

PROTOCOLE D'ACCORD

conclu

le 20 mars 2023

entre

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

et

le Conseil 4000 d'Unifor

**Convention du personnel de bureau (5.1), convention complémentaire de l'Intermodal et Régime de
garantie d'emploi et de revenu (RGER)**

Objet :

Augmentations salariales et autres modifications applicables en 2023 et 2024

Taux de salaire – Applicables selon les indications

Règles et avantages – Applicables à compter du premier jour du mois suivant la ratification ou selon les
indications

La Compagnie se réserve le droit de faire des ajouts ou des suppressions au texte proposé, de le modifier, de le remplacer ou de le remanier à son gré. Toute entente conclue sur un ou plusieurs points est subordonnée à la conclusion d'un protocole d'accord global, général et intégral, ratifié. La Compagnie se réserve le droit de retirer son accord sur un ou plusieurs points, sous toutes réserves, tant qu'un accord définitif n'aura pas été ratifié.

1. Durée de la convention

La convention collective 5.1 et la convention complémentaire régissant le personnel représenté par le Conseil 4000 d'Unifor sont renouvelées pour deux ans à partir du 1^{er} janvier 2023.

2. Salaires

a) Le 1^{er} janvier 2023, est consentie une augmentation de 3,25 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base en vigueur le 31 décembre 2022. Les paiements rétroactifs à tous les membres du personnel actif seront versés dans les soixante (60) jours suivant la ratification.

b) Le 1^{er} janvier 2024, est consentie une augmentation de 3 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base en vigueur le 31 décembre 2023.

3. Rajustement lié au marché

Un rajustement lié au marché de cinquante cents (0,50 \$) applicable à toutes les catégories d'emploi sera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024. L'augmentation salariale de 3 % de 2024 s'appliquera au nouveau taux horaire rajusté.

4. Prime forfaitaire

Une prime forfaitaire de 1 500 \$ sera versée aux membres du personnel qui sont en service actif à la date de la ratification.

5. Laissez-passer dans les trains

Les dispositions relatives aux laissez-passer dans les trains sont renouvelées conformément à la Pièce jointe A aux présentes.

6. Régime d'actionnariat du personnel (RAP)

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. La présente disposition ne fera partie d'aucune convention collective.

7. Régime de soins dentaires

Pour tout traitement commençant le premier jour du mois suivant la ratification ou ultérieurement, les frais couverts sont les honoraires en vigueur au moment où ce traitement est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 2023, ou tel que défini par l'assureur du régime de soins dentaires pour le cas où le guide des tarifs de l'association dentaire ne serait plus publié dans une province donnée.

Dans le cas des traitements débutant le 1^{er} janvier 2024 ou ultérieurement, les frais couverts sont les honoraires en vigueur au moment où ce traitement est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 2024, ou tel que défini par l'assureur du régime de soins dentaires pour le cas où le guide des tarifs de l'association dentaire ne serait plus publié dans une province donnée.

L'indemnité annuelle maximale au titre du Régime de soins dentaires passe de 1 975 \$ à 2 050 \$ pour tout traitement commençant le premier jour du mois suivant la ratification ou ultérieurement.

8. Assurance-vie de base

Le premier jour du mois suivant la ratification, le montant de l'assurance-vie de base passera de 54 000 \$ à 55 000 \$.

Le 1^{er} janvier 2024, il passera de 55 000 \$ à 56 000 \$.

9. Assurance-vie facultative

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, l'assurance-vie facultative sera offerte aux enfants à charge des membres du personnel en tranches de 5 000 \$ jusqu'à un maximum de 25 000 \$.

10. Régime d'assurance-maladie complémentaire

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, la garantie relative aux médicaments sur ordonnance sera basée sur le prix du médicament générique ou biosimilaire le moins cher.

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, les soins fournis par un travailleur social (maîtrise en service social), un conseiller accrédité en vertu de la réglementation canadienne ou provinciale et un conseiller en orientation seront admissibles à un remboursement à hauteur de 80 % après le paiement de toute franchise applicable en vertu du régime d'assurance-maladie complémentaire. Ces services seront couverts en vertu du même montant maximal annuel que les services de psychothérapeutes pour un montant maximal annuel combiné de 1 500 \$.

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, les soins fournis par un acuponcteur et un orthophoniste seront admissibles à un remboursement à hauteur de 80 % après le paiement de toute franchise applicable en vertu du régime d'assurance-maladie complémentaire. Ces services seront couverts en vertu du même montant maximal annuel que les services des massothérapeutes, des ostéopathes et des naturopathes, soit un montant maximal annuel combiné de 250 \$, sans montant maximum par visite.

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, les frais pour services médicaux et pour traitements médicaux d'urgence de maladie ou de blessure ci-dessous, encourus en-dehors de la province de résidence ou lors de déplacement à l'extérieur du Canada, et qui excèdent le montant couvert par le régime d'assurance-maladie provincial, seront admissibles à un remboursement à hauteur de 100 %, après le paiement de toute franchise applicable en vertu du régime d'assurance-maladie complémentaire, dans le cas de tout déplacement d'une durée maximale de 60 jours consécutifs :

- l'hospitalisation en chambre à deux lits;
- tout autre service hospitalier;
- les soins en clinique externe.

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, les tests de laboratoire et les services de radiologie effectués pour diagnostiquer une maladie ou une blessure seront admissibles à un remboursement à hauteur de 80 % après le paiement de toute franchise applicable en vertu du régime d'assurance-maladie complémentaire, pour un montant maximal annuel de 500 \$. L'exigence selon laquelle le service doit être prescrit par un médecin pour être admissible à un remboursement a été supprimée.

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, un examen visuel par période de 24 mois (période de 12 mois pour les moins de 18 ans) sera admissible à un remboursement à hauteur de 80 %, sans montant maximum par visite, après le paiement de toute franchise applicable en vertu du régime d'assurance-maladie complémentaire. Le montant sera considéré comme admissible en fonction des frais habituels et raisonnables demandés dans la région où les services sont rendus.

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, une demande de réclamation pour lunettes, lentilles de contact (sauf les lentilles jetables) et chirurgie des yeux au laser sera admissible à un remboursement maximal de 275 \$ par période de 24 mois (période de 12 mois pour les moins de 18 ans).

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, les médicaments antitabac, y compris les substituts de nicotine, seront admissibles à un remboursement à hauteur de 80 % après le paiement de toute franchise applicable en vertu du régime d'assurance-maladie complémentaire, pour un montant maximal annuel de 500 \$.

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, les soins infirmiers à titre privé seront admissibles à un remboursement à hauteur de 80 % après le paiement de toute franchise applicable en vertu du régime d'assurance-maladie complémentaire, pour un montant maximal annuel de 10 000 \$.

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, les pompes à insuline seront ajoutées à la catégorie d'équipement pour diabétique, qui est admissible à un remboursement à hauteur de 80 % après le paiement de toute franchise applicable en vertu du régime d'assurance-maladie complémentaire.

11. Montant maximal à vie et montant maximal annuel au titre du régime d'assurance-maladie complémentaire

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, le montant maximal à vie sera de 57 000 \$.

Le 1^{er} janvier 2024, il passera de 57 000 \$ à 61 000 \$.

12. Régime d'invalidité de courte durée

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, l'indemnité hebdomadaire maximale d'invalidité de courte durée passera de 810 \$ à 820 \$ pour les nouvelles demandes de réclamations.

À compter du 1^{er} janvier 2024, le maximum sera augmenté pour atteindre 830 \$ pour les nouvelles demandes de réclamations.

