

Protocole d'accord

intervenu entre

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU
CANADA

et

LE CONSEIL CANADIEN DES SYNDICATS
OPÉRATIONNELS DE CHEMINS DE FER (CCSOCF)

OBJET :

Augmentations salariales et
autres modifications applicables
en 2001, 2002 et 2003

Barème des salaires – Applicable selon les indications

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

Le 13 mai 2001

Salaires et avantages sociaux

1. Durée du contrat

Les conventions collectives régissant le personnel représenté par le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (conventions 1.1, 1.2, 2.3, 4.2, 4.3 et 4.16) sont renouvelées pour trois ans à partir du 1^{er} janvier 2001.

2. Salaires

- a) À partir du 1^{er} janvier 2001, est consentie une augmentation de 2 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base, les barèmes milliaires et les taux fixes en vigueur le 31 décembre 2000.
- b) À partir du 1^{er} janvier 2002, est consentie une augmentation de 2 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base, les barèmes milliaires et les taux fixes en vigueur le 31 décembre 2001.
- c) À partir du 1^{er} janvier 2003, est consentie une augmentation de 2 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base, les barèmes milliaires et les taux fixes en vigueur le 31 décembre 2002.

3. Régime de prévoyance du personnel - Assurance-vie et indemnités de maladie

En ce qui concerne le personnel régi par le présent avenant, l'Entente supplémentaire du 25 juillet 1986, dans sa version modifiée, est à nouveau modifiée comme suit à partir du premier du mois suivant la ratification, sauf indication contraire :

a) Assurance-vie temporaire

À partir du premier du mois suivant la ratification, le montant de l'assurance-vie de groupe du personnel dont le service rémunéré à la Compagnie remonte à cette date ou à une date ultérieure est porté de 30 000 \$ à 50 000 \$, à condition qu'il satisfasse aux dispositions du Régime de prévoyance.

b) Indemnités hebdomadaires – Indemnités de maladie

Salaire hebdomadaire de Indemnités de maladie
base

120,01 \$ et plus :

À partir du 1^{er} janvier 2001 70 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 540 \$ ou du maximum des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi, le montant le plus élevé prévalant.

À partir du 1^{er} janvier 2002 70 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 550 \$ ou du maximum des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi, le montant le plus élevé prévalant.

À partir du 1^{er} janvier 2003 70 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 560 \$ ou du maximum des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi, le montant le plus élevé prévalant.

Moins de 120,01 \$ 80 \$ ou 75 % du salaire hebdomadaire de base, le montant le moins élevé prévalant.

Si la personne qui fait la demande reçoit des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie, elle se voit accorder des indemnités complémentaires lui garantissant l'indemnité de maladie à laquelle elle a droit.

NOTA : Le paiement d'indemnités complémentaires découlant de ce qui précède est soumis à l'approbation de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

c) Indemnités de maternité

i) À partir du 1^{er} janvier 2001, l'employée qui fait une demande à cette date ou ultérieurement reçoit des indemnités qui, ajoutées à ses prestations d'assurance-emploi en cas de maternité, lui assurent 70 % de son salaire hebdomadaire de base, jusqu'à concurrence de 540 \$, pendant toute la période où elle touche des prestations d'assurance-emploi en cas de maternité, soit un maximum de 15 semaines.

ii) À partir du 1^{er} janvier 2002, l'employée qui fait une demande à cette date ou ultérieurement reçoit des indemnités qui, ajoutées à ses prestations d'assurance-emploi en cas de maternité, lui assurent 70 % de son salaire hebdomadaire de base, jusqu'à concurrence de 550 \$, pendant toute la

période où elle touche des prestations d'assurance-emploi en cas de maternité, soit un maximum de 15 semaines.

- iii) À partir du 1^{er} janvier 2003, l'employée qui fait une demande à cette date ou ultérieurement reçoit des indemnités qui, ajoutées à ses prestations d'assurance-emploi en cas de maternité, lui assurent 70 % de son salaire hebdomadaire de base, jusqu'à concurrence de 560 \$ ou du plafond des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi, le montant le plus élevé prévalant, pendant toute la période où elle touche des prestations d'assurance-emploi en cas de maternité, soit un maximum de 15 semaines.

NOTA : Le paiement d'indemnités complémentaires découlant de ce qui précède est soumis à l'approbation de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

4. Soins dentaires

En ce qui concerne le personnel régi par le présent avenant, l'Entente sur le régime de soins dentaires du 25 juillet 1986, dans sa version modifiée, est à nouveau modifiée comme suit :

- a) Pour tout traitement débuté le 1^{er} janvier 2001 ou ultérieurement, les frais couverts sont les honoraires en vigueur au moment où il est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 2001. L'indemnité annuelle maximale au titre du Régime de soins dentaires passe de 1 125 \$ à 1 225 \$ à partir du 1^{er} janvier 2001 pour tout traitement commençant à cette date ou ultérieurement.
- b) Pour tout traitement débuté le 1^{er} janvier 2002 ou ultérieurement, les frais couverts sont les honoraires en vigueur au moment où il est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 2002.
- c) Pour tout traitement débuté le 1^{er} janvier 2003 ou ultérieurement, les frais couverts sont les honoraires en vigueur au moment où il est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 2003. L'indemnité annuelle maximale au titre du Régime de soins dentaires passe de 1 225 \$ à 1 325 \$ à partir du 1^{er} janvier 2003 pour tout traitement commençant à cette date ou ultérieurement.

5. Régime d'assurance-maladie complémentaire

En ce qui concerne le personnel régi par le présent avenant, le Régime d'assurance-maladie complémentaire du 25 juillet 1986, dans sa version modifiée, est à nouveau modifié comme suit :

Indemnité maximale à vie

- a) Le 1^{er} janvier 2001, l'indemnité maximale à vie par personne, indiquée dans le Régime d'assurance-maladie complémentaire, passe de 40 000 \$ à 41 000 \$ pour les employés admissibles de même que pour les personnes admissibles qui sont à leur charge.
- b) Le 1^{er} janvier 2002, l'indemnité maximale à vie par personne, indiquée dans le Régime d'assurance-maladie complémentaire, passe de 41 000 \$ à 42 000 \$ pour les employés admissibles de même que pour les personnes admissibles qui sont à leur charge.
- c) Le 1^{er} janvier 2003, l'indemnité maximale à vie par personne, indiquée dans le Régime d'assurance-maladie complémentaire, passe de 42 000 \$ à 43 000 \$ pour les employés admissibles de même que pour les personnes admissibles qui sont à leur charge.

6. Assurance-vie à la retraite

- a) Le membre du personnel âgé de 55 ans ou plus, qui compte au moins 10 ans de service cumulatif rémunéré à la Compagnie reçoit, lors de son départ à la retraite si celui-ci survient après le premier jour du mois suivant la ratification, un certificat d'assurance-vie libérée de 6 000 \$ dont le coût entier est assumé par la Compagnie.
- b) Le membre du personnel âgé de 55 ans ou plus, qui compte au moins 10 ans de service cumulatif rémunéré à la Compagnie reçoit, lors de son départ à la retraite après le 1^{er} janvier 2003, un certificat d'assurance-vie libérée de 7 000 \$ dont le coût entier est assumé par la Compagnie.

7. Laissez-passer

La proposition du Conseil relative aux laissez-passer est résolue conformément à la lettre constituant l'annexe A des présentes.

8. Primes de poste

La proposition du Conseil relative aux primes de quart est résolue en modifiant le paragraphe 36.3 de la convention 1.2 et le paragraphe 76.1 de la convention 4.3 comme suit :

Les membres du personnel en service de manœuvre qui prennent leur service entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de poste de 0,50 \$ l'heure, paiements forfaitaires exclus; s'ils prennent leur service entre 22 h et 5 h 59, ils reçoivent une prime de poste de 0,55 \$ l'heure, paiements forfaitaires exclus. 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.

La proposition du Conseil relative aux primes de poste est résolue en modifiant le paragraphe 30.4 de la convention 1.1 et le paragraphe 3.2 de la convention 4.16 comme suit :

Les membres du personnel en service de manœuvre et (ou) en service de ligne qui prennent leur service entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de poste de 0,50 \$ l'heure, paiements forfaitaires exclus; s'ils prennent leur service entre 22 h et 5 h 59, ils reçoivent une prime de poste de 0,55 \$ l'heure, paiements forfaitaires exclus. 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.

La proposition du Conseil relative aux primes de poste est résolue en modifiant le paragraphe 1.2 de la convention 4.2 comme suit :

Les coordonnateurs de formation des trains et les coordonnateurs adjoints de formation des trains qui prennent leur service entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de poste de 0,50 \$ l'heure, paiements forfaitaires exclus; s'ils prennent leur service entre 22 h et 5 h 59, ils reçoivent une prime de poste de 0,55 \$ l'heure, paiements forfaitaires exclus. 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.

9. Taux initiaux

La proposition du Conseil relative aux taux initiaux est résolue en supprimant les paragraphes et articles suivant à partir du premier du mois suivant la ratification :

- Paragraphes 1.18 et 30.3 de la convention 1.1
- Article 83 de la convention 1.2
- Paragraphes 1.3, 1.4 et 1.5 de la convention 4.2
- Article 133 de la convention 4.3
- Paragraphes 5A.1, 5A.2 et 5A.3 de la convention 4.16.

Est du Canada

10. Taux fixes

La proposition de la Compagnie relative aux taux fixes est résolue en révisant ces taux dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau système de rémunération. Des taux de rémunération fixes seront établis relativement aux articles suivants :

Convention 1.1

- Article 69 - Indemnités d'examens
- Article 70 - Enquêtes, présence en cour et réunions de la Compagnie
- Article 80 - Congé de deuil
- Article 81 - Fonctions de juré

Convention 4.2

- Article 16.1 - Examens médicaux périodiques
- Article 17.5 - Congé de deuil
- Article 23 - Présence à la cour
- Article 24 - Fonctions de juré
- Article 29 - Membres du personnel retenus pour enquête ou à la demande de la Compagnie
- Annexe 4 - Présidents locaux qui assistent à des réunions organisées par la Compagnie

Convention 4.16

- Article 70 - Présence à une enquête à la demande de la Compagnie
- Article 71 - Indemnités d'examen
- Article 76 - Congé de deuil

11. Paragraphe 54.1 de la convention 4.16

À partir du 1^{er} janvier 2002, le paragraphe 54.1 de la convention 4.16 est modifié comme suit :

- 1 Le manque de travail à un terminal d'affectation sera la seule justification admissible pour mettre à pied, retirer du service ou mettre en surplus du personnel.
- 2 [En cas de réduction du personnel imposée par un manque de travail à un terminal, la Compagnie, avant de procéder, fournira au président local ou à la présidente locale la liste des besoins du terminal en question en matière de main-d'œuvre.](#)

12. Article 66 de la convention 4.16

L'article 66 de la convention 4.16 est modifié afin de permettre aux agents et agentes de locomotive de retour au travail après une absence de solliciter n'importe quel poste affiché, y compris les postes temporairement vacants, durant la période où ces postes ont été établis.

L'article 66 de la convention 4.16 est modifié afin de préciser que les agents et agentes de locomotive ne sont pas obligés de se déplacer ou d'effectuer des tours de service pendant leurs jours de congé ou en dehors de leurs horaires habituels.

13. Est du Canada – Affectations au service de manœuvre de ligne et au service à la clientèle

13 a) Définition du service de manœuvre de ligne

La définition suivante est ajoutée à la section Définitions de la convention collective 4.16 :

T Service de manœuvre de ligne

Une affectation à un terminal d'affectation et (ou) à une navette dans un rayon de 50 milles du point de prise de service.

13 b) Taux de salaire

L'alinéa 2.1 e) de la convention 4.16 est modifié comme suit :

2.1 e) Service	<u>de manœuvre de ligne</u>	APPLICABLE LE		
		<u>1^{er} janv. 2001</u>	<u>1^{er} janv. 2002</u>	<u>1^{er} janv. 2003</u>
		par jour	par jour	par jour
		\$	\$	\$
	Chef de train	205,60	209,71	213,91
	<u>Chef de train adjoint</u>	189,27	193,06	196,92

Le paragraphe 30.1 de la convention 1.1 est modifié comme suit :

30.1 Les taux de salaire de la journée de huit heures sont les suivants :

30.1 Catégorie :	Taux horaire		
	Taux journalier \$	Normal \$	Majoré de moitié \$
Applicable le 1^{er} janv. 2001			
Ingénieurs de locomotive (service de manœuvre)	206,97	25,87	38,81
Applicable le 1^{er} janv. 2002			
Ingénieurs de locomotive (service de manœuvre)	211,11	26,39	39,58
Applicable le 1^{er} janv. 2003			
Ingénieurs de locomotive (service de manœuvre)	215,33	26,92	40,37

Le tableau du paragraphe 3.1 de la convention 4.16 est modifié comme suit :

3.1 Catégorie :	Taux horaire		
	Taux journalier \$	Normal \$	Majoré de moitié \$
Applicable le 1^{er} janv. 2001			
Préposé aux manœuvres	205,60	25,70	38,55
Chef de train de manœuvre	199,86	24,98	37,47
Mécanicien de manœuvre	187,12	23,39	35,08
Contremaître (Loco-commande)	205,60	25,70	38,55
Aide de manœuvre (Loco-commande)	189,27	23,66	35,49
Aide de manœuvre	183,55	22,94	34,42

Applicable le 1^{er} janv. 2002			
Préposé aux manœuvres	209,71	26,21	39,32
Chef de train de manoeuvre	203,86	25,48	38,22
Mécanicien de manoeuvre	190,86	23,86	35,79
Contremaître (Loco-commande)	209,71	26,21	39,32
Aide de manoeuvre (Loco-commande)	193,06	24,13	36,20
Aide de manoeuvre	187,22	23,40	35,10
Applicable le 1^{er} janv. 2003			
Préposé aux manœuvres	213,91	26,74	40,11
Chef de train de manoeuvre	207,93	25,99	38,99
Mécanicien de manoeuvre	194,68	24,33	36,50
Contremaître (Loco-commande)	213,91	26,74	40,11
Aide de manoeuvre (Loco-commande)	196,92	24,61	36,92
<u>Aide de manoeuvre</u>	190,96	23,87	35,81

* L'aiguilleur est rémunéré au taux du chef de train de manoeuvre.

Le paragraphe 1.10 de la convention 1.1 est modifié comme suit :

1.10 Les ingénieurs de locomotive affectés au service de manoeuvre de ligne assigné ou non assigné dans un rayon de 50 milles de l'aiguillage de la voie d'atelier à la gare d'origine sont rémunérés au taux journalier suivant :

APPLICABLE LE		
1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
par jour	par jour	par jour
\$	\$	\$
212,71	216,96	221,30

13c) Service de manoeuvre de ligne – TUT

L'article 12 de la convention collective 4.16 est modifié comme suit :

12.1 Les employés en service de manoeuvre de ligne sont rémunérés conformément au paragraphe 2.2 de la convention 4.16 et sont régis par les dispositions des présentes.

