

PROTOCOLE D'ENTENTE

Daté du 19 juin 2025

Entre

VIA RAIL CANADA INC.

Et

UNIFOR CANADA

RÉGISSANT

LA CONVENTION COLLECTIVE NO 3

LE PERSONNEL D'ATELIER

ENTENTE DE PRINCIPE 2025

À moins d'être modifiée par le présent protocole d'entente, la convention collective actuelle demeurera telle qu'elle est rédigée, y compris toutes les annexes, les lettres d'accompagnement et les lettres d'entente.

Attendu que l'Employeur et le Syndicat ont conclu des négociations en vue du renouvellement de la convention collective 3 et que les parties conviennent de ce qui suit:

1. Les parties conviennent que toutes les modalités et conditions énoncées dans le document ci-joint constituent une convention collective entre les parties.
2. Il est reconnu que l'entente est assujettie à la ratification des représentants des deux parties.
3. L'Employeur produira la première ébauche de la convention collective. Les parties conviennent de se rencontrer dans les 60 jours pour examiner et signer la version finale des conventions collectives.
4. Lors de la préparation de la nouvelle convention collective, les parties peuvent, d'un commun accord, corriger les erreurs typographiques. Les articles et références seront corrigés au moment de la préparation des conventions collectives.
5. Dans les 3 jours suivant la signature de l'entente de principe, le syndicat et l'employeur procéderont à un examen conjoint du présent document pour réviser les erreurs et/ou les omissions.

DISPOSITION ADMINISTRATIVE

Toutes les articles de la convention collective seront renumérotés au besoin pour permettre l'insertion de nouveaux articles tel que convenus et indiqué dans ce document.

ARTICLE 22.2 aucun changement en français.

ARTICLE 31 AVANTAGES SOCIAUX

31.4 (c) L'employé a droit à une **(1)** journée de congé payé à la naissance d'un enfant dont il est le **parent** père.

31.4(d) Employés du Québec seulement : Les nouveaux ~~pères~~ **parents** en congé parental ont droit au Régime québécois d'assurance parentale.

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective n° 3 et la convention collective complémentaire couvrant les travailleuses et travailleurs représentés par Unifor Canada seront renouvelées pour une période de trois ans se terminant le 31 décembre 2027.

SALAIRES

- 3 % 1^{er} janvier 2025
- 3 % 1^{er} janvier 2026
- 3 % 1^{er} janvier 2027

Tous les employés et employées actifs à la date de ratification de la présente entente pourront recevoir une rémunération rétroactive pour toutes les heures travaillées à partir du 1^{er} janvier 2025.

Les électricien(ne)s, les mécanicien(ne)s de moteurs diesels et les techniciens de wagon chemin de fer recevront une hausse de **0,32 \$** au moment de la ratification. (équivalent de 0.75%)

Prime pour métiers spécialisés – intégration de la prime de 1.00\$ au taux de salaire régulier, à compter de la ratification. Annexe XVI sur les cartes de métiers spécialisés et *Article 11.1 (e) à laisser intentionnellement en blanc.*

Prime de chef d'équipe – augmentation de la prime de chef d'équipe, passe de 1,25\$ à 1,75\$, applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Voir les tableaux des salaires plus bas;

TAUX DE SALAIRE ET PRIMES DE POSTE				
	1 jan.	dès la ratification	1 jan.	1 jan.
Classifications	2025		2026	2027
Électricien	43.76	45.08	46.43	47.83
Chef d'équipe Électricien	45.01	46.33	48.18	49.58
Technicien de voiture ferroviaire	43.76	45.08	46.43	47.83
Chef d'équipe – Technicien de voiture ferroviaire	45.01	46.33	48.18	49.58
Mécanicien de moteur diesel	43.76	45.08	46.43	47.83
Chef d'équipe – Mécanicien de moteur diesel	45.01	46.33	48.18	49.58
Aide à salaire protégé	34.10		35.12	36.18
Ouvrier non spécialisé	33.36		34.36	35.39
Chef d'équipe – Ouvrier non spécialisé	34.61		36.11	37.14
Apprenti				
Les apprentis seront rémunérés conformément à l'article 24.3(c) de la présente convention collective.				

TAUX DE REMUNERATION POUR APPRENTIS						
Niveau	Heures complétées	Taux de l'employé spécialisé	1 jan. 2025	dès la ratification	1 jan. 2026	1 jan. 2027
1 ^{ère}	1 - 1920	82.9%	36.28	37.37	38.49	39.65
2 ^{ième}	1921-3840	87,00%	38.07	39.22	40.40	41.61
3 ^{ième}	3841-5760	91,00%	39.82	41.02	42.25	43,52
4 ^{ième}	5761-7680	95,00%	41.57	42.83	44.11	45.43

AVANTAGES SOCIAUX

ÉLIGIBILITÉ AUX AVANTAGES SOCIAUX

- Débute après **90 jours de service** continu (était 90 jours travaillés).

