de locomotive, de la conduite de leur locomotive.

Voici la structure du programme modifié de formation du personnel des locomotives :

Formation technique et aux règlements - Gimli (Manitoba) - 14 jours

- Freins à air - Formation de base
- Traction
- Formation sur simulateur - 10 heures de cours structuré

Formation sur place, en cours d'emploi

- Processus de sélection conjointe de l'instructeur ou instructrice en cours d'emploi
- Formation par une instructrice compétente ou un instructeur compétent - 2 semaines
- Revue des parcours en présence d'un cadre local, du ou de la stagiaire et de l'instructrice ou de l'instructeur, par télétransmission et à l'aide de fiches d'évaluation

Les chefs de train qui auront terminé ce programme avec succès recevront un permis de conduire les locomotives qui leur permettra de conduire la locomotive s'ils sont accompagnés d'une ingénieure ou d'un ingénieur de locomotive qualifié. Pendant qu'il ou elle participe au programme de formation, le ou la chef de train ne subit aucune perte de salaire.

La Compagnie et le président local ou la présidente locale examineront ensemble le cas des

personnes qui n'auront pas obtenu leur qualification, compte tenu de certains paramètres. Si on ne trouve pas de solution, de tels cas seront soumis à l'attention du président général ou de la présidente générale et du directeur ou de la directrice de district pour qu'ils y apportent une solution.

Veuillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Le Chef du Transport,

K. L. Heller

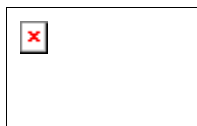
LU ET APPROUVÉ :

W.G. Scarrow C. Hamilton

R. LeBel B. Wood

M. Gregotski

Annexe 9



Transportation

Transport

Canadian National

Canadien National

Box 8100

C.P. 8100

Montreal,
Canada

Quebec,

Montréal (Québec)

Canada

H3C 3N4

H3C 3N4

Le 5 mai 1995

Monsieur C. Hamilton

Monsieur B. Wood

Président général

Président général

Conseil canadien des syndicats Conseil canadien des syndicats

opérationnels de chemins de fer

2855 Kingston Road

Scarborough, Ontario

M1M 1N3

Monsieur R. LeBel

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

1026, rue Saint-Jean, bureau 200

Québec (Québec)

G1R 1R7

Monsieur W.G. Scarrow

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

486 N. Christina Street

Upper Level

Sarnia, Ontario

N7T 5W4

opérationnels de chemins de fer

2 Dartmouth Road, Suite 210

Bedford, Nova Scotia

B4A 2K7

Monsieur M. Gregotski

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

Country Square

516 Garrison Road, Unit 5

Fort Erie, Ontario

L2A 1N2

Messieurs,

Au cours des négociations qui se sont déroulées à Toronto en mai 1995, qui ont donné lieu à la conclusion d'un avenant sur la mise en oeuvre de parcours allongés et du programme d'amélioration des services à la clientèle (CSIP) dans l'Est canadien, nous sommes convenus d'un processus de mise en oeuvre et de suivi.

En vue de protéger le personnel, il a été décidé qu'un ensemble de règles seraient respectées dans la mise en oeuvre et le maintien des parcours allongés.

Principes régissant les parcours allongés et le CSIP

1. Maintenir le niveau de sécurité.
2. Améliorer le délai d'acheminement et réduire les temps de manoeuvre initiale et terminale.
3. Fournir aux membres du personnel une liste exacte et précise des mouvements de trains pour leur permettre de prendre une période de repos suffisante avant de s'engager dans un parcours allongé.
4. Le membre du personnel doit se présenter au travail en étant prêt à effectuer l'affectation pour laquelle il a été appelé.
5. Au moment où les équipes sont appelées à prendre leur service, les trains à parcours allongé auront été préparés de manière à permettre à l'équipe partante de commencer à remplir son affectation : groupe de traction formé, essai de frein effectué, wagons attelés, etc.
6. Normalement, la conduite d'un train à parcours allongé consiste en le remorquage d'un convoi, mais il faudra parfois assurer des services à la clientèle s'il est impossible d'assurer une autre desserte de train, par exemple :
 - aller chercher un wagon avarié
 - desservir une usine lorsqu'on ne peut recourir à une locomotive de manoeuvre.
 - dételer ou atteler un wagon lorsqu'un autre moyen risquerait de retarder le convoi ou de perturber le plan de service
7. Les deux membres du personnel doivent être suffisamment formés pour savoir faire circuler une locomotive.
8. Les conditions de vie en cabine seront améliorées selon un échéancier établi afin de fournir un cadre ergonomique plus approprié.
9. Les activités liées à la formation des trains et au service à la clientèle dans les territoires à parcours allongés seront d'abord effectuées par des trains de manoeuvre et des trains collecteurs non exploités sur des parcours allongés.