- 12.2 La Compagnie ne doit pas exiger que les employés en service de manœuvre de ligne s'immobilisent en cours de route.
- 12.3 Ceux-ci ne doivent pas passer par d'autres terminaux ni effectuer de travaux sur le territoire d'un autre terminal.
- Nota : Cependant, il est entendu qu'en des circonstances exceptionnelles et atténuantes il se peut qu'ils aient à passer par un autre terminal pour répondre aux besoins d'un client.
- 12.4 Ils ne doivent pas non plus dépasser un rayon de 50 milles du point de prise de service.
- 12.5 En dérogation des règles qui définissent les parcours complets, on peut assigner aux employés comme gare de départ, d'arrivée ou de passage, la gare à laquelle ils sont normalement assignés. Leur temps court sans interruption à partir de l'heure de commande jusqu'au moment où ils sont libérés une fois leur journée de travail achevée.
- 12.6 Les membres du personnel en service de manœuvre de ligne peuvent être tenus d'accomplir des opérations de manœuvre et de transfert et du travail sur les embranchements particuliers entièrement dans le périmètre de manœuvre reconnu.
- 12.7 La journée de base est de huit heures ou moins et le travail qu'ils effectuent au-delà de huit heures est rémunéré à la minute à taux majoré. Les paragraphes 35.6, 35.7 et 35.8 de la convention 4.16 s'appliquent aux chefs de train et aux serre-freins en service de manœuvre de ligne.
- 12.8 Les heures supplémentaires effectuées au service de manœuvre de ligne sont calculées conformément au paragraphe 8.4, c'est-à-dire à partir de l'heure à laquelle le membre du personnel commence un parcours ou un tour de service jusqu'au moment où il est libéré à la fin du parcours ou du tour de service.
- 12.9 Pour les employés régulièrement affectés au service de manœuvre de ligne, l'expression « semaine de travail » signifie la semaine qui commence à l'heure de la prise de service le jour affiché comme étant le premier jour de travail de l'affectation. La semaine de travail de 40 heures consiste en cinq jours consécutifs de huit heures et deux jours consécutifs de repos par période de sept jours civils. Après entente locale conclue entre le président local ou la présidente locale et l'autorité compétente de la Compagnie, la semaine de travail pourra

consister en six jours consécutifs de huit heures et un jour de repos par période de sept jours.

- 12.10 Sous réserve des dispositions de l'article 36, les membres du personnel en affectation régulière au service de manœuvre de ligne sont rémunérés pour au moins 40 heures au cours d'une semaine de travail, heures supplémentaires non comprises, au taux du service de manœuvre de ligne dans le cas d'une affectation affichée comme étant constituée de cinq jours et de 48 heures par semaine de travail, heures supplémentaires non comprises, et à ce même taux dans le cas d'une affectation affichée comme étant constituée de six jours par semaine de travail. Les employés affectés à un parcours régulier ou régulièrement établi, qui ne travaillent ou ne sont disponibles que pendant une fraction de la période garantie, touchent la totalité du salaire garanti prévu pour un tel parcours.

NOTA : Sauf dispositions contraires de l'article 49, la rémunération de l'employé à qui l'on a demandé de travailler en dehors de son affectation régulière en raison d'une pénurie de personnel ne doit pas servir à constituer le salaire garanti.

- 12.11 Les membres du personnel en affectation régulière au service de manœuvre de ligne ont une heure fixe de prise de service, qui ne peut être décalée que d'au plus deux heures, sous réserve d'un préavis d'au moins 24 heures à l'équipe.
- 12.12 En ce qui concerne l'application de l'alinéa 51.11 a), les membres du personnel en affectation régulière au service de manœuvre de ligne ont le droit, une fois leur travail terminé, de prendre au moins 2 heures et au plus 12 heures de repos, à l'exclusion de l'heure d'appel. Le paragraphe 51.1 de la convention 4.16 continue de s'appliquer.
- 12.13 Sauf disposition contraire du paragraphe 12.11, les membres du personnel en affectation régulière au service de manœuvre de ligne qui doivent commencer un second tour de service dans les 24 heures qui suivent la prise de service au poste précédent pour lequel ils ont été rémunérés au taux normal, sont payés pour le second tour de service au taux normal majoré de moitié.
- 12.14 Les membres du personnel de remplacement qui sont tenus de commencer un tour de service au service de manœuvre de ligne ou au service de manœuvre dans les huit heures qui suivent la fin d'un quart de travail précédent dans l'un de ces services sont payés pour le second tour de service au taux normal majoré de moitié.

- 12.15 Sauf disposition contraire de l'article 12 de la convention 4.16, le service effectué en vertu des conventions 1.1, 4.2 et 4.16 en ce qui concerne les affectations au service de manœuvre de ligne et au service de manœuvre est limité à cinq jours pour une semaine de travail lorsqu'on dispose d'agents de relève qualifiés qui n'ont pas travaillé cinq jours au cours de la semaine en question et qui sont payés au taux normal.
- 12.16 Sauf disposition contraire de l'article 12 de la convention 4,16, les employés qui, au cours de leur semaine de travail, ont effectué cinq postes au taux de salaire normal de n'importe quelle catégorie au service de manœuvre de ligne ou au service de manœuvre en vertu de la convention 1.1, 4.2 ou 4.16 sont rémunérés au taux de salaire normal majoré de moitié. Pour les employés en affectation régulière, l'expression « semaine de travail » signifie la semaine qui commence à l'heure de la prise de service le jour affiché comme étant le premier jour de travail de l'affectation et, pour les employés inscrits au tableau de remplacement, elle signifie une période de sept jours consécutifs commençant le lundi à 0 h 1.

Les paragraphes 34.5 de la convention 4.16 et 7.9 de la convention 4.2 sont remplacés par les paragraphes 12.15 et 12.16 ci-dessus.

- 12.17 Si la Compagnie a besoin de personnel pendant les jours de repos des employés régulièrement affectés au service de manœuvre de ligne ou de triage, elle peut avoir recours à d'autres employés régulièrement affectés au service de manœuvre de ligne ou à des employés affectés à des postes permanents de relève, ou aux deux à la fois, ou à des remplaçants. Les affectations aux postes permanents de relève sont soumises aux conditions suivantes :
- a) Sauf dispositions contraires prévues au présent article, les affectations aux postes permanents de relève peuvent être établies :
 - 1) pour cinq jours de travail consécutifs au même poste
 - 2) pour cinq jours de travail consécutifs à différents postes et (ou)
 - 3) avec une heure de prise de service différente chaque jour, à condition que cette heure soit celle des employés relevés.
 - b) Si les besoins de l'exploitation l'exigent, on peut, pour assurer la relève, afficher les groupements de postes suivants :

- 1) Affectations au service de manœuvre de ligne ou de manœuvre

NOTA : Les dispositions relatives au service de ligne s'appliquent lorsque l'affectation de relève est surtout composée d'affectations au service de manœuvre de ligne, et celles relatives au service de manœuvre, lorsque l'affectation de relève est en grande partie composée d'affectations au service de manœuvre.

Le paragraphe 4) de l'annexe 106A de la convention 4.16 est supprimé.

Le paragraphe 33.5 de la convention 4.16 est remplacé par le paragraphe 12.17 (ci-dessus).de la convention 4.16.

13d) Affectations au service à la clientèle (Atlantique seulement) – TUT

L'alinéa suivant est ajouté à l'article 12 (ci-dessus) de la convention 4.16 :

- 12.18 Les affectations au service à la clientèle (ASC) sont entièrement accomplies dans les limites définies dans le paragraphe 12.21 (ci-dessous). Le service ASC est une catégorie de service unique regroupant le service de manœuvre et le service de manœuvre de ligne à Moncton, Halifax, Saint John, Edmundston et à l'est de Joffre.
- 12.19 Les dispositions de la convention 4.16 relatives au service de manœuvre et au service de manœuvre de ligne s'appliquent, sauf modification expresse dans les présentes.
- 12.20 Les profils de consignation des temps sont uniformes pour toutes les ASC et servent automatiquement à la rémunération des membres du personnel admissibles. Cette rémunération englobe, le cas échéant, le temps de préparation, le temps de vérification, le temps de manœuvre terminale, les heures supplémentaires, les indemnités de locomotives supplémentaires et les primes de quart.
- 12.21 Les limites de l'ASC sont celles d'un terminal et d'un rayon de 50 milles du point de prise de service. Les membres du personnel à qui on demande d'effectuer tout type de service exclusivement à l'intérieur de ces limites sont rémunérés selon les dispositions applicables aux ASC et régis par celles-ci.
- 12.22 La Compagnie ne peut pas exiger que les membres du personnel affectés au service à la clientèle s'immobilisent en cours de route.

12.23 Ceux-ci ne doivent pas passer par d'autres terminaux ni effectuer de travaux sur le territoire d'un autre terminal.

Nota : Cependant, il est entendu qu'en des circonstances exceptionnelles et atténuantes il se peut qu'ils aient à passer par un autre terminal pour répondre aux besoins d'un client.

12.24 Ils ne doivent pas non plus dépasser un rayon de 50 milles du point de prise de service.

12.25 Les limites de l'ASC ne doivent être confondues avec aucun périmètre de manœuvre existant. Le périmètre de manœuvre ne vise pas à limiter un membre du personnel du service de ligne aux seules manœuvres nécessaires pour son train ou pour garer son train conformément aux dispositions de la convention.

12.26 Les indications milliaires des limites de l'ASC et du périmètre de manœuvre propres à chaque terminal sont affichées à tous les endroits où des ASC sont établies.

12.27 Les dispositions relatives aux repas sont les suivantes :

- i) Les membres du personnel affectés à un service dont le travail est effectué en grande partie à l'extérieur du périmètre de manœuvre établi ont droit à une pause-repas conforme aux dispositions relatives au service de manœuvre de ligne contenues dans les présentes.
- ii) Les membres du personnel affectés à un service dont le travail est effectué en grande partie à l'intérieur du périmètre de manœuvre établi ont droit à une pause-repas conforme aux dispositions relatives au service de manœuvre contenues dans les présentes.

12.28 Le salaire hebdomadaire de base, applicable dans les cas de maintien du salaire, est calculé comme suit :

- i) Les membres du personnel affectés à un service dont le travail est effectué en grande partie à l'extérieur du périmètre de manœuvre établi voient leur salaire hebdomadaire de base établi conformément aux dispositions relatives au service de manœuvre de ligne contenues dans les présentes.
- ii) Les membres du personnel affectés à un service dont le travail est effectué en grande partie à l'intérieur du périmètre de manœuvre établi voient leur salaire hebdomadaire de base

établi conformément aux dispositions relatives au service de manœuvre contenues dans les présentes.

12.29 Les dispositions relatives au repos sont les suivantes :

- i) Les membres du personnel affectés à un service dont le travail est effectué en grande partie à l'extérieur du périmètre de manœuvre établi ont droit à un repos conforme aux dispositions relatives au service de manœuvre de ligne contenues dans les présentes.
- ii) Les membres du personnel affectés à un service dont le travail est effectué en grande partie à l'intérieur du périmètre de manœuvre établi ont droit à un repos conforme aux dispositions relatives au service de manœuvre contenues dans les présentes.

12.30 Les membres du personnel sans affectation dont on annule l'affectation après qu'ils se sont présentés au travail conservent leur rang au tableau de remplacement et ont le droit de s'inscrire en repos pendant huit heures. Ceux qui s'inscrivent en repos pendant plus de huit heures sont placés au bas du tableau de remplacement.

13 e) Heures supplémentaires – FIL

Le paragraphe 9.7 de la convention 1.1 est modifié comme suit :

9.7 Dans le cas des parcours de 100 milles ou moins, les heures supplémentaires commencent à compter huit heures après le moment indiqué; dans le cas des parcours de plus de 100 milles, les heures supplémentaires commencent à compter à partir du moment où les heures de service dépassent le chiffre obtenu en divisant les milles du parcours par 12 1/2. Les heures supplémentaires sont rémunérées à la minute près au taux horaire de 3/16 du taux journalier.

Les paragraphes 9.8, 9.9, 9.10 et 9.11 de la convention 1.1 sont supprimés.

13 f) Service de manœuvre de ligne – FIL

L'article 14 de la convention collective 1.1 est modifié comme suit :

14.1 Les ingénieurs de locomotive en service de manœuvre de ligne sont rémunérés conformément au paragraphe 1.10 de la convention 1.1 et sont régis par les dispositions des présentes.

14.2 La Compagnie ne doit pas exiger que ceux-ci s'immobilisent en cours de route.

- 14.3 Ils ne doivent pas passer par d'autres terminaux ni effectuer de travaux sur le territoire d'un autre terminal

Nota : Cependant, il est entendu qu'en des circonstances exceptionnelles et atténuantes il se peut qu'ils aient à passer par un autre terminal pour répondre aux besoins d'un client.

- 14.4 Ils ne doivent pas non plus dépasser un rayon de 50 milles du point de prise de service.

- 14.5 En dérogation des règles qui définissent les parcours complets, on peut assigner aux ingénieurs de locomotive comme gare de départ, d'arrivée ou de passage, la gare à laquelle ils sont normalement assignés. Leur temps court sans interruption à partir de l'heure de commande jusqu'au moment où ils sont libérés une fois leur journée de travail achevée.

- 14.6 Les membres du personnel en service de manœuvre de ligne peuvent être tenus d'accomplir des opérations de manœuvre et de transfert et du travail sur les embranchements particuliers entièrement dans le périmètre de manœuvre reconnu.

- 14.7 La journée de base est de huit heures ou moins, et le travail qu'ils effectuent au-delà de huit heures est rémunéré à la minute à taux majoré. Les paragraphes 4.3 et 7.3 de la convention 1.1 s'appliquent.

- 14.8 Les heures supplémentaires effectuées au service de manœuvre de ligne sont calculées conformément au paragraphe 9.7, c'est-à-dire à partir de l'heure à laquelle l'ingénieur de locomotive commence un parcours ou un tour de service jusqu'au moment où il est libéré à la fin du parcours ou du tour de service.

- 14.9 Sous réserve des dispositions de l'article 31, les ingénieurs de locomotive en affectation régulière au service de manœuvre de ligne sont rémunérés pour au moins 40 heures au cours d'une semaine de travail, heures supplémentaires non comprises, au taux du service de manœuvre de ligne dans le cas d'une affectation affichée comme étant constituée de cinq jours et de 48 heures par semaine de travail, heures supplémentaires non comprises, et à ce même taux dans le cas d'une affectation affichée comme étant constituée de six jours par semaine de travail. Les employés affectés à un parcours régulier ou régulièrement établi, qui ne travaillent ou ne sont disponibles que pendant une fraction de la période garantie, touchent la totalité du salaire garanti prévu pour un tel parcours.

NOTA : Sauf lorsqu'il s'agit de pourvoir à des postes temporairement vacants et (ou) à des affectations temporaires conformément aux

articles 47, 48 et 49, les gains acquis par un ingénieur de locomotive utilisé en dehors de son affectation régulière en raison d'une pénurie de personnel ne comptent pas pour constituer son salaire garanti.