PENSION

- **Régime de retraite original à prestation déterminée** – Augmentation du plafond pour service futur d'un montant de **150\$** (passe de **1715\$** à **1865\$ par année**).
- **Régime de retraite hybride** – Contribution obligatoire des salariés demeure à 4%. La participation de l'Employeur sur la contribution supplémentaire optionnelle est augmentée à **100% de la contribution optionnelle jusqu'à concurrence d'une contribution maximale de VIA RAIL de 3%**

- Consentement formule de pension 55/85

MEMBRES ACTIFS L'ASSURANCE-VIE

Assurance vie – membres actifs – Augmentation à **1 fois le salaire annuel, sous réserve d'un minimum de 60 000\$.**

Assurance vie supplémentaire optionnelle – Augmentation du maximum de **150 000\$ à 250 000\$,** par tranches de 25 000\$.

ASSURANCE SALAIRE COURTE-DURÉE

- À compter du 1^{er} janvier 2026, augmentation de **825\$ à 900\$ par semaine.**
- À compter du 1^{er} janvier 2027, augmentation à **940\$ par semaine.**

NOTES MÉDICALES

– Augmentation du montant remboursé, passe de **30\$ à 50\$** par formulaire.

SOINS DE LA VUE

– À compter du 1^{er} janvier 2026, augmentation du montant alloué, passe de **400\$ à 450\$,** à 80%.

MÉDICAMENTS

– Montant maximal déboursable par année fixé à **4000\$**

Note : Québec, maximum déboursable par année 1196\$, RAMQ (au 30 juin 2025) augmente à tout les mois de Juillet.

PARAMÉDICAUX

- Déplacer **chiropraticien** au groupe #3 (passe donc de **500\$ par famille à 1500\$ par personne** à 80% de couverture après déductible.
- Ajout du **psychothérapeute** au groupe #2
- Augmentation de la couverture du groupe #2 de **500\$** pour atteindre **1500\$** maximum par personne (était de 1000\$ par personne).
- **Massothérapie – abolition** du montant maximal par visite et augmentation de la couverture, passe de 750\$ par famille à **750\$ par personne.**

SOINS DENTAIRES

- –À partir du 1^{er} Janvier 2026 - augmentation de la couverture pour orthodontie – montant maximum à vie passe de 2000\$ à **3000\$** par personne (enfants seulement).

TRANSPORT GRATUIT (RAIL PASS)

– 5 invités peuvent voyager gratuitement en compagnie du détenteur principal.

ABSENCES POUR MALADIE

- Lettre afin de rendre disponible les 10 jours de congé maladie dès le début de l'année de calendrier, ainsi que la possibilité de monnayer jusqu'à 5 jours. (voir lettre plus bas)

- **Note:** Les modifications aux avantages sociaux et aux régimes de retraite prennent effet à compter de la première période de paie qui suit les 30 jours qui suivent la ratification, sauf si autrement précisé.

RÈGLES DE TRAVAIL

Modifications des propositions et amendements en caractères gras.

ARTICLE 6 HORAIRE DE TRAVAIL ET PAUSES REPAS

6.4 Dans le travail à un (1), deux (2) ou trois (3) poste, on accorde une pause- repas de trente (30) minutes sans perte de salaire, ~~commençant et se terminant dans les limites de la cinquième heure de service à chaque quart.~~ **commençant au début de la 4e heure et se terminant dans les limites de la 5e heure de service de chaque quart.** Sous réserve d'une entente locale, la durée de la pause-repas d'un employé peut être portée à une heure, la période dépassant trente (30) minutes n'étant cependant pas rémunérée.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

~~17.4 Pour bénéficier d'un congé payé l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 17.2, l'employé doit :~~

17.4 L'employé aura droit à un congé payé à chacune des journées fériées générales survenant pendant toute période de son emploi.

- ~~(a) avoir été au service de la Société et disponible pour le travail pendant au moins trente (30) jours civils. La présente disposition ne s'applique pas à un employé obligé de travailler le jour férié;~~
- (b) être disponible pour le service le jour férié s'il tombe l'un des jours où l'employé doit travailler, sauf pendant son congé annuel. La présente disposition ne s'applique pas à l'employé licencié temporairement, souffrant de blessures authentiques, hospitalisé le jour férié ou qui y est admissible par la suite. La rémunération du jour férié aux employés qui reçoivent des indemnités hebdomadaires de maladie est considérée comme comprise dans celles-ci. L'employé en affectation normale qui est appelé à travailler un jour férié reçoit un préavis de quatre (4) jours civils, sauf en cas d'exigences imprévisibles du service. Dans ce cas, il en sera informé au plus tard à la fin de son poste de travail ou tour de service précédant immédiatement ledit jour; et
- ~~(c) avoir été en service rémunéré pendant au moins douze (12) des trente (30) jours civils précédant immédiatement le jour férié. La présente disposition ne s'applique pas à l'employé qui doit travailler pendant un jour férié.~~

NOTA : ~~Si l'employé est disponible pour travailler un jour férié, les absences aux postes ou aux tours de service prévus en raison d'une blessure authentique, d'une hospitalisation ou d'une maladie justifiées pour lesquelles il a droit à des indemnités hebdomadaires, ou en raison d'un congé de maternité, **paternité ou parental** et d'un congé autorisé pour fonctions syndicales, sont comprises~~

~~dans les douze (12) jours civils mentionnés à l'alinéa (c) du paragraphe 17.4.~~

ARTICLE 21 ABSENCES AUTORISÉES ET TRANSPORT GRATUIT

21.11 Congés personnels

Pourvu qu'un employé ait trois (3) mois consécutifs de service continu, il a droit à cinq (5) jours de congé personnel, y compris trois

