

Avenant**intervenu entre****LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA****et****LE CONSEIL CANADIEN DES SYNDICATS OPÉRATIONNELS****DE CHEMINS DE FER****(CCSOFC)****OBJET :****Augmentations salariales et autres modifications applicables en****1998, 1999 et 2000****Barème des salaires - Applicable selon les indications****Règles et avantages - Applicables à la date de ratification ou selon les indications****Le 13 février 1998**

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, 2.1, 2.3, 4.2, 4.3 et 4.16) sont renouvelées pour trois ans à partir du 1^{er} janvier 1998.

2. Salaires

a) À partir du 1^{er} janvier 1998, est consentie une augmentation de 2 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base et les barèmes milliaires en vigueur le 31 décembre 1997.

b) À partir du 1^{er} janvier 1999, est consentie une augmentation de 2 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base et les barèmes milliaires en vigueur le 31 décembre 1998.

c) À partir du 1^{er} janvier 2000, est consentie une augmentation de 2 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base et les barèmes milliaires en vigueur le 31 décembre 1999.

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 18 août 1986, dans sa version modifiée, est à nouveau modifiée comme suit :

a) Assurance-vie temporaire

i) À partir du premier du mois suivant la date de ratification du présent avenant, 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 25 000 \$ à 28 000 \$, à condition qu'il satisfasse aux dispositions du Régime de prévoyance.

ii) À partir du 1^{er} janvier 1999, 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 28 000 \$ à 29 000 \$, à condition qu'il satisfasse aux dispositions du Régime de prévoyance.

iii) À partir du 1^{er} janvier 2000, 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 29 000 \$ à 30 000 \$, à condition qu'il satisfasse aux dispositions du Régime de prévoyance.

iv) Outre ce qui précède, les membres du personnel peuvent souscrire de l'assurance-vie additionnelle en vertu du régime collectif du personnel syndiqué de la Compagnie, jusqu'à concurrence de 100 000 \$, en fournissant toutefois la preuve d'assurabilité exigée par l'assureur.

b) Assurance-vie en cas de décès accidentel

i) Si un membre du personnel admissible décède à la suite d'un accident du travail, une somme forfaitaire de 100 000 \$ est versée à son conjoint survivant ou sa conjointe survivante (ou à sa succession en l'absence de conjoint ou de conjointe) afin de compenser pour le fardeau financier associé à une telle tragédie. Un régime d'assurance-vie en cas de décès accidentel vise également à fournir une certaine compensation aux membres du personnel qui pourraient subir de graves blessures au travail. Cette assurance s'ajouterait aux garanties actuellement négociées pour le décès accidentel et pour l'assurance-vie, et elle serait assujettie aux exclusions normalement associées à ce type d'assurance (suicide, accident d'avion - membre d'équipage ou pilote -, guerre, forces armées, etc.).

ii) Le membre du personnel syndiqué admissible est défini comme étant une personne travaillant à plein temps au CN et à qui on a attribué un numéro d'identification permanent (matricule).

c) Indemnités hebdomadaires - indemnités de maladie

Salaire hebdomadaire

Indemnités de maladie

de base

120,01 \$ et plus

À partir du premier du mois suivant la date de ratification du présent avenant

70 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 510 \$ ou du maximum des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage, le montant le plus élevé

	prévalant.
À partir du 1 ^{er} janvier 1999	70 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 520 \$ ou du maximum des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage, le montant le plus élevé prévalant.
À partir du 1 ^{er} janvier 2000	70 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 530 \$ ou du maximum des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage, 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-chômage 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.

Voir l'annexe A.

d) Indemnités de maternité

i) À partir du premier du mois suivant la date de ratification du présent avenant, l'employée qui fait une demande à cette date ou ultérieurement reçoit des indemnités qui, ajoutées à ses prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, lui assurent 70 % de son salaire hebdomadaire de base, jusqu'à concurrence de 510 \$, pendant toute la période où elle touche des prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, soit un maximum de 15 semaines.

ii) À partir du 1^{er} janvier 1999, l'employée qui fait une demande à cette date ou ultérieurement reçoit des

indemnités qui, ajoutées à ses prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, lui assurent 70 % de son salaire hebdomadaire de base, jusqu'à concurrence de 520 \$, pendant toute la période où elle touche des prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, soit un maximum de 15 semaines.

iii) À partir du 1^{er} janvier 2000, l'employée qui fait une demande à cette date ou ultérieurement reçoit des indemnités qui, ajoutées à ses prestations d'assurance-chômage en cas de maternité, lui assurent 70 % de son salaire hebdomadaire de base, jusqu'à concurrence de 530 \$ ou du plafond des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage, le montant le plus élevé prévalant, pendant toute la période où elle touche des prestations d'assurance-chômage 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. Régime de soins dentaires

En ce qui concerne le personnel régi par le présent avenant, l'Entente sur le régime de soins dentaires du 18 août 1986, dans sa version modifiée, est à nouveau modifiée comme suit :

a) À partir du premier du mois suivant la date de ratification du présent avenant, les frais couverts sont les honoraires en vigueur au moment où le traitement est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 1998.

b) Pour tout traitement débuté le 1^{er} janvier 1999 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 1999.

c) Pour tout traitement débuté le 1^{er} janvier 2000 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 2000.

d) La Compagnie doit étudier avec l'assureur la possibilité d'instaurer un système électronique de demande de règlement.

