

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

**CANADA**

**VIA RAIL CANADA INC.**

**LA FRATERNITÉ DES INGÉNIEURS DE**

**LOCOMOTIVE**

**Objet: CONDITIONS ET AVANTAGES**

**APPLICABLES**

**AUX EMPLOYÉS DÉFAVORISÉS PAR LES MODIFICATIONS APPORTÉES AUX ACTIVITÉS RELIÉES AUX SERVICES VOYAGEURS, Y COMPRIS LE TRANSFERT DES ACTIVITÉS RELIÉES AUX SERVICES VOYAGEURS DE LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA A VIA RAIL CANADA INC., À LA SUITE D'INITIATIVES PRISES PAR LE GOUVERNEMENT CONFORMÉMENT AU CRÉDIT 52d (MINISTÈRE DES TRANSPORTS) DE LA LOI N° 1 DE 1977 PORTANT AFFECTATION DE CRÉDITS, ET ÉTABLIS PAR LE RÈGLEMENT ADOPTÉ EN VERTU DE L'ARRÊTÉ MINISTERIEL P.C. 1977-2987, LE 20 OCTOBRE 1977, PROLONGÉ DEPUIS CETTE DATE ET DÉSIGNÉ SOUS LE NOM DE RÈGLEMENT SUR L'AIDE A L'ADAPTATION EN FAVEUR DES SERVICES DE TRANSPORT FERROVIAIRE DE PASSAGERS. LES MODIFICATIONS APPORTÉES AUX SERVICES VOYAGEURS PAR L'ACCORD SPÉCIAL DU 7 JUILLET 1978 ENTRE LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA, CANADIEN PACIFIQUE LIMITÉE ET LA FRATERNITÉ DES INGÉNIEURS DE LOCOMOTIVE CONTINUENT D'ÊTRE RÉGIÉS PAR LEDIT ACCORD SPÉCIAL.**

i) Le présent accord spécial a pour objet de préciser les conditions et Avantages s'appliquant aux employés défavorisés, conformément aux dispositions des articles et paragraphes 4, de a) a i); 5 1) a) et b) ; 5 2) ; 6 a) et b) et 7 du Règlement sur l'aide a l'adaptation en faveur des services de transport ferroviaire de passagers.

ii) Le présent accord spécial, a l'exception de l'article G. s'applique aux employés qui comptent au moins deux ans de service cumulatif rémunéré.

iii) Pour l'application du présent accord spécial, l'expression "salaire hebdomadaire de base", en ce qui concerne les employée, signifie ce qui suit :

a) cinq jours ou quarante heures de travail au taux de salaire normal, y compris la prime de poste s'il y a lieu, pour l'employé en affectation régulière au service de manoeuvre ou de remonte au moment de la supplantation ou du licenciement ;

b) 1/52 de la rémunération totale de l'employé durant les 26 périodes complétés de paie précédent sa supplantation ou son licenciement, pour l'employé du service de ligne, y compris celui inscrit au tableau de remplacement ;

c) dans l'établissement du salaire hebdomadaire de base conformément a l'alinéa ci-dessus, toute période de paie pendant laquelle l'employé s'est absenté sept jours consécutifs ou plus pour cause de blessure, de maladie pour laquelle l'employé touche une indemnité hebdomadaire, de congé autorisé ou de licenciement, et tout revenu qu'a touché l'employé au cours de ladite période de paie doivent être déduits des 26 périodes de paie et de la rémunération totale.

Dans un tel cas, le salaire hebdomadaire de base s'établit en divisant la rémunération restante par le nombre de périodes de paie restantes.

iv) Dans le présent accord, le masculin comprend aussi le féminin.

## **ARTICLE A**

### **MAINTIEN DE L'EMPLOI**

A.1 L'employé touché, dont le poste est aboli, qui y est supplanté ou qui serait autrement licencié peut, s'il est qualifié ou s'il est susceptible de l'être dans un laps de temps acceptable, exercer l'une des options suivantes à sa gare d'attache ou à une gare qui y est rattachée :

i) occuper, au sein de la même compagnie, un poste vacant dans un autre groupe d'ancienneté, relevant d'une autre convention, mais régi par le même syndicat ou

ii) occuper, au sein de la même compagnie, un poste vacant qui n'est régi par aucune convention collective.

A.2 L'employé touché, dont le poste est aboli ou qui y est supplanté et qui serait obligé de travailler ailleurs dans son territoire d'ancienneté de base et dans son propre groupe d'ancienneté, peut, s'il est qualifié ou qu'il soit susceptible de l'être dans un laps de temps acceptable, exercer l'une des options suivantes à sa gare d'attache :

i) occuper, au sein de la même compagnie, un poste vacant dans un autre groupe d'ancienneté, relevant d'une autre convention, mais régi par le même syndicat ou

ii) occuper, au sein de la même compagnie, un poste vacant qui n'est régi par aucune convention collective.

A.3 L'employé qui désire se prévaloir des options qui lui sont offertes en vertu du présent article doit en aviser son supérieur immédiat par écrit au moment où il est touché par un changement et s'enregistrer aussitôt au Bureau d'embauche local de la Compagnie.

A.4 L'employé touché qui occupe un poste vacant en vertu des paragraphes A,1 et A.2 ci-dessus continue d'accumuler de l'ancienneté dans son groupe d'ancienneté précédent pendant deux ans ou jusqu'à ce qu'il puisse occuper un poste vacant dans son ancien groupe d'ancienneté, à condition d'être le plus ancien et d'avoir la qualification voulue, la première éventualité prévalant.

## **ARTICLE B**

### **PENSIONS, AVANTAGES SOCIAUX ET CONGÉS ANNUELS**

B.1 Aux fins des pensions, des avantages sociaux et des congés annuels, les années de service continu accumulé par un employé transféré du CN à VIA sont transférées intégralement d'une société à l'autre. De même, l'employé transféré à VIA qui, en vertu de l'article G du présent accord, retourne ultérieurement au CN conserve le service continu accumulé au CN, plus celui qu'il a acquis à VIA.

**ARTICLE C**  
**FORMATION**

L'employé touché qui :

i) a été licencié ou a été avisé de son licenciement éventuel et qui ne peut occuper un autre poste dans la Compagnie en raison de son manque de qualification ; ou

ii) est obligé de déménager ; ou

iii) doit subir une importante diminution de salaire,

peut recevoir une formation pour exercer d'autres fonctions a l'intérieur ou a l'extérieur de son groupe d'ancienneté, pourvu qu'il ait les aptitudes voulues pour s'acquitter de sa nouvelle tâche et qu'il soit disposé a exécuter le travail pour lequel il aura été préparé des que se produira une vacance.

C 2 La formation peut consister :

i) en cours dispensés par des membres qualifiés du personnel de la Compagnie ;

ii) en cours dispensés par un organisme reconnu.

C.3 La formation donnée :

i) doit permettre a l'employé d'acquérir la qualification voulue pour un poste reconnu dans la Compagnie ;

ii) doit comporter la possibilité d'emploi a un poste pour lequel l'intéressé aura été forme ; ou

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

C.4 Pendant sa période de formation, l'employé reçoit 80% du salaire hebdomadaire de base. On lui fournit en outre les manuels, le matériel et les outils dont il a besoin, et les faux frais occasionnés par l'assistance aux cours lui sont remboursés.