- 14.10 Pour les employés régulièrement affectés au service de manœuvre de ligne, l'expression « semaine de travail » signifie la semaine qui commence à l'heure de la prise de service le jour affiché comme étant le premier jour de travail de l'affectation. La semaine de travail de 40 heures consiste en cinq jours consécutifs de huit heures et deux jours consécutifs de repos par période de sept jours civils. Après entente locale conclue entre le président local ou la présidente locale et l'autorité compétente de la Compagnie, la semaine de travail pourra consister en six jours consécutifs de huit heures et un jour de repos par période de sept jours.
- 14.11 Les membres du personnel en affectation régulière au service de manœuvre de ligne ont une heure fixe de prise de service, qui ne peut être décalée que d'au plus deux heures, sous réserve d'un préavis d'au moins 24 heures à l'équipe.
- 14.12 En ce qui concerne l'application du paragraphe 29.1, les ingénieurs de locomotive en affectation régulière au service de manœuvre de ligne ont le droit, une fois leur travail terminé, de prendre au moins 2 heures et au plus 12 heures de repos, à l'exclusion de l'heure d'appel. Le paragraphe 23.7 de la convention 1.1 continue de s'appliquer.
- 14.13 Sauf disposition contraire du paragraphe 14.11 de la convention 1.1, les ingénieurs de locomotive en affectation régulière au service de manœuvre de ligne qui doivent commencer un second tour de service dans les 24 heures qui suivent la prise de service au poste précédent pour lequel ils ont été rémunérés au taux normal, sont payés pour le second tour de service au taux normal majoré de moitié.
- 14.14 Les membres du personnel de remplacement qui sont tenus de commencer un tour de service au service de manœuvre de ligne ou au service de manœuvre dans les huit heures qui suivent la fin d'un quart de travail précédent dans l'un de ces services sont payés pour le second tour de service au taux normal majoré de moitié.
- 14.15 Sauf dispositions contraires prévues à l'article 14 de la convention collective 1.1, le service effectué en vertu des conventions 1.1, 4.2 et 4.16 en ce qui concerne les affectations au service de manœuvre de ligne et au service de manœuvre est limité à cinq jours pour une semaine de travail lorsqu'on dispose d'ingénieurs de locomotive de relève qualifiés qui n'ont pas travaillé cinq jours au cours de la semaine en question et qui sont payés au taux normal.

14.16 Sauf dispositions contraires prévues à l'article 14 de la convention collective 1.1, les ingénieurs de locomotive qui, au cours de leur semaine de travail, ont effectué cinq postes au taux de salaire normal de n'importe quelle catégorie au service de manœuvre de ligne ou au service de manœuvre en vertu de la convention 1.1, 4.2 ou 4.16 sont rémunérés au taux de salaire normal majoré de moitié. Pour les ingénieurs de locomotive en affectation régulière, l'expression « semaine de travail » signifie la semaine qui commence à l'heure de la prise de service le jour affiché comme étant le premier jour de travail de l'affectation et, pour les ingénieurs de locomotive inscrits au tableau de remplacement, elle signifie une période de sept jours consécutifs commençant le lundi à 0 h 1.

14.17 Si la Compagnie a besoin de personnel pendant les jours de repos des employés régulièrement affectés au service de manœuvre de ligne ou de manœuvre, elle peut avoir recours à d'autres ingénieurs de locomotive régulièrement affectés au service de manœuvre de ligne ou de manœuvre ou à des ingénieurs de locomotive affectés à des postes permanents de relève, ou aux deux catégories à la fois, ou à des remplaçants. Les affectations aux postes permanents de relève sont soumises aux conditions suivantes :

a) Sauf dispositions contraires prévues au présent article, les affectations aux postes permanents de relève peuvent être établies :

- 1) pour cinq jours de travail consécutifs au même poste
- 2) pour cinq jours de travail consécutifs à différents postes et (ou)
- 3) avec une heure de prise de service différente chaque jour, à condition que cette heure soit celle des ingénieurs de locomotive relevés.

b) Si les besoins de l'exploitation l'exigent, on peut, pour assurer la relève, afficher les groupements de postes suivants :

- 1) Affectations au service de manœuvre de ligne ou de manœuvre

NOTA : Les dispositions relatives au service de ligne s'appliquent lorsque l'affectation de relève est surtout composée d'affectations au service de manœuvre de ligne, et celles relatives au service de manœuvre,

lorsque l'affectation de relève est en grande partie composée d'affectations au service de manœuvre.

Le paragraphe 4) de l'annexe 80 de la convention 1.1 est supprimé.

Le paragraphe 36.5 de la convention 1.1 est remplacé par le paragraphe 14.17 ci-dessus.

Affectations au service à la clientèle (Atlantique seulement) – FIL

14.18 Les affectations au service à la clientèle (ASC) sont entièrement accomplies dans les limites définies dans le paragraphe 14.21 (ci-dessous). Le service ASC est une catégorie de service unique regroupant le service de manœuvre et le service de manœuvre de ligne à Moncton, Halifax, Saint John, Edmundston et à l'est de Joffre.

14.19 Les dispositions de la convention 1.1 relatives au service de manœuvre et au service de manœuvre de ligne s'appliquent, sauf modification expresse dans les présentes.

14.20 Les profils de consignation des temps sont uniformes pour toutes les ASC et servent automatiquement à la rémunération des ingénieurs de locomotive admissibles. Cette rémunération englobe, le cas échéant, le temps de préparation, le temps de vérification, le temps de manœuvre terminale, les heures supplémentaires, les indemnités de locomotives supplémentaires et les primes de quart.

14.21 Les limites de l'ASC sont celles d'un terminal et d'un rayon de 50 milles du point de prise de service. Les ingénieurs de locomotive à qui on demande d'effectuer tout type de service exclusivement à l'intérieur de ces limites sont rémunérés selon les dispositions applicables aux ASC et régis par celles-ci.

14.22 La Compagnie ne peut pas exiger que les ingénieurs de locomotive affectés au service à la clientèle s'immobilisent en cours de route.

14.23 Ceux-ci ne doivent pas passer par d'autres terminaux ni effectuer de travaux sur le territoire d'un autre terminal.

Nota : Cependant, il est entendu qu'en des circonstances exceptionnelles et atténuantes il se peut qu'ils aient à passer par un autre terminal pour répondre aux besoins d'un client.

14.24 Ils ne doivent pas non plus dépasser un rayon de 50 milles du point de prise de service.

14.25 Les limites de l'ASC ne doivent être confondues avec aucun périmètre de manœuvre existant. Le périmètre de manœuvre ne vise pas à limiter un ingénieur de locomotive du service de ligne aux seules manœuvres nécessaires pour son train ou pour garer son train conformément aux dispositions de la convention.

14.26 Les indications milliaires des limites de l'ASC et du périmètre de manœuvre propres à chaque terminal sont affichées à tous les endroits où des ASC sont établies.

14.27 Les dispositions relatives aux repas sont les suivantes :

- i) Les membres du personnel affectés à un service dont le travail est effectué en grande partie à l'extérieur du périmètre de manœuvre établi ont droit à une pause-repas conforme aux dispositions relatives au service de manœuvre de ligne contenues dans les présentes.
- ii) Les membres du personnel affectés à un service dont le travail est effectué en grande partie à l'intérieur du périmètre de manœuvre établi ont droit à une pause-repas conforme aux dispositions relatives au service de manœuvre contenues dans les présentes.

14.28 Le salaire hebdomadaire de base, applicable dans les cas de maintien du salaire, est calculé comme suit :

- i) Les membres du personnel affectés à un service dont le travail est effectué en grande partie à l'extérieur du périmètre de manœuvre établi voient leur salaire hebdomadaire de base établi conformément aux dispositions relatives au service de manœuvre de ligne contenues dans les présentes.
- ii) Les membres du personnel affectés à un service dont le travail est effectué en grande partie à l'intérieur du périmètre de manœuvre établi voient leur salaire hebdomadaire de base établi conformément aux dispositions relatives au service de manœuvre contenues dans les présentes.

14.29 Les dispositions relatives au repos sont les suivantes :

- i) Les membres du personnel affectés à un service dont le travail est effectué en grande partie à l'extérieur du périmètre de manœuvre établi ont droit à un repos conforme aux dispositions relatives au service de manœuvre de ligne contenues dans les présentes.

- ii) Les membres du personnel affectés à un service dont le travail est effectué en grande partie à l'intérieur du périmètre de manœuvre établi ont droit à un repos conforme aux dispositions relatives au service de manœuvre contenues dans les présentes.

14.30 Les membres du personnel sans affectation dont on annule l'affectation après qu'ils se sont présentés au travail conservent leur rang au tableau de remplacement et ont le droit de s'inscrire en repos pendant huit heures. Ceux qui s'inscrivent en repos pendant plus de huit heures sont placés au bas du tableau de remplacement.

13 g) Heures de prise de service

Le paragraphe 35.3 de la convention 4.16 est modifié comme suit :

35.3 La prise de service des affectations de manœuvre s'établit entre 6 heures et 24 heures.

NOTA : Il peut être fait exception aux dispositions ci-dessus pour répondre aux besoins locaux, quand l'autorité compétente de la Compagnie et le président général ou la présidente générale en conviennent mutuellement.

Les annexes 46, 47 et 48 de la convention 4.16 sont supprimées.

13 h) (laissé en blanc)

13 i) Fonctionnement des affectations de manœuvre

L'article 37 de la convention collective 1.1 est modifié comme suit :

37.1 Les affectations régulières au service de manœuvre commencent à une heure fixe, inchangeable sauf préavis d'au moins 48 heures. Dans la mesure du possible, la durée journalière d'un poste se limite à huit heures de travail.

37.2 La prise de service des affectations de manœuvre s'établit entre 6 heures et 24 heures.

NOTA : Il peut être fait exception aux dispositions ci-dessus pour répondre aux besoins locaux, quand l'autorité compétente de la Compagnie et le président général ou la présidente générale en conviennent mutuellement.

- 37.3 L'heure pour laquelle une affectation est commandée sert à déterminer le jour au cours duquel le service est assuré. Les tâches préliminaires telles que le temps de vérification ne sont pas prises en considération pour déterminer la journée au cours de laquelle ce service a été assuré.

Lieux de prise et de fin de service

- 37.4 Les ingénieurs de locomotive prennent leur service en un lieu désigné et le quittent à un autre lieu également désigné. La relève des ingénieurs de locomotive sur les voies d'atelier et à d'autres points continue de s'effectuer selon la pratique en usage à moins que le Syndicat et la Compagnie ne conviennent d'endroits plus commodes. Les lieux de prise et de fin de service dépendent des conditions locales.

Programmes de formation

- 37.5 Les employés affectés au service de manœuvre qui sont tenus de suivre, avant l'heure régulière de prise de service, les cours de formation offerts par la Compagnie portant par exemple sur la sécurité, les marchandises dangereuses, la manœuvre prudente des wagons et autres, sont rétribués au taux normal majoré de moitié pour les heures consacrées à ces cours. Ces heures ne peuvent donner lieu au paiement d'heures supplémentaires pour un second tour de service commençant dans les 24 heures qui suivent.
- 37.6 La Compagnie doit s'efforcer d'éviter que les employés ne soient obligés de rester après leur tour de service dans le seul but de suivre des cours de formation. Quoi qu'il en soit, ces cours ne doivent pas durer plus d'une heure.

NOTA : Pour satisfaire aux exigences locales, il est permis, dans certains cas particuliers, et si les parties y consentent, de passer outre à la règle ci-dessus.

13 j) Pause-repas

Le paragraphe 35.12 de la convention 4.16 et son nota sont supprimés.

Le paragraphe 38.2 de la convention 1.1 et son nota sont supprimés.

13 k) Employés du service de manœuvre en affectation régulière

Le paragraphe 36.5 de la convention 4.16 est supprimé.

13 l) Définition du travail des agents de manœuvre

L'article 41 de la convention 4.16 est modifié comme suit :

41.1 Sauf disposition contraire de l'article 12 de la convention 4.16, les dispositions suivantes s'appliquent : Les opérations de manœuvre et de transfert et le travail sur les embranchements particuliers effectués en totalité dans le périmètre de manœuvre reconnu sont considérés, aux endroits où des agents de manœuvre sont en service, comme du service auquel lesdits agents ont droit, mais cette disposition ne vise pas à empêcher les agents du service de ligne d'effectuer les manœuvres reliées à leur propre train (y compris le fourgon de queue) sur un nombre minimal de voies. À leur arrivée à la gare de destination, les équipes de ligne peuvent être tenues de dételer deux lots de wagons sur deux voies désignées.

41.2 Aux endroits où il y a des agents de manœuvre en service et où il existe une liste de remplacement d'agents de manœuvre ou une liste commune, ce sont les agents de manœuvre disponibles qui sont affectés aux travaux de relevage, de pose, de déblayage, de déneigement et aux travaux autres que ceux qui sont exécutés en service continu sur un parcours, et ils sont rémunérés aux taux et conditions du service de manœuvre.
(Voir annexe 37)

13 m) Affectation à des fonctions autres que des fonctions régulières

Le paragraphe 42.2 de la convention 4.16 est supprimé.

13 n) Freineurs (voie) dans les triages à butte

L'article 44 de la convention 4.16 est archivé.

13 o) Aiguilleurs

L'article 45 de la convention 4.16 est archivé.

13 p) Repos – Service de manœuvre

Le paragraphe 51.12 de la convention 4.16 est modifié comme suit :

51.12 Les employés ne sont pas tenus de se présenter au travail avant d'avoir pris huit heures de repos s'ils le désirent. La durée du repos doit être inscrite au terme du quart de travail ou du tour de service. Dans le cas des membres du personnel en affectation régulière, cette durée ne peut, en aucun cas, être de moins de deux heures ou de plus de

12 heures, délai d'appel non compris. Dans le cas des membres du personnel sans affectation, cette durée ne peut, en aucun cas, être de moins de deux heures ou de plus de 14 heures, délai d'appel non compris. La période doit être indiquée en heures entières et, une fois inscrite, elle ne peut être ni changée ni annulée.

Le paragraphe 51.13 de la convention 4.16 est modifié comme suit :

51.13 Les employés peuvent s'inscrire en repos après neuf heures de service à condition de donner un préavis de deux heures à l'autorité compétente ou à la personne qui représente celle-ci.

Le paragraphe 39.1 de la convention 1.1 est modifié comme suit :

39.1 Les ingénieurs de locomotive peuvent s'inscrire en repos après neuf heures de service à condition de donner un préavis de deux heures à l'autorité compétente ou à la personne qui représente celle-ci.

14 a) Personnel polyvalent

La demande concernant le personnel polyvalent est résolue par l'entente selon laquelle on définira ce personnel durant la période fermée et on modifiera en conséquence les dispositions de la convention 4.16 relatives au service de manœuvre.

14 b) Personnel de soutien

La demande concernant le personnel de soutien est résolue par l'ajout du paragraphe suivant aux dispositions de la convention 1.1 relatives au service de manœuvre :

Des postes de soutien peuvent être établis selon les besoins de l'exploitation. Ce sont des tâches assignées destinées à faciliter l'exploitation au service de ligne et au service de manœuvre. Ces postes et tâches sont régis par les taux et conditions du service de manœuvre.

15. Congé de deuil

L'article 80 de la convention 1.1, l'article 17 de la convention 4.2 et l'article 76 de la convention 4.16 sont modifiés comme suit :

- Les membres du personnel ont droit à cinq jours civils consécutifs de congé de deuil au décès de leur conjoint ou conjointe, d'un de leurs enfants ou beaux-enfants ou de leur père ou de leur mère.

- Les membres du personnel en congé annuel qui ont droit à un congé de deuil interrompent leur congé annuel pendant la durée du congé de deuil et le reprennent à la fin du congé de deuil.
- La rémunération du congé de deuil est conforme à la proposition de la Compagnie, soit à un taux fixe, sauf lorsque le congé de deuil tombe pendant le congé annuel, auquel cas il est rémunéré au taux du congé annuel.

16. laissé en blanc

17. Jours fériés

La demande du Conseil concernant les jours fériés est résolue comme suit :

L'alinéa 76.11 b) de la convention 1.1 est modifié comme suit :

76.11 b) Les membres du personnel en service non assigné doivent être disponibles pour du service le jour férié en question.