5. Régime d'assurance-maladie complémentaire

En ce qui concerne le personnel régi par le présent avenant, le Régime d'assurance-maladie complémentaire du 18 août 1986, dans sa version modifiée, est à nouveau modifié comme suit :

a) Le premier du mois suivant la date de ratification du présent avenant, l'indemnité maximale à vie par personne, indiquée dans le Régime d'assurance-maladie complémentaire, est portée à 39 000 \$ pour les membres du personnel admissibles de même que pour les personnes admissibles qui sont à leur charge.

b) Le 1^{er} janvier 1999, l'indemnité maximale à vie par personne, indiquée dans le Régime d'assurance-maladie complémentaire, est portée à 40 000 \$ pour les membres du personnel admissibles de même que pour les personnes admissibles qui sont à leur charge.

6. Laissez-passer

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

7. Congé de deuil

La proposition du Conseil concernant le congé de deuil est résolue par la modification suivante apportée aux articles 78 de la convention 1.2, 129 de la convention 4.3, 76 de la convention 4.16, 80 de la convention 1.1 et 31 de la convention 4.2 :

«Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de service cumulatif rémunéré a droit, en raison du décès de son conjoint ou de sa conjointe, d'un enfant, de son père ou de sa mère, de ses grands-parents, d'un de ses petits-enfants, de son beau-père ou de sa belle-mère par remariage, du père ou de la mère de son conjoint ou de sa conjointe, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, à trois jours civils. Il est rémunéré pour le temps effectivement perdu durant ces trois jours civils, exception faite des heures supplémentaires.»

RÈGLES RELATIVES AU TRAVAIL

8. Système de rémunération pour l'Est canadien

Les questions concernant le système de rémunération pour l'Est canadien et les autres règles relatives au travail sont résolues conformément à l'annexe C des présentes.

9. Salaire garanti

La proposition du Conseil relative au salaire garanti est résolue comme suit :

- Est canadien - Question soumise au Comité sur le système de rémunération

10. Congés

La proposition du Conseil concernant les congés pour occuper un poste nominatif au Conseil, tel que celui de directeur de recherche ou de délégué spécial, est résolue par la modification suivante apportée aux paragraphes 77.2 de la convention 1.2, 68.2 de la convention 1.1, 130.2 de la convention 4.3 et 80.2 de la convention 4.16 :

«Un congé pour occuper un poste nominatif au Conseil, tel que celui de directeur de recherche ou de délégué spécial, peut, si la direction le juge à propos, être accordé à un membre du personnel pour la durée de son mandat ou jusqu'à ce qu'il se soit acquitté des fonctions pour lesquelles le congé lui a été accordé.»

11. Affichage et attribution des postes

a) Modifier comme suit le paragraphe 33.22 de la convention 1.2 ainsi que les paragraphes 137.16 et alinéa 137.23 d) de la convention 4.3 de façon que les agents de locomotive soient tenus de soumettre une demande de parcours 746 à chaque changement d'horaire :

■ Paragraphe 33.22 de la convention 1.2

«Un ingénieur ou une ingénieure de locomotive doit également se conformer au paragraphe 33.3 entre les changements d'horaire avant de se présenter au travail à la suite d'une mutation à une nouvelle gare d'attache.»

■ Paragraphe 137.16 de la convention 4.3

Les agents de locomotive sont tenus de soumettre une demande de parcours 746 au moment de se qualifier pour une promotion comme mécanicien de locomotive et à chaque changement d'horaire.

«Les agents de locomotive qui choisissent de ne pas répondre à un appel pour travailler comme mécanicien de locomotive selon le tour de service sont tenus d'en notifier

par écrit leur supérieur immédiat au moment où ils se qualifient pour une promotion comme mécanicien de locomotive, à chaque changement d'horaire. Ceux qui ne désirent pas se prévaloir de cette disposition sont appelés, s'ils sont disponibles, selon l'ordre d'ancienneté pour occuper des postes de mécanicien de locomotive. Si aucun agent de locomotive n'est disponible pour un poste de mécanicien de locomotive, les postes sont attribués aux agents de locomotive les moins anciens qui se sont conformés aux dispositions énoncées dans la première phrase du présent paragraphe, et ces derniers sont alors tenus de les accepter. Si un agent de locomotive ne répond pas à un appel selon le tour de service, il n'est plus considéré comme disponible pour aucun poste tant que le membre du personnel qui a accepté l'appel à sa place n'est pas revenu à cette gare. Cette sanction ne s'applique pas si aucun autre membre du personnel qualifié n'est disponible pour occuper un poste pouvant être confié à un agent de locomotive ; elle ne s'applique pas non plus lorsqu'un autre membre du personnel accepte l'appel en vertu du présent article.»

■ **L'alinéa 137.23 d) de la convention 4.3 est supprimé**

b) La proposition du Conseil concernant les mutations d'une gare d'attache à une autre est résolue par la modification suivante apportée à l'article 58 de la convention 1.2 (conformément à l'avenant du 5 mai 1995) :

«Les ingénieurs de locomotive sont autorisés à changer d'endroit deux fois par année aux changements d'horaire du printemps et de l'automne, et uniquement à partir d'un endroit où existe un excédent de personnel pour aller dans un endroit où il y a pénurie de personnel.»