RÈGLES DE TRAVAIL – CONVENTION 5.1

13. Reconnaissance et champ d'application – Article 2

Le paragraphe 2.3 est modifié comme suit :

Le choix d'un membre du personnel apte à occuper un poste dans les catégories suivantes se fait par promotion interne et sans affichage; la nomination ne peut faire l'objet d'un appel :

Secrétaire

Préposé ou préposée aux renseignements Prix de transport

Commis Importations, Vancouver, secteur de la Colombie-Britannique

Commis Exportations, Vancouver, secteur de la Colombie-Britannique

Commis Trafic d'exception, Vancouver, secteur de la Colombie-Britannique

Commis Trafic d'exception, Edmonton, secteur de l'Alberta

Représentant principal ou représentante principale Rémunération

Représentant principal ou représentante principale Services à la clientèle

Représentant principal ou représentante principale Prestation de services

Contremaître ou contremaîtresse Garage

Contremaître ou contremaîtresse Mécanique

Conseiller ou conseillère chef d'équipe Centre d'autorisation des réparations

Représentant principal ou représentante principale Comptes clients (niveau J, selon l'annexe 10)

Représentant principal ou représentante principale Comptes non-marchandises (niveau J, selon l'annexe 10)

Représentant principal ou représentante principale Comptes fournisseurs (niveau J, selon l'annexe 10)

Pendant la durée de son affectation, le membre du personnel qui occupe l'un des postes précités conserve son ancienneté dans le groupe auquel il appartenait quand on l'a choisi. La sélection des titulaires de ces postes sera fondée sur des critères normalisés. Tous les candidats et toutes les candidates à ces postes peuvent demander à ce qu'un représentant ou une représentante du syndicat assiste aux entrevues; si leur candidature n'est pas retenue, ils ou elles peuvent demander qu'on leur donne de la rétroaction en présence du représentant ou de la représentante de leur syndicat.

14. Heures de travail – Article 4

15.

Le paragraphe 4.7 est modifié comme suit :

Les membres du personnel en affectation régulière ont un horaire fixe commençant toujours à la même heure, sauf entente locale contraire. En cas de changement, les intéressés sont prévenus au moins 96 heures d'avance, et le membre du personnel et le président local ou la présidente locale sont informés par écrit. Les suppléants ont le même horaire, les mêmes tâches et le même lieu de travail que les titulaires de postes réguliers qu'ils remplacent.

Le paragraphe 4.15 est modifié comme suit :

Nonobstant les dispositions des articles 4, 5 et 6, des affectations régulières de quatre jours de dix heures peuvent être créées à la suite d'entente entre les parties. Les membres du personnel devant travailler des quarts de dix heures auront droit à une deuxième pause de 30 minutes. Cette pause sera rémunérée s'il y a lieu.

Au besoin, d'autres agencements de quarts de travail peuvent être établis d'un commun accord. L'entente ne sera pas maintenue de façon abusive ou arbitraire. En l'absence d'une entente mutuelle, la question sera examinée le plus rapidement possible par le ou la responsable de la fonction et par le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat dans le but de parvenir à une entente satisfaisante pour les deux parties.

Nota : Il est entendu que, lorsque les besoins de l'exploitation le permettent, les jours de repos d'une affectation prévus à l'horaire seront consécutifs, mais que chaque semaine de travail devra comprendre au moins deux jours de repos consécutifs.

16. Ancienneté – Article 11

L'alinéa 11.9 b) est modifié comme suit :

À leur libération d'un poste non syndiqué, sauf à leur propre demande ou conformément au paragraphe 12.19, les membres du personnel peuvent exercer leurs droits

d'ancienneté pour obtenir tout poste occupé par un membre du personnel moins ancien qu'eux au même quart de travail ainsi que dans la même catégorie d'emploi et le même service que ceux où ils étaient au moment de leur promotion. S'ils n'ont pas suffisamment d'ancienneté pour supplanter un membre du personnel moins ancien qu'eux, ils doivent en supplanter un autre moins ancien à n'importe quel poste pour lequel ils ont l'ancienneté et la qualification voulues. Ils doivent exprimer leur choix par écrit dans les 10 jours civils qui suivent la date où ils quittent le poste non syndiqué, et entrer en fonction à leur nouveau poste dans les 30 jours civils suivant cette date. S'ils négligent de le faire, ils perdent leurs droits d'ancienneté et leur nom est rayé de la liste.

NOTA :Lorsqu'un membre du personnel est promu temporairement à un poste non syndiqué :

- i) pour une période de moins de 10 mois dans le cas où le ou la titulaire est en congé de maternité ou pour soins d'enfant, et dans tous les autres cas.

17. Affichage et attribution des postes – Article 12

Le paragraphe 12.5 est modifié comme suit :

Si l'heure de prise de service d'un poste permanent est décalée de plus deux heures mais de moins de huit heures, ou si les jours de repos sont modifiés, le poste est considéré comme vacant et est affiché au terminal. Le ou la titulaire du poste peut exercer ses droits d'ancienneté pour occuper au terminal un autre poste permanent pour lequel il ou elle détient la qualification voulue. Le membre du personnel touché par ce changement doit également exercer son ancienneté pour occuper un autre poste permanent au terminal. Ce membre du personnel est considéré comme supplanté au sens de l'article 13.

Le paragraphe 12.13 est modifié comme suit :

Le membre du personnel nommé à un poste ayant été affiché conformément au paragraphe 12.1 est autorisé à l'occuper dans les 45 jours civils qui suivent sa nomination ou au terme de son poste temporaire actuel. Si le taux de salaire de l'affectation attribuée est plus élevé, le membre du personnel qui est retenu pendant plus de 21 jours civils à cette affectation est rémunéré à ce taux. Si le membre du personnel est retenu à l'affectation attribuée pendant plus de 45 jours, la Compagnie devra former le candidat ou la candidate qui compte le plus d'ancienneté et qui a postulé pour relever cette personne. Le membre du personnel nommé à un poste temporaire ayant été affiché conformément au paragraphe 12.1 peut être tenu de rester à ce poste pendant au plus 9 mois. Les griefs déposés dans le cadre du présent paragraphe doivent être adressés en première instance au cadre de niveau désigné dans la procédure de règlement des griefs.

18. Mesures disciplinaires et procédure de règlement des griefs – Article 24

Le paragraphe 24.2 est modifié comme suit :

Toute enquête portant sur de prétendues irrégularités doit être effectuée dans le plus court délai. Les membres du personnel peuvent être suspendus pendant l'enquête pour une période ne dépassant pas trois jours ouvrables. Sauf disposition contraire au paragraphe 24.3 intitulé « Processus informel de mesures disciplinaires correctives », lorsqu'une enquête officielle doit être tenue, le membre du personnel et le représentant désigné ou la représentante désignée du Syndicat recevront un préavis écrit d'au moins 48 heures donnant l'heure, l'endroit et la raison d'être de cette enquête. (Le président local ou la présidente locale reçoit une copie de la notification d'enquête.) Cela ne signifie pas que le cadre compétent de la Compagnie, qui peut se trouver sur les lieux lorsque survient l'incident, puisse être empêché de tenir une enquête sur-le-champ.

Dans la mesure du possible, les enquêtes auront lieu pendant les heures de travail normales du membre du personnel. Les enquêtes qui ont lieu en dehors des heures de travail du membre du personnel ne seront pas nulles et sans effet.

À l'enquête, les membres du personnel ne peuvent, s'ils le désirent, que recevoir l'aide d'un ou de deux collègues, laquelle peut inclure celle du président local ou de la présidente locale, ou encore des membres autorisés du comité du Syndicat qui sont tous au service de la Compagnie ou du représentant accrédité ou de la représentante accréditée du Syndicat. Au début de l'audience, le membre du personnel et son représentant autorisé ou sa représentante autorisée, s'il est présent ou si elle est présente, reçoivent une copie des dispositions écrites qui doivent être présentées, et doivent disposer de suffisamment de temps pour en prendre connaissance. Ils ont alors la possibilité, par l'entremise du cadre qui préside l'audience, de poser des questions pertinentes aux témoins présents. Les questions et les réponses sont enregistrées et le membre du personnel et son représentant autorisé ou sa représentante autorisée reçoivent une copie des déclarations et de tous les témoignages présentés.

19. Généralités – Article 28.16

Le paragraphe 28.16 est modifié comme suit :

Partout où elle s'applique, l'indemnité de parcours pour les automobiles est de 50 cents le kilomètre.

20. Congé de deuil – Article 31

Le paragraphe 31.1 est modifié comme suit :

Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de service cumulatif rémunéré a droit, au décès de son conjoint ou de sa conjointe, d'un enfant, d'un enfant du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant mort-né ou de son père ou de sa mère, à un total de dix jours ouvrables de congé de deuil, dont cinq jours ouvrables de congé de deuil sans perte de salaire.

Le paragraphe 31.2 est modifié comme suit :

Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de service cumulatif rémunéré a droit, au décès d'un frère, d'une sœur, de son beau-père (par remariage), de sa belle-mère (par remariage), du père ou de la mère de son conjoint ou de sa conjointe, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un de ses grands-parents ou de ses petits-enfants, à trois jours ouvrables de congé de deuil sans perte de salaire et à sept jours ouvrables de congé de deuil non rémunérés.