C.5 Si l'employé est rappelé au travail pendant la période de formation, il peut terminer son stage sans perte de salaire ou de droits d'ancienneté.

C.6 L'employé qui a suivi un programme de formation peut être appelé à occuper un poste pour lequel il a été préparé, sauf s'il désire se prévaloir de ses droits dans son groupe d'ancienneté.

C.7 La formation d'un employé ou d'un groupe d'employés touchés, qui est prévue aux présentes, doit être discutée à la demande des intéressés par le président général ou son substitut et le cadre autorisé de la Compagnie avant le licenciement ou au moment de celui-ci. Dans le cas de formation pour des fonctions à l'extérieur de la Compagnie, des représentants de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada peuvent prendre part aux discussions.

**ARTICLE D**  
**DÉMÉNAGEMENT**

**Admissibilité**

Un employé touché qui est l'occupant d'une maison, c'est-à-dire qu'il est propriétaire ou locataire d'un logement non meublé, et qui est obligé de déménager pour rester au service de la Compagnie:

- i) afin d'occuper un poste susceptible d'être permanent; ou
- ii) parce que son poste doit être transféré dans un autre lieu,

a droit aux indemnités de déménagement s'il peut prouver qu'il lui est difficile de se rendre chaque jour à son nouveau lieu de travail autrement qu'en utilisant sa voiture personnelle.

**NOTA:** L'employé touché qui n'est ni propriétaire ni locataire d'un logement non meublé n'a droit qu'aux indemnités de déménagement indiquées aux paragraphes D.3, D.4, D.5 et D.6.

**Indemnités**

Frais de déménagement porte à porte des effets mobiliers et de l'automobile de l'employé qui y a droit, y compris l'emballage et le déballage, l'assurance et l'entreposage pendant un maximum d'un mois, le moyen de transport devant être choisi par la Compagnie.

D.2 Allocation pouvant s'élever à \$550 pour les frais divers occasionnés par le déménagement .

D.3 Frais justifiés de transport de l'ancien lieu de résidence au nouveau, par train ou, moyennant autorisation, par autocar ou dans sa voiture personnelle, plus un maximum de \$140 pour l'employé et un supplément de

\$55 pour les repas et le logement provisoire de chaque personne a sa charge. Les recus sont exigés pour le transport par train ou par autocar.

D.4 Moyennant autorisation, l'employé peut se rendre dans sa voiture a son nouveau lieu de résidence, et il a alors droit a une indemnité calculée selon les dispositions de la convention collective actuelle et le nombre de kilomètres parcourus.

D.5 L'employé a droit a un congé continu maximal d'une semaine (sept jours civils consécutifs) pour trouver un logement a son nouveau lieu de résidence et pour y déménager. Il touche pour ce congé une rémunération n'excédant pas une semaine de salaire au taux applicable a catégorie d'emploi de la dernière affectation.

D.6 i) L'employé qui déménage a droit a un remboursement pouvant s'élever a \$7, 700 pour toute perte subie a la vente de la maison qu'il occupait toute l'année a titre de domicile (ou de la maison qu'il se serait engagé a acheter par contrat avant la date de l'avis d'abolition de son poste ou de l'avis de transfert). La perte subie représente la différence entre la valeur établie au départ, plus la commission d'un agent immobilier et les frais d'acte, y compris les frais d'acte a l'achat d'une maison dans la nouvelle localité et, s'il y a lieu, la taxe de cession de propriété foncière exigée dans la nouvelle ville ou municipalité, toute amende pour quittance anticipée d'hypothèque et le montant indiqué comme prix de vente sur l'acte de vente.

ii) On trouvera au paragraphe D.11 du présent accord la manière de calculer la perte, le cas échéant, sur la vente d'une maison

iii) Tout employé qui désire vendre sa maison et touché l'indemnité a laquelle il peut prétendre en vertu du paragraphe D.6 doit en informer le cadre compétent de la Compagnie dans les 12 mois suivant la date du changement initial. Aucun employé n'est en droit de présenter une demande aux termes du paragraphe précisé si

sa maison n'est pas mise en vente dans les 60 jours qui suivent la date de l'évaluation finale et ne demeure en vente par la suite. Toute demande de remboursement en vertu du paragraphe D.6 doit être présentée dans les 12 mois suivant l'évaluation finale.

D.7 Les frais de déménagement de la maison mobile que l'employé occupe en permanence lui sont remboursés à condition que leur total ne dépasse pas \$4,400. L'employé doit obtenir l'autorisation de la Compagnie quant au choix du déménageur et aux frais de déplacement, et il doit présenter des recus à l'appui.

D.8 Si un employé 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 déplacement de \$120 qui lui sera versée pendant une période ne dépassant pas 12 mois à compter de la date de sa mutation à cet endroit. S'il change de lieu de résidence pendant la période de 12 mois qui suit sa mutation, il continue de recevoir l'indemnité mensuelle de déplacement mentionnée ci-dessus, sous réserve de la limite précitée de 12 mois. L'employé qui décide de faire transporter ses effets mobiliers dans la nouvelle localité au cours de la période de 12 mois suivant la date de sa mutation initiale, n'a droit aux frais de déménagement prévus au présent article qu'une seule fois, et le paiement de l'indemnité mensuelle cesse à partir de la date de son déménagement .

D.9 i) Au lieu de l'indemnité prévue au paragraphe D.6, l'employé muté qui louait un logement est remboursé des frais de résiliation de son bail et des frais judiciaires qui en résultent. Jusqu'à concurrence de l'équivalent de trois mois de loyer. Si la loi exige le versement de plus de trois mois de loyer pour résilier un bail, la somme supplémentaire est payée à condition que l'employé obtienne au préalable l'autorisation de la Compagnie de verser plus de trois mois de loyer.

ii) Si le bail a été signé après l'avis de changement sans l'autorisation préalable de la Compagnie, l'employé n'est pas

indemnisé. Toutefois, une telle autorisation n'est pas refusée sans motif valable.

D.10 Si l'employé qui est tenu de déménager pour occuper un emploi ne désire pas faire transporter ses effets mobiliers dans la nouvelle localité, il a la possibilité d'opter pour un montant forfaitaire au moment du changement. Ledit montant doit faire l'objet d'une entente entre les parties et il ne doit pas être inférieur au total des indemnités contractuelles de déménagement autres que celles qui sont stipulées aux paragraphes D.6, D.7, D.8 et D.9. Le montant forfaitaire est payé à l'employé tant qu'il demeure dans la nouvelle localité, par versements trimestriels égaux pendant la période de 12 mois qui suit l'entente conclue à cet effet. Si l'employé retourne dans son ancienne localité au cours de ces 12 mois pour y rester, les versements cessent d'être effectués.