Nota : Aux fins de cette disposition, l'excédent s'entend d'un excédent d'ingénieurs de locomotive qualifiés, et ceux-ci peuvent changer d'endroit à condition que, ce faisant, ils ne créent pas de pénurie dans les autres catégories de personnel itinérant.

c) La proposition du Conseil concernant les quatre changements d'horaire est résolue par la modification suivante apportée au paragraphe 33.1 de la convention 1.2 :

«Aux fins des présentes, quatre changements d'horaire ont lieu pour tout le personnel le premier vendredi de la période de paie la plus rapprochée du :

i) 1^{er} février

ii) 1^{er} mai

iii) 1^{er} août

iv) 1^{er} novembre

d) Modifier comme suit le paragraphe 33.5 de la convention 1.2 de façon que la demande de parcours 746 précédente d'un ingénieur ou d'une ingénieure de locomotive reste en vigueur si elle n'est pas soumise une autre fois au nouveau changement d'horaire :

«Les ingénieurs de locomotive qui ne soumettent pas de choix conformément aux paragraphes 33.3, 33.4 ou 51.11 sont régis par leur liste de choix en vigueur au changement d'horaire précédent.»

e) Modifier comme suit les articles 33 et 51 de la convention 1.2 de façon que les ingénieurs de locomotive soient tenus de soumettre leur demande de parcours 746, sept jours avant le changement d'horaire :

33.3 a) Tous les ingénieurs de locomotive inscrits sur la liste d'ancienneté doivent soumettre leur demande sept jours avant un changement d'horaire en y indiquant par ordre de préférence leurs choix d'affectations en service de ligne à leur gare d'attache et aux gares secondaires qui en relèvent, y compris le service en commun, le tableau de remplacement, le poste de premier ingénieur de locomotive en service voyageurs, et les postes de «second dans la cabine» d'une locomotive diesel de train voyageurs classique lorsque aucun aide-mécanicien n'est disponible. Pour l'application du présent paragraphe, un ingénieur ou une ingénieure de locomotive peut également inclure des choix d'affectations au service de manœuvre comme le prescrit le paragraphe 51.11.

51.11 Toutes les affectations au service de manœuvre sont affichées à la gare d'attache et aux gares secondaires qui en relèvent au moins 10 jours avant le changement d'horaire. Tous les ingénieurs de locomotive inscrits sur la liste d'ancienneté qui désirent exercer leurs droits d'ancienneté au service de manœuvre lors du changement d'horaire doivent soumettre par ordre de préférence leurs choix sur la demande réglementaire à l'autorité compétence de la Compagnie au moins sept jours avant le changement

d'horaire.

f) Clarifier l'intention et l'application des dispositions touchant le retrait de membres du personnel du tableau de service ou leur réinscription à celui-ci en modifiant comme suit le paragraphe 1.2 de l'avenant du 5 mai 1995, ainsi que les mêmes dispositions de l'annexe 62 de la convention 1.2 et le 6^e point de l'avenant du 30 août 1996 relatif à la demande de parcours 746 :

Ajouter aux conventions 1.2 et 4.3 les dispositions suivantes :

i) Lorsqu'il est possible de déterminer que des membres du personnel ne seront pas disponibles durant toute la période de sept jours commençant le vendredi, et qu'ils ne réclament pas leur tour avant le vendredi suivant, leur nom est retiré du tableau de service.

ii) Les membres du personnel inscrits pour le congé annuel qui sont susceptibles de commencer un tour de service qui ne sera pas terminé avant l'heure du changement de tableau de service peuvent effectuer ce tour de service, à moins qu'ils n'avisent le Centre de gestion des équipes de retirer leur nom du tableau avant le début de ce tour de service. Si un membre du personnel commence ce tour de service avant l'heure du changement de tableau de service, son congé annuel commence le lendemain de la date du début du prochain tour de service.

iii) Le membre du personnel dont le nom a été retiré du tableau de service voit son nom réinscrit en premier si son retour coïncide avec l'heure du changement de tableau de service. Si plusieurs membres du personnel reviennent en même temps, ils sont réinscrits au tableau par ordre d'ancienneté.

iv) Les membres du personnel dont le congé annuel prend fin sont réinscrits par ordre d'ancienneté, à l'heure du changement de tableau de service, à leur service en commun ou à leur tableau de remplacement respectifs.

v) Les membres du personnel dont le congé annuel prend fin un autre jour que celui du changement de tableau de service sont réinscrits à l'heure du changement de tableau de service.

vi) Les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement à l'heure du changement de tableau de service, qui n'y figuraient pas pour une autre raison que le congé annuel sont réinscrits au tableau de remplacement dès qu'ils deviennent disponibles et en avisent le Centre de

gestion des équipes.

12. Personnel affecté au service de manœuvre à la suite de l'utilisation de membres de l'effectif de gares voisines - Conventions 1.2 et 4.3

La proposition du Conseil concernant le salaire garanti du personnel affecté au service de manœuvre à la suite de l'utilisation de membres de l'effectif de gares voisines est résolue comme suit :

«Les membres du personnel qui sont tenus de travailler en service de manœuvre à la suite de l'utilisation de membres de l'effectif de gares voisines doivent respecter les conditions de leur affectation et, s'ils le font, toute rémunération additionnelle ne doit pas servir à amortir le salaire garanti. Pour l'application de ce qui précède, le salaire garanti est réduit de 1/13^e pour chaque quart manqué lorsque le membre du personnel ne se présente pas au travail. Les affectations au service de manœuvre sont telles que les membres du personnel les plus anciens peuvent se présenter au travail alors que les moins anciens doivent le faire, la préférence étant accordée à ceux qui ont la qualification voulue pour utiliser la loco-commande.»

13. Hébergement en cours de route

La proposition du Conseil relative à l'hébergement en cours de route est résolue par l'ajout suivant aux alinéas 28.10 b) de la convention 1.2, 29.10 a) de la convention 1.1, 35.15 b) de la convention 4.3 et 51.9 a) de la convention 4.16 :

«En cas d'hébergement fourni aux équipes de train aux États-Unis, celles-ci ont droit à l'indemnité prévue en devises américaines si les repas ne sont pas fournis par la Compagnie ni à ses frais.»