Il a été convenu que pour tirer le maximum de profit de ces principes, il fallait mettre au point un ensemble de moyens de mesure et de critères permettant de vérifier le respect de ces principes. Les moyens de mesure pourraient être fournis périodiquement (tous les mois) au Syndicat et à la Compagnie et faire régulièrement l'objet d'un examen conjoint. Les deux parties doivent s'engager à apporter des correctifs lorsque survient un dérapage inacceptable.

Les parties se sont entendues sur la constitution des comités ci-dessous, chargés de veiller à la mise en oeuvre et au maintien de la formule des parcours allongés.

Comité de direction régional - permanent

Composé de :

- 2 présidents généraux du CCSOCF
- 2 cadres supérieurs de la Compagnie, tels que le directeur régional de l'Exploitation et un directeur de district

Fréquence des réunions :

- Réunion ou appel conférence tous les trois mois, ou plus souvent si la situation (la performance) l'exige.

Mandat :

- Examiner les critères et les moyens de mesure
- Assurer une performance acceptable
- Résoudre les problèmes de mauvaise performance

Comité de mise en oeuvre régional - temporaire

Composé de :

- 2 membres désignés par les présidents généraux du CCSOCF
- 2 cadres supérieurs de la Compagnie

Fréquence des réunions :

- Grande fréquence jusqu'à la mise en oeuvre des parcours allongés.

Mandat :

- Déterminer les critères et les moyens de mesure
- Établir des plans de mise en oeuvre détaillés applicables à l'Est canadien, ainsi qu'aux cas mentionnés dans le **Document A**

Comité de district - permanent

Composé de :

- 2 membres désignés par les présidents généraux du CCSOCF
- Le surintendant du Transport de district

- Un autre membre désigné par la Compagnie

Fréquence des réunions :

- Réunion ou appel conférence tous les trois mois, ou plus souvent si la situation (la performance) l'exige.

Mandat :

- Examiner les moyens de mesure et les critères du district
- Assurer une performance acceptable
- Résoudre les problèmes de mauvaise performance
- Soumettre à l'échelon régional les problèmes de mauvaise performance non résolus à l'échelon du district.

Les critères et les moyens de mesure applicables aux parcours allongés seront communiqués régulièrement à tous les membres du personnel en cause. Les critères seront conjointement ajustés selon les besoins (par exemple, à mesure que les conditions de vie en cabine de locomotive s'amélioreront, des critères plus élevés seront établis, et jamais le travail effectué en service de ligne n'excédera les critères applicables à un chef de train unique).

Une mise en oeuvre rapide serait conjointement coordonnée dans des délais déterminés définis dans le **Document B**.

Les parties s'entendent pour que, avant la mise en oeuvre, les responsables visitent chacun des terminaux touchés afin d'expliquer au personnel en quoi consistent ce programme d'amélioration des services à la clientèle (CSIP) et le programme de parcours allongés.

Il est entendu que les présidents locaux appropriés se réuniront dans chaque région pour expliquer le processus d'adoption des parcours allongés.

Les parties ont convenu que l'introduction des parcours allongés ne devait pas avoir d'effets défavorables sur le personnel en cause. Toutefois, dans le cas improbable où un nombre important de membres du personnel se trouveraient inscrits sur les tableaux de remplacement ou de personnel en surplus, ou seraient temporairement mis à pied à cause de l'introduction des parcours allongés, le comité de direction régional se saisirait de la question et déterminerait la mesure corrective à prendre, en envisageant même de recourir aux avantages prévus par les dispositions des conventions collectives sur les changements importants dans les conditions de travail.

