

PROTOCOLE D'ACCORD

intervenu

le 18 mai 2005

entre

la COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

et

la CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA (CFTC)
(ingénieurs de locomotive)

Modifications apportées aux conventions collectives 1.1 et 1.2

OBJET :

Augmentations salariales et autres modifications applicables
en 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008

Barème des salaires – Applicable selon les indications

Règles et avantages – Applicables le premier du mois suivant la ratification
ou selon les indications

1. Durée du contrat

Les conventions collectives 1.1 et 1.2 régissant le personnel représenté par la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC) sont renouvelées pour cinq ans à partir du 1^{er} janvier 2004.

2. Salaires

- a. Le 1^{er} janvier 2004, est consentie une augmentation de 3 % sur tous les salaires de base (horaires, journaliers, hebdomadaires, à la quinzaine, mensuels, par mille et à taux fixes) en vigueur le 31 décembre 2003.
- b. Le 1^{er} janvier 2005, est consentie une augmentation de 3 % sur tous les salaires de base (horaires, journaliers, hebdomadaires, à la quinzaine, mensuels, par mille et à taux fixes) en vigueur le 31 décembre 2004.
- c. Le 1^{er} janvier 2006, est consentie une augmentation de 3 % sur tous les salaires de base (horaires, journaliers, hebdomadaires, à la quinzaine, mensuels, par mille et à taux fixes) en vigueur le 31 décembre 2005.
- d. Le 1^{er} janvier 2007, est consentie une augmentation de 4 % sur tous les salaires de base (horaires, journaliers, hebdomadaires, à la quinzaine, mensuels, par mille et à taux fixes) en vigueur le 31 décembre 2006.
- e. Le 1^{er} janvier 2008, est consentie une augmentation de 4 % sur tous les salaires de base (horaires, journaliers, hebdomadaires, à la quinzaine, mensuels, par mille et à taux fixes) en vigueur le 31 décembre 2007.
- f. En plus de ce qui précède, est consentie au personnel affecté au service de manœuvre, au service de manœuvre de ligne et au service à la clientèle (ASC) une augmentation unique de 0,50 \$ l'heure sur le salaire horaire de base en vigueur le 31 décembre 2003.

3. Prime forfaitaire à la signature

Les primes forfaitaires ci-après, payables à chacune des dates indiquées ci-dessous, sont consenties aux ingénieurs de locomotive en service actif à ces dates, aux termes de la convention 1.1 ou de la convention 1.2 :

- 1 500 \$ payable dans les 30 jours suivant la ratification;
- 500 \$ payable le 1^{er} janvier 2006;
- 1 000 \$ payable le 1^{er} janvier 2007.

Nota : Les ingénieurs de locomotive recevront ces primes individuelles à condition de ne pas avoir reçu de telles primes en vertu d'une autre convention collective.

4. Primes de quart

Les paragraphes 30.3 de la convention 1.1 et 36.3 de la convention 1.2 sont modifiés pour tenir compte de ce qui suit :

Les personnes affectées au service de manœuvre, au service de manœuvre de ligne (conventions 1.1 et 1.2) et au service à la clientèle (ASC) (convention 1.1) qui commencent leur service entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de poste de 0,75 \$ l'heure et celles qui le commencent entre 22 h et 5 h 59 reçoivent une prime de poste de 0,80 \$ l'heure.

À partir du 1^{er} janvier 2005, le personnel qui commence son service entre 22 h et 5 h 59 reçoit une prime de poste de 1 \$ l'heure.

Les primes de poste n'entrent pas en ligne de compte dans la rémunération des heures supplémentaires et elles ne sont pas non plus versées pour les jours d'absence rémunérée tels que les jours de congé annuel, les jours fériés, etc.

5. Régime d'actionnariat du personnel

Le Régime d'actionnariat du personnel de la Compagnie continue d'être offert aux membres du personnel admissibles conformément aux dispositions énoncées dans ce régime. La Compagnie peut, à son gré, modifier ou réviser le régime, ou y mettre fin, de quelque manière que ce soit, en tout ou en partie, à condition de donner au Syndicat un préavis écrit de 30 jours. Les présentes dispositions ne font partie d'aucune convention collective.

6. Régime d'assurance-maladie complémentaire

À partir du premier du mois suivant la ratification, l'indemnité maximale à vie passe de 43 000 \$ à 45 000 \$.

À partir du 1^{er} janvier 2006, l'indemnité maximale à vie passe de 45 000 \$ à 46 000 \$.

À partir du 1^{er} janvier 2007, l'indemnité maximale à vie passe de 46 000 \$ à 47 000 \$.

À partir du 1^{er} janvier 2008, l'indemnité maximale à vie passe de 47 000 \$ à 48 000 \$.

7. Invalidité de courte durée – indemnités de maladie et pour congé de maternité

À partir du premier du mois suivant la ratification, l'indemnité maximale passe de 560 \$ à 580 \$.

À partir du 1^{er} janvier 2006, elle passe à 590 \$.

À partir du 1^{er} janvier 2007, elle passe à 600 \$.

À partir du 1^{er} janvier 2008, elle passe à 610 \$.

Les invalidités liées à des problèmes de drogues ou d'alcool ne sont plus traitées différemment des autres invalidités visées par le régime d'invalidité de courte durée. Auparavant, la période d'indemnisation des invalidités de courte durée liées à des problèmes de drogues ou d'alcool était limitée à 15 semaines, et la période d'attente en cas de rechute était de 90 jours.

L'obligation d'être traité par un médecin autorisé et d'être déclaré inapte à effectuer les tâches associées à son poste est maintenue comme pour toute autre invalidité.