14. Temps de manœuvre initiale en déplacement haut le pied

La proposition du Conseil concernant le temps de manœuvre initiale en déplacement haut le pied est résolue par la modification suivante apportée au paragraphe 11.8 de la convention 1.2 :

«Le temps de manœuvre initiale est payé aux ingénieurs de locomotive en déplacement haut le pied à partir de l'heure de leur prise de service.»

15. Repos

Les propositions respectives concernant l'inscription en repos sont résolues comme suit :

a) Modifier le paragraphe 49.3 de la convention 1.2 comme suit :

«Les ingénieurs de locomotive en affectation régulière peuvent s'inscrire en repos pendant au moins trois heures et au plus 14 heures à la fin de leur quart de travail en service de manœuvre.»

b) Modifier le paragraphe 37.4 de la convention 1.2 comme suit :

«Les ingénieurs de locomotive en affectation régulière qui chôment volontairement ou ceux dont l'affectation permanente ne s'applique qu'à une partie de la semaine de travail, ou qui s'inscrivent en repos, reçoivent la part qui leur revient du salaire hebdomadaire garanti.»

c) Ajouter l'alinéa suivant au paragraphe 61.9 de la convention 4.16 :

61.9 b) Les membres du personnel de manœuvre dont l'appel est annulé après leur prise de service peuvent s'inscrire en repos pendant au plus huit heures et conservent leur rang au tableau.

d) Modifier les articles 28 de la convention 1.2 et 35 de la convention 4.3 comme suit :

Les membres du personnel en affectation régulière peuvent ne pas s'inscrire en repos à un moment rapproché de leur affectation lorsqu'un intervalle d'au moins 10 heures précède leur tour de service suivant.

e) Modifier l'article 49 de la convention 1.2 comme suit :

Les membres du personnel en affectation régulière au service de manœuvre peuvent ne pas s'inscrire en repos à un moment rapproché de leur affectation.

16. Protection de l'ancienneté

La proposition du Conseil concernant la protection de l'ancienneté est résolue par l'ajout de la disposition suivante aux articles 45 de la convention 1.1, 77 de la convention 1.2, 132 de la convention 4.3 et 80 de la convention 4.16 :

Si l'ancienneté est exercée à la suite de l'abolition d'un poste permanent de cadre et donne lieu à la mise à pied d'un membre du personnel non protégé comptant au moins deux années de service, l'une des possibilités suivantes

est offerte par ordre d'ancienneté pour une période de 30 jours dans la catégorie et au terminal en question :

1. retraite anticipée,
2. cessation d'emploi ou
3. déménagement.

17. Enquêtes

La proposition du Conseil concernant les enquêtes est résolue par les modifications suivantes apportées aux dispositions pertinentes des conventions collectives visées :

Convention 4.3

1. Les membres du personnel qui doivent assister à des enquêtes de la Compagnie ou qui sont exemptés du travail pour les besoins de la Compagnie sur ordre d'une autorité compétente sont rémunérés conformément aux paragraphes 123.2 et 123.3.

Convention 1.2

75.1 Les ingénieurs de locomotive qui doivent assister à des enquêtes de la Compagnie dans leur temps libre ou qui sont exemptés du travail à la demande de la Compagnie pour assister à de telles enquêtes et les ingénieurs de locomotive qui sont exemptés du travail pour les besoins de la Compagnie sur ordre d'une autorité compétente sont rémunérés conformément aux paragraphes 75.2 et 75.3.

18. Heures supplémentaires au service de manœuvre - Conventions 1.2, 4.2 et 4.3 -Ouest canadien

La proposition des parties concernant les heures supplémentaires effectuées au service de manœuvre est résolue par l'ajout de la disposition suivante aux articles 41 de la convention 1.2, 80 de la convention 4.3 et 5 de la convention 4.2, et par la suppression des mentions de semaines de travail incompatibles avec la présente disposition :

«Les membres du personnel qui effectuent plus de cinq quarts de travail normal dans quelque catégorie que ce soit du service de manœuvre au cours d'une semaine de travail sont rémunérés au taux normal majoré de moitié pour les quarts de travail supplémentaires. Dans le cas du personnel en affectation régulière et du personnel de remplacement, l'expression «semaine de travail» s'entend d'une période de sept jours consécutifs commençant au changement de tableau de service chaque vendredi.»

19. Annulation d'appels

La proposition du Conseil relative à l'annulation d'appels est résolue par l'ajout de la phrase suivante au paragraphe 32.1 de la convention 4.3 :

«Les agents de train dont l'appel est annulé après leur prise de service peuvent s'inscrire en repos pendant au plus huit heures à leur gare d'affectation ou au plus six heures à toute autre gare sans perdre leur tour.»

20. Service sans rupture - Conventions 1.2 et 4.3

Pour répondre aux besoins de l'exploitation, le personnel du service de ligne peut recevoir comme instruction de replier une coupe de wagons désignée de leur train sur d'autres voies.

21. Tour de service non respecté

- a) Supprimer des paragraphes 32.2 et 62.2 de la convention 1.2 les mentions de «parcours de 225 milles rémunérables».
- b) Remplacer au paragraphe 32.2 de la convention 1.2 la mention de 50 milles par 100 milles.