Les critères régissant les parcours allongés, l'enchaînement des équipes et les inscriptions en repos en cours de route seront périodiquement ajustés conformément aux règles régissant les parcours allongés, après avoir été approuvés par le comité de direction régional.

En ce qui concerne le paiement des salaires, les réunions du comité seront considérées

comme ayant lieu à l'initiative de la Compagnie.

L'objectif primordial de ce qui précède est de faire en sorte que la mise en application des parcours allongés se fasse avec le minimum de dérogations aux principes que nous avons établis.

Si ce qui précède reflète fidèlement le résultat des discussions entre les parties, veuillez apposer votre signature dans l'espace approprié.

Veuillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Le Chef du Transport,

K.L. Heller

LU ET APPROUVÉ :

W.G. Scarrow, CCSOCF

C. Hamilton, CCSOCF

M.P. Gregotski, CCSOCF

B.E. Wood, CCSOCF

R. LeBel, CCSOCF

Document A

Étudier et mettre en oeuvre la dotation en personnel, l'ordonnancement et la rotation des affectations.

Déterminer les conditions d'hébergement appropriées, y compris les conditions de déplacement au départ et à destination des lieux d'hébergement.

Critères prédéterminés concernant l'atteinte du terminal fixé comme but :

- i. marchandises dangereuses
- ii. capacité de traction suffisante
- iii. transports exceptionnels
- iv. matériel restreint
- v. etc.

Atténuer/éliminer la nécessité de faire déménager le personnel.

Veiller à ce que les deux membres du personnel en cause soient suffisamment formés et familiarisés ainsi que qualifiés avant de mettre en oeuvre les parcours allongés.

Prévoir, au début, le partage du travail en reconnaissant le travail actuellement effectué dans les terminaux (au prorata).

Document B

Calendrier de mise en oeuvre des parcours allongés dans l'Est canadien

- Détails à déterminer par le comité de direction régional.
- Tout le programme doit être exécuté pour le 1er avril 1996.

Annexe 10

Le 5 mai 1995

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

AVENANT à la convention entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer établissant les droits prioritaires dans les anciens territoires d'ancienneté unifiés de l'Est et du Centre.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

1. Les ingénieurs et ingénieures de locomotive dont la date d'ancienneté dans le district d'ancienneté du Centre est le 1er janvier 1996, ou une date antérieure, ont priorité d'emploi, par ordre d'ancienneté, sur les autres membres du personnel pour tous les types de service dans l'ancien district d'ancienneté du Centre précisé aux paragraphes 43.3 à 43.5 inclusivement de la convention 1.1.
2. Les ingénieurs et ingénieures de locomotive dont la date d'ancienneté dans le district d'ancienneté unifié de l'Est est le 1er janvier 1996, ou une date antérieure, ont priorité d'emploi, par ordre d'ancienneté, sur les autres membres du personnel pour tous les types de service dans l'ancien district d'ancienneté de l'Est précisé aux paragraphes 43.1 et 43.2 de la convention 1.1.
3. Le nom de chaque membre du personnel dont la date d'ancienneté à titre d'ingénieur ou d'ingénieure de locomotive dans le district d'ancienneté unifié de l'Est est le 1er janvier 1995, ou une date antérieure, est inscrit, par ordre d'ancienneté, au bas de la liste d'ancienneté du district d'ancienneté du Centre, et sa date d'ancienneté est le 2 janvier 1995.
4. Le nom de chaque membre du personnel dont la date d'ancienneté à titre d'ingénieur ou d'ingénieure de locomotive dans le district d'ancienneté du Centre est le 1er janvier 1995, ou une date antérieure, est inscrit, par ordre d'ancienneté, au bas de la liste d'ancienneté du district d'ancienneté unifié du Centre, et sa date

d'ancienneté est le 2 janvier 1995.

5. Les membres du personnel dont la demande de formation au poste d'ingénieur ou d'ingénieure de locomotive a été acceptée, mais qui n'ont pas eu la possibilité de se qualifier à ce titre, se voient accorder des droits prioritaires et une date d'ancienneté conformément aux articles 1 à 4 du présent avenant.

6. Les membres du personnel qui ont une date d'ancienneté postérieure à celles des personnes visées par les articles 1 à 5 du présent avenant ne bénéficient pas de droits prioritaires et leur nom est inscrit sur les deux listes d'ancienneté, conformément au paragraphe 45.3 de la convention 1.1.