Le nouveau paragraphe 31.4 est ajouté :

Établissement de calendrier

Le congé de deuil peut être pris au cours de la période qui commence le jour du décès et prend fin six semaines après les funérailles, l'enterrement ou le service funéraire du proche, selon la plus tardive de ces dates. À la demande du membre du personnel, la Compagnie peut prolonger, par une autorisation écrite, la durée de l'absence du membre du personnel.

Division des congés

Le congé personnel peut être pris en une ou deux périodes. La Compagnie peut exiger que la durée du congé soit d'au moins un jour.

Avis à la Compagnie

Tout membre du personnel qui prend un congé doit, dès que possible, fournir à la Compagnie un avis écrit indiquant le début de la période de congé et la durée dudit congé.

21. Prime de quart – Article 34

Les personnes régulièrement affectées à des quarts de travail qui commencent entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de quart de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure.

Les personnes qui sont régulièrement affectées à des quarts commençant entre 22 h et 5 h 59 reçoivent une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure.

La prime de quart n'est pas majorée pour les heures supplémentaires et elle n'est pas versée pour les congés rémunérés tels que les congés annuels, les jours fériés, etc.

22. Impression des conventions collectives – Article 37

Le paragraphe 37.1 est modifié comme suit :

À partir du premier du mois suivant la ratification, la Compagnie accepte de faire imprimer un total de 1 700 exemplaires de la convention collective, y compris 250 exemplaires en français, dans les 60 jours suivant la signature de la convention cadre 5.1. En outre, elle examinera la faisabilité de réunir dans un seul document le Guide des avantages sociaux, le Régime de garantie d'emploi et de revenu et la Convention collective 5.1.

RÈGLES DE TRAVAIL – CONVENTION COMPLÉMENTAIRE DE L'INTERMODAL

23. Période d'essai – Article 6

Le paragraphe 6.1 est modifié comme suit :

Les membres du personnel sont considérés comme étant à l'essai aussi longtemps qu'ils n'ont pas effectué 90 journées ou 720 heures de travail, selon la première de ces éventualités, au service de la Compagnie. S'ils ne donnent pas satisfaction durant cette période, leurs services ne sont pas retenus. Cela ne les empêche toutefois pas d'interjeter appel conformément à la procédure de règlement des griefs.

24. Postes de chef d'équipe et de répartiteur – Article 10

Le paragraphe 10.1 est modifié comme suit :

Dans la mesure du possible, les candidatures aux postes de chef d'équipe, de chef d'équipe de mécaniciens, de chef d'équipe de commis et de répartiteur sont déterminées d'avance, au moyen du processus de sélection décrit dans le présent article en ce qui concerne les coordonnateurs Répartition et dans l'annexe 12 en ce qui concerne les nouveaux chefs d'équipe qualifiés à l'exploitation.

25. Heures de travail, heure de prise de service et jours de repos – Article 11

Le paragraphe 11.8 est modifié comme suit :

Afin de satisfaire les besoins de l'exploitation, l'heure normale prévue de prise de service des affectations régulières désignées peut être devancée ou retardée de deux heures, ces affectations étant désignées par affichage. Le cas échéant, les membres du personnel sont prévenus au plus tard 96 heures avant l'heure de prise de service normalement prévue. Cet avis est donné chaque jour où un changement est nécessaire. La modification

des heures de prise de service conformément au présent paragraphe n'entraîne aucune rémunération au taux majoré. (Voir l'annexe 8.)

Le paragraphe 11.9 est modifié comme suit :

En cas de modification des jours de repos ou de déplacement de plus de deux heures de l'heure de prise de service, l'affectation est considérée comme vacante sur préavis de quatre jours et le membre du personnel visé exerce son ancienneté, au terminal, conformément à l'article 15. La nouvelle affectation dont les jours de repos ou l'heure de prise de service ont été modifiés, ainsi que les vacances subséquentes, seront affichées au terminal conformément au paragraphe 14.2 de l'article 14.

26. Période d'essai – Article 12

Le paragraphe 12.2 est modifié comme suit :

Cette pause-repas, dont la durée est de 30 minutes, n'entraîne pas de perte de salaire. Les membres du personnel devant travailler des quarts de dix heures auront droit à une deuxième pause de 30 minutes. Cette pause sera rémunérée s'il y a lieu.

27. Heures supplémentaires – Article 13

Le paragraphe 13.8 est modifié comme suit :

Les membres du personnel affectés à un poste régulier et devant effectuer plus de deux heures supplémentaires consécutives à leurs heures normales de travail ont droit sans perte de salaire à 30 minutes pour manger, au cours de cette période.

28. Affichage et attribution des affectations – Article 14

Le paragraphe 14.1 est modifié comme suit :

Les affectations permanentes (y compris les vacances permanentes et les nouvelles affectations permanentes) sont affichées dans la région.

Le paragraphe 14.2 est modifié comme suit :

Les affectations ci-après sont affichées au terminal :

a) Affectations temporaires de plus de dix jours ouvrables (y compris les vacances temporaires de plus de dix jours ouvrables)

b) Affectations permanentes abolies conformément au paragraphe 11.9 à la suite d'une modification des jours de repos ou du déplacement de plus de deux heures des heures de prise de service, et affectations subséquentes

L'alinéa 14.8 b) est modifié comme suit :

Les personnes choisies ne peuvent être retenues à leur ancienne affectation pendant plus de 28 jours à partir de la date d'attribution de l'affectation. Si le taux de salaire de la nouvelle affectation est plus élevé, les membres du personnel qui sont retenus pendant plus de 14 jours civils à leur ancienne affectation sont rémunérés à ce taux. Dans ces circonstances, la Compagnie devra former le candidat ou la candidate non qualifié/e comptant le plus d'ancienneté qui a posé sa candidature pour relever cette personne. Les griefs déposés dans le cadre du présent alinéa doivent être adressés en première instance au cadre de niveau désigné dans la procédure de règlement des griefs.

29. Tableaux de remplacement – Article 17

Le paragraphe 17.8 est modifié comme suit :

Les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement ont droit à une rémunération au taux des heures supplémentaires dans les cas suivants :

- a) pour toutes les heures travaillées après avoir accumulé 40 heures au taux de salaire normal dans une semaine de travail;
- b) pour toutes les heures travaillées au cours d'une deuxième affectation lorsqu'ils sont appelés à commencer cette deuxième affectation alors qu'il s'écoule moins de 16 heures entre la fin de la première affectation et l'heure où ils sont tenus de se présenter au travail pour la deuxième affectation;

30. Article 23 – Enquête et mesures disciplinaires

Le paragraphe 23.3 est modifié comme suit :

Sauf disposition contraire à l'annexe 11 intitulée « Processus informel de mesures disciplinaires correctives », lorsqu'une enquête officielle doit être tenue, le membre du personnel et la représentante ou le représentant désigné du Syndicat recevront un préavis d'enquête écrit d'au moins 48 heures donnant l'heure, l'endroit et la raison d'être de cette enquête. (La présidente ou le président local reçoit une copie de l'avis d'enquête.) Cela ne doit pas être interprété comme signifiant que l'autorité compétente de la Compagnie, qui peut se trouver sur les lieux lorsque survient l'incident, puisse être empêchée de tenir une enquête sur-le-champ.

Le paragraphe 23.5 est modifié comme suit :

Au début de l'audience, le membre du personnel et son représentant autorisé ou sa représentante autorisée, s'il est présent ou si elle est présente, reçoivent une copie des dispositions écrites qui doivent être présentées, et doivent disposer de suffisamment de temps pour en prendre connaissance. Ils ont alors la possibilité, par l'entremise du cadre qui préside l'audience, de poser des questions pertinentes aux témoins présents. Les questions et les réponses sont enregistrées et le membre du personnel et son

représentant autorisé ou sa représentante autorisée reçoivent une copie des déclarations et de tous les témoignages présentés.

Le paragraphe 23.7 est modifié comme suit :

Si la décision est considérée comme injuste, on peut en appeler conformément à la procédure de règlement des griefs énoncée à l'article 5, auquel cas il faut faire connaître les motifs que l'on invoque. La représentante ou le représentant désigné du Syndicat peut se faire remettre tous les éléments de preuve en en faisant la demande.