22. Service de secours - Conventions 1.2 et 4.3

Les équipes sont appelées en service de secours en application de l'une des options suivantes :

- o Équipes de manœuvre dans un rayon de 50 milles hors du périmètre de manœuvre établi
- o Tableau de remplacement
- o Service en commun, parcours allongé ou équipes à subdivision unique (si ces dernières sont utilisées, elles restent dans leur propre territoire)

23. Ramassage et dételage de trains en cours de route

Ajouter aux article 1 de la convention 1.2 et 13 de la convention 4.3 la disposition suivante :

Les membres du personnel en service marchandises direct reçoivent une indemnité de 12 1/2 milles au taux en vigueur lorsqu'ils sont tenus de dételer ou de ramasser des trains complets, y compris la traction, à un endroit situé sur leur parcours entre la gare de départ et la gare d'arrivée.

24. Fonctions spéciales - Systèmes de consignation dans les trains

Ajouter aux conventions 4.3 et 4.16 la disposition suivante :

Le personnel du service de manœuvre ou du service de transfert qui est responsable des systèmes de consignation dans les trains (OBRS) a droit à une indemnité forfaitaire additionnelle de cinq minutes au taux de salaire normal en vigueur.

25. Jours fériés

La proposition du Conseil relative à la rémunération des jours fériés est résolue par la modification suivante apportée à la convention collective :

«Les membres du personnel en service actif ont droit à la rémunération des jours fériés au taux de leur dernier tour de service.»

26. Congés annuels

La proposition du Conseil relative au congé annuel est résolue par la modification suivante apportée aux conventions 1.1 et 4.16 :

«Les membres du personnel ont, moyennant préavis de 72 heures au Centre de gestion des équipes, la possibilité de déplacer leurs dates de congé annuel de trois jours avant ou après la date à laquelle celui-ci devait commencer.»

27. Coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains

La proposition du Conseil concernant les coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains est résolue par la modification suivante apportée aux conventions collectives :

«Les coordonnateurs et coordonnatrices de formation des trains en affectation régulière peuvent s'inscrire en repos pendant trois à huit heures à la fin de leur tour de service, à condition que cela ne les empêche pas d'accomplir leur affectation.»

28. Dispositions générales

a) Les modifications qui précèdent constituent le règlement intégral de toutes les demandes faites ou reçues depuis le 1^{er} octobre 1997 par la Compagnie et le Conseil mentionné à la page couverture du présent avenant, sans arrêt de travail pendant la durée des présentes.

b) Le présent avenant annule et remplace toutes les ententes, décisions et interprétations antérieures incompatibles avec les présentes et demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2000 et subséquemment, jusqu'à ce qu'il soit renouvelé ou révisé, sur préavis écrit de 90 jours de la part de l'une ou l'autre des parties. Ce préavis pourra être donné en tout temps après le 30 septembre 2000.

c) Les membres du personnel qui effectuent du service après le 31 décembre 1997 ont droit à toute rémunération qui leur est due par suite de la signature du présent avenant.

Fait à Montréal (Québec), le 13 février 1998.

POUR LA COMPAGNIE DES CHEMINS POUR LE CONSEIL CANADIEN DES
NATIONAUX DU CANADA : SYNDICATS OPÉRATIONNELS DE CHEMINS DE
FER :

Le Vice-président adjoint - Relations Le Président général,
de travail et législation sur l'emploi,

(signé) R.J. Dixon (signé) R. LeBel

Le Premier vice-président - Le Président général,
Activités ferroviaires,

(signé) K.L. Heller (signé) R. Long

Le Premier directeur - Relations Le Président général,
de travail,

(signé) D.W. Coughlin (signé) M.P. Gregotski

Le Directeur - Relations de travail, Le Président général,

(signé) M.W. Becker (signé) B.J. Henry

Le Directeur - Relations de travail, Le Vice-président général,

(signé) J.T. Torchia (signé) M.J. Janssen

Le Directeur - Relations de travail, Le Président général,

(signé) J. Pasteris (signé) B.E. Wood

Le Premier directeur (réseau) - Le Président général,

Stratégies en matière de main-d'œuvre,

(signé) M.M. Boyle (signé) R. Dyon

Le Directeur - Stratégies en Le Président général,

matière de main-d'œuvre,

(signé) D. Veenis (signé) M. Simpson

Le Directeur - Stratégies en Le Vice-président général principal,

matière de main-d'œuvre,

(signé) M. Moroz (signé) D. Shewchuk

Le Directeur - Stratégies en Le Vice-président général,
matière de main-d'œuvre,

(signé) B. Hogan (signé) D.E. Brummund

Le Directeur - Stratégies en Le Secrétaire-trésorier,
matière de main-d'œuvre,

(signé) D.K. House (signé) G. Broda

Le Chef d'équipe - Exploitation, Le Vice-président général,

(signé) B. Conroy (signé) R. Beatty

Le Coordonnateur - Équipes Le Vice-président général,

(signé) J. Kane (signé) J. Robbins

L'Agent - Planification - Le Vice-président général,
Relations de travail,

(signé) M. Vanier (signé) C. Smith

L'Agent - Relations de travail, Le Vice-président général,

(signé) M. Stock (signé) P. Vickers

Le Directeur adjoint - Le Secrétaire - GCA

Relations de travail,

(signé) J. Dixon (signé) G. Anderson

Le Représentant local,

(signé) F. Price

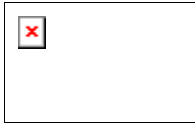
LU ET APPROUVÉ :