7. Aux fins d'application du paragraphe 58.12 de la convention 1.1, advenant une pénurie d'ingénieurs et d'ingénieures de locomotive, les postes sont comblés dans l'ordre suivant :

i) l'ingénieur ou l'ingénieure de locomotive le moins ancien ou la moins ancienne qui ne travaille pas à ce titre dans le district d'ancienneté (ancien) où il y a pénurie ;

ii) l'ingénieur ou l'ingénieure de locomotive le moins ancien ou la moins ancienne qui ne travaille pas à ce titre dans l'autre district d'ancienneté (ancien).

S'ils travaillent dans leur (ancien) district d'ancienneté, les ingénieurs et ingénieures de locomotive détenant des droits prioritaires en vertu du présent avenant ne sont pas tenus d'occuper à l'extérieur de leur (ancien) district d'ancienneté les postes devenus vacants en raison de la pénurie.

8. Nonobstant l'article 21 de la convention 1.1, les ingénieurs et ingénieures de locomotive détenant des droits prioritaires en vertu du présent avenant :

i) qui sont affectés à une vacance permanente, conformément à l'article 47 ou 48, dans une gare d'attache d'un ancien district où ils ne détiennent pas de tels droits ;

ii) ou qui sont tenus d'occuper un poste, conformément au paragraphe 58.4, dans une gare d'attache d'un ancien district où ils ne détiennent pas de tels droits ;

et qui, par conséquent, sont tenus de se familiariser avec un parcours sont rémunérés pour le millage ou le temps réel au taux applicable à la catégorie du train dans lequel ils effectuent le parcours ; la rémunération est attribuée pour au plus deux parcours aller-retour. Dans tous les autres cas, l'article 21 s'applique, s'il y a lieu.

9. La priorité ou les droits prioritaires et les droits de péréquation ou de millage établis en vertu des conventions précédentes ne sont pas touchés par le présent

avenant.

10. Les dispositions de tout autre avenant, signé avant la date d'effet du présent avenant, qui portent précisément sur un district d'ancienneté visé par l'article 43 de la convention 1.1 continuent de ne s'appliquer qu'à ce district d'ancienneté tant que l'avenant n'est pas modifié ni annulé.

Fait à Toronto, le 5 mai 1995.

POUR LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA
 POUR LE CONSEIL CANADIEN DES SYNDICATS OPÉRATIONNELS DE CHEMINS DE FER

Le Vice-président adjoint des
 Relations de travail,

Le président général,

Le président général,

Le président général,

Annexe 10B

Le 5 mai 1995

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Régions des Grands-Lacs, du Saint-Laurent et de l'Atlantique

AVENANT à la convention entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer prévoyant l'unification des 1er et 17e districts d'ancienneté.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