### **Mode d'évaluation**

D.11 Lorsqu'un employé désire vendre sa maison conformément aux dispositions de l'alinéa D.6 ii) ci-dessus, la façon de procéder est la suivante :

En informant l'autorité compétente de la Compagnie de son désir de vendre sa maison, l'employé lui fournit tous les renseignements qu'exige l'imprimé-modèle ci-joint, y compris ce qu'il estime être la juste valeur marchande de sa maison.

b) Par juste valeur marchande de la maison, on entend le prix déterminé à une date suffisamment antérieure à la date du changement pour que la juste valeur n'en soit pas affectée.

c) Dans les 15 jours ouvrables qui suivent la date de réception de l'avis par lequel l'employé exprime son désir de présenter une demande d'indemnisation, l'autorité compétente de la Compagnie fait savoir à l'employé si la juste valeur marchande proposée est satisfaisante et, si elle l'est, le prix demandé constitue la juste valeur marchande au sens de l'alinéa D.6 i).

d) Toutefois, si l'autorité en question n'est pas convaincue que le prix demandé par l'employé constitue la juste valeur marchande, on s'efforce de résoudre la question dans des pourparlers entre ladite autorité, l'employé et le représentant du syndicat approprié, si l'employé le désire; ces pourparlers doivent avoir lieu dans les 5 jours ouvrables de la date de l'avis donné à l'employé, comme il est prévu à l'alinéa D 11 c).

e) Si, par ces pourparlers, la question n'est pas réglée, dans les 5 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 termes du présent accord spécial et c'est le prix que doivent accepter les deux parties.

f) L'employé 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 D.11 e). S'ils n'y parviennent pas, le ministre du Travail est prié d'en désigner un.

g) La vente de la maison ne doit pas avoir été confiée à l'évaluateur qui est nommé conformément au paragraphe D.11, ni à l'un de ses employés ou associés.

h) Les honoraires et frais de l'évaluateur désigné aux termes de l'alinéa D.11 e) ou f) sont payés par la Compagnie.

**NOTA :** Si l'employé consent à vendre sa maison à un prix inférieur à la valeur marchande déterminée conformément aux dispositions du paragraphe D.11, il doit accorder la priorité à la Compagnie pour l'achat de la maison.

## RENSEIGNEMENTS SUR LA MAISON A VENDRE

Nom du propriétaire .....

Adresse -

Numero -

Type de maison : cottage

bungalow

maison à mi-étage

Année de construction

Nombre de pièces

Salles de bain

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

rue ville ou village

Sous-sol fini? Oui Non

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

Garage ? Oui Non

Dimensions du terrain

Juste valeur marchande

Autres renseignements :

Date

Signature

## **ARTICLE E**

### **MAINTIEN DU SALAIRE**

E.1 L'employé 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 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 de l'employé pendant 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 de l'employé est payée à condition :

a) que dans l'exercice de ses droits d'ancienneté, il accepte le poste le mieux rémunéré à sa gare d'attache, compte tenu de son ancienneté et de sa qualification. L'employé 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 ledit 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 l'employé doit exercer ses droits ;

b) qu'il soit disponible pour le service pendant les quatre semaines. S'il ne l'est pas, la marge de compensation salariale est réduite du montant qu'il aurait pu gagner ;

c) que toute compensation versée par la Compagnie durant chaque période de quatre semaines entre dans le calcul du montant du salaire compensatoire de l'employé.:

E.2 L'employé qui a droit au maintien de son salaire et qui exerce volontairement son droit d'ancienneté hors de sa gare d'attache, mais

dans son territoire d'ancienneté au lieu d'occuper un poste à sa gare d'attache, 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 d'attache 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.

E.3 Dans le calcul du salaire compensatoire d'un employé, le salaire hebdomadaire de base, hormis les primes de poste accordées aux employées affectés à des postes réguliers au service de manoeuvre ou de remonte, fera l'objet de relèvements salariaux pendant les cinq années qui suivent immédiatement la suppression du poste ou la supplantation de l'employé, et toute prime de poste versée antérieurement et qui a été retranchée sera ajoutée de nouveau. Après l'écoulement de la période de cinq ans, le dernier salaire hebdomadaire de base continue de s'appliquer.

E.4 Le paiement d'un salaire compensatoire calculé de la manière indiquée ci-dessus continue d'être effectué :

i) tant que les gains de l'employé pour toute période de quatre semaines sont inférieurs à quatre fois son salaire hebdomadaire de base

ii) tant que l'employé n'a pas négligé d'exercer ses droits à un poste, y compris un poste temporaire à sa gare d'attache, d'une durée prévue d'au moins quatre-vingt-dix jours, dont le salaire est supérieur à celui du poste qu'il occupe et pour lequel il a l'ancienneté et la qualification voulues ;

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

Dans l'application de l'alinéa E.4 ii), l'employé 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 :** Les termes "poste" dans les expressions "poste le mieux rémunéré à sa gare d'attache auquel son ancienneté et sa qualification lui donnent droit", et "salaire supérieur à celui du poste qu'il occupe", qui sont utilisées dans l'article E, ne désignent pas un poste dont le salaire est supérieur à celui du poste d'où l'employé a été supplanté.

## ARTICLE F

### RÉGIME DE CESSATION D'EMPLOI

F.1 L'employé défavorisé qui est admissible a la retraite anticipée en vertu du régime de retraite applicable du CN et :

a) qui a 60 ans ou plus, ou

b) qui a moins de 60 ans et

i) qui serait licencié a son lieu de résidence,

ii) qui devrait déménager pour occuper un poste ailleurs, ou

iii) qui, en acceptant une indemnité de cessation d'emploi, éviterait qu'un autre employé de son groupe d'ancienneté, qui compte au moins deux ans de service, ne soit licencié ou

c) qui, en vertu de l'un des régimes de retraite de la Compagnie, est admissible a la retraite anticipée dans un délai maximal d'un an et qui répond aux conditions énoncées aux sous-alinéas F.1 b), i) ou ii)

a le droit d'opter pour la retraite anticipée et de toucher les indemnités de cessation d'emploi comme il est indique ci-après.

**NOTA :** Le nombre d'employés qui ont le droit d'opter pour la retraite anticipée et de se prévaloir des avantages que comporte le présent accord est limite au nombre de postes supprimés.

### **EXEMPLE**

Le nombre total d'employés qui sont admissibles a la retraite anticipée est établi comme suit :

Du nombre total de postes permanents reliés aux services voyageurs et qui sont abolis par suite du préavis envoyé en vertu de l'article J. on retranche :

le nombre de postes permanents établis par VIA au même endroit immédiatement après la date du préavis relatif au changement ;

le nombre de postes permanents établis par le CN au même endroit immédiatement après la date du préavis relatif au changement ; et

le nombre de postes permanents établis par VIA à un autre endroit et sollicités par les ingénieurs de locomotive travaillant à ce titre de l'endroit où a lieu le changement.

F.2 Les possibilités de départ à la retraite, comme le prévoit le paragraphe F.1, sont accordées aux employés admissibles, par ordre d'ancienneté, et ces derniers peuvent alors opter pour des indemnités de cessation d'emploi. Les demandes d'indemnités doivent être faites pour les deux groupes d'employés ci-après :

1. d'abord les employés qui ont 60 ans ou plus ;

ensuite

2. les employés âgés de moins de 60 ans.