Le Président,

(signé) W.G. Scarrow

Le Vice-président,

(signé) G. Hallé

ANNEXE A**Human Resources**

Canadian National

Box 8100

Montreal, Quebec, Canada

H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National

C.P. 8100

Montréal (Québec) Canada

H3C 3N4

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur R. LeBel Monsieur R. Long

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

1026, rue Saint-Jean, bureau 200 325 West Street, # 200, Building A

Québec (Québec) G1R 1R7 Brantford, Ont. N3R 6B7

Monsieur M.P. Gregotski Monsieur B.J. Henry

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

Country Square 8616 - 51 Avenue, Suite 309

516 Garrison Road, Unit 5 Gallery 51

Fort Erie, Ont. L2A 1N2 Edmonton, Alta. T6E 6E6

Monsieur B.E. Wood Monsieur R. Dyon

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

2 Dartmouth Road, Suite 210 3610, rue Valiquette, bureau 200

Bedford, N.S. B4A 2K7 Saint-Laurent (Québec) H4S 1X8

Monsieur M. Simpson

Président général

CCSOFC

No. 2 - 3012 Louise Street

Saskatoon, Sask. S7J 3L8

Messieurs,

La présente fait suite aux négociations récemment conclues et à nos discussions concernant le Régime d'avantages sociaux à la carte du CN et la possibilité de payer au personnel un complément aux indemnités hebdomadaires, de même que la possibilité d'établir un régime Invalidité de longue durée aux frais du personnel, ce dernier avec retenues sur le salaire.

ANNEXE A

Page 2

Il a été convenu que les représentants de la Compagnie et du Conseil se réuniraient pour discuter de ces questions durant la période fermée du contrat. Il a également été conclu que la première réunion devrait avoir lieu à un moment convenu d'un commun accord, au plus tard dans les 120 jours qui suivent la ratification de l'avenant.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le Vice-président adjoint - Relations de

travail et législation sur l'emploi,

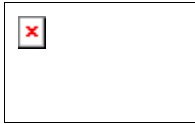
(signé) R.J. Dixon

cc : W.G. Scarrow

G. Hallé

J.W. Armstrong

ANNEXE B



Human Resources

Canadian National

Box 8100

Montreal, Quebec, Canada

H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National

C.P. 8100

Montréal (Québec) Canada

H3C 3N4

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur R. LeBel Monsieur R. Long

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

1026, rue Saint-Jean, bureau 200 325 West Street, # 200, Building A

Québec (Québec) G1R 1R7 Brantford, Ont. N3R 6B7

Monsieur M.P. Gregotski Monsieur B.J. Henry

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

Country Square 8616 - 51 Avenue, Suite 309

516 Garrison Road, Unit 5 Gallery 51

Fort Erie, Ont. L2A 1N2 Edmonton, Alta. T6E 6E6

Monsieur B.E. Wood Monsieur R. Dyon

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

2 Dartmouth Road, Suite 210 3610, rue Valiquette, bureau 200

Bedford, N.S. B4A 2K7 Saint-Laurent (Québec) H4S 1X8

Monsieur M. Simpson

Président général

CCSOFC

No. 2 - 3012 Louise Street

Saskatoon, Sask. S7J 3L8

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.

ANNEXE B

Page 2

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 30 septembre 2000, 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) R.J. Dixon

cc : W.G. Scarrow

G. Hallé

J.W. Armstrong

ANNEXE C

Système de rémunération - Est canadien

Durant les négociations, une entente a été conclue en vue de la mise en œuvre et du contrôle continu d'un nouveau système de rémunération pour l'Est canadien.

Pour se protéger, les parties ont convenu d'établir la série de principes suivants devant servir au développement et à la mise en œuvre de ce système :

Principes du système de rémunération établi dans l'Est canadien

1. Un nouveau système de rémunération sera établi dans l'Est canadien.
2. Ce nouveau système n'entraînera pas de coûts supplémentaires.
3. Dans la mesure du possible, des horaires et des équipes de travail seront établis. On reconnaît toutefois la nécessité de recourir parfois à une certaine souplesse pour résoudre des problèmes d'exploitation précis, tels que (sans nécessairement se limiter à cet exemple) d'importantes interruptions de service et des journées de travail allongées (au besoin), etc.
4. Dans la mesure du possible, le nouveau système de rémunération n'entraînera aucuns frais de maintenance ou de mise à jour.
5. Il visera essentiellement la productivité, la performance et la responsabilisation.
6. Toute animosité à l'égard du système de rémunération actuel sera éliminée.
7. Des règles de travail appropriées définissant les obligations et responsabilités des cadres et du personnel à l'égard du nouveau système de rémunération seront établies.
8. On reconnaît que dans le système de rémunération actuel une différence d'ordre monétaire existe entre le métier de mécanicien de locomotive et celui de chef de train, et il a été convenu que, une fois le nouveau système en place, cette différence ne sera ni diminuée ni augmentée en raison de l'instauration du nouveau mode de rémunération.

9. La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'un certain nombre de problèmes, non nécessairement reliés au nouveau système de rémunération, peuvent, d'un commun accord, être examinés par le Comité de développement du système sans obligation d'aucune des parties.

ANNEXE C

Page 2

Les parties conviennent de l'établissement des comités suivants pour la mise en œuvre et la surveillance du nouveau système de rémunération.

Comité de développement

Composition

Un représentant ou une représentante de chaque président général des syndicats formant le CCSOCF (FIL et TUT)

Deux cadres supérieurs de la Compagnie

Fréquence de travail

Travail à plein temps jusqu'à ce que le nouveau système de rémunération soit en place. Le Comité de développement constituera une unité de travail jusqu'à la complète mise en œuvre du système dans l'Est canadien

Mandat

Développer et mettre en œuvre un nouveau système de rémunération et procéder aux modifications qui en découlent en milieu de travail.