8. Régime de soins dentaires

L'indemnité annuelle maximale au titre du *Régime de soins dentaires* passe de 1 325 \$ à 1 425 \$ à partir du premier du mois suivant la ratification pour tout traitement commençant à cette date ou ultérieurement.

Pour tout traitement commençant le premier du mois suivant la ratification ou ultérieurement, les frais couverts sont les honoraires en vigueur au moment où le traitement en question est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 2005.

Pour tout traitement commençant le 1^{er} janvier 2006 ou ultérieurement, les frais couverts sont les honoraires en vigueur au moment où le traitement en question est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 2006. L'indemnité annuelle maximale au titre du *Régime de soins dentaires* passe à 1 525 \$ pour tout traitement commençant le ou après le 1^{er} janvier 2006.

Dans le cas de l'Alberta, la Sun Life publie le *Dental Reimbursement Guide* en collaboration avec l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes et d'autres compagnies d'assurances canadiennes. Ce document constitue un guide des tarifs en vigueur dans la plupart des cabinets dentaires en Alberta.

9. Assurance-vie de base

À partir du premier du mois suivant la ratification, le maintien de l'assurance-vie de base est possible pour les membres du personnel qui deviennent invalides (inactifs) après leur 60^e anniversaire de naissance. Auparavant, cette disposition ne s'appliquait

qu'aux membres du personnel devenant invalides avant leur 60^e anniversaire de naissance.

Les membres du personnel doivent demander à la Great-West le maintien en vigueur d'une portion de leur assurance-vie de base sans paiement des primes en cas d'invalidité totale. Ils ont un an après leur dernière journée de travail pour demander l'exonération de primes.

Le plein montant de l'assurance-vie de base est maintenu en vigueur sans que le membre du personnel ait à payer de primes pendant au plus 12 mois à partir de la fin du mois au cours duquel il a cessé de travailler pour cause d'invalidité, à condition que celui-ci reçoive des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie ou des prestations d'invalidité de courte durée.

Le plein montant de l'assurance-vie de base du membre du personnel est maintenu en vigueur pendant les 12 premiers mois suivant le dernier jour du mois au cours duquel il a effectué sa dernière journée de travail, à condition qu'il ait suivi les instructions ci-dessus et maintenu son statut de membre du personnel.

L'assurance-vie de base du membre du personnel est réduite à 7 000 \$ 12 mois après la fin du mois au cours duquel il a effectué sa dernière journée de travail ou le premier du mois suivant la date de son départ à la retraite, si celui-ci survient avant (à condition qu'il ait demandé l'exonération de primes, puis qu'il ait payé directement les primes). L'assurance-vie exonérée du paiement des primes cesse dès que le membre du personnel prend sa retraite et devient admissible aux avantages sociaux du personnel retraité.

10. Soins orthodontiques (appareils orthodontiques et correctifs)

Les soins orthodontiques pour tout traitement commençant à partir du premier jour du mois suivant la ratification ou ultérieurement sont couverts pour les membres du personnel et leurs personnes à charge admissibles. La définition de personne à charge admissible est la même que pour les autres soins dentaires. Le régime rembourse 50 % des frais de traitement, à concurrence de 500 \$ à vie par personne assurée. Les principes régissant l'admissibilité, la cessation ou le maintien de la protection et la coordination des indemnités sont les mêmes que pour les autres soins dentaires. Les guides de tarifs applicables aux autres soins dentaires s'appliquent également aux soins orthodontiques.

11. Soins de la vue

À partir du premier jour du mois suivant la ratification, l'indemnité maximale passe de 150 \$ à 250 \$ par personne. Plus précisément, les frais couverts par le régime de soins de la vue sont remboursés comme suit : une demande par période de 12 mois pour une personne de moins de 18 ans ou par période de 24 mois pour toute autre personne, à concurrence de 250 \$.

12. Équité en emploi – Nouvel article ajouté aux conventions 1.1 et 1.2

Par principe et en conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Compagnie et le Syndicat s'engagent, conformément aux modalités d'application de la loi, à assurer l'égalité en milieu de travail de manière que personne ne se voie refuser des possibilités d'emploi ou des avantages pour un motif de discrimination interdit. Appliquer les principes de l'équité en emploi, c'est traiter tous les gens de la même façon malgré leurs différences ou tenir compte de leurs différences pour leur permettre de participer d'égal à égal.

13. Laissez-passer

La proposition du Syndicat relative aux laissez-passer est résolue conformément à la lettre 1 ci-jointe. Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

14. Ancienneté

Les paragraphes 45.10 de la convention 1.1 et 77.6 de la convention 1.2 sont modifiés pour tenir compte de ce qui suit :

Tout cadre de la Compagnie dont le nom figure sur la liste d'ancienneté actuelle et qui occupe un poste de cadre le 31 décembre 2006 a son nom rayé définitivement des listes d'ancienneté de la CFTC.

- a) Un membre de la CFTC qui accepte un poste de cadre après la date de ratification peut continuer à accumuler de l'ancienneté pendant une période maximale de une année civile. Après cette période, le nom du membre en question est supprimé définitivement des listes d'ancienneté de la CFTC.
- b) Pour l'application de l'alinéa a) ci-dessus, un cadre de la Compagnie qui réintègre un poste syndiqué et accepte par la suite un poste de cadre a son nom rayé immédiatement et définitivement des listes d'ancienneté de la CFTC.

NOTA : Toute personne qui occupe un poste aménagé au sein du personnel cadre peut, si le Syndicat le juge à propos, obtenir la protection de son ancienneté. La décision prise par le Syndicat est sans appel.