31. Congé de deuil – Article 27

Le paragraphe 27.1 est modifié comme suit :

Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de service cumulatif rémunéré a droit, au décès de son conjoint ou de sa conjointe, d'un enfant, d'un enfant du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant mort-né ou de son père ou de sa mère, à un total de dix jours ouvrables de congé de deuil, dont cinq jours ouvrables de congé de deuil sans perte de salaire.

Le paragraphe 27.2 est modifié comme suit :

Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de service cumulatif rémunéré a droit, au décès d'un frère, d'une sœur, de son beau-père (par remariage), de sa belle-mère (par remariage), du père ou de la mère de son conjoint ou de sa conjointe, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un de ses grands-parents ou de ses petits-enfants, à trois jours ouvrables de congé de deuil sans perte de salaire et à sept jours ouvrables de congé de deuil non rémunérés.

Le nouveau paragraphe 27.5 est ajouté :

Établissement de calendrier

Le congé de deuil peut être pris au cours de la période qui commence le jour du décès et prend fin six semaines après les funérailles, l'enterrement ou le service funéraire du proche, selon la plus tardive de ces dates. À la demande du membre du personnel, la Compagnie peut prolonger, par une autorisation écrite, la durée de l'absence du membre du personnel.

Division des congés

Le congé personnel peut être pris en une ou deux périodes. La Compagnie peut exiger que la durée du congé soit d'au moins un jour.

Avis à la Compagnie

Tout membre du personnel qui prend un congé doit, dès que possible, fournir à la Compagnie un avis écrit indiquant le début de la période de congé et la durée dudit congé.

32. Utilisation de la voiture personnelle – Paragraphe 32.5
Partout où elle s'applique, l'indemnité de parcours pour les automobiles est de 50 cents le kilomètre.

33. Primes de quart – Article 32.1

Les personnes régulièrement affectées à des quarts de travail qui commencent entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de quart de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure.

Les personnes qui sont régulièrement affectées à des quarts commençant entre 22 h et 5 h 59 reçoivent une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure.

La prime de quart n'est pas majorée pour les heures supplémentaires et elle n'est pas versée pour les congés rémunérés tels que les congés annuels, les jours fériés, etc.

NOTA : Le présent paragraphe ne s'applique pas au personnel rémunéré selon le barème milliaire ou le barème de zone.

ANNEXES

Sauf indication contraire, toutes les annexes de la convention 5.1 et de la convention complémentaire seront reproduites dans la mise à jour de ces conventions.

- 34. L'annexe 2 – Accord sur les droits réciproques (convention complémentaire) est modifiée selon la pièce jointe « B ».
- 35. L'annexe 8 – Congés de maladie (convention 5.1) et l'annexe 19 – Congés de maladie (convention complémentaire) sont modifiées selon la pièce jointe « C ».
- 36. L'annexe 15 (convention 5.1) et l'annexe 22 (convention complémentaire) – Répartition des heures supplémentaires sont modifiées selon la pièce jointe « D ».
- 37. L'annexe 16 – Frais pour permis spéciaux (convention 5.1) est modifiée selon la pièce jointe « E ».

38. Nouvelle annexe au sujet d'un comité syndical-patronal (convention 5.1 et convention complémentaire) selon la pièce jointe « F ».
39. Nouvelle annexe au sujet d'un processus de médiation-arbitrage accéléré (convention 5.1 et convention complémentaire) selon la pièce jointe « G ».

LETTRES D'ENTENTE

Les lettres suivantes ne feront pas partie de la convention collective :

40. Lettre au sujet d'un comité d'examen des avantages sociaux (convention 5.1 et convention complémentaire) – Pièce jointe « H ».
41. Lettre au sujet de l'annexe 7 – Intégration des nouveaux membres du personnel (convention 5.1) – Pièce jointe « I ».
42. Lettre au sujet de l'annexe 18 – Intégration des nouveaux membres du personnel (convention complémentaire) – Pièce jointe « J ».
43. Lettre au sujet du télétravail (convention 5.1 et convention complémentaire) – Pièce jointe « K ».
44. Lettre au sujet des tableaux de remplacement (convention complémentaire) – Pièce jointe « L ».
45. Lettre au sujet de la sous-traitance (convention complémentaire) – Pièce jointe « M ».
46. Lettre au sujet du tableau de remplacement du CGE (convention 5.1) – Pièce jointe « N ».
47. Lettre au sujet des membres du personnel suspendus par la SST (convention 5.1 et convention complémentaire) – Pièce jointe « O ».
42. Lettre au sujet de la lettre de consentement à la retraite – Pièce jointe « P ».
43. Lettre au sujet du Programme des intervenantes auprès des femmes – Pièce jointe « Q ».

Régime de garantie d'emploi et de revenu (RGER)

44. RGER – Indemnités de déménagement

Le paragraphe 6.4 est modifié comme suit :

Le membre du personnel admissible reçoit une allocation pouvant aller jusqu'à 866 \$ pour les frais accessoires réellement occasionnés par le déménagement.

Le paragraphe 6.5 est modifié comme suit :

Le membre du personnel admissible est remboursé des frais justifiés de transport de l'ancien lieu de résidence au nouveau par chemin de fer ou, s'il en a reçu l'autorisation, en autocar ou dans sa voiture personnelle, plus un maximum de 220,50 \$ pour lui et une somme additionnelle de 105 \$ pour les repas et le logement provisoire de chacune des personnes à sa charge. Les reçus sont exigés pour le transport en chemin de fer et en autocar.

Le paragraphe 6.8 est modifié comme suit :

Sauf dispositions contraires de l'alinéa 6.8 c), un remboursement pouvant aller jusqu'à 14 700 \$ est alloué pour la perte résultant de la vente de la maison que le membre du personnel déplacé occupait en permanence.

Le paragraphe 6.9 est modifié comme suit :

Le membre du personnel est remboursé des frais de déménagement de la maison mobile qu'il occupe en permanence, à condition que leur total ne dépasse pas 7 350 \$. Il doit obtenir au préalable l'autorisation de la Compagnie quant au choix du déménageur et au montant des frais de déménagement, et doit présenter des reçus à l'appui.

Le paragraphe 6.10 est modifié comme suit :

Si le membre du personnel admissible aux frais de déménagement ne désire pas transporter ses effets mobiliers à son nouveau lieu de travail, il peut opter pour une indemnité mensuelle de 225,75 \$ qui lui sera versée durant une période ne dépassant pas 12 mois à compter de la date de sa mutation à cet endroit.

45. Généralités

Les lettres d'entente suivantes, tirées du protocole d'accord de 2019, sont renouvelées jusqu'à l'expiration des présentes conventions collectives :

| Article du protocole de 2019 | Objet | Convention collective |
|-------------------------------------|--|----------------------------------|
| Pièce jointe B | Postes du paragraphe 2.3 dans la convention 5.1 | 5.1 |
| Pièce jointe D | Feuille d'inscription pour les jours fériés | 5.1 |
| Pièce jointe F | Formation supplémentaire des membres du personnel les plus anciens | Convention complémentaire |
| Pièce jointe J | Mutation de personnel | Convention complémentaire |
| Pièce jointe K | Feuille d'inscription pour les jours fériés | Convention complémentaire |
| Pièce jointe N | Mesures incitatives à l'embauche | 5.1 et convention complémentaire |
| Pièce jointe P | Programme de préservation des compétences | 5.1 et convention complémentaire |
| Pièce jointe Q | Réunions conjointes à l'échelle du réseau | 5.1 et convention complémentaire |
| Pièce jointe R | Pauses imprévues | 5.1 et convention complémentaire |
| Pièce jointe V | Demandes de congés d'un jour | 5.1 et convention complémentaire |
| Pièce jointe X | Indemnité pour les outils des mécaniciens | Convention complémentaire |

Les modifications qui précèdent constituent le règlement intégral et définitif de toutes les demandes faites ou reçues par l'une ou l'autre des parties aux présentes depuis le 1^{er} septembre 2022.

La convention demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024 et, par la suite, jusqu'à ce qu'elle soit renouvelée, révisée ou annulée, sur préavis écrit de 120 jours de la part de l'une ou l'autre des parties. Sauf indication contraire des présentes, ce préavis pourra être donné en tout temps à compter du 1^{er} septembre 2024.

