

[Texte]

In spite of these gains, further efficiencies must be achieved. We believe further reductions could be made in both head and tail-end crews without jeopardizing the safety or comfort of the travelling public.

As for pay, we wish to move from a distant-travel pay scale to wages based on hours worked. Currently when an engineer has travelled 100 miles and a conductor has travelled 150 miles, each is paid a day's wages.

We have to negotiate conditions of work similar to those which Amtrack has achieved in the United States. Amtrack has a collective agreement with its operating employees based on hours worked. It has resulted in a much more efficient operation. Amtrack's operating crews for runs of more than four hours now consist of one or two engineers, one conductor and one assistant conductor, regardless of the number of cars on the train.

• 0945

Your letter posed a number of very specific questions concerning the lay-offs that will occur as a result of VIA's restructuring and the separation benefits that will result. We are prepared to provide additional detail in response to your questions, but I would like to deal directly with the discrepancy between VIA's estimate of severance costs of \$140 million compared to public speculation that the final costs might run closer to \$1 billion.

The claim is based on the assumption that 70% of union members are entitled to employment security, or a job for life. While it is true that nearly 70% of the Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers employees have more than the minimum four years of service required to qualify for employment security benefits, of the approximately 1,300 CB of RT and GW employees to be laid off just under 1,100 have less than four years of service. This leaves approximately 200 employees who can receive employment security, and even this number will be reduced by those required to take jobs elsewhere in the system and by those who opt for an early retirement package. Consequently, VIA is confident that its estimate of severance costs in the \$140-million range for the next four years is accurate.

[Traduction]

des agents de train, qui connaissent également la réglementation d'exploitation.

Malgré ces gains, nous devons encore atteindre l'efficience à l'égard de certains autres points. Nous croyons que nous pourrions diminuer davantage le nombre d'employés affectés aux voitures de tête et de queue, sans compromettre la sécurité ni diminuer le confort des voyagers.

Au chapitre de la rémunération, nous voudrions délaissier l'échelle de rémunération actuellement fondée sur la distance parcourue au profit d'une autre échelle fondée sur le nombre d'heures travaillées. À l'heure actuelle, un mécanicien de locomotive ayant parcouru 100 milles et un chef de train ayant parcouru 150 milles reçoivent le salaire d'une journée.

Nous devons négocier des conditions de travail semblables à celles qui ont été négociées chez Amtrack. Cette société a signé avec son personnel exploitant une convention collective fondée sur le nombre d'heures travaillées, et l'efficience des services assurés a augmenté d'autant. Les équipes de conduite d'Amtrack comprennent aujourd'hui un mécanicien de locomotive, ou deux dans le cas des parcours excédent quatre heures, un chef de train et un chef de train adjoint, peu importe le nombre de voitures composant le train.

Dans sa lettre, M. Nowlan a posé un certain nombre de questions très précises au sujet des licenciements qui suivront la restructuration de VIA ainsi que des régimes de cessation d'emploi qui seront alors consentis. Nous sommes prêts à répondre en détail à vos questions, mais j'aimerais toutefois traiter directement de l'écart qui existe entre l'estimation par VIA des coûts des régimes de cessation d'emploi, lesquels s'élèvent à 140 millions de dollars, et les évaluations avancées parmi le public selon lesquelles ces coûts s'établiraient à près de 1 milliard de dollars.

Ces évaluations sont fondées sur l'hypothèse que 70 p. 100 des membres syndiqués ont droit à la sécurité d'emploi, ou à un "emploi pour la vie". Il est vrai que près de 70 p. 100 des membres de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers comptent plus d'ancienneté que les quatre années de service nécessaires pour être admissibles aux prestations de sécurité d'emploi; toutefois, sur les quelque 1,300 employés de la Fraternité qui doivent être mis à pied, un peu moins de 1,100 comptent moins de quatre années de service. Il reste donc environ 200 employés admissibles à la sécurité d'emploi, dont nous devons retrancher les employés qui devront occuper un emploi ailleurs dans le réseau et ceux qui prendront une retraite anticipée. Par conséquent, VIA est convaincu d'avoir évalué correctement à 140 millions de dollars le coût des régimes de cessation d'emploi au cours des quatre prochaines années.