15. Enquêtes, mesures disciplinaires et procédure de règlement des griefs

Les paragraphes 71.1 de la convention 1.1 et 86.1 de la convention 1.2 sont modifiés de façon à indiquer que les enquêtes doivent commencer entre 8 h et 17 h et avoir lieu à la gare d'affectation des membres du personnel concernés, ou selon d'autres modalités convenues entre la présidente ou le président local et la Compagnie.

16. Salaire compensatoire

Les alinéas 78.13 a) de la convention 1.1 et 89.13 a) de la convention 1.2, Maintien des salaires, sont modifiés pour tenir compte du fait que le mode de calcul du salaire compensatoire est établi en fonction d'une proportion de 1/52^e de la rémunération totale du membre du personnel durant les 26 périodes de paie complètes précédant sa supplantation ou sa mise à pied.

17. Repas – service de ligne

En plus des dispositions figurant actuellement dans le paragraphe 28.2 et l'annexe 71 de la convention 1.1 et dans le paragraphe 55.2 et l'annexe 77 de la convention 1.2, le Syndicat est d'accord avec les engagements ci-après pris par la Compagnie :

1. La locomotive menante des trains comportant du matériel de traction du CN doit être équipée d'un four micro-ondes en bon état de fonctionnement;
2. Une locomotive menante équipée d'un four micro-ondes doit être ajoutée à tout train transfrontalier ne comportant pas de matériel de traction du CN à son arrivée à la première installation de matériel de traction [Toronto, Montréal, Chicago (Woodcrest), Winnipeg et Vancouver]. La locomotive menante de tout autre train doit être équipée d'un four micro-ondes en bon état de fonctionnement.
3. Les parties reconnaissent que la Compagnie a le droit de retourner le matériel de traction étranger se trouvant dans les terminaux désignés ci-dessus, sans qu'il soit équipé de four micro-ondes.
4. Les parties s'engagent à continuer les discussions concernant l'intégration du matériel de traction du BC Rail.
5. Dans le cas d'un train transfrontalier dont le groupe de traction n'est pas équipé d'un four micro-ondes, la Compagnie en informe l'ingénieur de locomotive au moment de l'appel.

18. Examens médicaux périodiques

Les articles 69 de la convention 1.1 et 74 de la convention 1.2 sont modifiés pour tenir compte de ce qui suit :

Les membres du personnel doivent informer leur Centre de gestion des équipes respectif 60 jours avant la date prévue de leur examen médical périodique. Un membre du personnel n'est pas tenu de modifier la date de son examen périodique et si, en conséquence, il doit subir un examen médical pendant ses heures de service, il est rémunéré conformément aux articles 69 de la convention 1.1 et 75 de la convention 1.2. Dans le cas où un membre du personnel choisit d'exercer ses droits d'ancienneté dans les 60 jours et doit s'absenter de son travail pour subir un examen médical, l'indemnité est versée en vertu des articles 69 de la convention 1.1 et 74 de la convention 1.2. Cette disposition ne modifie pas les exigences prévues à l'annexe 98 de la convention 1.2

19. Congé annuel

Le nouveau paragraphe ci-après est ajouté aux dispositions relatives aux congés annuels qui figurent aux articles 77 de la convention 1.1 et 80 de la convention 1.2 :

- a) Les périodes d'absence liées à une mise à pied, à une blessure ou maladie justifiée, à un congé de maternité ou de paternité ou à l'exercice de fonctions syndicales sont comptées comme des jours travaillés et des jours de disponibilité dans l'année précédente aux fins de calcul du congé annuel à attribuer.
- b) Au moment de faire sa demande de congé annuel, un membre du personnel doit choisir entre le congé attribué en fonction du temps travaillé ou rémunéré dans l'année civile précédente ou le congé auquel il a droit, sans réduction.

20. Milles

Les paragraphes 63.6 de la convention 1.1 et 67.8 de la convention 1.2 sont modifiés de façon à indiquer 0,30 \$ le kilomètre.

21. Impression de la convention

La Compagnie s'engage à remettre au Syndicat pour révision et approbation les conventions collectives mises à jour et traduites dans les 60 jours suivant la ratification. La Compagnie s'engage à fournir pour distribution un nombre suffisant d'exemplaires de chaque convention collective aux présidents locaux concernés dans les 60 jours suivant l'approbation finale.

22. Dispositions générales

Les modifications qui précèdent constituent le règlement intégral et définitif de toutes les demandes faites ou reçues depuis le 1^{er} septembre 2003 par la Compagnie ou le Syndicat dont les désignations figurent sur la page couverture du présent protocole d'accord.

Le présent protocole d'accord annule et remplace toutes les ententes, décisions et interprétations antérieures incompatibles avec les présentes et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2008 et, par la suite, jusqu'à ce qu'il soit renouvelé, révisé ou annulé, sur préavis écrit de 120 jours de la part de l'une ou de l'autre des parties. Ce préavis pourra être donné en tout temps après le 31 août 2008.

Les membres du personnel qui ont effectué du service après le 31 décembre 2003 jusqu'à la date de ratification du présent protocole, y compris ceux qui ont pris leur retraite ou ont été transférés à VIA durant cette période, ont droit à toute

rémunération rétroactive qui leur est due par suite de la signature du présent protocole d'accord.

Les dispositions des conventions collectives mentionnées dans les présentes et telles que modifiées par le présent protocole d'accord, que le Syndicat doit faire ratifier par ses membres, entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la ratification.

Fait à Montréal, le 18 mai 2005.