18. Indemnité relative à la longueur du train

La demande du Conseil concernant l'indemnité relative à la longueur du train est résolue comme suit :

À partir du premier jour du deuxième mois suivant la ratification, les paragraphes 1.8 de la convention 1.1 et 2.4 de la convention 4.16 sont modifiés comme suit :

de 6 001 à 7 000 pieds -	18 \$
de 7 001 à 8 000 pieds -	26 \$
de 8 001 à 9 000 pieds -	36 \$
de 9 001 à 10 000 pieds -	49 \$
de 10 001 à 11 000 pieds -	63 \$
11 001 ou plus -	87 \$

Ouest du Canada

19a. Restrictions relatives à l'équipe réduite au chef de train / Taux de salaire du service de manœuvre

Le sous-alinéa 15.2 b) v) de la convention 4.3 est modifié de façon à comporter trois arrêts en cours de route.

Les paragraphes 1.7 et 36.1 de la convention 1.2 et 13.6 et 75.1 de la convention 4.3 sont modifiés de façon à augmenter de 0,50 \$ l'heure les taux de salaire des postes ci-dessous en service de manœuvre de ligne et en service de manœuvre. Cette hausse sera ajoutée avant l'augmentation de 2% prévue à l'alinéa 2 a) du présent protocole.

- Mécanicien de locomotive (service de manœuvre de ligne)
- Mécanicien de manœuvre
- Chef de train (service de manœuvre de ligne)
- Chef de train adjoint (service de manœuvre de ligne)
- Chef de train de manœuvre
- Chef de train adjoint de manœuvre
- Préposé aux manœuvres
- Contremaître (Loco-commande)
- Aide de manœuvre (Loco-commande)
- Aiguilleurs

19b. Semaine de travail

La semaine de travail des membres du personnel en affectation régulière et ceux du tableau de remplacement est modifiée de façon que le nota du paragraphe 79.2 de la convention 4.3 est supprimé, et ce paragraphe devient ce qui suit :

79.2 Dans le cas des employés en affectation régulière, l'expression « semaine de travail » signifie une période de sept jours consécutifs qui commence au premier quart de l'affectation et, pour les employés inscrits au tableau de remplacement, elle signifie une période de sept jours consécutifs commençant le lundi à 0 h 1.

19c. Personnel polyvalent

La demande du Conseil concernant le personnel polyvalent est résolue de façon à inclure ce qui suit dans les dispositions de la convention 4.3 relatives au service de manœuvre :

Des postes polyvalents peuvent être établis selon les besoins de l'exploitation. Ce sont des tâches assignées destinées à faciliter l'exploitation au service de ligne et au service de manœuvre. Ces postes et tâches sont régis par les taux et conditions du service de manœuvre.

19d. Personnel de soutien

La demande du Conseil concernant le personnel de soutien est résolue de façon à inclure ce qui suit dans les dispositions de la convention 1.2 relatives au service de manœuvre :

Des postes de soutien peuvent être établis selon les besoins de l'exploitation. Ce sont des tâches assignées destinées à faciliter l'exploitation au service de ligne et au service de manœuvre. Ces postes et tâches sont régis par les taux et conditions du service de manœuvre.

20. Indemnité relative à la longueur du train

La demande du Conseil concernant l'indemnité relative à la longueur du train est résolue comme suit :

À partir du premier jour du deuxième mois suivant la ratification, l'alinéa 1.5 a) de la convention 1.2 et le paragraphe 13.4 de la convention 4.3 sont modifiés comme suit :

de 6 001 à 7 000 pieds -	18 \$
de 7 001 à 8 000 pieds -	26 \$
de 8 001 à 9 000 pieds -	36 \$
de 9 001 à 10 000 pieds -	49 \$
de 10 001 à 11 000 pieds -	63 \$
11 001 ou plus -	87 \$

21. Exercice de l'ancienneté

La demande du Conseil concernant les membres du personnel qui exercent leur ancienneté est résolue par la modification de l'article 107 de la convention 4.3 comme suit :

À chaque changement d'horaire, aux endroits où existe un surplus de personnel, les employés peuvent exercer leur ancienneté à un poste permanent là où existe une pénurie de personnel à la condition que cela ne crée pas de pénurie dans d'autres catégories d'emploi à l'exploitation. La date de libération des employés est fonction de la date de retour en service actif du personnel de remplacement.

22. Fractionnement

La demande du Conseil concernant le fractionnement est résolue par la suppression du paragraphe 28.2 et de la phase suivante du paragraphe 28.1 de la convention 4.3 :

« Le présent paragraphe s'applique à tous les cas où les employés du service des trains sont tenus de fractionner un train en raison de l'incapacité du matériel de traction de déplacer le train. »

23. Tableau de remplacement du service de ligne

La demande du Conseil concernant le tableau de remplacement est résolue par la suppression du paragraphe 41.6 de la convention 4.3.

24. Tableau de remplacement commun

La proposition du Conseil concernant les agents de locomotive inscrits au tableau de remplacement commun est résolue par l'ajout du texte suivant à l'article 107 de la convention 4.3 :

107.56_a) Les agents de locomotive inscrits au tableau de remplacement commun qui sont appelés à travailler comme mécaniciens de locomotive au service de manœuvre conservent leur tour au tableau de remplacement et verront inscrire la mention « service de manœuvre » vis-à-vis leur nom.

25. Employés de retour de vacances ou d'un congé après avoir parcouru un certain nombre de milles

La préoccupation commune de la Compagnie et du Conseil concernant les employés revenant de vacances ou d'un congé après avoir parcouru un certain nombre de milles est résolue par l'ajout du nota ci-dessous aux paragraphes 1 et 2 de l'annexe 62 de la convention 1.2 :

Nota : Les employés qui reviennent de vacances ou d'un congé après avoir parcouru un certain nombre de milles sont disponibles pour accepter tout appel ayant comme heure de commande 6 h. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés régis par l'alinéa 63.14_a).

La demande du Conseil concernant le retour de vacances ou d'un congé après avoir parcouru un certain nombre de milles est résolue par l'ajout de ce qui suit à l'article 107 de la convention 4.3 intitulé « Retour de vacances ou d'un congé après avoir parcouru un certain nombre de milles » :

1. Pour l'application du paragraphe 44.1 de la convention 4.3, le mois de travail d'un employé commence et se termine à 6 h aux dates fixées à cette fin.

2. Pour l'application de l'article 127 de la convention 4.3, le congé annuel d'un employé commence et se termine à 6 h aux dates fixées à cette fin.

Nota : Les employés qui reviennent de vacances ou d'un congé après avoir parcouru un certain nombre de milles sont disponibles pour accepter tout appel ayant comme heure de commande 6 h. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés régis par le paragraphe 107.34 ou 107.35.

Elle est aussi résolue par le remplacement de l'expression « heure de prise de service » par l'expression « heure de commande » au paragraphe 106.6 de la convention 4.3.

26. Indemnité de repas

La demande du Conseil concernant l'indemnité de repas est résolue par la modification des paragraphes 59.18 de la convention 1.2 et 119.1 de la convention 4.3 de façon à prévoir une indemnité de 18 \$ par jour là où des installations pour cuisiner sont fournies et de 28 \$ par jour là où il n'y en a pas. Cette modification entre en vigueur le premier du mois suivant la ratification.

27. Bulletins relatifs à l'attrition

La demande du Conseil concernant les bulletins relatifs à l'attrition est résolue par la modification de l'alinéa 58.6_a) de la convention 1.2 comme suit :

Les bulletins relatifs à l'attrition ne sont pas émis dans les cas de congédiement tant que toutes les dispositions de la procédure de règlement des griefs n'ont pas été appliquées.

28. Pénurie d'ingénieurs de locomotive

La demande du Conseil concernant la pénurie d'ingénieurs de locomotive est résolue par la modification du paragraphe 59.8 de la convention 1.2 comme suit :

Les employés affectés temporairement à un endroit où existe une pénurie de personnel seront autorisés à transformer cette affectation en affectation permanente au changement d'horaire.

29. Annulation d'appel

La demande du Conseil concernant les annulations d'appel est résolue comme suit :

- Dans le paragraphe 66.3 de la convention 1.2 qui n'existe qu'en anglais, le terme « permitted » (autorisé) est remplacé par « right » (droit).
- Dans le paragraphe 32.2 de la convention 4.3 qui n'existe qu'en anglais, le terme « privilege » (privilège) est remplacé par « right » (droit).

Et :

- Le paragraphe 66.2 de la convention 1.2 et l'alinéa 32.2 c) de la convention 4.3 sont modifiés pour inclure le départ en minibus ou en taxi.

30. Service marchandises direct – Gare de détachement

La demande du Conseil concernant le service marchandises direct à la gare de détachement est résolue par la suppression du membre de phrase « necessary to meet the requirements of service, such as a train on which » (nécessaire pour satisfaire aux exigences de l'exploitation, tel qu'un train dans lequel) dans le sous-alinéa 43B.1 a) de la convention 4.3 qui n'existe qu'en anglais.

31. Congé de deuil

L'article 78 de la convention 1.2, l'article 17 de la convention 4.2 et l'article 129 de la convention 4.3 sont modifiés comme suit :

- Les membres du personnel ont droit à cinq jours civils consécutifs de congé de deuil au décès de leur conjoint ou conjointe, d'un de leurs enfants ou beaux-enfants ou de leur père ou de leur mère.
- Les membres du personnel en congé annuel qui ont droit à un congé de deuil interrompent leur congé annuel pendant la durée du congé de deuil et le reprennent à la fin du congé de deuil.
- Lorsque le congé de deuil tombe pendant le congé annuel, les membres du personnel prennent leur congé de deuil et sont alors rémunérés au taux du congé annuel.

32. laissé en blanc

33. Jours fériés

La demande du Conseil concernant les jours fériés est résolue comme suit :

Le nota de l'alinéa 128.2 c) de la convention 4.3 est modifié comme suit :
« Les membres du personnel en affectation régulière qui sont prévenus par l'intermédiaire du tableau d'affichage de l'annulation de leur affectation pendant

un jour férié, mais qui sont ensuite appelés à travailler pendant cette journée, doivent en être informés avant la fin de leur quart de travail ou tour de service précédant immédiatement le jour férié. S'ils n'en sont pas informés et que leur affectation reste en vigueur le jour férié en question, ils ne perdent pas leur droit à la rémunération du jour férié et leur affectation est comblée par quelqu'un inscrit au tableau de remplacement. Aucun grief ni aucune réclamation de temps ne peuvent être présentés en raison du recours au personnel inscrit au tableau de remplacement. » [Traduction faite à partir de la 4.16, car la 4.3 n'existe qu'en anglais.]

34. Familiarisation

La demande du Conseil concernant la rémunération du temps de familiarisation est résolue par la modification de tous les articles de la convention 1.2 où il est question d'ingénieurs de locomotive qui sont mutés à un autre terminal et doivent se familiariser avec le territoire relevant de ce terminal.

Lorsque des ingénieurs de locomotive sont mutés à un autre terminal et ne connaissent pas bien le territoire relevant de ce terminal, ils effectuent un parcours avec un autre ingénieur de locomotive pour se familiariser avec la ligne. Ce parcours de familiarisation est rémunéré au taux fixe, par tour de service, de 185 \$ pour les allers simples et navettes, et de 250 \$ pour les parcours allongés.

35. Enquêtes et réunions de la Compagnie

La demande du Conseil concernant les enquêtes et les réunions de la Compagnie est résolue par la modification du paragraphe 75.3 de la convention 1.2 de façon que les employés en service non assigné soient rémunérés pour le temps de travail perdu pour participer à une enquête ou à une réunion de la Compagnie. Le paragraphe 75.3 est maintenant libellé comme suit :

75.3 Les ingénieurs de locomotive en service non assigné ou inscrits au tableau de remplacement sont rémunérés pour chaque heure de présence durant les huit premières heures de chaque période de 24 heures de retenue, à compter du moment où ils doivent se présenter ou se déplacer haut le pied, au taux horaire du huitième du taux journalier applicable au service auquel ils sont normalement affectés, et s'ils perdent leur tour, ils ont droit à une journée complète de huit heures ou au temps réellement perdu si celui-ci peut être établi clairement. Les ingénieurs de locomotive qui perdent leur tour obtiennent leur rang au tableau à partir du moment où ils sont libérés.

Lorsqu'ils sont retenus en vertu des présentes dispositions, les ingénieurs de locomotive peuvent, selon des dispositions prises localement, prendre leur tour au tableau de service. Ils ont alors la possibilité, à la fin de ce tour, de s'inscrire en repos pour huit heures.

Et le paragraphe 75.5 est modifié par le retrait du membre de phrase suivant : « and no responsibility is attached to them in connection with the matter under investigation (i.e. not subject to discipline) » [et aucune responsabilité ne leur attribuée relativement à la question faisant l'objet d'une enquête (c.-à-d. qu'ils ne feront pas l'objet de mesures disciplinaires)]. Le paragraphe 75.5 de la convention 1.2 est maintenant libellé comme suit :

75.5 Les ingénieurs de locomotive qui sont retirés du service en cours de route ou à leur gare de détachement durant la tenue d'une enquête de la Compagnie sont rémunérés pour le déplacement haut le pied jusqu'à la gare de détachement. Les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas donner lieu à une rémunération en double.

36. Service de ligne – Repos

La demande du Conseil concernant l'inscription en repos est résolue par la modification du paragraphe 28.4 de la convention 1.2 comme suit :

28.4 Les ingénieurs de locomotive ne sont pas autorisés à s'inscrire en repos pour plus de 24 heures à leur gare d'attache. Les ingénieurs de locomotive remplaçants qui s'inscrivent en repos pour au plus 24 heures gardent leur place au tableau de remplacement. Lorsqu'un ingénieur de locomotive du service en commun s'inscrit en repos pour plus de 16 heures et est appelé au travail avant la fin de son repos, un ingénieur de locomotive remplaçant est utilisé à sa place et le nom du membre du personnel qui s'inscrit en repos est placé au bas du tableau du service en commun à la fin de son repos.

Nota : Sur demande écrite du président local de la Fraternité à l'autorité compétente de la Compagnie, la dernière phrase du paragraphe 28.4 ne s'applique pas à une gare donnée et des dispositions sont prises pour que les ingénieurs de locomotive affectés au service en commun qui s'inscrivent en repos pour plus de 23 heures n'aient de tour au tableau de service qu'à l'expiration de leur repos, auquel moment leur nom est inscrit au bas de ce tableau. Pour l'application du présent nota, les ingénieurs de locomotive ne sont pas autorisés à s'inscrire en repos pour plus de 24 heures.

37. Ramassage et stationnement de trains entiers

La demande du Conseil concernant le ramassage et le stationnement de trains entiers est résolue par l'ajout des trains collecteurs aux paragraphes 13.3 de la convention 1.2 et 13.17 de la convention 4.3.

38. Corrections apportées aux conventions collectives

Pour pallier les erreurs typographiques constatées après l'impression des conventions collectives, les parties ont convenu des modifications suivantes :

Conventions 1.2 et 4.3

- Inclure dans les annexes les lettres portant sur l'application des règles relatives aux heures de service.
- Inclure l'entente régionale du 15 mai 2000 prévoyant des intervalles égaux entre les changements d'horaire, de sorte que les paragraphes 33.1 de la convention 1.2 et 107.3 de la convention 4.3 sont modifiés de façon que les changements d'horaire seront, sauf entente contraire, d'une durée de 13 semaines à compter du vendredi le plus près du :

15 mars,
du 15 juin,
du 15 septembre,
du 15 décembre.