F.3 Sous réserve des dispositions du paragraphe F.9, l'employé mentionné aux alinéas F.1 a) et b) ci-dessus touché des indemnités mensuelles de cessation d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans. Ces indemnités, ajoutées à la pension qu'il verse à la Compagnie, doivent être égales à une somme calculée d'après un pourcentage du salaire annuel moyen des cinq années de service les mieux rémunérées, conformément aux dispositions du Régime de retraite de 1959 et en fonction de l'échelle suivante :

Années de service au il est moment de la retraite	Pourcentage dont fait état ci-dessus
35 ans ou plus	80
34	78
33	76
32	74
31	72
30	70
29	68
28	66
27	64
26	62
25 ans ou moins	60

F.4 L'employé mentionné a l'alinéa F.1 c) ci-dessus

a) touché les indemnités de licenciement dont il est fait état a l'article H du présent accord jusqu'à ce qu'il soit admissible à la retraite anticipée;

b) ensuite, il touché les indemnités mensuelles de cessation d'emploi conformément au paragraphe F.3 ci-dessus.

F.5 Le versement des indemnités de cessation d'emploi prend fin au decès de l'employé.

F.6 Au lieu des indemnités de cessation d'emploi auxquelles il peut prétendre conformément aux dispositions ci-dessus, l'employé peut demander le paiement d'un montant forfaitaire égal a la valeur constitutive actuelle des indemnités

mensuelles de cessation d'emploi escomptees au taux de dix (10) pour cent par an.

F.7 L'employé qui a entre 55 et 59 ans et qui recoit des indemnités cessation d'emploi en vertu du présent article a droit au maintien, aux frais de la Compagnie, de la garantie au titre de l'assurance-vie jusqu'à l'age de 60 ans.

F.8 L'employé qui a 60 ans ou plus et qui touche une indemnité de cessation d'emploi conformément aux dispositions du présent article a droit à une assurance-vie libérée dont les primes sont payées par la Compagnie et dont le montant est égal à celui que prévoit la convention collective applicable.

F.9 Pour l'application du paragraphe F.3 ci-dessus, l'employé admissible qui ne participe pas au Régime de retraite de 1959 ou qui a commencé à y participer lors de la réouverture du régime en 1978 touché l'indemnité mensuelle de cessation d'emploi ou la somme forfaitaire calculée comme s'il avait participé au régime de 1959 dépôts son engagement au CN. Il touche alors les sommes auxquelles il a droit en vertu du paragraphe F.3 ou F.6 ci-dessus, selon le cas, moins toute pension à laquelle il aurait eu droit s'il avait participé au Régime de retraite de 1959 du CN.

F.10 Lorsqu'un employé qui reçoit des indemnités mensuelles de cessation d'emploi calculées conformément aux dispositions du paragraphe F.3 ci-dessus réside dans une province exigeant le paiement de primes d'assurance-maladie, celles-ci sont acquittées par la compagnie en cause pendant la durée de son indemnisation, pourvu qu'elles ne dépassent pas l'allocation maximale prévue dans la convention collective applicable.

## **ARTICLE G**

### **TRANSFERT D'EMPLOYES DU CN A VIA**

G.1 Le transfert des employée du CN a VIA se fera conformément aux dispositions de l'avenant du 4 juin 1987 intervenc entre les parties signataires aux présentes.

## **ARTICLE H**

### **INDEMNITES DE LICENCIEMENT ET DE CESSATION D'EMPLOI**

#### **Accumulation des crédits**

H.1 L' employé a droit a un crédit de cinq semaines d' indemnités de licenciement pour chaque année de service cumulatif rémunéré, ou majeure partie d'une telle année, calculée a compter de la date de son dernier engagement a la Compagnie a titre de nouvel employé (y compris le service ininterrompu dans l'une des compagnies signataires des présentes.)

H.2 L'employé acquiert des crédits d'indemnité de licenciement de la manière indiquée ci-dessus jusqu'à ce qu'il compte 20 années de service cumulatif rémunéré, après quoi

d'indemnité de licenciement suivants

20 ans, mais moins de 25 ans - 3 ans

25 ans, mais moins de 30 ans - 4 ans

30 ans ou plus - 5 ans

H.3 L'employé qui, au debut de l'année civile, compte 12 années de service cumulatif rémunéré et qui touché par la suite des indemnités hebdomadaires de licenciement conformément aux dispositions du paragraphe H.5 du présent accord est créditée, a son retour au travail, a la fin de son licenciement, des semaines d'indemnités de licenciement qu'il avait accumulées au moment de son licenciement.

#### **Admissibilité aux indemnités**

H.4 i) Tout employé qui n'est pas vise par l'alinéa iii) des présentes a le droit de touché une indemnité pour chaque semaine complété de 7 jours civils consécutifs de licenciement (appelée "semaine indemnisable", dans le présent document) ou a une indemnité

de cessation d'emploi, à condition de satisfaire aux exigences suivantes :

a) Avoir au moins deux années de service cumulatif rémunéré au début de la période de licenciement continu au cours de laquelle la semaine indemnisable a commence ;

b) Le versement de l'indemnité hebdomadaire de licenciement n'est effectué qu'après l'expiration d'un délai de carence de 7 jours pendant la période de licenciement. Chaque période de licenciement nécessite donc un nouveau délai de carence pour ouvrir droit à l'indemnité hebdomadaire de licenciement, sauf si l'employé est licencié depuis plus de 7 jours et qu'il soit rappelé au travail pour être licencié de nouveau avant l'expiration d'une période de 90 jours civils, auquel cas il a immédiatement droit à l'indemnité hebdomadaire de licenciement. L'employé peut demander l'indemnité hebdomadaire de licenciement en vertu du présent paragraphe pendant le délai de carence de 30 jours s'appliquant à l'indemnité de cessation d'emploi et stipule au sous-alinéa c) ci-dessous ;

c) Le versement de l'indemnité de cessation d'emploi n'est effectué qu'après l'expiration d'un délai de carence de 30 jours civils pendant la période de licenciement, sauf si l'employé est rappelé au travail durant ladite période de carence pour moins de 5 jours ouvrables, dans quel cas le délai de carence n'est pas interrompu. Chaque période de licenciement nécessite donc un nouveau délai de carence pour ouvrir droit à l'indemnité de cessation d'emploi, sauf que lorsque l'employé est licencié depuis plus de 30 jours civils et qu'il est rappelé au travail pour être licencié de nouveau avant l'expiration d'une période inférieure à 90 jours civils, il a le droit de toucher immédiatement l'indemnité de cessation d'emploi ;

d) Avoir fait une demande d'indemnité au cadre responsable de la Compagnie ;

e) S'être prévalu de tous ses droits d'ancienneté à sa gare d'attache, sous réserve de dispositions contraires précisées à l'alinéa iii), sous alinéas b) et c) du présent paragraphe.

ii) Nonobstant les dispositions du présent accord spécial, si l'employé est admissible à la retraite anticipée à la date ou sa démission de la Compagnie prend effet, il n'a pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.

iii) Nonobstant toutes dispositions contraires du présent paragraphe, l'employé ne doit pas être considéré comme licencié :

a) les jours ou durant les périodes d'interruption de travail par suite d'un congé pour n'importe quel motif : maladie, accident, mesures disciplinaires (y compris le temps de suspension durant une enquête), non-exercice des droits d'ancienneté (sauf indications contraires précisées au sous-alinéa iii) b) du présent paragraphe); retraite, cas de force majeure comprenant, entre autres, les incendies, les inondations, les tempêtes ou les tremblements de terre ; ou ralentissement ou cessation du travail occasionné par une grève des employés de la Compagnie ;

b) dans l'intervalle qui s'écoule entre le moment où il est rappelé au travail par la Compagnie après une période de licenciement et le moment où il recommence effectivement à travailler ; sauf que l'employé qui ne retourne pas au travail par suite de l'appel ci-dessus le jour où l'emploi est disponible est régi par les dispositions du paragraphe H.6 du présent accord spécial comme s'il était retourné au travail le jour où l'emploi est devenu disponible ;

c) si, après un appel, il refuse de retourner au travail dans sa gare d'attache pour une raison autre que celles qui sont indiquées au sous-alinéa iii) b) du présent paragraphe ;

d) pendant toute période au cours de laquelle il reçoit une rémunération de quelque nature que ce soit directement de l'une des compagnies parties aux présentes, sous réserve des dispositions contraires du paragraphe H.6 ; ou

e) a son renvoi de l'une des compagnies signataires des présentes.