1. Le 5 mai 1995, le 20e district d'ancienneté (Est) est constitué des 1er et 17e districts d'ancienneté.
2. La liste d'ancienneté des membres du personnel du service de ligne et, s'il y a lieu, des membres du personnel du service de manoeuvre du 17e district d'ancienneté est constituée de la façon suivante :
 - a) chaque membre du personnel du 1er district d'ancienneté dont la date d'ancienneté est antérieure au 18 avril 1993 est inscrit sur la liste d'ancienneté du 17e district d'ancienneté, selon l'ancienneté détenue dans le 1er district d'ancienneté, et sa date d'ancienneté est le 18 avril 1993 ;
 - b) chaque membre du personnel du 17e district d'ancienneté est inscrit au bas de la liste d'ancienneté du 1er district d'ancienneté, selon l'ancienneté détenue dans le 17e district d'ancienneté, et sa date d'ancienneté est le 18 avril 1993.
3. Les membres du personnel dont la date d'ancienneté est le 18 avril 1993 ou une date antérieure, et dont le nom figure sur la liste d'ancienneté de l'ancien 17e district d'ancienneté, ont priorité d'emploi, par ordre d'ancienneté, sur les autres membres du personnel pour combler les postes vacants pour tous les types de service dans les territoires précisés aux paragraphes 46.14 à 46.16 inclusivement de la convention 4.16.
4. Les membres du personnel dont la date d'ancienneté est le 18 avril 1993 ou une date antérieure, et dont le nom figure sur la liste d'ancienneté de l'ancien 1er district d'ancienneté, ont priorité d'emploi, par ordre d'ancienneté, sur les autres membres du personnel pour combler les postes vacants pour tous les types de service dans les territoires précisés aux paragraphes 46.1 à 46.13 inclusivement de la convention 4.16.
5. Sauf accord contraire entre les cadres compétents de la Compagnie et le président général ou la présidente générale, les parcours en service de ligne s'étendant sur plus d'un des anciens districts d'ancienneté, précisés à l'article 3 des présentes, qui existaient à la date d'effet du présent avenant ou avant cette date, sont répartis proportionnellement si possible entre les membres du personnel de chacun des anciens districts d'ancienneté concernés selon le millage effectué.
6. Les droits prioritaires établis en vertu des conventions précédentes, y compris l'avenant du 16 février 1982 portant sur le 17e district d'ancienneté, l'avenant du 12 juin 1991 portant sur l'établissement des droits d'ancienneté interchangeables dans l'ancien 11e district d'ancienneté, l'avenant du 12 juin 1991 portant sur le 18e district d'ancienneté, l'avenant du 19 septembre 1991 portant sur le 19e district d'ancienneté et l'avenant du 25 octobre 1992 portant sur l'établissement du 1er district d'ancienneté ne sont pas touchés par le présent avenant.
7. Les membres du personnel qui sont des «agents protégés du service marchandises», selon la définition de l'article 1 de l'avenant du 29 mars 1992 (entente sur les équipes réduites au chef de train, région de l'Est) conservent ce

titre dans leurs anciens districts d'ancienneté, mais ne peuvent le transférer quand ils passent au 17e district d'ancienneté.

8. Les membres du personnel qui sont des «agents protégés du service marchandises», selon la définition de l'article 1 de l'avenant du 12 juillet 1992 (entente sur les équipes réduites au chef de train, 17e district d'ancienneté) conservent ce titre dans leurs anciens districts d'ancienneté, mais ne peuvent le transférer quand ils passent au 1er district d'ancienneté.

9. Nonobstant le paragraphe 47.12 (Droits d'ancienneté interchangeables – Service de ligne et service de manoeuvre), la «date du changement de service» dans le 20e district d'ancienneté (Est) est la date de changement d'horaire du printemps et de l'automne, et les bulletins sont publiés dans le district d'ancienneté en cause.

10. L'ancien district d'ancienneté des membres du personnel est indiqué sur la liste d'ancienneté par l'inscription du numéro approprié à côté du nom du membre du personnel en cause. Par exemple, dans le cas d'un membre du personnel de l'ancien 17e district d'ancienneté, le chiffre 17 est inscrit à côté de son nom. De même, dans le cas d'un membre du personnel de l'ancien 1er district d'ancienneté, c'est le chiffre 1 qui est inscrit à côté de son nom.

11. La nouvelle liste d'ancienneté est publiée conformément au paragraphe 46.17 de la convention 4.16, et une liste distincte doit être publiée pour chaque ancien district d'ancienneté et présenter, par ordre d'ancienneté, le nom de chaque membre du personnel détenant des droits prioritaires dans le territoire en cause.

12. Les dispositions des autres avenants, signés avant la date d'effet du présent avenant, qui portent précisément sur un district d'ancienneté visé par l'article 4 des présentes continuent de ne s'appliquer qu'à ce district d'ancienneté tant que l'avenant n'est pas modifié ni annulé.

Fait à Toronto, le 5 mai 1995.