POUR LA COMPAGNIE :

POUR LE SYNDICAT :

Kim Madigan
Vice-présidente – Relations de travail
Amérique du Nord

Gilles Hallé
Président
Conférence ferroviaire de Teamsters
Canada

Ed Harris
Vice-président exécutif
Exploitation

Dan J. Shewchuk
Président général

Keith Creel
Premier vice-président
Division de l'Est

Paul Vickers
Président général

Myron W. Becker
Premier directeur – Relations de
travail
Amérique du Nord

René Leclerc
Président général

Joe T. Torchia
Premier directeur – Relations de
travail

Dave Brummund
Premier vice-président général

Doug Van Cauwenbergh
Premier directeur – Relations de travail

Chris Smith
Premier vice-président général

Christine Joanis
Directrice – Relations de travail

Randy Caldwell
Premier vice-président général

George Broda
Secrétaire-trésorier général

Bruce Willows
Vice-président général



www.cn.ca

Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

Le 18 mai 2005

Monsieur Dan J. Shewchuk
Président général
Conférence ferroviaire de Teamsters
Canada
Parc commercial Whitemud
9622 – 42^e Avenue, bureau 310
Immeuble n^o 2
Edmonton (Alberta) T6E 5Y4

Monsieur Paul Vickers
Président général
Conférence ferroviaire de Teamsters
Canada
560, rue Exmouth, bureau 111
Sarnia (Ontario) N7T 5W4

Monsieur René Leclerc
Président général
Conférence ferroviaire de Teamsters
Canada
602, 6^e Avenue, bureau 360
Grand-Mère (Québec) G9T 2H5

Messieurs,

La présente porte sur les facilités de transport accordées aux membres du personnel du CN représentés par votre syndicat, et sur ce qu'il adviendra de ces facilités de transport dans les trains exploités actuellement ou ultérieurement par VIA Rail Canada Inc.

La présente confirme que la question des facilités de transport est réglée par le maintien, sous réserve des demandes des voyageurs, des lignes de conduite actuelles du CN en matière de laissez-passer dans le cas des membres du personnel du CN que vous représentez et qui étaient en service le 13 mars 1979 ou avant cette date, jusqu'à la date de délivrance des avis, soit le 31 août 2008, ou par la suite jusqu'à ce que l'on se soit conformé aux dispositions de l'article 89 de la partie I du *Code canadien du travail* ou que l'on ait trouvé une autre solution qui satisfasse les parties intéressées.

Les membres du personnel doivent retourner les billets de VIA Rail inutilisés afin d'éviter des coûts superflus au CN. Ceux qui ne retournent pas ces billets seront avisés que leurs facilités de transport pourront être annulées jusqu'au retour des billets inutilisés à la

Compagnie, dans les 30 jours. Le CN annulera temporairement les facilités de transport des membres du personnel qui ne respectent pas les délais prévus à cet égard et en avisera la présidente ou le président général du syndicat intéressé.

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

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Kim Madigan
Vice-présidente – Relations de travail
Amérique du Nord

LES DISPOSITIONS ET LETTRES INDIQUÉES À L'ANNEXE A S'APPLIQUENT

AUX MEMBRES DU PERSONNEL DE L'OUEST DU CANADA

RÉGIS PAR LA CONVENTION 1.2

DISPOSITION 1- Période de repos

Une nouvelle disposition est ajoutée à la convention 1.2 pour tenir compte de ce qui suit :

1. Au moment où ils quittent le service, les membres du personnel en service de ligne non assigné (y compris ceux qui sont inscrits à un tableau de remplacement) ont le droit, sans restriction, de s'inscrire en repos pour une période minimale de 6 heures et maximale de 48 heures à leur gare d'affectation, délai d'appel non compris, pour chaque cycle de 1 075 milles de service cumulatif rémunéré.
2. Un membre du personnel doit donner avis de son intention d'exercer ce droit au début de chaque cycle de 1 075 milles.

NOTA 1 : Dans l'application de 1) susmentionné, le service rémunéré correspond aux « milles comptabilisables » en vertu de l'article 64 de la convention 1.2.

NOTA 2 : Aux fins de la période de repos, le nombre de milles accumulés est remis à zéro à la date où commence à compter le millage ou lorsque le millage atteint un minimum de 1 075 milles.

NOTA 3 : Le millage accumulé par les ingénieurs de locomotive continue d'être pris en compte dans le calcul du millage mensuel individuel comme le précise le paragraphe 64.14.

3. Les personnes qui n'exercent pas leur droit de s'inscrire en repos conformément à l'application de 1) ci-dessus ne peuvent pas le faire avant d'avoir accumulé de nouveau au moins 1 075 milles de service rémunéré.
4. Pour l'application de la présente disposition, les personnes en service non assigné (y compris celles qui sont inscrites au tableau de remplacement) qui sont rémunérées à l'heure (p. ex. trains de manœuvre, service de manœuvre) convertissent leurs heures de la façon suivante :

Équivalence heures et milles

5 minutes	2,24 milles
1 heure	26,87 milles
8 heures	215 milles

NOTA 1 : Pour l'application de la présente disposition, les heures supplémentaires sont comptées comme des heures normales.

NOTA 2 : Quand, en vertu des dispositions de la convention collective, les milles ou les heures peuvent s'appliquer, c'est le nombre le plus élevé (selon la règle d'équivalence ci-dessus) des milles ou des heures qui prévaut.

5. Dans l'application de la présente disposition, le service non assigné désigne tout service pour lequel aucun jour de service régulier ou de repos assigné n'est prévu.