### **Versement des indemnités**

H.5 L'employé admissible, selon la définition donnée au paragraphe H.4, aux indemnités de licenciement peut, à l'expiration du délai de carence de 7 jours prévu au sous-alinéa i) b) du paragraphe H.4, en faire la demande au cadre autorisé de la Compagnie.

a) Employé comptant DEUX années et plus, mais MOINS DE VINGT ANNÉES de service cumulatif rémunéré :

i) L'employé peut recevoir une indemnité hebdomadaire de licenciement pour chaque semaine complétée de 7 jours civils, postérieure au délai de carence de 7 jours mentionné au paragraphe H.5, dont le montant, ajouté aux prestations de chômage et aux gains extérieurs excédant le maximum fixe aux fins de l'assurance-chômage pour la semaine considérée, est égal à 80% du salaire hebdomadaire de base au moment de son licenciement.

ii) Au cours de toute semaine postérieure au délai de carence de 7 jours dont il est fait mention au paragraphe H.5, l'employé qui n'a pas droit aux prestations de chômage en raison de leur épuisement, de non-couverture par l'assurance ou du délai de carence peut demander pour chaque semaine complétée de 7 jours civils de licenciement, une indemnité hebdomadaire

égale au maximum, des prestations de chômage en vigueur, soit \$297 en 1986, ou à une somme inférieure qui, ajoutée à ses gains extérieurs pour la semaine considérée, lui assure 80% du salaire hebdomadaire de base au moment de son licenciement,

iii) Les indemnités hebdomadaires de licenciement prévues au présent paragraphe cessent d'être versés dès que l'employé admissible a épuisé les crédits qu'il a accumulés en vertu du paragraphe H.1.

b) Employé comptant Vingt ANNEES OU PLUS de service cumulatif rémunéré :

i) L'employé peut recevoir une indemnité de licenciement pour chaque semaine de 7 jours civils complétée postérieurement au délai de carence de 7 jours mentionné au paragraphe H.5, dont le montant, ajouté aux prestations de chômage et aux gains extérieurs excédant le maximum fixe aux fins de l'assurance chômage pour la semaine considérée, est égal à 80 % du salaire hebdomadaire de base au moment de son licenciement.

ii) Au cours de toute semaine postérieure au délai de carence de 7 jours mentionné au paragraphe H.5, l'employé qui n'a pas droit aux prestations de chômage en raison de leur épuisement, de non-couverture par l'assurance ou du délai de carence peut demander pour chaque semaine complétée de 7 jours civils de licenciement, une indemnité qui, ajoutée à ses gains extérieurs, lui assure 80% du salaire hebdomadaire de base au moment de son licenciement.

c) Il incombe à l'employé de déclarer, pour chaque semaine pour laquelle il demande l'indemnisation hebdomadaire en vertu du présent accord spécial, toutes les prestations reçues de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada pour la semaine considérée, de même que tous les gains provenant d'un emploi à l'extérieur de la Compagnie. S'il ne déclare pas tous

ses gains extérieurs pour une semaine donnée, cette omission sera considérée comme un avis de sa part que ses gains extérieurs pour la semaine considérée sont les mêmes que pour la semaine précédente.

H.6 Aucune indemnité hebdomadaire de licenciement n'est versée pour une partie de semaine indemnisable définie à l'alinéa H.4 i) sauf dans les cas suivants :

#### RAPPEL NE RELEVANT PAS DES DISPOSITIONS DE L'ALINÉA H.6 B)

L'employé ayant droit à une indemnité hebdomadaire de licenciement en vertu de l'alinéa H.4 i), qui retourne au travail pendant une partie de la dernière semaine indemnisable et touché une rémunération de la Compagnie, peut présenter une demande d'indemnité pour une partie de semaine, indemnité qui, ajoutée à la rémunération de ladite semaine, aux prestations de chômage et aux gains extérieurs excédant le maximum fixe aux fins de l'assurance-chômage, lui assure 80% du salaire hebdomadaire de base au moment de son licenciement.

#### b) RAPPEL TEMPORAIRE POUR MOINS DE 5 POSTES OU TOURS DE SERVICE

L'employé ayant droit à une indemnité hebdomadaire de licenciement en vertu de l'alinéa H.4 i) touché le plein montant de cette indemnité pour toute semaine indemnisable au cours de laquelle il aura été en service pendant moins de cinq postes ou tours de service.

#### **Indemnité de cessation d'emploi**

H.7 a) On crédite à l'employé le nombre suivant de semaines indemnisables pour chaque année de service cumulatif rémunéré, ou majeure partie d'une telle année, calculée à compter de la date de son dernier engagement à la Compagnie à titre de nouvel employé (y compris

le service ininterrompu dans l'une des compagnies signataires des présentes).

Pour chacune des dix premières années - une semaine de salaire

Pour chacune des années subséquentes - deux semaines de salaire

b) i) Du montant calculé en fonction du nombre de semaines créditées selon l'alinéa a) ci-dessus et du salaire hebdomadaire de base, il faut déduire les sommes déjà versées à titre d'indemnités hebdomadaire de licenciement en vertu du présent accord spécial. La différence en dollars représente le montant de l'indemnité de cessation d'emploi qui est due à l'employé.

ii) Pour les employées admissibles qui comptent au moins 20 années de service cumulatif rémunéré, créditées s'établit comme suit :

En cas de démission avant l'expiration d'un an de licenciement continu - 60 % du nombre de semaines créditées en vertu de l'alinéa a) ou du sous-alinéa b) i), le nombre le plus élevé prévalant.

En cas de démission après un an, mais moins de deux ans de licenciement continu - 40 % du nombre semaines créditées en vertu de l'alinéa a) ou du sous-alinéa b) i), 1 nombre le plus élevé prévalant.

En cas de démission après deux ans de licenciement continu - 20 % du nombre de semaines créditées en vertu de l'alinéa a) ou du sous-alinéa b) i), le nombre le plus élevé prévalant.

c) L'employé ayant droit à l'indemnité de cessation d'emploi, qui donne sa démission et qui, par la suite, est admissible à la pension de retraite anticipée prévue par le régime de retraite applicable de la Compagnie, a le droit de recevoir la moindre des sommes suivantes :

- i) l'indemnité de cessation d'emploi prévue par le présent accord spécial, ou
- ii) une somme forfaitaire équivalant au salaire qu'il aurait touché s'il avait travaillé jusqu'à la date de son admissibilité à la pension de retraite anticipée ; ce salaire est calculé en fonction du salaire hebdomadaire de base au moment du licenciement.

d) Après avoir présenté sa démission officielle à la Compagnie l'employé qui y a droit peut demander une indemnité de cessation d'emploi calculée comme il est indiqué ci-dessus, mais une telle indemnité ne doit jamais excéder l'équivalent de soixante-dix-huit semaines du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de son licenciement. Il peut demander l'indemnité de cessation d'emploi à n'importe quel moment durant la période de licenciement après l'expiration du délai de carence de 30 jours, à condition qu'il n'ait pas été admissible à un emploi et n'ait pas été rappelé au travail avant d'avoir fait sa demande.