(3) jours de congé payés et deux (2) jours de congé non payés par année civile. Un employé qui n'a pas effectué trois (3) mois de service continu a droit à cinq (5) jours de congé non payé. **À toutes fins utiles, cette rémunération est considérée comme un salaire et est comptabilisée comme un SCC pour la pension, les vacances, etc.**

Les employés ont droit à ce congé aux fins suivantes :

- ~~• traiter une blessure ou une maladie;~~
- ~~• s'acquitter d'obligations en matière de santé pour un membre de leur famille ou en prendre soin;~~
- ~~• s'acquitter d'obligations liées à l'éducation d'un membre de la famille âgé de moins de 18 ans;~~
- **s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;**
- **s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de dix-huit ans;**
- gérer toute situation urgente qui les concerne ou qui concerne un membre de leur famille;
- assister à leur cérémonie de citoyenneté en vertu de la Loi sur la citoyenneté;
- gérer toute autre situation prescrite par règlement.

Le congé peut être pris en une (1) ou plusieurs périodes, mais la Société peut exiger que chaque période soit d'au moins un (1) jour. Les employés peuvent être tenus de fournir des documents justificatifs concernant les motifs du congé. ~~Les employés doivent fournir ces documents seulement s'il est raisonnablement possible pour eux de les obtenir et de les fournir. L'employeur peut, par écrit et au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'employé, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé. L'employé n'est tenu de fournir à l'employeur de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.~~

ARTICLE 26 TRAVAUX CONFIS À L'ENTREPRISE

26.1 Le travail actuellement et normalement effectué par les employés représentés par le syndicat signataire des présentes, ne sera pas confié à l'entreprise, sauf si :

- (1) La société ne dispose pas du personnel technique ou administratif compétent; **et que, sur la base de la faisabilité opérationnelle, il n'est pas possible de répondre à ce**

besoin par un transfert permanent d'employés volontaire provenant d'autres établissements du réseau, au moyen d'un niveau raisonnable de formation, de requalification ou de perfectionnement des employés actifs ou mis à pied ou si,

- (2) Le personnel compétent n'est pas disponible en nombre suffisant parmi les employés en service ou licenciés; et qu'il n'est pas raisonnable de les rendre disponibles par le biais d'un transfert permanent ou temporaire d'employés volontaire provenant d'autres établissements du réseau; ou si,

ARTICLE 32 UNIFORMES

32.3 L'employé affecté à un travail dans un atelier ou un lieu de travail où il n'entre normalement pas en contact avec les clients de VIA, qui était au service de la Société au début de l'année civile, qui a effectué du service rémunéré au cours de l'année et qui est toujours considéré comme un employé de la Société, la corporation fournira une combinaison sans déduction de son indemnité vestimentaire. Si l'entreprise décide de ne pas fournir la combinaison fournie par l'entreprise, l'employé susmentionné sera remboursé jusqu'à concurrence de ~~à droit à une allocation~~ de 120 \$ pour les salopettes, payable à la période de paye numéro 20 de chaque année.

ARTICLE 34 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

34.5 La Société s'engage à traduire en temps opportun la présente convention et à prendre à sa charge les frais y afférents, y compris ceux des mises à jour.

Les parties acceptent une fois que la vérification linguistique et traduction ont été accomplies, la société incorpore immédiatement, la convention collective no 3, lettres de compréhension, les régimes d'avantages sociaux, l'entente sur la santé et sécurité, LTD, ESIMA, etc. sur son site intranet (~~VIA~~).

Les parties conviennent qu'une fois la vérification linguistique et la traduction terminées, la Société transmettra, **s'assurera immédiatement, au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours**, de la mise à jour de la convention collective n° 3, ainsi que de toutes les lettres d'entente, de la convention de santé et de sécurité au travail, des régimes d'avantages sociaux et d'invalidité de longue durée, ESIMA, et d'autres documents connexes seront disponible sur un bâton de mémoire électronique identifié « ~~VIA Rail Canada et Unifor Canada, Local 100.~~ » pour les employés **sur l'intranet. Les employés peuvent également demander que des copies leur soient envoyées par courriel.**

Les parties conviennent une fois que la vérification linguistique et traduction ont été accomplies, la société transmettra immédiatement, une copie électronique révisée au Président Local 100, de la convention collective no.3, les lettres **d'ententes de compréhension**, régimes d'avantages sociaux, l'entente sur la santé et sécurité, LTD, ESIMA, etc. et les suffisamment de livrets imprimés de format (8,5 x 11) **et sur le site intranet.**

LETTRE D'ENTENTE, ANNEXES ET MÉMORANDUMS

REER – Fonds de Solidarité FTQ

Permettre la retenue sur le salaire (voir lettre plus bas)

NOUVEAU – ANNEXE PAIEMENT DES JOURS MÉDICAL

La proposition du syndicat est résolu conformément à l'introduction en annexe XXIII à la convention collective et intitulé « paiement des jours médical ».

VIA Rail HFR – VIA TGF Inc. et ALTO

La proposition du syndicat est résolue conformément à la pièce jointe intitulée « VIA Rail HFR – VIA TGF Inc. et protocole d'entente sur l'ALTO ».

ENTRETIEN DES BÂTIMENTS ET DE L'ÉQUIPEMENT

La proposition de la Société est résolue conformément à la pièce jointe intitulée « Lettre d'entente relative à l'entretien des bâtiments et de l'équipement ».