Nota : Nonobstant les dispositions susmentionnées du présent article, celles qui sont prévues à l'annexe 115 restent en vigueur.

Disposition 2- Membres du personnel retenus dans une gare de détachement

L'annexe 112 est modifiée comme suit :

1. Supprimer les mots « LA LIGNE DU NORD DE LA C.-B. » de l'en-tête de la page 449 de la convention 1.2 et ajouter les mots « Y COMPRIS LA LIGNE DU NORD DE LA C.-B., ENTRE JASPER ET PRINCE RUPERT » à l'en-tête de la page 448.
2. Les ingénieurs de locomotive appelés au travail, dont le nombre d'heures d'attente à la gare de départ est supérieur à 1 heure en attente de l'arrivée du train pour lequel ils ont été appelés inscrivent leur temps comme une « exception ». Ces exceptions ne servent pas à l'application de l'annexe 88.
3. Les dispositions générales de l'annexe 112 sont modifiées par l'ajout de ce qui suit : « Les membres du personnel ont le choix de s'inscrire en repos si la correspondance prévue à la gare de détachement dépasse trois heures ».
4. Supprimer toute mention du « dernier service auquel il a été affecté » de l'annexe 112.

Disposition 3 – Procédure de règlement des griefs

Ajouter au sous-alinéa 91.1 c) ii) ce qui suit : « Si le Syndicat estime qu'un grief donné ne justifie pas la tenue d'une réunion, il doit en aviser la Compagnie, qui rendra sa décision par écrit dans les 60 jours civils qui suivent la date de l'appel ».

Disposition 4 – Réserve de jours fériés et de congés pour motifs personnels (CMP)

La présente fait suite à nos discussions au sujet de l'annexe 93 de la convention 1.2 (Réserve de jours fériés).

La présente confirme que les parties se réuniront pour s'entendre sur les dispositions permettant la mise en réserve de jours fériés, conformément à l'esprit de l'annexe 93.

et

Une nouvelle disposition est ajoutée à la convention 1.2.

1. Dans une année civile, les ingénieurs de locomotive ont le droit de prendre, à leur gré, jusqu'à un maximum de 12 jours de congé consécutifs non rémunérés pour motifs personnels, conformément aux présentes. Les jours de congé personnels sont considérés, en vertu de la présente convention, comme du temps de service cumulatif rémunéré. Toutefois, les jours en question ne comptent pas dans le calcul des rémunérations versées en vertu des dispositions touchant les salaires garantis et le maintien des salaires. Les ingénieurs de locomotive peuvent, à leur gré, prendre ensemble ou séparément les jours de congé pour motifs personnels auxquels ils ont droit jusqu'à concurrence du maximum prévu.
2. Les préavis touchant ces congés doivent être donnés conformément à ce qui suit :
 - i. Congé de un jour (24 heures) – préavis de quatre heures.
 - ii. Congé de deux ou de trois jours civils consécutifs – préavis de trois jours civils.
 - iii. Congé de quatre, de cinq ou de six jours civils consécutifs – préavis de sept jours civils.
 - iv. Congé de sept jours civils consécutifs ou plus – préavis de 21 jours civils.

NOTA 1 : Dans l'application de la présente disposition, les ingénieurs de locomotive n'ont pas le droit de prendre un congé pour motifs personnels entre le 20 et le 31 décembre inclusivement.

NOTA 2 : Les modalités d'attribution des congés pour motifs personnels sont établies pour chaque terminal au moyen des critères donnés dans l'exemple ci-après :

Terminal X – 100 (membres du personnel) X 12 (CMP)/353 (jours) = 3,4 congés par jour.

Aux fins des calculs, le résultat est arrondi au chiffre supérieur.

3. Il est entendu qu'à l'entrée en vigueur des dispositions sur la mise en réserve de jours fériés, les membres du personnel ne pourront combiner plus de 12 congés pour motifs personnels et jours fériés mis en réserve par année civile.

Nota : Nonobstant les dispositions susmentionnées au présent article, celles de l'annexe 115 restent en vigueur.

Disposition 5 – Modification de tâches

La nouvelle disposition ci-après est ajoutée à la convention 1.2 :

Les modalités de paiement en cas d'affectation à des tâches modifiées sont établies comme suit :

- a) Une période de 30 jours précédant immédiatement la date de la blessure ou de début de la maladie est définie. Sont exclus de cette période les jours d'inactivité pour milles accumulés, les congés annuels, les absences autorisées (y compris les congés pour motifs personnels) et les maladies justifiées.
- b) La rémunération versée au cours de la période de 30 jours mentionnée ci-dessus sert au calcul d'un taux journalier.
- c) Pour établir ce taux journalier, la rémunération calculée en vertu de b) ci-dessus est divisée par 30, ou répartie au prorata dans le cas où la période est réduite en vertu de a) ci-dessus.
- d) Le taux journalier est versé aux membres du personnel sur la base d'une semaine de travail de sept jours.
- e) Les personnes affectées à des tâches modifiées doivent occuper leur poste sur la base d'une semaine de travail de cinq jours.

Disposition 6 – Règle de conservation du tour de service

La présente disposition confirme nos discussions indiquant que la Compagnie est disposée à conclure des ententes locales qui prévoient une règle de conservation du tour de service. Au gré du Syndicat, la règle de conservation du tour de service s'appliquera à la gare de détachement et à la gare d'affectation à des endroits donnés, conformément aux directives du président général ou de la présidente générale en tenant compte des préoccupations de la Compagnie en ce qui a trait aux membres du personnel retenus dans une gare de détachement.