### **Service cumulatif rémunéré**

H.8 a) Un mois de service cumulatif rémunéré comprend :

pour les employés du service de manoeuvre - 21 jours ou la majeure partie cette période ;

pour les employés du service de ligne - 30 jours ou la majeure partie de cette période.

b) Douze mois de service cumulatif rémunéré constituent une année de service cumulatif rémunéré. S'il s'agit de crédits pour une partie de l'année, tout service cumulatif rémunéré excédant une période de six mois est considéré comme service pendant la majeure partie de l'année, et il est compté comme une année donnant droit aux crédits dans le calcul des indemnités de licenciement ou de cessation d'emploi. Le service cumulatif rémunéré de moins de six mois n'entre pas en ligne de compte dans le calcul.

### **Dispositions particulières pour les employés comptant vingt années ou plus de service cumulatif rémunéré**

H.9 a) Si, au cours d'une année civile donnée, l'employé comptant 20 années de service cumulatif rémunéré est licencié et est incapable d'obtenir du travail dans sa gare d'attache, il compte, après son retour au travail, la période de licenciement jusqu'à concurrence de 100 jours pour l'établissement du congé annuel de l'année suivante et des années subséquentes. Les jours de licenciement crédités pour l'établissement du congé annuel ne peuvent en aucune manière servir à obtenir des crédits additionnels.

b) L'assurance-vie de groupe dont bénéficie l'employé est maintenue en vigueur pendant la période de licenciement jusqu'à un maximum

de deux ans après la date de licenciement.

c) Dans les provinces exigeant le paiement de primes d'assurance maladie, la Compagnie acquitte ces primes jusqu'à concurrence du montant de [l'allocation maximale que prévoit la convention collective applicable et pendant une période n'excédant pas deux ans à compter de la date du licenciement.

**Dispositions particulières pour les employée comptant plus de 2 années mais moins de 20 années de service cumulatif rémunéré**

H.10 Les employée visés ont droit aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus au paragraphe H.9, mais ceux-ci ne leur sont accordés que pendant la période où ils touchent des indemnités de licenciement en vertu des dispositions du paragraphe H.5.

## **ARTICLE I**

### **MODE DE VERSEMENT DES INDEMNITES**

I.1 Les demandes de versement des indemnités prévues dans le présent accord sont présentées au cadre autorisé de la Compagnie.

## **ARTICLE J**

### **PREAVIS**

J.1 Les compagnies signataires des présentes ne doivent pas apporter, aux services de transport ferroviaire de voyageurs à la suite d'initiatives prises par le Gouvernement en vertu du Règlement sur l'aide & l'adaptation en faveur des services de transport ferroviaire de passagers, de changements susceptibles de défavoriser les employés sans donner un préavis aussi long que possible au président général représentant les employée en cause ou a toute autre personne autorisée nommée par les syndicats intéressés à recevoir un tel préavis. Le préavis doit toujours être de trois mois au moins et il doit contenir les détails utiles sur les changements dans les conditions de travail qui en résulteront, de même que le nombre d'employés qui peuvent être touchés. Les dispositions du présent paragraphe remplacent les exigences relatives au préavis contenues dans une convention collective liant toute partie signataire des présentes et qui traitant des changements matériels apportés aux conditions de travail.

J.2 Les dispositions du paragraphe J.1 ne s'appliquent pas au tranfert initial envisagé dans l'avis se trouvant & l'annexe A.

## **ARTICLE K**

### **PROCEDURE DE RÈGLEMENT DES DIFFERENDS**

K.1 Tout différend portant sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation du présent accord, qui n'a pas été résolu au niveau local, doit suivre la procédure suivante :

K.2 Au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'origine du différend, l'une des parties (un président général ou son homologue, pour les syndicats, et le cadre, à l'échelon régional le plus haut chargé du règlement des griefs, pour les compagnies) présente le différend par écrit à l'autre partie.

K.3 La partie défenderesse visée au paragraphe K.2 fait connaître sa décision par écrit au plus tard dans les 15 jours qui suivent la réception de l'avis du différend.

K.4 Si le différend n'est pas résolu à l'étape ci-dessus, au plus tard dans les 15 jours qui suivent la réception de la décision visée au paragraphe K.3, l'une des parties (le cadre autorisé à l'échelon le plus élevé, pour les syndicats, et le vice-président adjoints des Relations syndicales ou son homologue pour les Compagnies) présente le différend par écrit à l'autre partie.

K.5 La partie défenderesse visée au paragraphe K.4 fait connaître sa décision par écrit dans les 15 jours qui suivent la réception de l'avis du différend.

K.6 Si le différend n'est pas résolu, l'une des parties peut, dans les 7 jours qui suivent la réception de la décision visée au paragraphe K.5, demander par écrit au ministre du Travail d'intervenir pour régler le différend. Une copie de l'avis est envoyée à l'autre partie concernée.

K.7 Après réception de l'avis visé au paragraphe K.6, le ministre du Travail ou le représentant qu'il aura désigné doit conférer dans un délai raisonnable avec les parties afin de les aider à se mettre d'accord.

K.8 Lorsque le ministre du Travail ou son représentant ne réussit pas à aider les parties à se mettre d'accord, l'une ou l'autre des parties, peut demander au ministre du Travail, dans les 7 jours suivant son entretien avec ce dernier ou son représentant, de nommer un arbitre.

K.9 Un exposé de la question, contenant l'objet du différend et précisant la ou les dispositions de l'accord spécial qui ont supposément été violées, doit être soumis conjointement ou séparément à l'arbitre dans les 5 jours suivant sa nomination.

K.10 Dans les 15 jours suivant sa nomination, l'arbitre doit procéder à l'audition des parties.

K.11 Dans les 30 jours suivant sa nomination, l'arbitre doit rendre une décision.

K.12 La décision arbitrale doit se limiter au différend ou aux allégués contenus dans le ou les exposés soumis par une ou les deux parties, et elle est irrévocable et exécutoire pour les parties et les employée concernés. La décision arbitrale ne doit modifier aucune des dispositions du présent accord spécial, ni y ajoute quoi que ce soit, ou négliger d'en tenir compte.

K.13 Il incombe à la Compagnie et au syndical de régler leurs frais respectifs relativement à la présentation du cas à l'arbitre, mais les frais généraux et commune doivent être partagés.

K.14 Les délais fixes dans le présent article peuvent être prolongés par commun accord entre les parties.

## **ARTICLE L**

### **MODIFICATION**

L.1 Le présent accord spécial doit être l'unique document applicable relativement aux avantages et les mots, les termes et modalités ne peuvent y être modifiés sans :

- i) une demande conjointe des parties à l'Accord spécial et
- ii) le consentement écrit du ministre du Travail.