REPRÉSENTATION SYNDICALE RÉMUNÉRÉE

La proposition du syndicat est résolue conformément à la pièce jointe intitulée « Lettre de représentation syndicale rémunérée ».

CONSENTEMENT À LA PENSION

La proposition du syndicat est résolue conformément à la pièce jointe intitulée « Lettre de consentement au renouvellement de la pension ».

UTILISATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PENSION ACCUMULÉES

La proposition du syndicat est résolue conformément à la pièce jointe intitulée « Utilisation des heures de TO et des cotisations de retraite en banque Lettre d'entente ».

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

La proposition du syndicat est résolue conformément à la pièce jointe intitulée « Lettre d'entente sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail ».

INDEMNITÉ DE JOUR FÉRIÉ SUR LES QUARTS DE TRAVAIL MODIFIÉS

La proposition du syndicat est résolue conformément à la pièce jointe intitulée « Indemnité de congé payé pour les employés ayant des horaires de travail modifiés – Lettre d'entente ».

LAISSEZ-PASSER FERROVIAIRE POUR LES EMPLOYÉS

La proposition du syndicat est résolue conformément à la pièce jointe intitulée « Laissez-passer ferroviaire et lettre d'entente des invités ».

REER – Fonds de Solidarité FTQ

ENTENTE

ENTRE : VIA Rail Canada inc.

Ci-après désigné «L'Employeur»

ET : UNIFOR National local 100

Ci-après désignée «Le Syndicat»

OBJET : Fond de solidarité FTQ

CONSIDÉRANT : que le syndicat UNIFOR, local 100, a demandé, pour le bien de leurs membres, que ces derniers puissent adhérer au Fonds de solidarité de la FTQ de manière volontaire;

CONSIDÉRANT : que les parties conviennent qu'il est important que les employés puissent épargner de différentes façons, malgré le fonds de pension avantageux offert par l'employeur;

CONSIDÉRANT : que ce projet concerne le groupe des employés UNIFOR, local 100;

CONSIDÉRANT : que l'application de cette entente ne sera effective qu'après la signature du renouvellement de la convention collective, échéant en décembre 2024.;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et procède à son interprétation.

2. Cotisation au REER :

- L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux employés qui le désirent de cotiser au moyen d'une retenue salariale systématique (RSS) à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) au Fonds de solidarité FTQ;

3. Retenue sur le salaire :

- L'employeur convient de retenir sur le salaire de chaque employé qui le désire, qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit et qui a pris connaissance du « Prospectus simplifié du Fonds », la somme indiquée par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

4. Période d'inscription :

- Il est entendu que l'employeur procédera à deux (2) périodes d'inscriptions par année et que l'employé pourra adhérer que lors de ces deux périodes identifiées. Ces périodes seront identifiées au choix de l'employeur;
- L'employeur permettra au Fonds de faire des campagnes de souscription avant et pendant les périodes d'inscription à chaque lieu où la section locale 100 d'Unifor a des membres. Pour ce faire, le responsable d'UNIFOR devra contacter le Directeur des relations de travail afin d'aviser des périodes visées et endroits visés pour ces campagnes. Il est entendu que ces campagne ne doivent en aucun cas nuire au fonctionnement des opérations et n'ont pas pour effet de modifier les horaires de travail des employés.

5. Modification des cotisations :

- Un employé peut en tout temps, durant les périodes énoncées au point 4 de ladite entente seulement, modifier le montant de ses RSS ou cesser de cotiser à un REER au Fonds en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds ou, s'il y a lieu, par l'intermédiaire de la responsable locale ou du responsable local (RL);

6. Réductions d'impôt :

- Les parties conviennent que, conformément aux lois sur l'impôt provincial et fédéral, tous les employés qui ont adhéré aux RSS vont bénéficier immédiatement sur leur paie des réductions d'impôt auxquelles ils ont droit lorsqu'ils cotisent par RSS à un REER au Fonds.

7. Application :

- Il est entendu que l'employeur se réserver le droit de déterminer les règles applicables qui respectent les balises imposées par le Fonds. Il est attendu que l'employeur imposera la limite de cotisation à cinq milles dollars (5000\$) aux employés.

8. Conformité aux procédures :

- L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remise du Fonds.

9. Remises mensuelles :

- L'employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles au Fond de la Solidarité, à l'attention de la personne désignée à cette fin;

10. Entrée en vigueur et durée de l'entente

- Cette entente entrera en application dans les 90 jours suivant la signature de la nouvelle convention collective du groupe UNIFOR, local 100 et sera en vigueur pour la durée de la convention collective. L'employeur se réserve tout de même le droit d'y mettre fin à tout moment, moyennant un préavis de 90 jours.

11. Cas d'espèce

- La présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties dans d'autres cas.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 13^{ième} jour du mois février 2025.

VIA RAIL CANADA INC.

UNIFOR

local

100

NOUVEAU Annexe XXX – RÉMUNÉRATION DES CONGÉS DE MALADIE

Au cours de la ronde de négociations collectives de 2025, Corporation a cherché des solutions pour encourager et reconnaître la présence au travail. Afin d'améliorer la présence au travail et en se fondant sur les discussions à la table de négociation, les parties ont convenu de ce qui suit :

À compter du 1er janvier 2026, les dispositions suivantes s'appliqueront aux employés visés par les conventions collectives #1, #2 et #3.