Le présent protocole d'accord doit être ratifié par le Syndicat et la Compagnie, et les dispositions qui y sont prévues entreront en vigueur le premier jour du mois suivant ladite ratification.

Fait à Montréal (Québec), le 20 mars 2023.

POUR LA COMPAGNIE :

POUR LE SYNDICAT :

Line Tanguay
Première directrice
Relations de travail

Dave Kissack
Président du Conseil 4000 d'Unifor

William Perry
Premier directeur
Exploitation intermodale

Dave Judge
Représentant régional,
Conseil 4000 d'Unifor
Région des Montagnes

Jeremiah Thomas
Chef Mécanique, Est

Laura Hazlitt
Représentante régionale,
Conseil 4000 d'Unifor
Région des Prairies

Jihan El Shamey
Directrice principale
Relations de travail

Kristi Boisvert
Représentante régionale,
Conseil 4000 d'Unifor
Région des Grands Lacs

Laura Williams
Partenaire d'affaires
Ressources humaines

Mario Laroche
Représentant régional,
Conseil 4000 d'Unifor
Région du Saint-Laurent

Melanie Martens
Directrice principale Conformité,
Ressources humaines

Rheanne Gautreau
Représentante régionale,
Conseil 4000 d'Unifor
Région de l'Atlantique

Alexandre Lamarre
Représentant national,
Conseil 4000 d'Unifor

Barry Kennedy
Représentant national,
Conseil 4000 d'Unifor



Human Resources
CN
Montreal, Quebec

Ressources humaines
CN
Montréal (Québec)

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

15 mars 2023

Dave Kissack
Président du Conseil 4000
Unifor

Monsieur,

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 laissez-passer 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 d'ouverture des négociations relativement aux présentes conventions collectives, ou par la suite jusqu'à ce que l'on se soit conformé aux dispositions de l'article 89 de la partie I du *Code canadien du travail* ou que l'on ait trouvé une autre solution qui satisfasse les parties intéressées.

Les membres du personnel doivent retourner les billets de VIA Rail inutilisés afin d'éviter des coûts superflus au CN. Ceux qui ne retournent pas ces billets seront avisés que leurs facilités de transport pourront être annulées jusqu'au retour des billets inutilisés à la Compagnie, dans les 30 jours.

Le CN annulera temporairement les facilités de transport des membres du personnel qui ne respectent pas les délais prévus à cet égard et en avisera le président du Conseil 4000 d'Unifor.

Aux fins de la présente, l'expression « membres du personnel » englobe le personnel retraité.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ.

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

Dave Kissack
Président, Conseil 4000

ACCORD SUR LES DROITS RÉCIPROQUES
Annexe 2 – Convention complémentaire

Le tableau présenté à l'article 3 de l'annexe 2 de la convention complémentaire est modifié comme suit :

| Région | Date d'entrée en vigueur en 2023 | Date d'entrée en vigueur en 2024 | Date d'entrée en vigueur en 2025 |
|---------------|---|---|---|
| Atlantique | 2019.07.15 | 2020.07.15 | 2021.07.15 |
| Montagnes | 2019.11.20 | 2020.11.20 | 2021.11.20 |
| Grands Lacs | 2019.12.02 | 2020.12.02 | 2021.12.02 |
| Prairies | 2020.08.06 | 2021.08.06 | 2022.08.06 |
| Saint-Laurent | 2020.10.01 | 2021.10.01 | 2022.10.01 |

Signé le 18 janvier 2023.

POUR LE CONSEIL 4000 D'UNIFOR

POUR LE CN

 Dave Kissack
 Président, Conseil 4000 d'Unifor

 Line Tanguay
 Première directrice Relations de travail

**Annexe 8 (A) de la convention collective 5.1
Annexe 19 (A) de la convention complémentaire**

14 février 2023

Dave Kissack
Président
Conseil 4000 d'Unifor

Monsieur,

Au cours des négociations nationales, les parties ont discuté des annexes 8 et 19 – Congés de maladie.

Le 1^{er} décembre 2022, de nouvelles dispositions adoptées par le *Code canadien du travail* sont venues remplacer les dispositions de la présente lettre. Par conséquent, les parties conviennent que les dispositions de la présente lettre sont suspendues, et qu'elles le resteront tant que les dispositions du Code continueront d'être plus avantageuses pour le personnel. Pour plus de précisions, il est compris et convenu que les congés de maladie accordés en vertu de la convention collective ne peuvent pas être « cumulés » à ceux prévus par le *Code canadien du travail*.

Veillez signifier votre accord sur ce qui précède en signant dans l'espace prévu à cette fin ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ.

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

Dave Kissack
Président, Conseil 4000 d'Unifor

ENTENTE SUR LA RÉPARTITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES
Annexe 15 – Convention collective 5.1
Annexe 22 – Convention complémentaire

17 janvier 2023

Dave Kissack
Président du Conseil 4000 d'Unifor

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues en 2022 dans le cadre des négociations collectives concernant l'article 5 de la convention 5.1 et l'article 13 de la convention complémentaire, relativement à la répartition des heures supplémentaires.

Afin de répondre aux préoccupations au sujet des heures supplémentaires et, plus précisément, au sujet des exigences en matière d'heures supplémentaires occasionnelles et de la planification de ces heures, les parties ont convenu d'établir une entente sur la répartition des heures supplémentaires, conformément aux alinéas a) et b) du paragraphe 172 (1) du *Code canadien du travail*.

Il est convenu que les heures supplémentaires seront réparties sur une période de 26 semaines, jusqu'à l'expiration de la convention. La période de 26 semaines commencera le 1^{er} janvier de chaque année.

Même si nous continuerons de nous efforcer de réduire au minimum les heures supplémentaires, la répartition des heures supplémentaires dissipera les inquiétudes des membres du personnel qui préféreraient travailler moins d'heures supplémentaires et aidera ceux qui souhaitent travailler plus d'heures supplémentaires en vertu du principe de la répartition des heures.

L'adoption du principe de la répartition des heures supplémentaires constitue le seul changement envisagé aux dispositions de l'article 5 de la convention 5.1 et de l'article 13 de la convention complémentaire. En outre, les parties conviennent que la raison d'être de cette entente n'est pas de remplacer les heures de travail normales prévues par des possibilités de faire des heures supplémentaires.

Si vous approuvez ce qui précède, veuillez le confirmer en apposant votre signature dans l'espace réservé à cette fin ci-dessous.

POUR LE CONSEIL 4000 D'UNIFOR

POUR LE CN

Dave Kissack
Président, Conseil 4000 d'Unifor

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

**Convention collective 5.1
Frais pour permis spéciaux
ANNEXE 16**

14 février 2023

Dave Kissack
Président
Conseil 4000 d'Unifor

Monsieur,

La présente a trait à la demande du Syndicat concernant les frais pour des permis spéciaux.

La présente confirme que lorsque la Compagnie exige l'obtention d'un permis spécial pour un poste dans la catégorie actuelle des mécaniciens, la Compagnie paiera les frais annuels de ce permis pour le membre du personnel. La Compagnie paiera également les cotisations annuelles de CPA pour les membres du personnel qui détiennent actuellement une telle licence.

Sincères salutations,

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

Comité de réaménagement de l'effectif

18 novembre 2022

Dave Kissack
Président du Conseil 4000 d'UNIFOR

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues durant les négociations nationales au sujet des communications entre les parties. Dans le but d'améliorer les communications sur des questions d'intérêt commun pour les parties, ces dernières acceptent de se rencontrer et de tenir des discussions comme il est décrit ci-dessous.

Comité de réaménagement de l'effectif

a) La Compagnie et Unifor participeront à un comité mixte de réaménagement de l'effectif, sur une base régionale. Au moins un ou une cadre de niveau directeur principal ou premier directeur y participera, de même que d'autres gestionnaires des Ressources humaines, des Relations de travail ou autres, selon les sujets devant faire l'objet des discussions. Unifor sera représenté par une représentante ou un représentant régional et par le président ou la présidente du conseil.

b) Au départ, les réunions auront lieu une fois par mois, et la fréquence pourra être modifiée au besoin selon une entente mutuelle entre les parties.

c) Pour assurer des réunions productives et dans la mesure du possible, le Syndicat et la Compagnie communiqueront à l'avance les sujets des discussions. Nonobstant ce qui précède, chaque partie aura toutefois la possibilité de proposer des sujets de discussion de façon ponctuelle au cours des réunions.

d) Le comité se penchera sur des sujets d'intérêt mutuel comprenant notamment :

- règles, politiques, procédures et règlements nouveaux ou révisés qui ont une incidence sur les membres de l'unité de négociation;
- sujets ayant une incidence sur les conditions de travail, les installations et le matériel;
- communications générales au sujet des événements;
- discussions générales sur les prévisions commerciales;
- statut et recours aux entrepreneurs, en vertu des articles 35 et 20.