OUEST DU CANADA – ANNEXE A-2



www.cn.ca

Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

Le 18 mai 2005

Monsieur Dan J. Shewchuk
Président général
Conférence ferroviaire de Teamsters
Canada
Parc commercial Whitemud
9622 – 42^e Avenue, bureau 310
Immeuble n^o 2
Edmonton (Alberta) T6E 5Y4

Monsieur,

Au cours de la récente ronde de négociations, le Syndicat a soulevé la question des pauses-repas et des pauses-café des membres du personnel affectés au service de manœuvre. Vous avez fait état de cas où ceux-ci n'avaient pas suffisamment de temps pour prendre leur pause-repas et que, parfois, on ne les autorisait pas à prendre de pause-café quand l'exploitation le permettait.

Pour répondre à cette question, nous confirmons par la présente que les membres du personnel pourront prendre leur pause-repas dans un lieu désigné à cette fin, conformément aux discussions que nous avons eues. J'ai aussi conseillé que, sous réserve des exigences du service, on leur accorde des pauses-café durant leur quart de travail.

Je vous ai également informé que nous nous assurerions que tous les cadres de la Compagnie sont au courant de l'engagement que nous avons pris à cet égard. Si, à l'avenir, vous croyez que les garanties offertes ne sont pas respectées, je vous demande d'en faire part sans tarder à la première vice-présidente ou au premier vice-président responsable de la région.

De plus, et selon notre accord, nous procéderons à un examen approfondi de la question au plus tard 60 jours après la ratification ou la mise en œuvre du protocole d'accord. Par la suite, nous reprendrons cette étude tous les 90 jours, de concert avec les premiers vice-présidents de la Compagnie, les Relations de travail et les présidents généraux et

vice-présidents généraux respectifs des syndicats.

J'espère que cet engagement et ces garanties résolvent la question à la satisfaction du Syndicat.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Kim Madigan
Vice-présidente – Relations de travail
Amérique du Nord



www.cn.ca

Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

Le 18 mai 2005

Monsieur Dan J. Shewchuk
Président général
Conférence ferroviaire de Teamsters
Canada
Parc commercial Whitemud
9622 – 42^e Avenue, bureau 310
Immeuble n^o 2
Edmonton (Alberta) T6E 5Y4

Monsieur,

Au cours de la présente ronde de négociations, les parties ont discuté de l'application des articles sur le repos à la question du repos en cours de route. Au cours de ces discussions, la Compagnie a réitéré que l'exigence voulant que les membres du personnel donnent un préavis de repos en cours de route, prévue à l'article 28 de la convention 1.2, a pour but de d'assurer que ceux-ci se trouvent soit à un endroit où l'hébergement est fourni en cours de route, soit à leur gare d'arrivée au moment où leur période de repos doit commencer, à moins de circonstances indépendantes de la volonté de la Compagnie.

Comme nous en avons discuté, je me suis engagé à travailler avec vous dans le but d'éliminer les litiges relatifs aux périodes de repos. De plus, le premier vice-président Ouest du Canada, les Relations de travail et votre bureau continueront d'étudier de près les raisons des infractions qui se produisent et les mesures prises par la Compagnie pour régler cette question.

Je vous ai aussi fait part de mon intention de réduire considérablement le nombre de griefs dans un délai de six mois. Si le nombre de griefs ne diminue pas considérablement dans ce délai, la Compagnie étudiera à nouveau la situation avec le Syndicat, conformément à ce qui est indiqué dans le dernier paragraphe de l'annexe 105.

Si les parties ne parviennent toujours pas à s'entendre sur un moyen plus efficace de régler cette question, comme il est mentionné au dernier paragraphe de l'annexe 105, la question sera soumise à un arbitrage exécutoire et sans appel.

La question en litige se limitera à l'application du dernier paragraphe de l'annexe 105 et ne sera pas invoquée pour modifier quelque autre disposition de la convention collective.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Pour Ed Harris
Vice-président exécutif – Exploitation

LES DISPOSITIONS ET LETTRES INDIQUÉES À L'ANNEXE B S'APPLIQUENT

AUX MEMBRES DU PERSONNEL DE L'EST DU CANADA RÉGIS PAR

LA CONVENTION 1.1

Disposition 1 – Affectation du personnel (Est)

Les principes actuellement en vigueur dans la région de l'Atlantique du Canada au sujet de l'affectation du personnel sont étendus de manière à englober les activités entre Joffre et Montréal et entre Montréal et Garneau.

Disposition 2 – Groupements horaires et établissement des horaires (Centre)

Une disposition sur les groupements horaires et l'établissement des horaires dans les terminaux, qui correspond au critère joint à l'annexe B-2, est ajoutée à la convention 1.1.

Disposition 3 – Indemnités de déplacement (Est et Centre)

Les dispositions du cinquième paragraphe de l'annexe 26A et du sixième paragraphe de l'annexe 26B sont modifiées pour que les membres du personnel reçoivent l'indemnité de déplacement en automobile sur la totalité des kilomètres et les annexes 26A, 26B et 26C sont modifiées pour que soient inclus les ingénieurs de locomotive inscrits au tableau de remplacement ainsi que ceux qui se trouvent sur les listes de remplacement et les listes de surnuméraires, aux endroits précisés dans ces annexes.