- Tous les employés verront leur banque complète de dix (10) jours de congé de maladie créditée à l'avance le 1er janvier de chaque année.
- Tous les employés auront droit à un paiement pouvant aller jusqu'à cinq (5) journées de maladie non utilisées par année. Ce paiement sera effectué lors de la deuxième paie de décembre de chaque année.
- Pour les Conventions collectives n°1 et n°3, le paiement de chaque journée de congé de maladie correspondra à l'horaire quotidien normal de l'employé.
- Pour la Convention collective n°2, le paiement de chaque journée de congé de maladie correspondra à huit (8) heures.
- L'employé pourra choisir d'utiliser ses journées de congé de maladie pour couvrir la période d'attente de l'assurance invalidité de courte durée (ICD).

Les parties s'entendent à Montréal le 19 juin 2025.

Ryan Coles

Directeur spécialisé, Relations avec les employés Président du Conseil 4000, UNIFOR

Dave Kissack

Cory Will

Président de la section locale 100,
UNIFOR

PROTOCOLE D'ENTENTE (ALTO)

PROTOCOLE D'ACCORD

Entre:

Unifor et ses sections locales 100 et Conseil 4000

(l'« Union »)

Et

VIA RAIL CANADA INC.

(l'« Employeur »)

ATTENDU QUE le présent protocole d'entente est conclu par VIA RAIL CANADA INC., ci-après « l'employeur », et Unifor et ses sections locales 100 et council 4000, ci-après appelées « le syndicat », collectivement appelées « les parties », afin de faire face au risque potentiel que de nouveaux services ferroviaires voyageurs nuisent aux activités de l'employeur ;

ATTENDU QUE le syndicat a informé l'employeur qu'il craignait que l'exploitation du service de corridor puisse être confiée en sous-traitance ou transférée à la nouvelle société VIA HFR – VIA TGF Inc. (aussi connue sous le nom d'Alto Inc.) ou à toute autre société qui pourrait être choisie pour exploiter le service de corridor après le renouvellement des conventions collectives 1, 2 et 3 ;

ATTENDU QUE la société tierce participe actuellement à l'élaboration et à la réalisation du projet ;

ATTENDU QUE les parties ignorent actuellement les détails et la structure précis du projet ;

ATTENDU QUE le 28 mai 2025, le chef de la direction de VIA Rail, Mario Peloquin, et le chef des ressources humaines, Mathieu Paquette, ont assisté à une réunion avec le Conseil 4000, la section locale 100, et les comités de négociation respectifs ;

ATTENDU QUE l'employeur a informé le syndicat qu'il n'était pas au courant de plans immédiats visant à transférer les activités du service de corridor et a confirmé que le projet ne serait pas achevé avant de nombreuses années ;

ATTENDU QU'au cours de cette réunion, VIA Rail, aux plus hauts niveaux de la direction, a convenu de collaborer de bonne foi dans le but de réduire au minimum l'impact du projet sur les membres du syndicat ;

ATTENDU QUE le syndicat a souligné que le très honorable Omar Alghabra, ancien ministre des Transports, a déclaré dans sa lettre de mandat datée du 16 décembre 2022 à Rob Prichard, président de VIA HFR – VIA TGF Inc. (VIA HFR) que « *c'est une priorité du gouvernement que les droits, les avantages et les conventions collectives des employés soient respectés à toutes les étapes du projet* ».;

ATTENDU QUE le syndicat s'est dite très préoccupée par le fait qu'un tel transfert de l'exploitation du corridor, que ce soit par sous-traitance ou par un acte du gouvernement, laisserait les membres du syndicat dans une position vulnérable ;

ATTENDU QUE le Syndicat s'attend à ce que les volontés du ministre soient respectées dans l'esprit de l'intention du gouvernement du Canada et du *Code canadien du travail* ;

ATTENDU QUE le Syndicat cherche à obtenir l'assurance que l'Employeur conclurait une entente avec le Syndicat pour protéger les employés contre le risque de mises à pied et/ou de fermeture des activités en raison d'un transfert de travail hors du contrôle de VIA Rail Canada Inc. ;

À CES CAUSES, les Parties conviennent de ce qui suit :