Sincères salutations,

Lu et approuvé.

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

Dave Kissack
Président, Conseil 4000 d'UNIFOR

20 mars 2023

Barry Kennedy
Représentant national
10203, 178 Street NW
Edmonton (Alb.) T5S 1M3

Alexandre Lamarre
Représentant national
565, boul. Crémazie Est
Bureau 10100
Montréal (Qc) H2M 2W1

Dave Kissack
Président
Conseil 4000 d'Unifor
202A - 275 Broadway Avenue
Winnipeg (Man.) R3C 4M6

Messieurs,

OBJET : Protocole d'accord sur un processus de médiation et d'arbitrage accéléré pour le règlement des griefs

ENTRE : le Conseil 4000 d'Unifor Canada
(ci-après nommé le « Syndicat »)

ET : La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (ci-après nommée « la Compagnie »).

La Compagnie et le Syndicat (ci-après les « parties ») conviennent de suivre les règles et les procédures suivantes pour accélérer la résolution des griefs au stade final de règlement, relativement aux conventions collectives entre les parties. Le présent Protocole et ses modalités constituent une solution de rechange à l'intervention du Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada et permettront d'assurer la résolution ordonnée et rapide des différends en suspens entre les parties; ils seront ajoutés sous forme d'annexe à toutes les conventions collectives entre les parties et en feront partie.

1. Le présent « **Protocole d'accord sur un processus de médiation et d'arbitrage accéléré pour le règlement des griefs** » a été élaboré en toute bonne foi pour servir de mécanisme efficace de règlement de tous les griefs en suspens entre les parties, surtout ceux qui sont déposés au dernier stade du processus et dont l'étape subséquente serait celle du « règlement définitif des différends ».

2. Avant de prévoir des audiences en arbitrage ou en médiation (ci-après le « processus de médiation-arbitrage »), les parties devront examiner les cas en question afin de déterminer s'ils sont adaptés à ce processus. Ce processus est conçu pour les cas portant sur les mesures disciplinaires; les réclamations relatives aux fiches de temps; la signification ou la violation présumée d'une ou de plusieurs dispositions d'une convention collective en vigueur valide; ou la législation applicable, y compris toutes les réclamations liées aux dispositions de ladite législation lorsque le Syndicat est d'avis qu'un membre du personnel a été injustement traité. Sont exclus de ce processus les cas de congédiement d'un membre du personnel, de sous-traitance, de droit

exclusif au travail, et tous les autres cas pour lesquels les parties conviennent d'un commun accord qu'ils ne peuvent pas être traités dans le cadre de ce mécanisme.

3. Les parties conviennent d'avoir recours à un médiateur-arbitre ou une médiatrice-arbitre unique aux fins des présentes, et cette personne sera nommée par les parties afin de remplir le rôle de médiateur-arbitre désigné pour toute la durée de chaque convention collective. Les parties choisiront un ou une arbitre ou un médiateur ou une médiatrice de remplacement qui remplacera le médiateur-arbitre désigné en cas d'absence imprévue ou d'incapacité de cette personne à remplir son rôle pendant toute la durée de la convention collective.

4. Avant la renégociation des conventions collectives ou la ratification et l'entrée en vigueur de nouvelles conventions, les parties peuvent décider de se rencontrer pour examiner la possibilité de nommer d'autres arbitres ou médiateurs aux fins du présent Protocole d'accord. Au besoin, les parties devront discuter de toute proposition de changement de médiateur-arbitre désigné et finaliser ce changement au moins six mois avant l'expiration des conventions collectives. La clause 2 du présent Protocole sera applicable à tous les médiateurs-arbitres désignés nouvellement nommés.

5. Tous les frais engagés par le médiateur-arbitre désigné sont assumés, en parts égales, par la Compagnie et le Syndicat.

6. Le processus de médiation-arbitrage aura lieu deux fois par année civile, au cours de la troisième semaine pleine des mois de mars et de septembre, un mercredi, un jeudi ou un vendredi, ou à un moment convenu d'un commun accord. Conformément à la clause 2 du présent Protocole, les parties doivent s'entendre sur les différends devant être traités dans le cadre du processus de médiation-arbitrage au plus tard le 15^e jour du mois précédent.

7. Tous les cas soumis au processus de médiation-arbitrage doivent être présentés au médiateur-arbitre désigné sous forme d'exposé conjoint entre les parties d'un maximum de deux pages. L'exposé conjoint doit contenir le nom du plaignant, sa date d'entrée en service et son ancienneté, les faits en cause, et les références aux dispositions particulières de la convention collective ou de la législation pertinentes qui auraient été mal interprétées ou enfreintes. Si les parties sont incapables de s'entendre sur un exposé conjoint, des exposés distincts d'un maximum de deux pages doivent être présentés.

8. Lors de l'audience, les parties doivent être prêtes à fournir au médiateur-arbitre désigné une copie des griefs du Syndicat et des réponses de la Compagnie, y compris de toutes déclarations et preuves, advenant le cas où le médiateur-arbitre désigné aurait besoin de plus de renseignements pour rendre une décision réfléchie.

9. Puisque les deux parties reconnaissent que des discussions franches et ouvertes favorisent la résolution des griefs, elles peuvent décider de tenir des réunions patronales-syndicales à l'échelle du réseau au sujet de tous les griefs en suspens devant être portés en médiation-arbitrage. Chaque grief doit être examiné dans une dernière tentative honnête de

résoudre le différend avant d'avoir recours au processus de médiation-arbitrage. Les délais prescrits pour le traitement des griefs doivent être respectés par les parties afin de faciliter le processus. Les cas non résolus doivent ensuite être soumis au médiateur-arbitre désigné.

10. Le médiateur-arbitre désigné entendra, dans un format de médiation-arbitrage, les causes prédéterminées qui lui seront soumises en ordre de dates, de la cause la plus ancienne à la plus récente, à moins que les parties n'en décident autrement. Les deux parties devront limiter leurs présentations respectives à des exposés oraux d'une durée maximale de 20 minutes par cause, y compris les réfutations, et les représentations et les argumentations doivent être restreintes et limitées à deux porte-parole pour la partie syndicale et à deux porte-parole pour la partie patronale. Aucun conseiller juridique n'est autorisé à assister à l'audience.

11. Le médiateur-arbitre désigné peut faire une première tentative de médiation entre les parties. Si aucun règlement n'est obtenu par médiation, le médiateur-arbitre désigné rendra alors oralement une décision, et dans les trente jours, publiera une courte sentence qui sera exécutoire et sans appel. Une telle sentence arbitrale ne devra rien ajouter à aucune des dispositions de la convention collective applicable ou y supprimer, y modifier, y annuler ou négliger d'y observer quoi que ce soit.

12. Toutes les sentences accélérées de médiation-arbitrage rendues par le médiateur-arbitre désigné seront numérotées et considérées comme étant sans préjudice pour l'une ou l'autre des parties, ne constitueront pas un précédent et ne seront pas considérées comme une reconnaissance de responsabilité par l'une ou l'autre des parties dans le cas de causes futures de nature semblable. Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent ultérieurement se référer à ces sentences dans le cadre d'un effort de bonne foi pour résoudre un différend similaire dans le cadre de la procédure de règlement des griefs; toutefois, aucune des parties ne peut invoquer ces sentences dans des représentations ultérieures devant un arbitre lors d'audience en arbitrage pour justifier une allégation selon laquelle la question a été définitivement réglée en médiation-arbitrage.

13. Ni la Compagnie, ni le Syndicat, ni les membres du personnel touchés ne peuvent en appeler des décisions du médiateur-arbitre désigné.

14. Le processus de médiation-arbitrage accéléré est mené conformément aux directives du médiateur-arbitre désigné, ou de la façon déterminée d'un commun accord par les parties et le médiateur-arbitre désigné avant le début du processus.