Disposition 4 – Procédure de règlement des griefs (Centre et Est)

Les dispositions de l'alinéa 73.1 b) de la convention 1.1 sont modifiées de façon à porter à 60 jours au lieu de 28 le délai prévu pour en appeler d'une décision au stade 2 de la procédure de règlement des griefs, comme suit :

Stade 2 – Appel au surintendant de district (Transport)

Le président local peut en appeler par écrit au surintendant du district (Transport) dans les 60 jours civils suivant la date de la décision rendue au stade 1 et, dans le cas d'appels relatifs à des mesures disciplinaires, dans les 60 jours civils qui suivent la date où ces dernières ont été signifiées au membre du personnel.

L'appel est accompagné d'un exposé écrit du grief portant sur l'interprétation de la convention ou sa présumée violation et précisant l'article et le(s) paragraphe(s) invoqué(s). Dans le cas d'un appel de mesures disciplinaires, la déclaration écrite doit énoncer les allégations du Syndicat pour justifier la réduction de leur portée ou pour leur élimination.

La décision est rendue par écrit dans les 60 jours civils qui suivent la date de réception de l'appel. En cas de rejet, la décision doit faire état des raisons invoquées par la Compagnie relativement à l'exposé écrit du grief présenté.

Disposition 5 – Tours de service non respectés (Centre et Est)

Les dispositions de l'alinéa 61.1 b) et du nota de la convention 1.1 sur les parcours de 225 milles rémunérables ou plus sont modifiées de sorte que la définition du temps réellement perdu soit compatible avec l'application du principe de « pleine compensation » pour un aller-retour, comme suit :

61.1 Les ingénieurs de locomotive en service non assigné inscrits en tête de liste, qui sont disponibles et dont le tour de service aurait pu être respecté, sont payés selon les conditions ci-dessous et ils conservent leur tour :

a) Parcours de moins de 225 milles rémunérables	50 milles aux taux minimum du service marchandises direct pour chaque tour de service non respecté
b) Parcours de 225 milles rémunérables ou plus	temps réellement perdu

NOTA : Pour l'application du paragraphe 61.1, on entend par « temps réellement perdu » la différence entre ce que les ingénieurs de locomotive auraient gagné pour faire un aller-retour et le salaire réel gagné pendant la même période (principe de « pleine compensation »). Le montant que représente cette différence, quand il y en a une, est ajouté au total des milles effectués dans le mois où la réclamation est payée.

Disposition 6 – Temps de repos – service non assigné (Centre)

L'annexe 96 de la convention 1.1 est modifiée pour permettre aux membres du personnel inscrits au tableau de remplacement et au service en commun non assigné, qui n'ont pas de jours de repos définis, de s'inscrire en repos pour une période minimale de 6 heures et maximale de 48 heures, trois fois au cours d'un mois d'accumulation du millage, lorsqu'ils ont accumulé 1 300 milles.

Disposition 7 – Congés pour motifs personnels (CMP) (Centre et Est)

Une nouvelle disposition est ajoutée à la convention 1.1.

1. Dans une année civile, les ingénieurs de locomotive ont le droit de prendre, à leur gré, jusqu'à un maximum de 12 jours de congé consécutifs non rémunérés pour motifs personnels, conformément aux présentes. Les jours de congé personnels sont considérés, en vertu de la présente convention, comme du temps de service cumulatif rémunéré. Toutefois, les jours en

question ne comptent pas dans le calcul des rémunérations versées en vertu des dispositions touchant les salaires garantis et le maintien des salaires. Les ingénieurs de locomotive peuvent, à leur gré, prendre ensemble ou séparément les jours de congé pour motifs personnels auxquels ils ont droit jusqu'à concurrence du maximum prévu.

2. Les préavis touchant ces congés doivent être donnés conformément à ce qui suit :
 - i. Congé de un jour (24 heures) – préavis de quatre heures.
 - ii. Congé de deux ou de trois jours civils consécutifs – préavis de trois jours civils.
 - iii. Congé de quatre, de cinq ou de six jours civils consécutifs – préavis de sept jours civils.
 - iv. Congé de sept jours civils consécutifs ou plus – préavis de 21 jours civils.

NOTA 1 : Dans l'application de la présente disposition, les ingénieurs de locomotive n'ont pas le droit de prendre un congé pour motifs personnels entre le 20 et le 31 décembre inclusivement.

NOTA 2 : Les modalités d'attribution des congés pour motifs personnels sont établies pour chaque terminal au moyen des critères donnés dans l'exemple ci-après :

Terminal X – 100 (ingénieurs de locomotive) X 12 (CMP)/353 (jours) = 3,4 congés par jour.

Aux fins des calculs, le résultat est arrondi au chiffre supérieur.

Disposition 8 – Tableaux de remplacement des ingénieurs de locomotive – Districts 1 et 2 (Est)

Les dispositions du cinquième paragraphe de l'annexe 80 de la convention 1.1 au sujet du tableau de remplacement des ingénieurs de locomotive qui s'appliquent à la région de l'Atlantique du Canada sont modifiées de façon à inclure les terminaux de Joffre-Ouest, de l'est de Montréal et de Garneau, à l'exception de toute référence à un nombre minimal de postes au tableau de remplacement de ces endroits. De plus, les parties ont convenu de procéder à des rajustements de 14 jours du tableau de remplacement et de payer les salaires garantis aux deux semaines.

Disposition 9 – Enquêtes, présence en cour et réunions de la Compagnie (Est et Centre)

L'énoncé du paragraphe 70.12, rendu plus clair, est libellé comme suit :

Lorsqu'ils sont retenus en vertu des dispositions de l'article 70, les ingénieurs de locomotive peuvent, conformément aux mesures prises localement, conserver leur tour au tableau de service et se voir offrir la possibilité de s'inscrire en repos pendant au plus huit heures à la fin de la période de retenue.