Nota 1: Les dates ci-dessus peuvent être modifiées après accord mutuel.

Nota 2: Pour pouvoir conserver les dates ci-dessus, il faudra, à peu près tous les quatre ans, prévoir une durée de 14 jours pour un des changements d'horaire.

Convention 1.2

- Paragraphe 79.1: Dominion Day est remplacé par Canada Day (convention en anglais seulement).
- Paragraphe 1.9: remplacez les taux indiqués à l'alinéa 1.4_b) par ceux de l'alinéa 1.4_a).
- Annexe 72: Remplacez les taux du 1^{er} janvier 2000 applicables aux ingénieurs de locomotive et aux ingénieurs en second par 185,59 \$.
- Paragraphe 20.2: le titre « Through Freight Service » (service marchandises direct) est ajouté à la suite de la modification apportée dans l'avenant du 5 mai 1995.

Convention 4.3

- Inclure la modification de l'avenant du 5 mai 1995 concernant le service combiné et le déplacement haut le pied à l'article 33 de la convention 4.3 :

33.19 Lorsque le service combiné et le déplacement haut le pied comportent un point de rebroussement, les dispositions de l'article 31 ne s'appliquent pas, mais le temps passé au point de rebroussement est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 24. Ce temps est exclu du calcul des heures supplémentaires.

- Paragraphe 128.1 de la convention 4.3 : la fête du Canada (Dominion Day) est enlevée et la fête de la Reine (Victoria Day) est ajoutée, et le lendemain du Jour de l'An (day after new years) est remplacé par le 2 janvier (January 2nd).
- Paragraphe 129.1 de la convention 4.3 : l'expression « upon the death of » (au décès de) est remplacée par « due to the death of » (en raison du décès de).
- Le titre « extended runs » (parcours allongés) au-dessus du paragraphe 128.12 est supprimé. Le paragraphe à la suite de l'alinéa 128.2 g) de la convention 4.3 est supprimé car il figure déjà au paragraphe 128.12.
- Pour tenir compte des modifications apportées à la convention 4.2, au point 7 de l'annexe 62 de la convention 4.3 les termes « 27.2 of Article 27 of Agreement 4.2 » (paragraphe 27.2 de la convention 4.2) sont remplacés par « paragraph 16.2 of Article 16 of Agreement 4.2 » (paragraphe 16.2 de la convention 4.2).
- L'annexe que constitue l'avenant du 27 mars 1997 concernant le nouveau système de rémunération est ajoutée.
- [Paragraphe 47.2 : le titre « Through Freight Service » \(service marchandises direct\) est ajouté à la suite de la modification apportée dans l'avenant du 5 mai 1995.](#)
- [Le paragraphe 80.1 est déplacé au paragraphe 79.2 et le paragraphe 80.1 est remplacé par l'ancienne version dont on avait retranché le texte par erreur.](#)

Est et Ouest du Canada

39. Coordonnateurs de formation des trains – Repos

La demande du Conseil concernant le repos des coordonnateurs de formation des trains en affectation régulière est résolue par la modification du paragraphe 8.5 de la convention 4.2 comme suit :

Les coordonnateurs de formation des trains sont autorisés à s'inscrire en repos pour une période de 3 à 12 heures à la fin de leur tour de service normal, à condition que ce repos ne gêne pas leur affectation régulière.

Et les articles 7 et 8 de la convention 4.2 sont modifiés comme suit :

Les coordonnateurs de formation des trains en affectation régulière qui sont susceptibles d'être appelés pour effectuer des heures supplémentaires seront effectivement appelés, mais cet appel ne doit pas gêner leur affectation régulière.

Les coordonnateurs de formation des trains en affectation régulière qui, du fait de s'être inscrits en repos à la fin de leur tour de service, manquent leur prochaine affectation n'ont pas droit à la rémunération de cette affectation et tout salaire garanti ou salaire compensatoire est réduit en conséquence.

40. Règlement définitif

a) Les modifications qui précèdent constituent le règlement intégral de toutes les demandes faites ou reçues depuis le 1^{er} septembre 2000 par la Compagnie et le Conseil mentionné à la page couverture du présent protocole, sans arrêt de travail pendant la durée des présentes.

b) Le présent protocole annule et remplace toutes les ententes, décisions et interprétations antérieures incompatibles avec les présentes et demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003 et subséquemment, jusqu'à ce qu'il soit renouvelé ou révisé, sur préavis écrit de 120 jours de la part de l'une ou l'autre des parties. Ce préavis pourra être donné en tout temps après le 31 août 2003.

c) Les membres du personnel qui effectuent du service après le 31 décembre 2000 ont droit à toute rémunération qui leur est due par suite de la signature du présent protocole.

d) Le présent protocole d'accord est soumis au processus de ratification.

Fait à Toronto (Ontario), le 13 mai 2001.

POUR LA COMPAGNIE DES
CHEMINS DE FER NATIONAUX
DU CANADA :

POUR LE CONSEIL CANADIEN DES
SYNDICATS OPÉRATIONNELS DE
CHEMINS DE FER :

Vice-président – Relations de
travail et législation sur l'emploi

Président du CCSOCF

(signé) R.J. Dixon

(signé) G. Hallé

Premier vice-président

Vice-président du CCSOCF

(signé) K.L. Heller

(signé) W.G. Scarrow

pour: D.E. Edison
Vice-président

Président général

(signé) K.L. Heller

(signé) B.J. Henry

Premier directeur – Relations
de travail

Président général

(signé) J.T. Torchia

(signé) D. Shewchuk

Associé en affaires – RH

Président général

(signé) P. Edwards

R. Long

Directeur (réseau) – Gestion
des équipes

Président général

(signé) M.A. Moroz

(signé) R. LeBel

Directeur – Stratégies en matière
de main-d'œuvre

Président général

(signé) B. Hogan

(signé) R. Beatty

Directeur adjoint – Stratégies
en matière de main-d'œuvre

(signé) J. Alonso

Associé – Relations de travail

(signé) D. Laurendeau

Associé – Relations de travail

(signé) F. O'Neill

Directeur – Relations de travail

J. Dixon

Président général

(signé) R. Leclerc

Président général

(signé) R. Dyon

Vice-président général

(signé) B.R. Boechler

Premier vice-président général

(signé) D. Brummund

Vice-président général

(signé) P. Vickers

Vice-président général

(signé) B. Willows

Secrétaire-trésorier général

(signé) G. Broda

Vice-président général

(signé) C. Smith (

Vice-président général

(signé) F. Price

Vice-président général

(signé) G. Anderson

Premier vice-président suppléant

(signé) R. Caldwell

Annexe A – Facilités de transport



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

Ressources humaines

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. LeBel	Président général - CCSOCF
R. Long	Président général - CCSOCF
R. Beatty	Président général – CCSOCF
R. Leclerc	Président général – CCSOCF
R. Dyon	Président général – CCSOCF
B. Henry	Président général – CCSOCF
D. Shewchuk	Président général – CCSOCF

Messieurs,

La présente porte sur les facilités de transport accordées aux membres du personnel de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) représentés par le Conseil, 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 2003 ou après cette date, et 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 générale ou le président général intéressé.

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

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président adjoint – Relations de travail et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe B – Changements importants



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. LeBel Président général - CCSOCF
R. Long Président général - CCSOCF
R. Beatty Président général - CCSOCF
R. Leclerc Président général - CCSOCF
R. Dyon Président général - CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, les parties ont discuté de la question des changements importants. Elles ont convenu de se réunir durant période fermée des conventions collectives, dans les 120 jours suivant la ratification de l'entente, afin d'établir des règles appropriées en cette matière.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe C – Enquêtes et mesures disciplinaires



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. LeBel Président général - CCSOCF
R. Long Président général - CCSOCF
R. Beatty Président général - CCSOCF
R. Leclerc Président général - CCSOCF
R. Dyon Président général - CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, la Compagnie et le Conseil se sont fait part mutuellement d'un certain nombre de préoccupations au sujet de la procédure relative aux enquêtes et aux mesures disciplinaires.

Il a donc été convenu que nous examinerions de nouvelles avenues en vue de mettre au point une procédure visant à établir les faits rapidement, à définir le rôle de chaque partie, à résoudre les différends sur le plan de la procédure et à mettre en place un mécanisme assurant que les mesures correctives appropriées, le cas échéant, seront prises d'une manière juste et équitable et tiendront compte des circonstances propres à chaque cas.

Les parties ont ainsi décidé de se réunir durant la période fermée des conventions collectives, dans les 120 jours suivant la ratification de l'entente, pour discuter de cette question.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président adjoint – Relations de travail et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe D – Pénuries de personnel



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. LeBel Président général - CCSOCF
R. Long Président général - CCSOCF
R. Beatty Président général - CCSOCF
R. Leclerc Président général - CCSOCF
R. Dyon Président général - CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, les parties ont discuté de la question des pénuries de personnel. Elles ont convenu de se réunir durant la période fermée des conventions collectives, dans les 120 jours suivant la ratification de l'entente, afin d'établir des règles appropriées pour combler les pénuries de personnel et de clarifier la question des indemnités d'éloignement.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le premier vice-président,

(signé) K. Heller

Annexe E – Affectations au service à la clientèle à l’est de Joffre



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. LeBel Président général - CCSOCF
R. Beatty Président général - CCSOCF
R. Leclerc Président général - CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, le Conseil a soulevé plusieurs questions concernant le traitement des affectations au service à la clientèle (ASC) à l’est de Joffre, compte tenu des nouveaux barèmes de salaire appliqués aux affectations au service de manœuvre de ligne à l’ouest de Joffre. La Compagnie a accepté que les augmentations salariales appliquées aux affectations au service de manœuvre de ligne ou au service de manœuvre le soient également aux ASC.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le premier vice-président,

(signé) K. Heller

Annexe F - Système de rémunération



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. LeBel Président général - CCSOCF
R. Long Président général - CCSOCF
R. Beatty Président général - CCSOCF
R. Leclerc Président général - CCSOCF
R. Dyon Président général - CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, les parties ont convenu de poursuivre la mise en œuvre et la surveillance continue du nouveau système de rémunération ayant fait l'objet de l'annexe C de l'avenant du 13 février 1998 intervenu entre les parties.

Il a en outre été convenu que les modifications suivantes sont apportées à l'annexe C précitée :

Comité de mise en œuvre

Composition :

Durant la mise en œuvre, le(s) président(s) général(aux) ou leur(s) mandataire(s).

Un nombre approprié de cadres supérieurs de la Compagnie ou leur(s) mandataire(s).

Fréquence de travail :

Pour le Syndicat – À plein temps durant la période de mise en œuvre du système de rémunération faisant intervenir la compétence du(des) président(s) général(aux) concernés.

Pour la Compagnie – Selon le cas.

Mandat :

Mettre au point et en œuvre le nouveau système de rémunération et procéder aux modifications qui en découlent en milieu de travail.

Résoudre les éventuels problèmes de mise en œuvre.

Les parties conviennent que la mise en place du nouveau système de rémunération ne défavorisera aucun membre du personnel. Cependant, le Comité de mise en œuvre aura comme mandat de déterminer les effets défavorables dans le cas peu probable que le nouveau système touche le personnel. S'il arrive à déterminer de tels effets défavorables, y compris les effets sur les avantages visés par les dispositions des conventions collectives concernant les changements importants, le Comité de mise en œuvre doit examiner la question et mettre au point une solution. L'application des conventions collectives, notamment en matière de barèmes milliaires, ne constitue pas un effet défavorable.

La mise en œuvre fera l'objet d'une coordination conjointe de la Compagnie et du(des) président(s) général(aux) concernés.

Aux fins de paiement des frais, le travail effectué au comité par le(s) mandataire(s) du(des) président(s) général(aux) concerné(s) sera considéré comme étant fait dans le cadre de réunions convoquées par la Compagnie.

Procédure de règlement des différends concernant la mise en œuvre du système de rémunération dans l'Est canadien

1. La procédure est limitée au règlement des différends concernant les modifications apportées en milieu de travail du fait de la mise en œuvre du nouveau système de rémunération.
2. Le Comité de mise en œuvre étudie le différend dans les 30 jours qui en suivent la réception afin de trouver une solution. En cas d'impossibilité de régler le différend, tout membre de ce comité peut soumettre celui-ci à un processus de médiation-arbitrage en vue d'un règlement définitif et exécutoire.
3. Les différends sont soumis à ce processus dans les 30 jours qui suivent la date de la réunion du Comité de mise en œuvre au cours de laquelle il a été conclu que le différend ne pouvait pas être réglé.
4. Il est convenu que la Compagnie et le CCSOCF (FIL et TUT) partagent également les frais de médiation-arbitrage.

5. Sauf commun accord des parties, la personne affectée au processus de médiation-arbitrage est la même personne que celle qui a été désignée par les parties pour traiter les différends au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada.
6. Les délais indiqués aux présentes peuvent être prolongés d'un commun accord de la Compagnie et du président général concerné.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe G – Procédure de règlement des griefs



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. LeBel Président général - CCSOCF
R. Long Président général - CCSOCF
R. Beatty Président général - CCSOCF
R. Leclerc Président général - CCSOCF
R. Dyon Président général - CCSOCF

Messieurs,

Durant les négociations, les parties se sont entendues sur la mise au point d'une nouvelle procédure de règlement des différends, plus particulièrement sur la procédure ci-après à titre d'essai, étant entendu que des modifications et des suppressions sont possibles tant que les parties n'auront pas convenu d'une procédure définitive.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Les différends concernant l'interprétation des principes contenus dans les conventions collectives en vigueur doivent être traités conformément aux dispositions des présentes :

Stade I

- a) Au moment de présenter une demande, le membre du personnel doit exposer d'une manière appropriée et complète ce qu'il estime être son droit en vertu des principes énoncés dans sa convention collective.
- b) Si la Compagnie estime que l'interprétation est inexacte, elle lui donne dans les 28 jours qui suivent un avis dans lequel elle expose de façon claire et complète le ou les motifs de sa décision.
- c) Dans les 15 jours qui suivent l'événement à l'origine du différend, le membre du personnel, au moment d'en faire part, doit en fournir une description complète à la présidente locale ou au président local.

- d) Si la présidente locale ou le président local juge la demande recevable, celle-ci est présentée par écrit à l'autorité compétente locale de la Compagnie dans les 30 jours suivant la date de l'événement à l'origine du différend.
- e) Si la question reste irrésolue, la présidente locale ou le président local peut, dans les 15 jours suivant la réception de la décision de la Compagnie au stade I, porter le différend au niveau du président général ou de la présidente générale.
- f) Tout règlement de différend au stade I ne doit pas être considéré comme un précédent ni être préjudiciable à l'une ou l'autre partie.

Stade II

- a) Le président général ou la présidente générale ou son ou sa mandataire doit se réunir avec l'autorité compétente de la Compagnie tous les 30 jours afin d'examiner les points portés au stade II de la procédure de règlement des différends. Avant la réunion, les points à discuter doivent être portés à l'ordre du jour à établir.
- b) Le règlement du différend au stade II de la procédure, définitif et exécutoire, lie les deux parties.
- c) Les décisions sont transmises aux deux parties sous forme d'une décision écrite ou d'un avis écrit de façon que celles-ci puissent disposer d'un registre exact à consulter au besoin.
- d) En l'absence de règlement du différend, les parties portent celui-ci au stade III ou au stade IV.