1. Dans l'éventualité où une partie des travaux, des opérations ou des activités de VIA Rail Canada Inc. dans le corridor est vendue, louée, fusionnée, transférée, sous-traitée ou sous sous-traitée, en tout ou en partie, à une entité comprenant VIA HFR – VIA TGF Inc. (également connue sous le nom d'Alto Inc.), une telle transaction sera réputée être un changement opérationnel et organisationnel au sens de l'article 8 des Ententes Complémentaires 1, 2 et 3 – ESIMA. L'employeur donne un préavis en vertu de l'article 8.1 et donne un préavis aussi long que possible, assorti d'une période de préavis minimale telle qu'elle est décrite dans les ententes supplémentaires au syndicat, ainsi que d'une description complète de la transaction et du nombre d'employés susceptibles d'être touchés.
2. Les employés admissibles dont le nom figure sur leurs listes d'ancienneté respectives à compter de la date de l'avis prévu à l'article 8.1, tel que décrit ci-dessus, seront couverts par la présente entente.
3. Si une telle vente, location, fusion, regroupement, transfert, sous-traitance ou sous sous-traitance des travaux, des activités opérations ou des activités affaires de VIA Rail Canada Inc. dans le corridor n'est pas considérée comme une vente d'entreprise en vertu du *Code canadien du travail*, l'employeur et le syndicat s'engagent à écrire des lettres de plaidoyer auprès du gouvernement du Canada à l'appui de Tous les employés de l'unité de négociation touchés par le changement d'activités et ils se verront offrir un emploi chez l'employeur successeur, sans qu'ils aient à présenter une nouvelle demande pour leur emploi ~~poste~~. Les parties font valoir auprès du gouvernement que les offres d'emploi préservent sans interruption toutes les conditions d'emploi actuelles des employés de l'unité de négociation, y compris les salaires, les avantages sociaux, les pensions, l'ancienneté et la classification des emplois.
4. L'employeur recommandera , comme condition de tout transfert de toute partie de son travail, de ses opérations ou de ses affaires dans le corridor à VIA HFR – VIA TGF Inc. (également connue sous le nom d'Alto Inc.) ou à toute autre personne morale, que le nouvel employeur reconnaisse le syndicat comme agent négociateur exclusif pour tous les employés transférés et honore toutes les conventions collectives existantes jusqu'à ce que de nouvelles conventions soient négociées conformément au *Code canadien du travail*.
5. Les employés concernés qui ne passent pas à l'employeur successeur conservent tous les droits en vertu de leur accord supplémentaire respectif - ESIMA. L'employeur doit offrir des options de déplacement et de transfert significatifs, avec maintien des avantages pour tous les employés en transition ou déplacés.
6. L'Employeur et le Syndicat établissent un comité mixte de transition chargé de superviser et de gérer le processus de mutation. Ce comité doit assurer une

communication transparente, répondre aux préoccupations des employés et résoudre les différends pendant la transition, en recourant à l'arbitrage accéléré comme prévu dans chacune des conventions collectives respectives. Ce comité se réunit tous les trimestres, sauf convention contraire, a accès à toutes les données pertinentes sur l'impact sur les employés et publie des rapports conjoints à l'intention des parties à chaque étape de la transition.

7. Dans le cas où un tel accord de transition vers l'employeur successeur ne pourrait être obtenu, les Employés conserveront tous leurs droits sur l'ESIMA existante et les dispositions supplémentaires suivantes :
 - i. Les employés visés par le préavis de l'article 8 qui peuvent faire l'objet d'une mise à pied permanente en raison d'un transfert tel que décrit ci-dessus, verront leurs droits d'ancienneté protégés en dehors du service de corridor et pourront déplacer les employés subalternes conformément à l'ESIMA. De plus, le transfert des avantages sociaux sera offert aux employés chevronnés dans le but d'obtenir un emploi pour les employés subalternes qui, autrement, ne seraient pas en mesure d'occuper un emploi.
 - ii. Les Parties conviennent que les dispositions déjà contenues dans chacun des Accords Complémentaires – ESIMA sont liées à la création d'un comité administratif et que les pouvoirs du comité administratif seront exercés. Les dispositions confèrent déjà au comité administratif le pouvoir et l'autorité pleins et illimités ainsi que la compétence exclusive de traiter et de trancher toutes les questions relatives à chacune des ententes supplémentaires, qui n'ajoutent pas, n'enlèvent rien et ne modifient aucune des conditions de l'entente supplémentaire ou d'une convention collective.
 - iii. Les parties conviennent en outre que les ententes supplémentaires sont modifiées par les présentes dans l'éventualité où les employés ne sont pas en mesure de transférer le travail à l'employeur successeur. Lorsque les parties s'entendent d'un commun accord, les parties peuvent demander au comité administratif d'offrir des avantages supplémentaires aux employés afin de minimiser les effets négatifs des mises à pied permanentes massives dans le corridor.
 - iv. Ces avantages supplémentaires peuvent inclure, mais sans s'y limiter, les dispositions relatives au transfert des avantages comme il est indiqué ci-dessus au « i », des indemnités de départ forfaitaires pour les employés âgés de 65 ans ou plus, des frais de déménagement pour les employés qui souhaitent être transférés à l'extérieur de leur région afin de conserver leur emploi chez VIA Rail Inc.
 - v. Le comité administratif utilisera les dispositions relatives aux cas spéciaux de chacun des accords ESIMA pour statuer et fournir des avantages supplémentaires en vertu des points iii et iv ci-dessus. De

plus, les Parties conviennent que la disposition des Ententes supplémentaires qui prévoit que les cas spéciaux ne sont pas assujettis à l'arbitrage sera suspendue et que l'arbitrage sera utilisé pour résoudre tout différend.

- vi. Nonobstant toute disposition de la présente entente, les parties conviennent expressément qu'aucune disposition de la présente entente n'a pour effet de supprimer, de réduire, de restreindre ou de diminuer de quelque manière que ce soit les droits, les prérogatives ou les avantages actuels accordés aux employés de l'unité de négociation à l'extérieur du service du Corridor, tels qu'ils sont énoncés dans leurs conventions collectives et ententes supplémentaires respectives.

Les différends liés à la mise en œuvre de la présente convention seront soumis au processus d'arbitrage décrit dans chacune des conventions collectives respectives, étant entendu que les griefs seront présentés à l'étape finale du grief.