POUR LA COMPAGNIE DES CHEMINS
DE FER NATIONAUX DU CANADA

POUR LE CONSEIL CANADIEN DES
SYNDICATS OPÉRATIONNELS DE
CHEMINS DE FER

Le Vice-président adjoint des
Relations de travail,

Le président général,

Le président général,

Le président général,

Annexe 11

Le 5 mai 1995

Monsieur C. Hamilton

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

2855 Kingston Road

Scarborough, Ontario

M1M 1N3

Monsieur R. LeBel

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

1026, rue Saint-Jean, bureau 200

Québec (Québec)

G1R 1R7

Monsieur W.G. Scarrow

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

486 N. Christina Street

Monsieur B. Wood

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

2 Dartmouth Road, Suite 210

Bedford, Nova Scotia

B4A 2K7

Monsieur M. Gregotski

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

Country Square

516 Garrison Road, Unit 5

Fort Erie, Ontario

L2A 1N2

Upper Level

Sarnia, Ontario

N7T 5W4

Messieurs,

Au cours de la présente ronde de négociations, le Syndicat s'est montré préoccupé du fait que les équipes du service de ligne n'avaient pas la possibilité de prendre leurs repas à une heure acceptable. Il a été souligné que les modifications aux règles relatives aux repas ne devaient ni menacer ni supprimer le droit des membres du personnel à prendre leurs repas quand ils ne sont pas en service marchandises direct.

Le Syndicat a cité certaines situations où le personnel s'est vu refuser la possibilité de manger à des heures acceptables ou en des endroits ayant les installations et les ustensiles nécessaires à la préparation de repas.

Il a été convenu que lorsqu'un endroit offre les installations et ustensiles nécessaires à la préparation de repas, le personnel se verra offrir une possibilité raisonnable de manger en cet endroit plutôt que de quitter le secteur pour aller manger dans un autre endroit non équipé de ces installations. Les membres du personnel doivent organiser leur travail de façon que leurs repas ne perturbent pas le service à la clientèle.

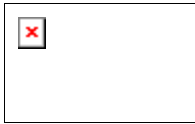
La Compagnie s'engage à informer les cadres de première ligne de ces directives qui permettent aux membres du personnel de prendre leurs repas à des heures raisonnables.

Veillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Le Chef du Transport,

K. L. Heller

Annexe 12



Transportation	Transport
Canadian National	Canadien National
Box 8100	C.P. 8100
Montreal, Quebec, Canada	Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4	H3C 3N4

Le 5 mai 1995

Monsieur R. LeBel

Monsieur B. Wood

Président général

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

1026, rue Saint-Jean, bureau 200

2 Dartmouth Road, Suite 210

Québec (Québec)

Bedford, Nova Scotia

G1R 1R7

B4A 2K7

Messieurs,

La présente fait suite à nos discussions sur le nouveau contrat de transport, d'une importance cruciale, conclu avec Ultramar, qui porte sur la liaison Saint-Romuald- Montréal. Comme vous le savez, ce contrat peut déboucher sur de nouveaux marchés grâce à ce client et à d'autres expéditeurs faisant appel au chemin de fer pour desservir ce marché très localisé. Toutefois, la rentabilité d'une telle opération exige le recours à une équipe réduite au seul chef de train, quelles que soient les tâches à exécuter, et c'est là une condition essentielle. De plus, cette desserte, en raison de la longueur du parcours, nécessite une journée allongée à 11 heures avant que le ou la chef de train ait la possibilité de s'inscrire en repos.

Les deux parties ont convenu qu'il s'agissait là d'une occasion unique pour la Compagnie d'améliorer son exploitation dans l'Est canadien en obtenant de nouveaux contrats, et elles se sont déclarées d'accord pour que les conditions mentionnées ci-dessus soient appliquées. Elles ont exprimé l'espoir que des initiatives de cette nature, entreprises dans un esprit de coopération, puissent mener à de nouveaux débouchés.

Veuillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

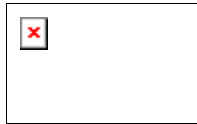
Le Chef du Transport,

K.L. Heller

R. LeBel, CCSOCF

B.E. Wood, CCSOCF

Annexe 13



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National

Canadien National

Box 8100

C.P. 8100

Montreal, Quebec, Canada

Montréal (Québec)
Canada

H3C 3N4

H3C 3N4

Le 5 mai 1995

Monsieur C. Hamilton

Monsieur B. Wood

Président général

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

2855 Kingston Road

2 Dartmouth Road, Suite 210

Scarborough, Ontario

Bedford, Nova Scotia

M1M 1N3

B4A 2K7

Monsieur R. LeBel

Monsieur M. Gregotski

Président général

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

1026, rue Saint-Jean, bureau 200

Country Square

Québec (Québec)

516 Garrison Road, Unit 5

G1R 1R7

Fort Erie, Ontario

L2A 1N2

Monsieur W.G. Scarrow

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

486 N. Christina Street

Upper Level

Sarnia, Ontario

N7T 5W4

Messieurs,

Au cours du processus de médiation et d'arbitrage, la Compagnie et le Syndicat ont discuté des répercussions du regroupement des districts d'ancienneté de l'Est et du Centre en un seul district.