Résoudre les éventuels problèmes de mise en œuvre.

Comité de contrôle

Composition

Le président général des deux syndicats formant le CCSOCF (FIL et TUT)

Des cadres supérieurs de la Compagnie

Fréquence de travail

Selon les besoins.

Mandat

Fournir au Comité de développement aide et conseils au besoin.

ANNEXE C

Page 3

Les parties conviennent que la mise en place du nouveau système de rémunération ne défavorisera aucun membre du personnel. Cependant, le Comité de développement 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 développement 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 à l'intérieur d'un échéancier bien défini.

Aux fins de paiement des frais, le travail du comité sera considéré comme étant fait dans le cadre de réunions convoquées par la Compagnie.

Procédure de règlement des différends - 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. Les différends mentionnés en 1 ci-dessus sont d'abord soumis au Comité de développement avec une suggestion de solution. Le Comité de développement étudie le différend dans les 15 jours civils qui en suivent la réception. S'il ne parvient pas à régler le différend, il peut, dans les 15 jours qui suivent, le soumettre à l'examen du Comité de contrôle, mais cette fois-ci, par écrit, à tous les membres de ce comité, et avec une suggestion de solution.
3. Le Comité de contrôle 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.
4. Les différends sont soumis à ce processus dans les 30 jours qui suivent la date de la réunion du Comité de contrôle au cours de laquelle il a été conclu que le différend ne pouvait pas être réglé.
5. Il est convenu que la Compagnie et le CCSOCF (FIL et TUT) partagent également les frais de médiation-arbitrage.

6. 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.

ANNEXE C

Page 4

Calendrier de mise en œuvre

Une version d'essai du nouveau système de rémunération sera mise en œuvre d'ici au quatrième trimestre de 1998.

La mise en œuvre définitive du nouveau système de rémunération est prévue pour le deuxième trimestre de 1999 dans l'Est canadien.

Fait à Montréal (Québec), le 13 février 1998.

Le Premier vice-président -

Le Président général,

Activités ferroviaires

(signé) K.L. Heller

(signé) R. LeBel

Le Premier directeur (réseau) - Le Président général,
Stratégies

en matière de main-d'œuvre,

(signé) M.M. Boyle

(signé) R. Long

Le Directeur - Stratégies en matière - Le Président général,

de main-d'œuvre,

(signé) B.J. Hogan

Le Directeur - Stratégies en matière
de main-d'œuvre,

(signé) M.P. Gregotski

Le Président général,

(signé) D.K. House

(signé) B.E. Wood

Le Président général,

(signé) R. Dyon

Le Vice-président général,

(signé) R. Beatty

Le Vice-président général,

(signé) P. Vickers

Le Vice-président général,

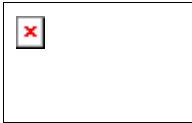
(signé) J. Robbins

Le Vice-président général,

(signé) C. Smith

Le Représentant local,

(signé) F. Price

ANNEXE D**Human Resources**

Canadian National

Box 8100

Montreal, Quebec, Canada

H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National

C.P. 8100

Montréal (Québec) Canada

H3C 3N4

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur R. LeBel Monsieur R. Long

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

1026, rue Saint-Jean, bureau 200 325 West Street, # 200, Building A

Québec (Québec) G1R 1R7 Brantford, Ont. N3R 6B7

Monsieur M.P. Gregotski Monsieur B.J. Henry

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

Country Square 8616 - 51 Avenue, Suite 309

516 Garrison Road, Unit 5 Gallery 51

Fort Erie, Ont. L2A 1N2 Edmonton, Alta. T6E 6E6

Monsieur B.E. Wood Monsieur R. Dyon

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

2 Dartmouth Road, Suite 210 3610, rue Valiquette, bureau 200

Bedford, N.S. B4A 2K7 Saint-Laurent (Québec) H4S 1X8

Monsieur M. Simpson

Président général

CCSOFC

No. 2 - 3012 Louise Street

Saskatoon, Sask. S7J 3L8

Messieurs,

Durant la présente ronde de négociations, le Conseil a soulevé plusieurs questions auprès de la Compagnie au sujet des membres du personnel qui doivent se familiariser avec un parcours. Le Conseil s'est montré préoccupé du fait qu'à la suite d'avis de changement important, une application normale de la convention collective, des membres du personnel étaient forcés d'accepter un poste dans le territoire d'ancienneté en l'absence de candidatures et pouvaient alors être tenus de travailler dans un territoire qui ne leur était pas tout à fait familier.

ANNEXE D

Page 2

La Compagnie a expliqué que des dispositions existent déjà, certaines d'entre elles ayant été précisément négociées à la suite d'avis de changement important. Ces dispositions veillaient à garantir que les membres du personnel se trouvant dans une situation semblable à celle décrite ci-dessus ont la possibilité de se familiariser avec le territoire. Dans l'ensemble on a constaté que le personnel avait la possibilité de se familiariser avec le territoire en pareille circonstance. Si, toutefois, des problèmes surgissent relativement à ce qui précède, la question sera réglée directement entre le président général ou la présidente générale et le surintendant ou la surintendante de district.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le Premier vice-président -