Signé, ce 19 jour de juin 2025

ENTRETIEN DES BÂTIMENTS ET DE L'ÉQUIPEMENT

LETTRE D'ENTENTE

Entre:

Unifor et sa section locale 100

(le « Syndicat »)

Et

VIA RAIL CANADA INC.

(l'« Employeur »)

Cette lettre confirmera les discussions tenues entre les parties au cours de la ronde de négociations de 2024-2025 au cours de laquelle la société a cherché à améliorer les métiers de maintenance des bâtiments et de l'équipement, également appelés "entretien des installations", afin d'assurer un haut niveau d'entretien et de fonctionnalité des installations.

Les parties reconnaissent que les travaux d'entretien des installations sont couverts par l'Entente #3. Les employés de l'Entente 3 continueront de pourvoir les postes vacants dans le domaine de l'entretien des installations par application, au fur et à mesure que de nouveaux postes seront annoncés ou que des postes deviendront vacants.

Le travail effectué d'entretien des installations doit être effectué conformément aux classifications et aux affectations de travail établies, y compris les anciennes classifications et qualifications des métiers, conformément à l'annexe VII.

Pour plus de clarté, les métiers actuellement établis de mécanicien de moteurs diesel, d'électricien et de technicien de wagons de chemin de fer seront transférés à l'entretien des installations dans les équivalents établis au sein de l'entretien des installations, tel que décrit ci-dessous.

Par exemple, le graphique ci-dessous décrit le transfert de métiers, sans s'y limiter.

Technicien de wagons	sont transférés vers	*Plombier
Mécanicien de moteurs diesel		*Mécanique du bâtiment
Électricien		*Électricien du bâtiment/Technicien CVC « aka » Frigoriste

**Remarque : Les titres de classification des postes d'entretien des installations doivent être déterminés après entente entre les parties.*

Les parties ont exploré la méthode consistant à fournir des cours de perfectionnement des employés d'entretien des installations afin de s'assurer qu'une formation adéquate est fournie pour répondre aux exigences de qualification. Il peut s'agir de faire appel à des ressources externes (p. ex. Emploi-Québec) pour valider les qualifications nécessaires et cerner les lacunes dans les compétences, la formation ou les qualifications professionnelles existantes.

De plus, les parties conviennent de se rencontrer dans les 120 jours suivant la ratification afin d'examiner la pertinence des métiers existants et des certifications, de la formation, etc. qui s'y rattachent.

27 mai 2025

For UNIFOR Canada

For VIA Rail

Cory Will
President, Local 100
UNIFOR Canada

Ryan Coles
Specialist Director, Employee Relations
VIA Rail

REPRÉSENTATION SYNDICALE RÉMUNÉRÉE

Ne pas faire partie de la convention collective

18 Juin, 2025

M Cory Will

Président

Unifor, Section Locale 100

OBJET : Lettre de représentation syndicale payée de 2025

Comme convenu entre les parties au cours du processus de négociation de 2025, la lettre de représentation syndicale payée de 2013 est renouvelée pour la durée de l'entente comme suit :

Le représentant syndical du Centre de maintenance de Montréal sera payé quarante (40) heures par semaine;

Le représentant syndical du centre de maintenance de Toronto sera payé **vingt (20)** heures par semaine;

Le représentant syndical du centre de maintenance de Vancouver sera payé seize (16) heures par semaine.

Les parties ont convenu que les responsabilités du représentant syndical local, lorsqu'il est au travail, devraient inclure, parmi les responsabilités existantes, les sujets suivants: « *Tenir à jour la liste des heures supplémentaires et garder une trace des écarts* », *Participer au comité mixte d'apprentissage, Bulletins d'emploi et récompenses, Soumissions annuelles de vacances et distribution des affectations.*

Cordialement

Ryan Coles

Directeurspécialiste,

Relations

avec

les

employé

CONSENTEMENT À LA PENSION

Ne pas faire partie de la convention collective

Montréal, le 25 mars 2025

M Cory Will
Président, Section Locale 100

Objet : Renouvellement de la Lettre de Consentement à la Pension

Cher Monsieur;

La Société continuera d'accorder le consentement à une pension non réduite (règle du 55/85) pendant la durée de la convention collective actuelle à compter du 1er janvier 2025.

Sincèrement,

Ryan Coles
Conseiller principal, Relations avec les employés

UTILISATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PENSION ACCUMULÉES

Lettre d'entente

Mai 2025

Cher M. Will

Nous tenons à préciser que les employés qui utilisent leurs heures supplémentaires accumulées ne subiront aucune réduction de leur couverture de régime de retraite hybride. Ces heures accumulées seront prises en compte dans les gains ouvrant droit à pension pour le calcul de la pension dans la section à prestations déterminées du régime hybride, ainsi que pour le calcul des cotisations de l'employé et de l'employeur dans la section à cotisations déterminées du régime hybride. De plus, aucun droit ni avantage ne sera perdu.

Signé le 8 mai 2025,

Pour VIA Rail Canada Inc.