Il a alors été convenu qu'après la constitution définitive de ces districts d'ancienneté, les parties se réuniraient à nouveau pour mettre au point un mécanisme offrant aux membres du personnel une méthode juste et équitable pour se porter candidats au poste d'ingénieur de locomotive et se qualifier comme tels. Elles se sont donc entendues sur les principes suivants qui doivent régir ce mécanisme :

1. Un premier bulletin sera diffusé dans le 20e district d'ancienneté pour demander aux candidats et candidates au poste d'ingénieur de locomotive de suivre la formation voulue et d'obtenir la qualification nécessaire.
2. Les membres du personnel désirant suivre cette formation devront en faire la demande à l'occasion de ce premier bulletin, pour s'assurer qu'ils ne subissent aucune perte d'ancienneté.
3. Les membres du personnel inscrits sur la liste initiale établiront leur rang d'ancienneté dans le District d'ancienneté de l'Est en se fondant sur celui occupé dans le 20e district d'ancienneté, ce qui permettra d'établir une liste unifiée aux fins de la formation.

4. La Compagnie formera les membres du personnel inscrits sur la liste unifiée en vue de les affecter à des gares ou à des endroits où il faut des ingénieurs de locomotive, quel que soit le rang qu'ils occupent sur la liste.

La formation accordée dans cet ordre ne peut nuire aux droits d'ancienneté des candidats et candidates puisqu'à la fin de cette formation, ils seront inscrits sur la liste d'ancienneté des ingénieurs de locomotives conformément au rang qu'ils occupent sur la liste d'ancienneté unifiée.

Les membres du personnel figurant sur la liste unifiée mais dont les services ne seront pas requis à ce moment précis conserveront leur rang d'ancienneté, à condition qu'ils suivent le premier cours de formation disponible.

Après la formation et la qualification du personnel et la publication du premier bulletin, la Compagnie publiera un autre bulletin sollicitant la candidature d'autres membres du personnel désirant suivre la formation et acquérir la qualification d'ingénieur de locomotive.

Les parties reconnaissent et conviennent que s'il se produit une situation où les droits d'ancienneté acquis par le personnel ne sont pas protégés, des modifications seront apportées aux principes énoncés ci-dessus.

Le président général ou la présidente générale en cause recevra copie de tous les bulletins ainsi que la liste des candidats et candidates retenus.

Veuillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Pour le Président adjoint des

Relations de travail,

Annexe 14

Le 5 mai 1995

Monsieur R. LeBel

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

1026, rue Saint-Jean, bureau 200

Québec (Québec)

Monsieur B. Wood

Président général

Conseil canadien des syndicats
opérationnels de chemins de fer

2 Dartmouth Road, Suite 210

Bedford, Nova Scotia

G1R 1R7

B4A 2K7

Messieurs,

Au cours du processus de médiation et d'arbitrage imposé par le Projet de loi C-77 sur le maintien des services ferroviaires, nous avons eu plusieurs discussions sur l'atténuation des effets défavorables entraînés pour le personnel de l'Atlantique (à l'est de Joffre).

Pour résoudre la question, les parties se réuniront dans les 60 jours suivant la signature de la présente afin de négocier les mesures aptes à atténuer ces effets défavorables, exception faite des indemnités hebdomadaires de mise à pied.

Si on ne peut en arriver à une entente d'ici au 15 juillet 1995, toutes les questions restées pendantes entre les parties seront portées devant un arbitre du Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada, dont la décision sera définitive et exécutoire. Si ce qui précède est conforme à la conclusion de nos discussions, veuillez signer dans l'espace prévu ci-dessous à cet effet.

Veuillez agréer, Messieurs, mes salutations distinguées.

Le Vice-président adjoint des

Relations de travail,

LU ET APPROUVÉ LU ET APPROUVÉ

Le Président général, Le Président général,