Stade III - Médiation (stade facultatif)

- a) Si le différend n'est pas réglé au stade II de la procédure de règlement, les parties peuvent, après entente, soumettre le différend au médiateur dont elles conviennent mutuellement.
- b) Sauf entente des parties, la décision du médiateur ne doit pas porter atteinte à leurs droits, ni constituer un précédent, ni limiter la portée générale de l'avenant relatif au système de rémunération.
- c) Aucune des parties ne peut recourir directement ou indirectement au médiateur sans entente préalable.

Stade IV - Arbitrage

- a) Si le différend n'est pas réglé aux stades II ou III de la procédure de règlement, l'une ou l'autre partie peut le soumettre au BACFC en vue d'un arbitrage définitif et exécutoire.

La Compagnie reconnaît que la mise en place de cette nouvelle procédure entraînera des coûts importants pour les membres du Syndicat qui devront préparer les réunions mensuelles précitées et y participer. En conséquence, la Compagnie accepte de rémunérer les membres des comités généraux de rajustement pour compenser les coûts du Syndicat.

La présente lettre d'entente peut être annulée sur préavis écrit de 30 jours de l'une ou l'autre partie.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe H – Pause-repas



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. LeBel Président général - CCSOCF
R. Long Président général - CCSOCF
R. Beatty Président général - CCSOCF
R. Leclerc Président général - CCSOCF
R. Dyon Président général - CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, les discussions ont beaucoup porté sur les périodes appropriées pour les repas et les pauses. La Compagnie reconnaît l'importance des pauses et que les conditions et les circonstances qui déterminent le moment approprié pour celles-ci varient d'un endroit à un autre.

La Compagnie désire assurer au Syndicat que des normes raisonnables et adéquates seront appliquées d'une façon qui soit appropriée à l'endroit, aux membres du personnel et aux besoins de l'exploitation. Si des problèmes particuliers surviennent à l'avenir, je demande qu'ils soient portés à l'attention de la direction locale et, au besoin, soumis à un échelon supérieur.

J'espère que cette réponse est satisfaisante et vous prie, Messieurs, d'agréer mes sincères salutations.

Le premier vice-président,

(signé) K. Heller

Annexe I – Protection



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. LeBel Président général - CCSOCF
R. Long Président général - CCSOCF
R. Beatty Président général - CCSOCF
R. Leclerc Président général - CCSOCF
R. Dyon Président général - CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, le Conseil a fait part de ses préoccupations relativement à la réduction des effets défavorables pour le personnel visé directement par l'élimination de la distinction entre le service de ligne et le service de manœuvre.

Pour résoudre le problème précité, il est convenu que les membres du personnel défavorisés par ce changement auront droit à ce qui suit :

Indemnités hebdomadaires de mise à pied

Les membres du personnel non protégés qui comptent plus de deux années de service cumulatif rémunéré et sont en service actif ont droit aux indemnités définies ci-dessous :

- 1) Tout membre du personnel admissible qui ne peut obtenir un poste dans son district d'ancienneté à la suite de l'élimination de la distinction entre le service de ligne et le service de manœuvre a droit aux indemnités prévues aux présentes.

Accumulation des crédits d'indemnisation

- 2) Chaque année de service cumulatif rémunéré (ou majeure partie de celle-ci) donne droit à cinq semaines d'indemnisation pour mise à pied. L'indemnisation est calculée à partir de la dernière date d'entrée en service en tant que nouveau membre du personnel. Les indemnités hebdomadaires de mise à pied prévues à l'article 3 ci-dessous cessent

d'être versées à l'épuisement des crédits accumulés selon la définition donnée dans la présente lettre.

Le salaire hebdomadaire de base est défini au paragraphe 79.13 de la convention 4.16.

Demandes d'indemnités

- 3) Le membre du personnel qui satisfait aux conditions du paragraphe 5 de la présente lettre peut, à l'expiration du délai de carence de sept jours, présenter, à l'autorité compétente de la Compagnie, une demande d'indemnités hebdomadaires de mise à pied dans les formes prescrites ci-dessous :
 - a) Il a droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied pour chaque semaine civile postérieure au délai de carence de sept jours. Cette indemnité, ajoutée aux prestations d'assurance-emploi et (ou) aux gains extérieurs obtenus par le membre du personnel pour la semaine considérée et excédant le plafond fixé par l'assurance-emploi, assure au membre du personnel 85 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.
 - b) Si le membre du personnel n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi en raison de leur épuisement, du fait qu'il n'est pas assuré ou du délai de carence, il peut recevoir, pour toute semaine civile de mise à pied postérieure au délai de carence de sept jours, une indemnité hebdomadaire pouvant s'élever jusqu'au maximum des prestations d'assurance-emploi actuellement en vigueur ou une somme inférieure qui, ajoutée à ses gains extérieurs pour la semaine considérée, lui assure 85 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.
 - c) Il incombe au membre du personnel de déclarer, pour chaque semaine pour laquelle il demande l'indemnisation hebdomadaire en vertu du présent avenant, toute prestation d'assurance-emploi reçue pour la semaine considérée, de même que tous les gains provenant d'un emploi à l'extérieur de la Compagnie. S'il ne déclare pas tous ses gains extérieurs pour une semaine donnée, cette omission est considérée comme un avis de sa part que ses gains extérieurs pour la semaine visée sont les mêmes que pour la semaine précédente.

4) Aucune indemnité hebdomadaire de mise à pied n'est versée pour une partie de semaine définie à l'article 5 ci-dessous, sous réserve des exceptions suivantes:

a) Rappel non visé à l'alinéa 4 b) ci-dessous :

Le membre du personnel ayant droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied en vertu du présent article, qui retourne au travail pendant une partie de la dernière semaine d'indemnisation et reçoit des gains de la Compagnie, peut dans ce cas présenter une demande d'indemnité pour une partie de semaine. Cette indemnité, ajoutée aux gains de la semaine, aux prestations d'assurance-emploi et (ou) aux gains extérieurs excédant le plafond fixé par l'assurance-emploi assure au membre du personnel 85 % du salaire hebdomadaire de base qu'il touchait au moment de sa mise à pied.

b) Rappel temporaire pour moins de cinq jours ouvrables :

Le membre du personnel ayant droit à une indemnité hebdomadaire de mise à pied en vertu du paragraphe 5 ci-dessous touche le plein montant de cette indemnité pour toute semaine au cours de laquelle il a effectué moins de cinq tours de service de manœuvre ou deux tours de service.

Admissibilité aux indemnités

5) a) Le membre du personnel a droit à une indemnité pour chaque semaine complète de sept jours civils consécutifs durant laquelle il est mis à pied, ci-après dénommée « semaine d'indemnisation », à condition de remplir toutes les conditions suivantes :

- i) compter au moins deux ans de service cumulatif rémunéré continu au début de la période au cours de laquelle a commencé la période continue de mise à pied;
- ii) le délai de carence de sept jours consécutifs est écoulé;
- iii) ne pas avoir été pénalisé en vertu du paragraphe 6 ci-dessous.

b) Chaque période de mise à pied entraîne l'application d'un nouveau délai de carence de sept jours avant que le membre du personnel ait droit aux indemnités hebdomadaires. Mais si le membre du personnel est mis à pied depuis plus de sept jours et qu'il est rappelé au travail pour une période de moins de 90 jours civils, il a droit aux indemnités hebdomadaires dès sa mise à pied.

- 6) Un membre du personnel n'est pas considéré comme mis à pied au cours de la journée ou de la période où son travail est interrompu par une absence pour maladie, blessure, mesures disciplinaires, non-exercice de ses droits d'ancienneté, grève, lockout, cas de force majeure ou retraite, ou s'il refuse de reprendre le travail ou en retarde le moment pour quelque raison que ce soit, ou encore s'il reçoit d'autres paiements de la Compagnie.
- 7) Les dispositions des paragraphes 1 à 7 prévalent sur toute autre disposition des conventions 4.16 et (ou) 1.1 qui entre en contradiction avec elles ou qui en diffère.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe J – Tableaux du personnel en surplus



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. LeBel Président général – CCSOCF
R. Beatty Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, des discussions ont porté sur l'établissement de tableaux du personnel en surplus dans le district de Champlain, conformément aux articles 91 et 92 de la convention 4.16.

La Compagnie a accepté d'assurer dans le district de Champlain la protection associée aux tableaux du personnel en surplus telle qu'elle est énoncée aux articles précités et selon la définition R « Employés protégés du service marchandises » donnée dans la convention 4.16.

Les modifications suivantes sont également apportées :

- La définition « S » est supprimée.
- La définition « R » est réintitulée « Protection des employés du service marchandises ».
- La mention du 1^{er} district d'ancienneté est éliminée de l'article 91.
- Le paragraphe 91.11 s'appliquera dorénavant au 20^e district d'ancienneté.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le premier vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe K - Sabbatique



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

Ressources humaines

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. LeBel	Président général – CCSOCF
R. Long	Président général – CCSOCF
R. Beatty	Président général – CCSOCF
R. Leclerc	Président général – CCSOCF
R. Dyon	Président général – CCSOCF
<u>B. Henry</u>	<u>Président général – CCSOCF</u>
<u>D. Shewchuk</u>	<u>Président général – CCSOCF</u>

Messieurs,

Durant les dernières négociations, la question de la sabbatique a été discutée. Les parties se sont entendues sur l'instauration d'un congé sabbatique avec salaire différé.

Préambule

La sabbatique vise à permettre aux membres du personnel permanent représentés par le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer de prendre un congé qu'ils doivent financer personnellement en reportant leur salaire. La durée de la sabbatique doit être d'au moins trois mois et d'au plus neuf mois, et celle-ci est accordée selon l'ancienneté. La période de report ne peut pas dépasser cinq ans. Il est entendu que la sabbatique ne peut servir dans les cas d'une demande présentée pour aller travailler dans une autre entreprise.

Définitions

Autorisation de sabbatique

Entente conclue par la Compagnie et un membre du personnel en vue de permettre à celui-ci de reporter un pourcentage de son salaire hebdomadaire de base durant une période maximale de cinq ans pour financer un congé d'au plus neuf mois.

Année(s) de report

L'année ou les années durant laquelle ou lesquelles un membre du personnel reporte le paiement d'une partie de son salaire. La sabbatique sera prise à la suite de cette année ou de ces années de report.

Sabbatique

Période durant laquelle un membre du personnel est en congé sabbatique. La « sabbatique », qui doit être d'une durée d'au moins trois mois et d'au plus neuf mois, est rémunérée au pourcentage établi du salaire hebdomadaire de base du poste permanent occupé par le membre du personnel.

Contrat

Document signé par la Compagnie et le membre du personnel pour la période comprenant les années de report et la sabbatique proprement dite.

Application générale

La sabbatique est accordée à la seule discrétion de la Compagnie. La décision de la Compagnie ne peut faire l'objet d'aucun appel de la part de la Compagnie ou du Conseil. Cependant, si la sabbatique est refusée, et à la demande du Conseil, la Compagnie doit fournir une confirmation écrite du refus comportant une explication de sa décision.

Pour autoriser une sabbatique, il peut être nécessaire de modifier le mode normal d'attribution des congés annuels pour accéder aux demandes de sabbatique. Aucune sabbatique ne doit être prise entre le 15 juin et le 15 septembre.

Toute sabbatique approuvée est assujettie aux conditions suivantes :

La durée du contrat qui en découle doit être d'au moins un an et d'au plus cinq ans et neuf mois.

Exemple de contrat

Dans le cas d'une période de report de deux ans et d'une sabbatique de six mois, la durée du contrat est de deux ans et demi. Durant les deux années de report, la personne demandant la sabbatique touche 80 % de son salaire hebdomadaire de base. Durant sa sabbatique, cette personne reçoit également 80 % de son salaire.

Suit un tableau expliquant les divers types de périodes de report (entre neuf mois et cinq années) et de durées de sabbatique (entre trois et neuf mois).

Période de report	Durée de la sabbatique		
	3 mois	6 mois	9 mois
9 mois	75 %		
2 ans	89 %	80 %	73 %
3 ans	92 %	86 %	80 %
4 ans		89 %	84 %
5 ans		91 %	87 %

2. Sauf disposition contraire énoncée ci-après, les membres du personnel signataires d'un contrat de sabbatique ont droit aux avantages normalement accordés aux autres membres du personnel permanent, y compris celui d'accumuler de l'ancienneté et du service.

3. Les membres du personnel en sabbatique sont rémunérés au moyen du système de virements automatiques de la paie.

4. Les jours fériés tombant durant la sabbatique sont considérés comme faisant partie de la sabbatique et ne sont donc pas remboursés par la Compagnie.

5. Les membres du personnel en sabbatique accumulent durant ce temps des droits à congé annuel pour l'année suivante ainsi que des droits à pension.

6. Le temps de sabbatique entre dans le calcul des droits à congé de l'année suivante et des droits à pension.

7. À la fin de leur sabbatique, les membres du personnel sont réintégrés conformément aux dispositions de leur convention collective.

8. La sabbatique ne doit pas être utilisée comme congé antérieur au départ à la retraite ni comme période d'acquisition d'expérience pour le compte d'un autre employeur.

Financement

9. Les sommes que la Compagnie prélève sur le salaire sont déposées en fidéicommissaires auprès d'une institution financière qu'elle choisit et elle conserve les intérêts sur ces sommes pour compenser les frais administratifs ou les coûts supplémentaires associés au paiement des primes liées aux avantages.

Retrait, congé de maternité, invalidité de longue durée, démission, congédiement, fonctions de juré ou décès

Retrait

10. Les membres du personnel qui décident de se retirer du contrat durant les années de report doivent en aviser par écrit l'autorité compétente de la Compagnie 30 jours avant la date d'effet de leur retrait.

11. Les membres du personnel qui décident de se retirer du contrat durant leur sabbatique doivent en aviser l'autorité compétente de la Compagnie au moins 10 jours avant leur retour au travail.

Congé de maternité

12. L'employée enceinte qui se prévaut du présent avenant pour demander un congé de maternité pendant la durée du contrat a les choix suivants :

- Reporter sa sabbatique après son congé de maternité, ou
- à une année ultérieure. (La période de report ne doit pas dépasser cinq ans et neuf mois après la date de signature du contrat.), ou bien
- abroger le contrat passé en vertu du présent protocole.

Invalidité de longue durée

13. Si un membre du personnel devient invalide pendant la durée du contrat passé en vertu du présent avenant, l'avenant peut être modifié pour tenir compte du changement. S'il décide de reporter sa sabbatique à une année ultérieure, la période de report ne doit pas dépasser cinq ans et neuf mois après la signature du contrat.

Démission

14. Les membres du personnel qui décident de démissionner pendant la durée du contrat passé en vertu du présent avenant cessent leur emploi à la date d'effet de leur démission et les sommes prélevées sur leur salaire en vue de leur sabbatique leur sont remboursées.

Congédiement ou décès

15. Les conditions du contrat cessent de s'appliquer dès que le congédiement ou le décès d'un membre du personnel survient et les sommes prélevées sur son salaire en vue de sa sabbatique sont remboursées.

16. Dans les cas énoncés aux paragraphes 10 à 15 inclusivement, la Compagnie dispose de 30 jours pour rembourser les sommes (sans les intérêts) dues aux membres du personnel.