15. Les parties conviennent que les pouvoirs du médiateur-arbitre désigné sont limités par les présentes règles et aux présentes règles, nonobstant tout autre accord contraire, et que cette personne n'a pas le pouvoir de modifier les présentes règles sans le consentement écrit des parties.

16. Si les parties éprouvent des difficultés dans la mise en œuvre des décisions du médiateur-arbitre désigné, les parties conviennent que cette personne restera saisie de chacune des causes présentées en médiation-arbitrage.

17. Les parties conviennent qu'à l'issue du processus de médiation-arbitrage, et conformément à l'esprit et à l'intention de ce processus tel qu'il est expliqué à la clause 1 du présent Protocole, il ne devrait plus y avoir de griefs en suspens au stade final de la procédure de règlement des griefs.

Fait le 14 décembre 2022.

POUR LE CONSEIL 4000 D'UNIFOR

POUR LE CN

Dave Kissack
Président, Conseil4000 d'Unifor

Line Tanguay
Première Directrice relations de travail

Convention 5.1 et convention complémentaire

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Le 13 décembre 2022

Dave Kissack
Président du Conseil 4000 d'Unifor

Monsieur,

La présente porte sur les discussions que nous avons eues pendant les négociations de 2022 relativement à la demande du Syndicat d'éclaircir et de détailler le processus d'appel en ce qui a trait aux membres du personnel pouvant se voir refuser des prestations d'invalidité de courte durée (ICD).

Voici le processus convenu qu'un membre du personnel et son représentant ou sa représentante du Syndicat peuvent appliquer :

1. Les membres du personnel ont accès au fournisseur d'assurance invalidité en cas de désaccord relativement au rejet d'une demande de prestations d'ICD ou à la cessation du versement des prestations d'ICD.
2. Sous réserve du consentement écrit du membre du personnel, le Syndicat peut tenter de résoudre, au nom du membre du personnel, le litige relatif à la demande ou au versement de prestations auprès du fournisseur d'assurance invalidité.
3. Si la question n'est pas résolue au terme de cette démarche, le représentant ou la représentante du Syndicat peut, sans y être tenu/e, demander une audience au Comité administratif des avantages sociaux.
4. Le représentant ou la représentante du Syndicat peut entreprendre la procédure de règlement des griefs de dernier stade (avant le recours à l'arbitrage) prévue dans la convention collective. Ces démarches peuvent avoir lieu en même temps que l'audience du Comité administratif des avantages sociaux ou remplacer cette audience.

5. Le comité chargé de l'invalidité de longue durée (ILD) peut, à sa demande, s'occuper de problèmes généraux en matière d'ICD s'il ne s'agit pas de cas particuliers.
6. Le président ou la présidente du Conseil 4000 d'Unifor ou ses mandataires peuvent demander la tenue de réunions ou de conférences téléphoniques spéciales, auxquelles prendraient part un ou des représentants des services des Relations de travail et des Avantages sociaux du CN ainsi que le fournisseur d'assurance invalidité, pour régler les questions qui ne sont pas liées à des cas particuliers.

Veillez signifier votre accord sur ce qui précède en signant dans l'espace prévu à cette fin ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ.

Dorothea Klein
Première vice-présidente et chef Ressources humaines

Dave Kissack
Président, Conseil 4000 d'Unifor

Annexe 7 de la convention collective 5.1

15 décembre 2022

Dave Kissack
Président
Conseil 4000 d'Unifor

Monsieur,

La présente porte sur l'annexe 7, Intégration des nouveaux membres du personnel, de la convention collective 5.1.

La Compagnie reconnaît qu'il est nécessaire d'informer le Syndicat lorsque les séances d'intégration ont lieu. La Compagnie rappellera cette obligation aux gestionnaires concernés.

Fait le 15 décembre 2022.

POUR LE CONSEIL 4000 D'UNIFOR

POUR LE CN

Dave Kissack
Président, Conseil 4000 d'Unifor

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

Annexe 18 de la convention complémentaire

15 décembre 2022

Dave Kissack
Président
Conseil 4000 d'Unifor

Monsieur,

La présente porte sur l'annexe 18, Intégration des nouveaux membres du personnel, de la convention collective complémentaire.

La Compagnie reconnaît qu'il est nécessaire d'informer le Syndicat lorsque les séances d'intégration ont lieu. La Compagnie rappellera cette obligation aux gestionnaires concernés.

Fait le 15 décembre 2022.

POUR LE CONSEIL 4000 D'UNIFOR

POUR LE CN

Dave Kissack
Président, Conseil 4000 d'Unifor

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

14 février 2023

Monsieur Dave Kissack
Président du Conseil 4000 d'Unifor

Monsieur,

Durant la ronde de négociations nationales de 2022, les parties ont discuté de la proposition du Syndicat relativement aux arrangements de télétravail pour les postes de personnel de bureau applicables régis par la convention 5.1 et de personnel de bureau travaillant pour le Service à la clientèle régis par la convention complémentaire.

Les parties ont convenu que les conditions de télétravail actuelles continueraient de s'appliquer jusqu'à l'expiration de la convention collective. Par conséquent, ces membres du personnel de bureau continueront de télétravailler deux jours et de travailler au bureau trois jours.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, veuillez apposer votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ.

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

Dave Kissack
Président, Conseil 4000 d'Unifor

**Tableaux de remplacement
Article 17 – Convention complémentaire**

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

14 février 2023

Dave Kissack
Président
Conseil 4000 d'UNIFOR

Monsieur,

Au cours des négociations nationales, le Syndicat a fait part de ses préoccupations au sujet des conditions de travail associées aux tableaux de remplacement à certains terminaux intermodaux, entre autres ceux de Brampton, de Montréal et de Calgary. Lors des négociations, le Syndicat a soumis des propositions pour améliorer les conditions de travail des membres du personnel qui occupent des postes inscrits à un tableau de remplacement.

La Compagnie a reconnu l'importance de l'équilibre entre le travail et la vie privée pour les membres du personnel devant être inscrits à un tableau de remplacement.

Dans cette optique, la Compagnie s'engage, dans les 30 jours suivant la ratification de la présente convention collective (ou lorsque ce sera nécessaire), à rencontrer les représentants syndicaux locaux désignés et des cadres supérieurs de la Compagnie pour apporter des changements au fonctionnement des tableaux de remplacement en fonction des terminaux, plus précisément en ce qui concerne l'établissement des horaires, les périodes d'appel et les jours de congé consécutifs, et pouvant inclure l'élimination des tableaux de remplacement à certains endroits, sous réserve des ententes locales.

Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente locale, la question sera transmise au premier directeur ou à la première directrice Exploitation intermodale et au président ou à la présidente du Conseil 4000.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, veuillez le confirmer en apposant votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

Lu et approuvé.

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

Dave Kissack
Président, Conseil 4000 d'Unifor

Impartition
Article 20 – Convention complémentaire

Cette lettre ne fera pas partie de la convention collective.

14 février 2023

Dave Kissack
Président
Conseil 4000 d'Unifor

Article 20 de la convention complémentaire 5.1 au sujet de l'impartition

Monsieur,

Au cours des discussions portant sur le renouvellement de la convention complémentaire 5.1, le Syndicat a fait part de ses préoccupations au sujet du recours à l'impartition dans les terminaux intermodaux. Si les parties reconnaissent que dans des conditions particulières, par exemple en cas de pénurie temporaire de main-d'œuvre, le recours à l'impartition peut être autorisé, il n'est pas de l'intention de l'article 20 de permettre l'impartition sur une base continue.

Au cours de la pandémie, la Compagnie a dû avoir recours à l'impartition pour être en mesure de répondre aux besoins des clients. Cette situation a été causée par l'incidence de la pandémie sur la chaîne d'approvisionnement mondiale et sur le marché du travail, et ces problèmes ne sont pas encore complètement résorbés.

Par conséquent, pour répondre aux préoccupations actuelles du Syndicat et compte tenu des volumes prévus pour 2023, la Compagnie s'engage à embaucher d'autres membres du personnel à temps plein afin de réduire le nombre global de sous-traitants et d'éliminer l'impartition lorsque c'est possible.

De plus, la Compagnie s'engage à discuter du statut et de l'utilisation des sous-traitants de même que des prévisions commerciales et en matière d'embauche dans le cadre des réunions du comité de réaménagement de l'effectif.