## **ARTICLE M**

### **CHAMP D'APPLICATION**

M.1 Le présent accord spécial s'applique aux changements apportés aux services de transport ferroviaire de voyageurs jusqu'au 31 décembre 1990 inclusivement, à la suite d'initiatives prises par le Gouvernement conformément au Règlement sur l'aide & l'adaptation en faveur des services de transport ferroviaire de passagers.

M.2 Nonobstant le paragraphe M.1, le droit d'un employé défavorisé à un des avantages que prévoient les présentes, par suite d'un changement apporté le 31 décembre 1990 ou antérieurement, ne doit pas cesser à cette date, mais continuer d'exister jusqu'à ce qu'on y ait entièrement satisfait en vertu des dispositions du présent accord spécial.

Le présent accord doit être ratifié conformément à la constitution de la Fraternité des ingénieurs de locomotives.

Le présent accord a été conclu grâce à la collaboration de M. M. K. Carson, expert-conseil en relations industrielles, au ministère du Travail du Canada.

L'Expert-conseil en relations industrielles, Travail Canada,

(signé) M.K. Carson

Fait à Montréal, le 4 juin 1987.

POUR LES COMPAGNIES :

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

(signé) D.C. Fraleigh

Le Vice-président des Ressources humaines Via Rail Canada,

(signé) P.J. Thivierge

pour R. Arnold

POUR LA FRATERNITE DES INGENIEURS DE LOCOMOTIVES:

Le Directeur canadien et vice-président,

(signé) S. Warner

Le Président général,

(signé) G. Halle

Le Président général,

(signé) P.M. Mandziak

Le Président général,

(signé) P. Seagris

**ANNEXE A**

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

**VIA RAIL CANADA INC.**

Montréal  
Dossier CN: 6000-16-2

Le 24 février 1986

Monsieur J.W. Konkin

Président général de la Fraternité des  
ingénieurs de locomotive

549 Regent Avenue W.

Winnipeg, Manitoba

R2C IR9

Monsieur P M. Mantziak

Président général de la Fraternité des  
ingénieurs de locomotive

P.O. Biox 208 - 360 Talbot St.

St. Thomas, Ontario

N5P 3T7

Monsieur G. Thibodeau

Président général de la Fraternité des  
ingénieurs de locomotive

206 - 1026, rue Saint-Jean

QUEBEC

G1R 1h7

Messieurs,

Les compagnies ont reçu un avis du ministre du Transport les informant que l'arrêté ministériel PC 1980-3492 daté du 18 décembre 1980 qui prolongeait jusqu'au 31 décembre 1983 l'application du "Règlement sur l'aide à l'adaptation en faveur des services de transport ferroviaire de passagers" comportait une autre prolongation jusqu'au 31 décembre 1985, et les avisait que ce délai sera également prolongé jusqu'au 31 décembre 1990.

Par suite d'une initiative approuvée par le gouvernement fédéral, VIA Rail Canada Inc. a décidé que les employés du CN représentés par la Fraternité des ingénieurs de locomotive et affectés uniquement à des tâches reliées aux services voyageurs de VIA seront transférés à VIA Rail Canada Inc. Le transfert doit débuter le 11 juillet 1986 pour se terminer vers le 30 septembre 1986.

A notre avis, les Accords spéciaux actuellement en vigueur, signés le 7 juillet 1978, nécessiteront certaines révisions en ce qui concerne le transfert, de CN Rail à VIA, des employés que vous représentez. C'est pourquoi les deux Compagnies demandent qu'une réunion ait lieu le plus tôt possible pour négocier les changements nécessaires. Nous proposons que la

première réunion, convoquée par la présente, ait lieu à 10 heures le 17 mars 1986, à la salle Rendez-vous au 6 Etage du Siège social du CN à Montréal. Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous dire si l'heure et la date vous conviennent.

Comme vous le savez, selon le "Règlement sur l'aide à l'adaptation en faveur des services de transport ferroviaire de passagers", les chemins de fer sont censés donner avis de leur intention de négocier un accord spécial sur les avantages dont bénéficieront les employés défavorisés par les changements apportés aux services voyageurs. De plus, le Règlement prévoit un engagement de la part des parties participant aux négociations de l'accord spécial relativement au Règlement de tout différend qui pourrait surgir pendant ces négociations.

La présente lettre constitue à la fois notre avis et notre engagement comme le prévoit le Règlement. Nous vous serions reconnaissants, Messieurs, de nous faire parvenir un engagement semblable de votre part, au nom, des employés que vous représentez.

A cette fin, nous avons prévu ci-dessous l'espace pour l'apposition des signatures. Nous vous prions donc de bien vouloir faire parvenir, le plus tôt possible, à chacun des soussignés, copie de la présente lettre portant toutes les signatures.

Veillez agréer, Messieurs, nos salutations les meilleures.

Pour le Vice-président adjoint

des Relations syndicales,

Compagnie des chemins de fer

nationaux du Canada,

/(signé) D.C. Fraleigh

Le Vice-président des Ressources humaines,

VIA Rail Canada Inc.,

/(signé) Jacques Noel

Le Président général  
de la Fraternité  
des ingénieurs de locomotive,  
(signé) P.M. Mandziak

Le Président général  
de la Fraternité  
des ingénieurs de locomotive  
/(signé) J.W. Konkin

Le Président général  
de la Fraternité  
des ingénieurs de locomotive  
/(signé) G. Thibodeau

cc : J.J. Adair, Vice-président et directeur canadien, FIL, Ottawa

## **Conventions 1.1**

**1.2**

**2.1**

**2.3**

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

### **VIA RAIL CANADA INC.**

AVENANT intervenu entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, VIA Rail Canada Inc. et la Fraternité des ingénieurs de locomotives relativement au transfert d'employés du CN à VIA.

IL EST ENTENDU QUE:

#### **Article 1 - Affichage initial des postes**

a) A partir du 16 octobre 1987, le CN doit émettre des bulletins spéciaux pour les postes d'ingénieurs de locomotive (hommes ou femmes) à pourvoir à VIA (y compris ceux du tableau de remplacement). Lesdits bulletins doivent être affichés dans les districts d'ancienneté pertinents du CN au moins 28 jours avant la date d'effet précitée. Tous les ingénieurs de locomotive qualifiés, y compris ceux qui ne travaillent pas à ce titre, peuvent poser leur candidature. Les candidatures aux postes affichés doivent être soumises au Centre de gestion des équipes, avec copie au président local.

b) Les postes sont attribués aux ingénieurs de locomotive qualifiés conformément aux dispositions de la convention 1.1 ou 1.2, selon le cas.

c) Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 d), l'ingénieur de locomotive qui occupe un poste permanent au service voyageurs et qui ne pose pas sa candidature à un poste affiché en vertu du paragraphe 1 a) ou qui n'obtient pas ledit poste doit exercer ses droits d'ancienneté au CN conformément aux dispositions de la convention 1.1 ou 1.2, selon le cas.

d) L'ingénieur de locomotive qui, pour une raison quelconque, est absent pendant toute la période d'affichage mentionnée au paragraphe 1 a) peut exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir un poste à VIA dans les 7 jours suivant son retour au travail, conformément aux dispositions de la convention 1.1 ou 1.2, selon le cas.

e) L'ingénieur de locomotive supplanté par suite de l'application des dispositions du paragraphe 1 d) peut, à son choix, exercer ses droits d'ancienneté à VIA ou retourner au CN et y exercer ses droits conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

f) L'ingénieur de locomotive qui retourne au CN en vertu des dispositions du paragraphe 1 e) est considéré, conformément au présent avenant, comme n'ayant jamais été transféré à VIA.