17. Sauf dans les cas énoncés aux paragraphes 12, 13, 14 ou 15, les membres du personnel en sabbatique ne sont pas autorisés à y mettre fin.

18. Il est entendu que les dispositions du présent avenant relatives à la sabbatique ne font pas partie intégrante de la convention collective.

19. Les dispositions du présent avenant l'emportent sur toute disposition contraire des conventions 1.1, 1,2, 4.2 (Est du Canada) et 4.16.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe L – Coordonnateurs de formation des trains



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. LeBel Président général – CCSOCF
R. Long Président général – CCSOCF
R. Beatty Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, des discussions ont porté sur l'établissement d'une nouvelle structure salariale pour les coordonnateurs de formation des trains.

Les parties ont convenu de se réunir pour discuter des critères sur lesquels fonder cette nouvelle structure à niveaux.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le premier vice-président,

pour : Le vice-président,

(signé) K. Heller

(signé) K. Heller

Annexe M – Absence autorisée



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

Ressources humaines

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. LeBel	Président général – CCSOCF
R. Dyon	Président général – CCSOCF
D. Shewchuk	Président général – CCSOCF
R. LeBel	Président général – CCSOCF
<u>R. Long</u>	<u>Président général – CCSOCF</u>
<u>R. Beatty</u>	<u>Président général – CCSOCF</u>
<u>B. Henry</u>	<u>Président général – CCSOCF</u>

Messieurs,

Le texte qui suit remplace l'annexe 69 de la convention 1.1 et l'annexe 74 de la convention 1.2 et est ajoutée aux conventions 4.2, 4.3 et 4.16.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail
Et législations sur l'emploi.

Richard Dixon

Absence autorisée pour affaires personnelles urgentes

Avenant – 28 mars 2000

Les parties ont convenu de réactiver ce programme selon les conditions énoncées ci-dessous :

1. La durée maximale de l'absence est de trois mois
2. Le membre du personnel a droit à un prêt remboursable d'un montant équivalant à cinq jours de travail au barème du service de manœuvre pour chaque semaine d'absence.

3. Le membre du personnel doit rembourser le prêt, à raison d'au moins 10 % de son salaire brut, pendant une période maximale de deux ans.
4. Le membre du personnel ou sa succession doit rembourser le prêt à la Compagnie, s'il quitte la Compagnie ou s'il décède. (Il doit signer un document approprié énonçant cette condition).
5. Un plafond sera établi quant au nombre de membres du personnel pouvant s'absenter en même temps (à déterminer par la Compagnie).
6. Toute demande d'autorisation d'absence doit être adressée par l'entremise du vice-président de la Fraternité des ingénieurs de locomotives ou du vice-président national des Travailleurs unis des transports, à Ottawa.
7. L'absence est soumise à l'approbation du vice-président – Relations de travail et législation sur l'emploi.
8. L'autorisation d'une telle absence est laissée à la discrétion de la Compagnie.

Il est entendu que le but du programme est de permettre aux membres du personnel de s'absenter du travail pour s'occuper de questions personnelles urgentes en des circonstances exceptionnelles qui touchent la famille immédiate. Le programme ne s'applique pas dans les cas de blessures ou de maladie touchant un membre du personnel, ni dans les cas où il reste au membre des droits à congé annuel inutilisés. Le programme ne remplace donc pas les avantages ou les programmes actuellement offerts par la Compagnie ou par l'État.

Lu et approuvé :

Le vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Le directeur canadien – FIL,

(signé) Gilles Hallé

Le vice-président – CCSOCF

(signé) W.G. Scarrow

Fait le 13 mai 2001

Annexe N – Laissé en blanc

Annexe O – Cartes sur le Règlement et cartes médicales



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, le Conseil a demandé que les employés membres du CCSOCF soient informés à l'avance de l'expiration de leur carte sur le Règlement et de leur carte médicale.

La Compagnie a réaffirmé sa position selon laquelle il incombe aux membres du personnel de s'assurer que leur carte médicale ou leur carte sur le Règlement n'est pas expirée. La Compagnie donnera un préavis de 30 jours mais, après discussion, il a été convenu que des directives claires s'imposaient. Par conséquent, les membres du personnel qui n'ont pas renouvelé leur carte médicale ou leur carte sur le Règlement ne seront pas appelés lorsqu'on peut raisonnablement prévoir qu'ils ne peuvent pas revenir avant l'expiration de leur carte. Ils seront alors retirés du service. La carte médicale et la carte sur le Règlement expirent à 0 h 1 à la date indiquée.

Dans les cas où les dossiers du Centre de gestion des équipes (CGE) indiquent que la carte sur le Règlement ou la carte médicale est expirée ou sur le point d'expirer, et que le membre du personnel a récemment renouvelé sa qualification, celui-ci peut aviser le CGE qu'il a sa carte et peut donc accepter un appel. À son arrivée au travail et avant de prendre son service, il doit télécopier la carte au CGE comme preuve de renouvellement de sa qualification.

Les membres du personnel retirés du service pour les raisons susmentionnées n'ont pas droit à la rémunération des tours de service ainsi perdus.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Pour : Le vice-président,

(signé) K. Heller

Annexe P - Recouvrement des sommes payées en trop



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, le Conseil a fait part de ses préoccupations au sujet du mode de recouvrement des sommes que la Compagnie détermine comme ayant été payées en trop d'après la convention collective.

À la suite de la formulation de ces préoccupations, il a été convenu que les directives suivantes s'appliqueront au recouvrement des sommes payées en trop :

1. Dans les cas où la somme à recouvrer auprès d'un membre du personnel dépasse le 1/3 de son salaire brut de la période de paie, la Compagnie communiquera avec celui-ci et établira un calendrier de remboursement.

Au moment d'établir ce calendrier, le recouvrement ne dépassera 33 % du salaire brut du membre du personnel par période de paie, sauf entente contraire avec ce dernier.

2. Dans les cas où le droit à la rémunération n'est pas en cause, comme celui d'une erreur de saisie par exemple, la Compagnie recouvrera immédiatement la totalité de la somme.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Pour : Le vice-président,

(signé) K. Heller

Annexe Q – Hébergement



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, le Conseil a soulevé plusieurs questions auprès de la Compagnie au sujet des installations d'hébergement appartenant à la Compagnie ou fournies par celle-ci. Plus précisément, le Conseil a demandé la mise au point d'un mécanisme accéléré de résolution des problèmes d'hébergement des équipes.

Les parties ont convenu que le moyen le plus rapide de résoudre ces problèmes était le recours à la hiérarchie accompagné de délais précis de résolution. Le processus suivant a donc été convenu pour résoudre les problèmes liés aux installations de repos fournies par la Compagnie :

1. Le président local ou le président ou leur mandataire doit aviser par écrit du problème l'autorité compétente de la Compagnie. Celle-ci doit donner une réponse écrite dans les 14 jours qui suivent.
2. Si la réponse n'est pas donnée dans ce délai, le problème doit être porté à l'attention du surintendant de division en vue d'une résolution et d'une réponse.
3. Si dans les 14 jours suivant la présentation du problème au surintendant, celui-ci doit être présenté au président général ou au président du Conseil et au directeur général de division en vue d'une résolution.

Il est entendu que les problèmes d'hébergement des équipes de nature urgente comme ceux touchant la sécurité auront la priorité et seront traités sans délai.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Pour : Le vice-président,
(signé) K. Heller

Annexe R - Vestiaires



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, le Conseil a soulevé plusieurs questions auprès de la Compagnie au sujet de l'enlèvement des effets personnels des membres du personnel de leurs vestiaires individuels. Plus précisément, le Conseil a exprimé ses préoccupations concernant les changements intervenus dans les installations de repos : les employés n'ont pas suffisamment de temps pour vider leurs vestiaires.

La Compagnie a assuré le Conseil qu'elle donnerait un préavis général de 60 jours affiché dans toutes les gares visées, en vertu duquel les employés devront retirer leurs effets personnels des vestiaires se trouvant dans les installations de repos fournies par la Compagnie.

Les parties ont reconnu qu'il peut y avoir des cas, comme des rénovations ou des réparations imprévues à ces installations, où il est impossible de donner le préavis susmentionné. Toutefois, la Compagnie s'engage à fournir le préavis le plus long possible aux employés dans les cas précités.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Pour : Le vice-président,
(signé) K. Heller

Annexe S - Réglementation des tableaux de service



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF

Monsieur,

Une des questions soulevées par le Conseil durant les dernières négociations est la réglementation des tableaux de service en territoire sans parcours allongés. Nous confirmons par la présente que les dispositions du paragraphe 64.25 de la convention 1.2 ne s'appliquent pas à ces tableaux.

Il est aussi entendu que l'intention de la présente lettre n'est pas d'annuler les pratiques locales qui existent en matière de réglementation des tableaux de service.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Pour : Le vice-président,
(signé) K. Heller

Annexe T - Déplacements haut le pied



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

Ressources humaines

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, Le Conseil a demandé des éclaircissements sur les engagements de la Compagnie découlant de la mise en œuvre des parcours allongés dans l'Ouest et sur les réunions syndicales-patronales tenues au sujet des directives régissant les déplacements haut le pied.

Au cours des réunions, la Compagnie a réaffirmé l'engagement qu'elle a pris durant la mise en œuvre des parcours allongés de déplacer haut le pied les équipes affectées à ces parcours autrement que dans les trains marchandises, à moins que les circonstances ne le justifient – mauvaises conditions météorologiques, accessibilité par la route, disponibilité d'un moyen de transport, etc. –, auquel cas les équipes sont déplacées haut le pied dans les trains marchandises.

Nonobstant ce qui précède, les parties ont reconnu l'existence d'ententes locales selon lesquelles les trains marchandises constituent le mode privilégié de déplacement haut le pied.

Les parties ont en outre discuté de la possibilité d'établir des directives locales appropriées au niveau de la division quant au mode de transport le plus rapide à utiliser (l'exemple cité par le CCSOCF était l'utilisation d'autocars express de préférence aux omnibus faisant de fréquents arrêts), ainsi que des normes adéquates d'attente aux gares de détachement lorsqu'on recherche des possibilités de déplacer haut le pied des équipes par autocar ou en train voyageurs, ou plusieurs équipes dans un seul véhicule, et qu'on sait qu'elles seront déplacées haut le pied.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Pour : [Le vice-président,](#)
[\(signé\) K. Heller](#)

Annexe U – Impression des conventions collectives



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

B. Henry Président général – CCSOCF

Monsieur,

Durant les dernières négociations, les parties ont discuté de la question de l'impression rapide des conventions collectives. Sauf accord mutuel, les conventions collectives seront reproduites dans les délais indiqués ci-dessous.

- Le président général se réunira avec les représentants de la Compagnie dans les 60 jours suivant la ratification du protocole en vue de récrire la convention 4.3.
- La Compagnie imprimera les conventions dans les 60 jours suivant leur rédaction définitive.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe V - Mutation



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

Ressources humaines

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

B. Henry Président général – CCSOCF

Monsieur,

Durant les dernières négociations, on a fait part de préoccupations concernant les possibilités de mutation en vertu de l'article 107 au moment du changement d'horaire, préoccupations principalement centrées sur le fait que des membres du personnel peuvent être empêchés de se prévaloir du droit de mutation si on applique cet article à la lettre. En termes plus clairs, un membre du personnel peut ne pas être muté en raison d'une pénurie ou d'un surplus de personnel aux périodes reconnues de mutation, et cette situation peut ne pas nécessairement correspondre aux besoins normaux en main-d'œuvre.

Il a donc été convenu que les demandes de mutation seront discutées avec votre bureau avant qu'une décision définitive soit prise à leur sujet.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Pour : Le vice-président,
(signé) K. Heller

Annexe W – Enquêtes et mesures disciplinaires



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

Ressources humaines

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF

Monsieur,

Durant les dernières négociations, la Compagnie et le Conseil se sont fait part mutuellement d'un certain nombre de préoccupations au sujet de la procédure relative aux enquêtes et aux mesures disciplinaires.

Il a donc été convenu que nous examinerions de nouvelles avenues en vue de mettre au point une procédure visant à établir les faits rapidement, à définir le rôle de chaque partie, à résoudre les différends sur le plan de la procédure et à mettre en place un mécanisme assurant que les mesures correctives appropriées, le cas échéant, seront prises d'une manière juste et équitable et tiendront compte des circonstances propres à chaque cas.

Les parties ont ainsi décidé de se réunir durant la période fermée des conventions collectives, dans les 120 jours suivant la ratification de l'entente, pour discuter de cette question.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président adjoint - Relations de
travail et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe X – Impression des conventions collectives



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. Leclerc	Président général – CCSOCF
R. Dyon	Président général – CCSOCF
D. Shewchuk	Président général – CCSOCF
R. LeBel	Président général – CCSOCF
R. Long	Président général – CCSOCF
R. Beatty	Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, les parties ont discuté de la question de l'impression rapide des conventions collectives. Sauf accord mutuel, les conventions collectives seront reproduites dans les délais indiqués ci-dessous.

- Le président général se réunira avec les représentants de la Compagnie dans les 60 jours suivant la ratification du protocole en vue de réviser le texte des conventions.
- La Compagnie imprimera les conventions dans les 60 jours suivant leur rédaction définitive.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe Y – Pénuries de personnel



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

Ressources humaines

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, les parties ont discuté des questions concernant les pénuries de personnel, notamment de la définition des notions de pénurie et de surplus et au droit à des indemnités en cas de pénurie. Les parties ont convenu de se réunir pour discuter notamment des questions suivantes :

- Clarification des indemnités d'éloignement
- Pénuries d'une catégorie d'emploi à une autre
- Pénuries au service de manœuvre par rapport à celles du service de ligne
- Pénuries temporaires par opposition à pénuries permanentes
- Examen des critères d'affichage propres à chaque gare et des délais appropriés
- Déménagement permanent d'employés à des gares où existent des pénuries de personnel chroniques
- Utilisation d'employés à des gares voisines

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe Z – Début des vacances



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

Ressources humaines

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, le Conseil a soulevé la question des vacances commençant au changement de tableau et le fait que des membres du personnel peuvent, à l'occasion, demander de se prévaloir de la possibilité de faire commencer leurs vacances à un autre moment qu'au changement de tableau.

La Compagnie reconnaît le bien-fondé de la proposition du Conseil et réaffirme son engagement d'accorder une attention particulière, et ce, cas par cas, aux membres du personnel qui désirent pour des raisons valables modifier la date du début de leurs vacances. Cette mesure tiendra compte des disponibilités de la main-d'œuvre et des effets sur l'exploitation.

De plus, les membres du personnel ont la possibilité d'accepter un appel le jour où leurs vacances doivent commencer jusqu'au moment du changement de tableau, conformément à l'alinéa 63.14_b) de la convention 1.2 ou au paragraphe 107.33 de la convention 4.3. Lorsqu'il se prévalent de cette possibilité, leurs vacances commencent le lendemain de la date du début de leur tour de service de retour.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Pour : Le vice-président,
(signé) K. Heller

| **Annexe AA - Repos**



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, les parties ont discuté de l'application des dispositions relatives au repos lorsque celui-ci est effectué en cours de route. Plus précisément, le CCSOCF s'est montré préoccupé du fait que dans certains cas, les membres du personnel qui s'inscrivent en repos ne sont pas relevés avant l'heure prévue pour le début du repos.