Disposition 10 – Comité syndical-patronal

La nouvelle disposition ci-après est ajoutée à la convention 1.1 :

Est créé un comité constitué de deux représentants de chaque partie, qui sont, dans le cas du Syndicat, la présidente ou le président général de la CFTC (ou son ou sa mandataire) et un membre de la CFTC nommé par la présidente ou le président général et, dans le cas de la Compagnie, la directrice ou le directeur général de l'Exploitation et la première directrice ou le premier directeur des Relations de travail ou leur mandataire respectif. Ce comité, le « Comité syndical-patronal », se réunit (au gré de chacune des parties) une fois par mois, à moins qu'il n'en soit convenu autrement, pour examiner les modalités d'application de la convention collective visée.

EST DU CANADA - ANNEXE B-2

AVENANT intervenu entre la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada relativement à la mise sur pied de groupements horaires à divers terminaux de la région du Centre et à leur utilisation.

Il est convenu que les dispositions ci-après s'appliquent :

1. La Compagnie accepte, avec l'aide du bureau de la présidente ou du président général, de mettre sur pied d'autres groupements horaires aux terminaux où la création de tels groupements peut être réalisée en respectant les critères énoncés au paragraphe 2 ci-dessous.
2. Ces nouveaux groupements horaires sont mis sur pied selon les critères suivants :
 - Le plus grand nombre possible d'ingénieurs de locomotive sont affectés aux groupements horaires réguliers à chaque terminal.
 - Seuls les trains qui circulent normalement dans une période de huit heures peuvent servir à la mise sur pied d'un groupement horaire.
 - Les groupements horaires sont mis sur pied en fonction des jumelages à chaque terminal, selon les dispositions du paragraphe 3.
3. Lorsqu'il est nécessaire de créer des groupements horaires ou de modifier les horaires de tels groupements, le CGÉ prépare une version préliminaire de l'horaire en se servant des critères établis pour les groupements horaires. Les jumelages de trains proposés sont soumis aux présidents locaux qui peuvent suggérer d'autres possibilités de jumelages. La proposition du Syndicat est retenue si elle est équivalente ou supérieure à celle de la Compagnie.

Nota : Une proposition est considérée comme équivalente ou supérieure si elle est pratique sur le plan de l'exploitation (p. ex. offre suffisamment de souplesse pour que les jumelages fonctionnent comme prévu), inclut le plus grand nombre possible d'ingénieurs de locomotive (en offrant 3 800 milles par mois) et tient suffisamment compte des aspects économiques (prend en compte les déplacements haut le pied, les retenues dans les gares de détachement, les périodes d'attente, etc.).

En cas de litige concernant le caractère pratique de tout autre jumelage proposé, que la présidente ou le président général et le CGÉ n'arrivent pas à résoudre, le jumelage proposé par le CGÉ est appliqué en attendant une solution. La présidente ou le président général soumet la question au vice-président Région de l'Est pour que l'on parvienne à une solution. Si aucune entente n'intervient à cette étape, le plan de jumelage de la Compagnie s'applique.

4. Les nouveaux groupements horaires sont mis sur pied conformément aux principes énoncés à l'annexe A du 16 mars 2004.
5. Les dispositions ci-après s'appliquent aux nouveaux groupements horaires; elles annulent et remplacent les éléments de même nature qui sont incompatibles avec les groupements horaires déjà établis.
 - Les tours de service à pourvoir au sein d'un groupement horaire peuvent être confiés à un ingénieur de locomotive affecté à un groupement horaire subséquent, qui chevauche le groupement initial, à condition que le groupement subséquent soit actif.
 - Un ingénieur de locomotive qui s'est inscrit en repos pour une période de huit heures ou moins à sa gare d'affectation est rémunéré pour le millage virtuel s'il rate son tour de service en raison de sa période de repos.
6. Le présent avenant est en vigueur pendant toute la période d'application de la convention collective.
7. Si le présent avenant n'est pas renouvelé au terme de la période d'application de la convention collective, les modifications apportées aux groupements horaires antérieurs en vertu du paragraphe 5 ci-dessus sont annulées et les principes qui s'appliquaient auparavant recommencent à s'appliquer.



www.cn.ca

Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National
C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

Le 18 mai 2005

Monsieur Dan J. Shewchuk
Président général
Conférence ferroviaire de Teamsters
Canada
Parc commercial Whitemud
9622 – 42^e Avenue, bureau 310
Immeuble n^o 2
Edmonton (Alberta) T6E 5Y4

Monsieur Paul Vickers
Président général
Conférence ferroviaire de Teamsters
Canada
560, rue Exmouth, bureau 111
Sarnia (Ontario) N7T 5W4

Monsieur René Leclerc
Président général
Conférence ferroviaire de Teamsters
Canada
602, 6^e Avenue, bureau 360
Grand-Mère (Québec) G9T 2H5

Messieurs,

La présente confirme les discussions tenues durant les négociations collectives de 2004 et 2005 au sujet de la position de la Compagnie en matière de discipline.

Pour résoudre la question de discipline pour la durée de la (des) convention(s) collective(s) ou jusqu'à accord mutuel contraire, la Compagnie utilisera le système et les normes disciplinaires Brown selon les pratiques et la jurisprudence antérieures.

La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'en application du système disciplinaire Brown, la Compagnie peut continuer d'imposer des mesures disciplinaires sous forme de suspensions différées (dont le Syndicat peut appeler).

Les griefs découlant de suspensions différées seront présentés au stade II de la procédure de règlement des griefs.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Kim Madigan
Vice-présidente – Relations de travail
Amérique du Nord