La présente entente demeurera en vigueur jusqu'à l'expiration de la convention collective.

Signé le 14 février 2023.

POUR LE CONSEIL 4000 D'UNIFOR

Dave Kissack
Président, Conseil 4000 d'Unifor

POUR LE CN

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Dave Kissack
Président
Conseil 4000 d'Unifor

Monsieur,

La présente lettre fait suite aux discussions entre les parties au sujet du tableau de remplacement du Centre de gestion des équipes (CGE) à Edmonton (Alb.).

- (1) Au cours des négociations, le Syndicat a fait part de ses préoccupations au sujet de l'application de l'entente actuelle relative au tableau de remplacement local. Pour répondre aux préoccupations du Syndicat, les parties ont convenu de se réunir dans les soixante (60) jours suivant la ratification de la convention collective afin de discuter de tous les enjeux non résolus concernant l'utilisation du tableau de remplacement au Centre de gestion des équipes (CGE) à Edmonton (Alb.). Cette rencontre réunira le directeur principal ou la directrice principale du CGE et le représentant régional ou la représentante régionale d'Unifor pour la région des Montagnes.
- (2) Si les préoccupations du Syndicat ne sont pas résolues au cours de cette rencontre, les parties ont convenu de soumettre les enjeux en suspens au président ou à la présidente du Conseil 4000 d'Unifor et à un ou une cadre supérieur/e des Relations de travail du CN pour obtenir une résolution accélérée, au plus tard 90 jours après la ratification de la convention collective.

Si les parties ne parviennent pas à résoudre ces enjeux dans ce laps de temps, toutes les questions encore en suspens pourront être transmises à une tierce partie compétente en vue d'obtenir une résolution exécutoire et sans appel. La présente entente est conclue sous toutes réserves et sans établir de précédent pour l'une ou l'autre des parties.

POUR LE CONSEIL 4000 D'UNIFOR

POUR LE CN

Dave Kissack
Président, Conseil 4000 d'Unifor

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail



Human Resources
CN
Montreal, Quebec

Ressources humaines
CN
Montréal (Québec)

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

18 mars 2023

Monsieur Dave Kissack
Président du Conseil 4000 d'Unifor

Monsieur,

Dans le cas où un membre du personnel est suspendu par les Services de santé au travail ou un représentant ou une représentante de la Compagnie pendant l'examen de son dossier médical pour toute raison, la Compagnie versera au membre du personnel tous les salaires et prestations d'invalidité de courte durée, jusqu'à ce que l'examen du dossier médical par les Services de santé au travail ou un représentant ou une représentante de la Compagnie soit terminé.

Des délais non raisonnables dans la soumission des documents médicaux demandés pourraient entraîner l'interruption du versement des prestations.

Dans tous les cas, le représentant régional ou la représentante régionale en sera informé.

Nonobstant ce qui précède, en cas de divergence au sujet du caractère approprié de la rémunération, le Syndicat peut déposer un grief au dernier stade de la procédure de règlement des griefs.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, veuillez apposer votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ.

Line Tanguay
Première directrice Relations de travail

Dave Kissack
Président, Conseil 4000 d'Unifor



Human Resources
CN
Montreal, Quebec

Ressources humaines
CN
Montréal (Québec)

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

13 mars 2023

Monsieur Bruce Snow
Adjoint des dirigeants nationaux
Conseil 4000 d'Unifor et section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

La présente a pour but de vous confirmer que le CN a décidé de prolonger jusqu'à la fin de l'année 2025 la durée de sa politique de consentement applicable aux membres du personnel syndiqué qui cotisent au Régime de retraite du CN. Cela signifie que si un membre du personnel atteint 55 ans et 85 points et prend sa retraite du CN avant la fin de 2025, il ou elle aura accès à des prestations de retraite non réduites en vertu du Régime de retraite du CN.

De plus amples renseignements sont fournis au personnel au moyen de la communication jointe, laquelle a été diffusée le 14 mars 2023.

Sincères salutations,

Stephanie McGuire
Première directrice principale Relations de travail

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.



Human Resources
CN
Montreal, Quebec

Ressources humaines
CN
Montréal (Québec)

13 mars 2023

Monsieur Bruce Snow
Adjoint des dirigeants nationaux
Section locale 100 et Conseil 4000 d'UNIFOR

Monsieur,

La présente porte sur notre discussion sur les enjeux liés à la diversité dans les milieux de travail et plus particulièrement sur les préoccupations au sujet des femmes au travail.

Nous convenons que nous pouvons et devons travailler ensemble pour créer des environnements de travail qui nous permettront d'attirer et de retenir des candidats diversifiés en plus grand nombre qu'à l'heure actuelle.

Dans cette optique, nous serions disposés à étudier les avantages mutuels d'un projet commun visant à tester le concept de promotion des intérêts des femmes. Il est entendu que compte tenu du profil démographique de l'ensemble des membres du Syndicat, il est logique que les personnes nommées ou élues pour représenter les membres de la section locale 100 et du Conseil 4000 répondent à leurs besoins.

Nous proposons que le Syndicat désigne ou élise (selon ce qu'il juge préférable) une intervenante auprès des femmes au sein des membres combinés du Conseil 4000 et du local 100. Les personnes qui poseront leur candidature doivent être effectivement bilingues (français et anglais), axées sur les solutions, ouvertes d'esprit et capables de collaborer avec la Compagnie pour atteindre des objectifs communs.

La personne retenue ou nommée est censée exercer un mandat d'une durée minimale de deux ans ou d'une durée convenue d'un commun accord. La Compagnie a accepté de verser à la titulaire du poste une indemnité de déplacement annuelle de 15 000 \$ en 2023 et 2024. Les remboursements seront effectués sur présentation des reçus appropriés conformément à la Politique sur les frais de déplacement de la Compagnie.

Nous reconnaissons également que si le Syndicat décide de nommer une intervenante auprès des femmes dans les quatre autres régions, ces personnes seront admissibles à faire des demandes de congé en vertu

des dispositions de l'article 17.4 de la convention collective 5.1 ou de l'article 22.3 de la convention collective complémentaire de l'Intermodal, selon le cas.

La Compagnie accepte également d'accorder aux intervenantes jusqu'à cinq jours de congé rémunéré pour participer à des formations, à des moments qui n'interfèrent pas avec leurs fonctions habituelles.

La Compagnie fournira aux intervenantes auprès des femmes un numéro de téléphone confidentiel et, sur demande, un accès à un espace de rencontre privé pour les réunions en personne.

L'intervenante auprès des femmes devra, à l'occasion, collaborer avec l'équipe Acquisition de talents de la Compagnie afin de l'aider à préparer des plans et des programmes visant à améliorer l'attrait et la rétention de candidats et de candidates diversifié(e)s pour des postes vacants partout au pays.

L'intervenante auprès des femmes aura droit à deux heures par semaine pour accomplir ses tâches, à un moment qui n'interfère pas avec ses fonctions habituelles. Le gestionnaire local ou la gestionnaire locale conseillera l'intervenante auprès des femmes quant au moment ou aux périodes où elle peut exercer son rôle.

Il est entendu que l'horaire normal de l'intervenante auprès des femmes peut être perturbé en raison des demandes d'exploitation ou des clients, mais si cela se produit, la Compagnie veillera à ce qu'une période de temps équivalente lui soit accordée une fois les besoins opérationnels satisfaits.

La Compagnie libérera l'intervenante auprès des femmes de ses fonctions pendant une semaine au cours de la durée de la présente convention pour lui permettre de participer à de la formation parrainée par le Syndicat; de plus, cette personne aura droit à un maximum de trois jours de congé chaque année pour effectuer d'autres tâches syndicales liées à son rôle. En outre, un ou une cadre de la Compagnie participera à cette formation et lorsque celle-ci sera à l'horaire, nous vous communiquerons le nom de la personne affectée à cette importante initiative.

L'essai du poste d'intervenante auprès des femmes se poursuivra jusqu'au 31 décembre 2024.

Si ce qui précède reflète notre entente, veuillez le confirmer en apposant votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

Lu et approuvé.

Stephanie McGuire
Première directrice principale
Relations de travail CN

Bruce Snow
Adjoint des dirigeants nationaux
Section locale 100 et Conseil 4000 d'UNIFOR