Au cours de ces discussions, la Compagnie a réaffirmé que, lorsque des membres du personnel avisent de leur inscription en repos en cours de route conformément aux articles 28 de la convention 1.2 et 35 de la convention 4.3, son intention est de faire en sorte que les membres du personnel se trouvent à l'endroit où l'hébergement est fourni en cours de route ou à leur gare de destination avant l'heure prévue pour le début du repos, sauf en des circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté de la Compagnie.

D'autres discussions ont confirmé l'engagement des deux parties d'établir un moyen de résoudre cette question le plus vite possible. Les deux parties ont donc convenu d'établir un processus pour étudier les cas où des membres du personnel ne sont pas parvenus à leur gare de destination avant l'heure prévue pour le début de leur repos et communiquer ces cas aux bureaux du vice-président et des présidents généraux. Le bureau du vice-président étudiera ces cas et produira un rapport hebdomadaire aux présidents généraux. De plus, les vice-présidents de division et les présidents généraux examineront attentivement ces cas, les raisons pour lesquelles ils se sont produits et les mesures prises par la Compagnie pour remédier à la situation. Tous les cas non résolus peuvent être portés au troisième stade de la procédure de règlement des griefs.

Durant nos discussions, le Syndicat a soulevé le problème du paiement d'une indemnité dans ces cas-là comme effet dissuasif. La Compagnie estime qu'une attention appropriée à cette question suffira à améliorer la situation et que les

indemnités censées avoir un effet dissuasif ont l'effet exactement contraire. Néanmoins, la Compagnie s'est engagée à réduire le nombre des cas précités et a donc convenu de ce qui suit :

Des indicateurs de mesure stricts seront établis au service marchandises direct pour chaque segment de parcours reconnu par les parties comme posant problème. À partir de ces indicateurs de mesure, un seuil sera fixé pour les segments en question à chaque période comprise entre deux changements d'horaire.

Une fois les indicateurs de mesure établis, si le nombre des cas précités ne diminue pas jusqu'au seuil fixé pour un segment au cours d'une période complète entre deux changements d'horaire ou en deçà de ce seuil, la Compagnie instituera des indemnités pour chaque cas à appliquer au cours des périodes suivantes comprises entre deux changements d'horaire jusqu'à ce que le seuil ait été respecté durant toute une période comprise entre deux changements d'horaire.

L'indemnité est établie lorsqu'une équipe du service marchandises direct arrive à la gare de destination après l'heure prévue pour le début du repos, à condition que le préavis approprié ait été donné de la manière prescrite. L'indemnité est alors établie au taux de 12,5 milles par heure, à la minute (chaque tranche de 4,8 minutes comptant pour un mille), pour la période écoulée entre l'heure prévue pour le début du repos et l'heure à laquelle l'équipe quitte le service, et ce, au taux applicable au service effectué pendant le tour de service par chaque membre de l'équipe.

Nota : Nonobstant ce qui sous-tend le paiement d'une pénalité, les présentes dispositions visent essentiellement à faire en sorte que les équipes terminent leur tour de service avant l'heure prévue pour le début de leur repos.

À la fin de chaque période comprise entre deux changements d'horaire, soit à chaque trimestre, les indemnités accumulées seront versées proportionnellement aux divisions ou sections locales visées.

Si l'expérience révèle que l'indemnité susmentionnée n'a pas en pratique l'effet dissuasif escompté, les parties réexamineront le processus afin de trouver un moyen plus efficace de régler les cas évoqués dans la présente lettre.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe AB – Formateurs CATS



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

Ressources humaines

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, le Conseil a fait part de ses préoccupations au sujet de la formation au système CATS.

Conformément aux ententes conclues aux endroits où un surplus d'employés protégés existe, un poste de formateur CATS sera affiché. La personne dont on aura retenu la candidature sera l'agent de formation pour la gare et recevra la formation nécessaire pour pouvoir former ses collègues. La Compagnie établira ce poste selon les besoins et la rémunération sera le taux de salaire applicable au tableau du personnel en surplus.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Pour : Le vice-président,
(signé) K. Heller

Annexe AC – Systèmes de surveillance vidéo



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

Ressources humaines

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, le Conseil a fait part de ses inquiétudes concernant l'utilisation appropriée des systèmes de surveillance vidéo dans les différents triages de l'ensemble du réseau.

Il a été convenu qu'une réunion serait tenue avec le vice-président de la division du Pacifique et les présidents généraux du CCSOCF pour examiner la capacité réelle de cet équipement et son usage actuel. Quand les parties auront compris tous les détails de la configuration de ces caméras, elles se réuniront et mettront au point des directives appropriées d'utilisation de ces appareils. Ces directives tiendront compte des lois sur la protection de la vie privée.

Cette réunion se tiendra dans les 90 jours suivant la ratification du présent protocole d'accord. Les directives seront, elles, établies dans les 60 jours suivant la réunion.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Pour : Le vice-président,

(signé) K. Heller

Annexe AD –Trains de travaux



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

Ressources humaines

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, le Conseil a soulevé le problème des membres du personnel qui ne sont pas membres du CCSOCF-FIL et qui conduisent des locomotives. La Compagnie a, quant à elle, soulevé le problème des employés de différents métiers travaillant dans des trains de travaux, qui sont régis par des dispositions différentes quant aux repos et aux repas, ce qui entravait l'efficacité des travaux.

Pour régler ces problèmes, les deux parties ont convenu des dispositions suivantes pour le service des trains de travaux :

- Toutes les locomotives utilisées au service des trains de travaux auront à bord un ingénieur de locomotive et une équipe de train, dont un membre doit être un chef de train-mécanicien qualifié.
- Les dispositions de la convention collective concernant l'inscription en repos seront modifiées de façon à prévoir l'inscription en repos après 12 heures de service.
- Les dispositions de la convention collective seront modifiées pour que les heures de repas des différents groupes soient coordonnées afin de permettre l'exécution du travail à faire.
- Des ententes locales seront conclues pour doter les trains de travaux du personnel qu'il faut.

[Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.](#)

[Pour : Le vice-président,](#)

[\(signé\) K. Heller](#)

Annexe AE – Salaire garanti et salaire compensatoire



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, la Compagnie et le Conseil se sont fait part de leurs préoccupations respectives concernant les salaires garantis et les salaires compensatoires.

Les parties ont reconnu le bien-fondé de ces préoccupations et convenu de se réunir pour les étudier plus attentivement.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe AF – Périodes d'attente



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF

Monsieur,

Durant les dernières négociations, le CCSOCF a présenté des demandes concernant la durée des périodes d'attente aux gares de détachement.

Les parties ont convenu que cette question sera traitée par le comité de mise en œuvre du projet Assurance-vigilance qui étudiera les pratiques actuelles de dotation des équipes en personnel et de leurs effets sur les périodes d'attente en vue de réduire celles-ci à des niveaux acceptables.

Si le processus ci-dessus ne produit pas une norme mutuellement acceptable, la question sera adressée aux vice-présidents de division et aux présidents généraux pour qu'ils trouvent un moyen plus efficace de régler le problème des périodes d'attente aux gares de détachement.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Pour : Le vice-président,

(signé) K. Heller

Annexe AG – Cabine en position avant



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

Ressources humaines

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. Leclerc	Président général – CCSOCF
R. Dyon	Président général – CCSOCF
D. Shewchuk	Président général – CCSOCF
R. LeBel	Président général – CCSOCF
R. Long	Président général – CCSOCF
R. Beatty	Président général – CCSOCF
B. Henry	Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, les parties ont discuté de l'exploitation des trains à unité simple et de la préoccupation du CCSOCF à l'égard de ce mode d'exploitation qui oblige parfois à circuler avec une locomotive à long capot en tête.

La Compagnie reconnaît le bien-fondé de la préoccupation du CCSOCF et réglera la circulation des trains de façon que la cabine soit en position avant. Lorsque les locomotives doivent circuler sur la voie principale avec la cabine en position arrière, tout sera fait pour inverser cette position en cours de route.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Pour : Le vice-président.

(signé) K. Heller

Annexe AH - QSOC



Human Resources

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

Ressources humaines

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. Leclerc	Président général – CCSOCF
R. Dyon	Président général – CCSOCF
D. Shewchuk	Président général – CCSOCF
R. LeBel	Président général – CCSOCF
R. Long	Président général – CCSOCF
R. Beatty	Président général – CCSOCF
B. Henry	Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, les parties ont discuté de la question de la période de formation QSOC (Normes de compétence du personnel itinérant). Les parties ont convenu d'adopter pour les conventions 1.1, 1.2, 4.2, 4.3 et 4.16 la lettre du 24 avril 2001 concernant QSOC dans l'Est du Canada (lettre jointe à la fin du présent protocole).

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe A1 – Ancienneté



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

D. Shewchuk Président général – CCSOCF
B. Henry Président général – CCSOCF

Messieurs,

La demande du Conseil concernant l'ancienneté est résolue par la modification des paragraphes 77.6 de la convention 1.2, 9.3 de la convention 4.2 (Ouest du Canada) et 132.1 de la convention 4.3 comme suit :

Le membre du personnel qui est nommé à un poste permanent de cadre de premier niveau continue d'accumuler de l'ancienneté pendant un an. Au bout d'un an, il cesse d'en accumuler mais conserve celle déjà acquise jusqu'à la date du gel de l'ancienneté.

Nota : Dans le cas des membres du personnel occupant déjà un poste permanent de cadre de premier niveau avant la ratification du présent protocole d'accord, l'année commence à compter le premier jour du mois suivant la ratification.

Les membres du personnel qui occupent actuellement un poste permanent de cadre de deuxième niveau sont retirés de la liste d'ancienneté un an après la date de ratification du présent protocole d'accord. Par la suite, ils en sont retirés dès qu'ils sont promus à un poste permanent de cadre de deuxième niveau.

Le Conseil a également soulevé la question de l'utilisation de superviseurs temporaires. La Compagnie a convenu de la tenue d'une réunion dans les 90 jours suivant la ratification du présent protocole d'accord pour mettre au point des directives visant à s'assurer que l'utilisation de superviseurs temporaires ne contrevient pas aux dispositions de la présente lettre et pour examiner la liste des postes de premier niveau et de deuxième niveau.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le vice-président – Relations de travail
et législation sur l'emploi,

(signé) Richard Dixon

Annexe AJ – Utilisation du personnel cadre



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

R. Leclerc	Président général – CCSOCF
R. Dyon	Président général – CCSOCF
D. Shewchuk	Président général – CCSOCF
R. LeBel	Président général – CCSOCF
R. Long	Président général – CCSOCF
R. Beatty	Président général – CCSOCF
B. Henry	Président général – CCSOCF

Messieurs,

Une des préoccupations du Conseil durant les dernières négociations a été l'utilisation du personnel cadre lorsque des employés qualifiés membres du CCSOCF sont disponibles pour le service à effectuer au moment considéré.

La Compagnie confirme par la présente que la principale fonction des cadres est de diriger l'effectif et non d'effectuer les tâches actuellement et traditionnellement dévolues aux employés membres qualifiés de l'unité de négociation lorsqu'il y en a qui sont disponibles. Il est entendu que des cadres accompagneront à l'occasion certaines équipes à des fins de formation d'appoint.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Pour : Le premier vice-président,

(signé) K. Heller

Annexe AK – Navettes et service de secours



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

B.J. Henry Président général – CCSOCF
D. Shewchuk Président général – CCSOCF

Messieurs,

Durant les dernières négociations, le CCSOCF a fait de ses préoccupations concernant les navettes effectuées à la gare de détachement et la dotation en personnel du service de secours, ces deux services nécessitent de faire circuler les équipes en dehors du territoire qui leur a été assigné.

En ce qui concerne les navettes, le CCSOCF a fait mention du problème des équipes disponibles qui étaient « devancées » à la gare de détachement par les équipes appelées pour une navette. En ce qui concerne le deuxième problème, le CCSOCF s'inquiétait de la possibilité que d'autres équipes soient utilisées dans ces cas-là.

La Compagnie s'est montrée inquiète par rapport aux engagements pris envers les clients et de l'acheminement ponctuel de leurs envois.

Les parties ont discuté des intérêts communs qu'elles avaient dans ces questions et donc convenu de se réunir pour régler les griefs qui restent sur ces questions dans les 90 jours suivant la ratification du présent protocole d'accord.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le premier vice-président,

(signé) K. Heller

Annexe AL – Entente relative aux taxis à Edmonton



Human Resources

Ressources humaines

Canadian National
Box 8100
Montreal, Quebec
H3C 3N4

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

Toronto (Ontario), le 13 mai 2001

B.J. Henry General Chairperson C.C.R.O.U.
D. Shewchuk General Chairman C.C.R.O.U.

Messieurs,

Une des préoccupations du Conseil durant les dernières négociations a été l'annulation de l'entente relative à l'utilisation des taxis à Edmonton.

La présente confirme l'annulation de la lettre annulant l'entente relative à l'utilisation des taxis à Edmonton.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le premier vice-président,

(signé) K.Heller

Travailleurs unis des transports
Comité général de réaménagement de l'effectif
CN Rail – ECORAIL – NBECR – ST L & A – CCR – GEXR

R.A. Beatty
Président général
FO-106

421, Bay Street, bur. 206
Sault Ste.Marie (Ontario)
P6A 3X3

C.B. Anderson
Vice président général (353)

Tél. : (705) 942-4747
Fax : (705) 942-8020
Courriel : utucentral@ppcental.org

G. Éthier
Secrétaire (2503)

N/Réf. : PC0000-01-01

Le 24 avril 2001

Monsieur Keith Heller
Premier vice-président – Est du Canada
CN Rail
C.P. 1000
Concord (Ontario)

À l'attention de Monsieur Franck O'Neill

Objet : GRIEF COLLECTIF RELATIF À LA FORMATION SUR LE REFC

Monsieur,

Vous vous rappelez sans doute qu'un grief collectif a été présenté le 8 janvier 2001 relativement à la question citée en objet. À la suite des récentes discussions à ce sujet, le Syndicat est disposé à retirer ce grief après l'entente conclue selon laquelle les dispositions de l'annexe 92 de la convention 4.16 sont modifiées afin de permettre ce qui suit :

1. La formation par les superviseurs sera donnée tous les trois ans et structurée comme suit :
 - a) 1^{re} année : Un superviseur – Transport donne un cours d'une journée sur le Règlement.

b) 2^e année : Un superviseur – Transport donne aux employés un cours d'une demi-journée sur le Règlement

c) 3^e année : Une séance d'examens d'une journée est organisée pour le REFC, les cantons et les signaux d'enclenchement, et les sujets techniques QSOC, qui comprennent une formation sur des sujets QSOC en dehors du REFC.

NOTA : Un cours de premiers soins sera donné au cours de la 2^e année ou à un autre moment indiqué en temps et lieu.

2. Les membres du personnel qui reçoivent la formation QSOC, dans sa version modifiée, ont droit à l'indemnité de formation QSOC prévue à l'annexe 92 ou à l'équivalent du salaire perdu, si cette somme est plus élevée.
3. Il est entendu que les options de repos ou d'appel offertes dans l'annexe 92 restent inchangées pour chaque séance de formation prévue au paragraphe 1 ci-dessus.

Si vous acceptez ce qui précède, veuillez apposer votre signature dans l'espace réservé à cette fin ci-dessous.

Agréez, Monsieur, nos sincères salutations.

Président général
TUT

Président général
TUT

Président général
TUT

(signé) R. Beatty

(signé) R. LeBel

(signé) R. Long

Lu et approuvé :

Pour le premier vice-président – Est du Canada

(signé) Frank O'Neill