## **Article 2 - Listes d'ancienneté**

a) VIA doit dresser les listes d'ancienneté des ingénieurs de locomotive qui y sont transférés sur lesquelles lesdits ingénieurs occupent relativement le même rang qu'au CN.

b) Le nom des ingénieurs de locomotive transférés à VIA en vertu des dispositions du présent avenant continue de figurer sur les listes d'ancienneté du CN.

## **Article 3 - Période de transition**

a) Aux fins de l'affichage des postes du CN offerts aux ingénieurs de locomotive transférés à VIA, est considérée comme période de transition la période allant du 16 octobre 1987 à la date du changement d'horaire du printemps de 1990 inclusivement.

b) Pendant la période de transition indiquée au paragraphe 3 a), les ingénieurs de locomotive qui quittent un poste du CN régi par la convention 1.1 ou 1.2 en raison d'un transfert à VIA ont le droit de se porter candidate à des postes d'ingénieurs

de locomotive annoncés au CN lors des changements d'horaire, conformément à la convention applicable.

c) L'ingénieur de locomotive qui retourne au CN par suite de l'application du paragraphe 3 b) est considéré, en vertu du présent avenant, comme n'ayant jamais été transféré à VIA.

d) Tout poste permanent de VIA devenu vacant par suite de l'application des dispositions du paragraphe 3 b) est affiché selon les dispositions de la convention 1.1 ou 1.2, selon le cas, à l'intention des ingénieurs de locomotive du CN et de VIA, y compris ceux qui ne travaillent pas à ce titre, et est attribué au candidat qualifié le plus ancien.

e) Le nom de l'ingénieur de locomotive du CN qui obtient un poste permanent vacant à VIA en vertu des dispositions du paragraphe 3 d) est inscrit sur la liste d'ancienneté appropriée de VIA relativement au même rang qu'au CN et continue de figurer sur la liste d'ancienneté du CN.

**Article 4 - Attribution de postes permanents vacants & VIA autres que ceux visés par l'article 3**

a) La période de droits réciproques commence à la date d'effet du transfert (16 octobre 1987) et se termine au départ du dernier ingénieur de locomotive qui détient de l'ancienneté au 1er janvier 1988.

b) Pendant la période de droits réciproques citée au paragraphe 1 a), les postes permanents vacants d'ingénieurs de locomotive à VIA sont affichés, au CN et à VIA, à l'intention des ingénieurs de locomotive du CN et de VIA, y compris ceux qui travaillent pas à ce titre, conformément aux dispositions de la convention collective 1.1 ou 1.2, selon le cas, et attribués aux candidats qualifiés les plus anciens d'après leur rang sur les listes d'ancienneté du CN. Ceci ne signifie pas que l'ingénieur de locomotive moins ancien au CN peut obtenir un tel poste à VIA alors qu'un ingénieur plus ancien à VIA y a été licencié ou qu'il ne travaille pas à ce titre audit endroit.

c) L'ingénieur de locomotive du CN qui obtient un poste vacant à VIA en vertu des dispositions du paragraphe 4 b), est inscrit sur la liste d'ancienneté appropriée de VIA relativement au même rang qu'au CN et son nom continue de figurer sur la liste d'ancienneté du CN.

#### **Article 5 - Compressions de personnel à VIA**

a) Le terme "service" utilisé aux paragraphes 5 b) et 5c) désigne le type de service auquel est affecté l'ingénieur de locomotive à VIA, soit le service de ligne ou le service de manoeuvre; cependant, lorsque le nom de l'ingénieur de locomotive figure au tableau de remplacement, le terme

"service" désigne toute affectation régulière, y compris au tableau de remplacement.

b) Pendant la période de droits rEiproques mentionnée au paragraphe 4 a), l'ingénieur de locomotive qui, dans l'exercice de ses droits d'ancienneté, ne peut obtenir une affectation régulière en service de ligne à VIA à sa gare d'attache et qui ne veut pas exercer ses droits d'ancienneté dans son district d'ancienneté à VIA, peut les exercer au CN conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

c) L'ingénieur de locomotive qui retourne au CN en vertu des dispositions du paragraphe 5 b) conserve ses droits d'ancienneté & VIA. Si VIA a besoin d'ingénieurs de locomotive additionnels à la gare d'attache dudit ingénieur, il est rappelé et s'il s'agit d'une affectation régulière, il doit accepter le rappel dans les quinze jours, sans quoi il perd ses droits d'ancienneté à VIA.

d) L'ingénieur de locomotive qui, par suite d'un avis conforme à l'article J de l'accord spécial avec VIA, revient au CN en vertu des dispositions du paragraphe 5 b) conserve, s'il y a lieu, sa possibilité de retraite. Cette dernière est offerte aux ingénieurs de locomotive du CN visés par les conventions collectives relevant de la Fraternité des ingénieurs de locomotives, conformément aux dispositions de l'Accord spécial

intervenu entre le CN, VIA et la Fraternité des ingénieurs de locomotives.

#### **Article 6 - Restrictions d'ordre médical**

a) L'ingénieur de locomotive qui ne peut occuper de poste à sa gare d'attache au CN ou à VIA pour des raisons d'ordre médical à le droit, pendant la période de droits réciproques mentionnée au paragraphe 4 a) d'exercer ses droits d'ancienneté au sein de l'autre compagnie conformément aux dispositions de la Convention 1.1 ou 1.2, selon le cas. Si malgré cela l'ingénieur de locomotive ne peut obtenir un poste, le représentant du Syndicat et le cadre de la Compagnie travaillent ensemble à lui trouver un poste convenant à son état au sein de l'autre compagnie. Tout employé visé par les dispositions du présent paragraphe doit retourner à sa compagnie dès qu'un poste lui convenant est disponible à sa gare d'attache.

#### **Article 7 - Application du présent avenant**

a) Le présent avenant s'applique uniquement aux employés qui détiennent de l'ancienneté en vertu de la convention 1.1 ou 1.2, au 1er janvier 1988 ou avant cette date.

Le présent avenant doit être ratifié conformément à la constitution de la Fraternité des ingénieurs de locomotives.

Le présent avenant a été conclu grâce à la collaboration de M. M.K. Carson, expert-conseil en relations industrielles, au ministère du Travail du Canada.

L'Expert-conseil en relations industrielles, Travail Canada,

/(signé) M.K. Carson

Fait a Montreal, le 4 juin 1987.

POUR LES COMPAGNIES :

Le Vice-président adjoint

des Relations syndicales,

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,

/(signé) D.C. Fraleigh

Le Vice-président

des Ressources humaines

Via Rail Canada,

/(signé) P.J. Thivierge

(pour R. Arnold)

POUR LA FRATERNITE DES INGENIEURS DE LOCOMOTIVES:

Le Directeur Canadien

et vice-président,

/(signe) S. Warner

Le Président général,

/(signe) G. Halle

Le Président général,

/(signe) P.M. Mandziak

Le Président général,

/(signe) P. Seagris