Ryan Coles

Directeur spécialisé, Relations avec
les employés Via Rail

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

LETTRE D'ENTENTE

Entre :

Unifor et sa section locale
100 (le « syndicat »)
et
VIA RAIL CANADA INC.
(l'« employeur »)

ATTENDU QUE la présente lettre d'entente est conclue entre VIA RAIL CANADA INC., ci-après « la Compagnie », et Unifor et sa section locale 100, ci-après « le Syndicat », collectivement appelées « les parties », afin de traiter le processus d'enquêtes sur le harcèlement et la violence.

ATTENDU QUE le syndicat a soulevé la problématique au cours de la présente ronde de négociations selon laquelle l'employeur menait des enquêtes dans le cadre du processus disciplinaire prévu par la convention collective plutôt que du Règlement sur les PHV, tel qu'il est décrit dans la politique de VIA.

ATTENDU QUE le syndicat n'a pas toujours été mis au courant des plaintes de harcèlement déposé par ses membres.

ATTENDU QUE le syndicat cherchait à obtenir l'assurance que l'employeur respecterait le règlement sur les PHV et mènerait des enquêtes conformément aux **règlementations**;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Lorsqu'une plainte ou un avis d'incident pour harcèlement ou violence au travail présumé est reçu par l'employeur ou le destinataire désigné, l'employeur ou le destinataire désigné doit en informer rapidement le syndicat.
2. Lorsqu'une médiation, une conciliation ou une enquête est amorcée, un représentant syndical autorisé doit être présent.
3. Dans les 60 jours suivant la ratification, les parties s'efforcent d'établir une liste d'enquêteurs.

Signé à Montréal, Québec, le 8 mai 2025 par :

Pour UNIFOR Canada :

Pour VIA Rail :

INDEMNITÉ DE JOUR FÉRIÉ SUR LES QUARTS DE TRAVAIL MODIFIÉS

7 mai 2025

M. Cory Will

Président, section locale 100 d'Unifor

Cher monsieur Will

En complément de la règle 17, qui décrit les dispositions relatives aux indemnités de jour férié, la présente lettre clarifie l'entente mutuelle entre le syndicat et la société corporation selon laquelle les employés dont l'horaire de travail est modifié ont droit à une indemnité de jour férié égale aux heures de leur quart de travail modifié normal, conformément aux modalités établies.

La présente lettre d'entente fait partie de la convention collective et confirme l'intention mutuelle des parties à cet égard.

Signé ce 7 mai 2025.

Ryan Coles

VIA Rail Canada Inc.

LAISSEZ-PASSER FERROVIAIRE POUR LES EMPLOYÉS

LAISSEZ-PASSER FERROVIAIRE

Invités

Lorsqu'ils voyagent avec le détenteur principal du laissez-passer ferroviaire, les invités peuvent voyager gratuitement en classe économique s'ils sont réservés la veille du départ du train.

Conditions de voyage des invités:

- Ce privilège ne peut pas être appliqué pendant les heures de travail.
- Il peut s'agir d'un ami, d'une relation d'affaires ou d'un membre de la famille (à l'exception des conjoints et des personnes à charge détentrices d'un laissez-passer ferroviaire).

Conditions supplémentaires :

- Les invités doivent toujours voyager aux côtés d'un détenteur principal d'un laissez-passer ferroviaire.
- Un maximum de cinq personnes peut accompagner un détenteur principal d'un laissez-passer ferroviaire.
- Le détenteur principal du laissez-passer ferroviaire principal doit effectuer une seule réservation pour tous les voyageurs.
- Tous les passagers d'un groupe doivent voyager ensemble aux mêmes dates, à bord des mêmes trains, en classes identiques et suivant le même itinéraire.
- Les privilèges de voyage de dernière minute ne s'appliquent qu'à la classe économique, conformément à la politique standard.
- Les cartes d'embarquement doivent être imprimées à l'avance ou présentées sur un appareil mobile à la demande du personnel à bord.

Cet ajout offre une plus grande flexibilité aux détenteurs d'un laissez-passer ferroviaire pour voyager avec des invités tout en maintenant des directives claires pour l'admissibilité et les processus de réservation. Nous croyons que ces ajustements permettront d'améliorer l'expérience de voyage tout en respectant les contraintes opérationnelles et financières.

Les parties s'entendent à Montréal le 19 juin 2025

Signé et date ce 19^{ième} jour de **Juin, 2025**, À Montréal, Québec.

Pour la corporation:

Pour le syndicat:

Ryan Coles
Specialist Director, Employee Relations

Cory Will
Président, Local 100

Thomas Drouin-Shannon
Senior Advisor, Employee Relations

Shane Silver
Vice Président, Local 100, Montagne

Liam Fady Abdelhay
Advisor, Employee Relations

Jason Lancaster
Vice Président, Local 100, Prairie

Karine Chapados
Senior Director, Employee Experience

Josh Geller
Vice Président, Local 100, Grand Lacs

Benoit Morin
Senior Manager, Customer Experience

Simon Moreau
Vice Président, Local 100, St. Laurent & Atlantique

Frederic Brisson
Senior Manager, Equipment and
Real Time Maintenance

Patrick Desgagné
Représentant Via, Local 100

Michael Dufresne
Director, Financial Advisory Service

Nathan Henderson
Représentant CMT, Local 100

Mathieu Paquette
Chief Human Resources Officer

Chris Garrod
Vice Président, Santé et sécurité

Zoltan Czippel
Représentant national, UNIFOR

Marc-André Paré
Représentant national, UNIFOR