Activités ferroviaires,

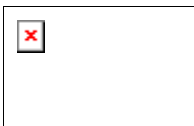
(signé) K.L. Heller

cc : W.G. Scarrow

G. Hallé

J.W. Armstrong

ANNEXE E



Human Resources

Canadian National

Box 8100

Montreal, Quebec, Canada

H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National

C.P. 8100

Montréal (Québec) Canada

H3C 3N4

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur R. LeBel Monsieur R. Long

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

1026, rue Saint-Jean, bureau 200 325 West Street, # 200, Building A

Québec (Québec) G1R 1R7 Brantford, Ont. N3R 6B7

Monsieur M.P. Gregotski Monsieur B.J. Henry

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

Country Square 8616 - 51 Avenue, Suite 309

516 Garrison Road, Unit 5 Gallery 51

Fort Erie, Ont. L2A 1N2 Edmonton, Alta. T6E 6E6

Monsieur B.E. Wood Monsieur R. Dyon

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

2 Dartmouth Road, Suite 210 3610, rue Valiquette, bureau 200

Bedford, N.S. B4A 2K7 Saint-Laurent (Québec) H4S 1X8

Monsieur M. Simpson

Président général

CCSOFC

No. 2 - 3012 Louise Street

Saskatoon, Sask. S7J 3L8

Messieurs,

Au cours de la dernière ronde de négociations, le Conseil a recommandé qu'avant l'impression des conventions collectives, on lui donne la possibilité d'en faire la lecture d'épreuves. La Compagnie est disposée à fournir au Conseil les versions imprimée et électronique des conventions collectives dans les deux langues officielles afin qu'il puisse en faire la lecture

ANNEXE E

Page 2

d'épreuves avant l'impression. Il est entendu que les conventions collectives 1.2 et 4.3 seront reproduites avec les changements négociés dans les 120 jours suivant la ratification de l'entente, sauf commun accord.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le Vice-président adjoint -

Relations de travail et

législation sur l'emploi,

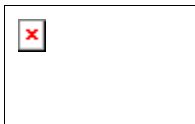
(signé) R.J. Dixon

cc : W.G. Scarrow

G. Hallé

J.W. Armstrong

ANNEXE F



Human Resources

Canadian National

Box 8100

Montreal, Quebec, Canada

H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National

C.P. 8100

Montréal (Québec) Canada

H3C 3N4

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur M. Simpson Monsieur B.J. Henry

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

No. 2 - 3012 Louise Street 8616 - 51 Avenue, Suite 309

Saskatoon, Sask. S7J 3L8 Gallery 51

Edmonton, Alta. T6E 6E6

Messieurs,

Durant la présente ronde de négociations, les parties se sont réunies pour discuter des exigences en matière de service aux gares où il y a pénurie d'effectif. Elles ont convenu de se

réunir dans les 90 jours suivant la ratification du présent avenant, soit durant la période fermée des conventions collectives, pour étudier les problèmes suivants :

- Pénuries de métier à métier
- Pénuries du service de manœuvre par opposition à celles du service de ligne
- Pénuries à des postes temporaires par opposition à celles touchant des postes permanents
- Examen des critères d'affichage pour répondre aux besoins précis des gares et respecter certains délais
- Déménagement permanent de membres du personnel à des gares faisant face à des pénuries d'effectif chroniques
- Utilisation de membres de l'effectif de gares voisines

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le Vice-président adjoint - Lu et approuvé :

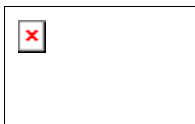
Relations de travail et

législation sur l'emploi,

(signé) R.J. Dixon (signé) M. Simpson

(signé) B.J. Henry

ANNEXE G



Human Resources

Canadian National

Box 8100

Montreal, Quebec, Canada

H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National

C.P. 8100

Montréal (Québec) Canada

H3C 3N4

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur M. Simpson Monsieur B.J. Henry

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

No. 2 - 3012 Louise Street 8616 - 51 Avenue, Suite 309

Saskatoon, Sask. S7J 3L8 Gallery 51

Edmonton, Alta. T6E 6E6

Messieurs,

Durant la présente ronde de négociations, les parties se sont réunies pour discuter de la possibilité de constituer une réserve de jours fériés. Elles ont reconnu la valeur de dispositions à ce sujet et se sont engagées à travailler ensemble à surmonter les obstacles d'ordre administratif et en matière d'effectif qu'un tel changement comporte.

Les parties ont convenu de se réunir dans les 90 jours suivant la ratification du présent avenant pour commencer les discussions à ce sujet.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le Vice-président adjoint - Lu et approuvé :

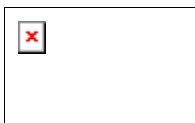
Relations de travail et

législation sur l'emploi,

(signé) R.J. Dixon (signé) M. Simpson

(signé) B.J. Henry

ANNEXE H



Human Resources

Canadian National

Box 8100

Ressources humaines

Canadien National

C.P. 8100

Montreal, Quebec, Canada

Montréal (Québec) Canada

H3C 3N4

H3C 3N4

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur M. Simpson Monsieur B.J. Henry

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

No. 2 - 3012 Louise Street 8616 - 51 Avenue, Suite 309

Saskatoon, Sask. S7J 3L8 Gallery 51

Edmonton, Alta. T6E 6E6

Messieurs,

Durant la présente ronde de négociations, les parties se sont réunies pour discuter de la question de l'affectation des équipes.

Les parties reconnaissent d'un commun accord la valeur du processus d'affectation des équipes ainsi que les avantages que celui-ci comporte. Ce processus sert à améliorer la sécurité et à promouvoir une amélioration du style de vie. Pour assurer la protection des avantages inhérents à ce processus, les parties se sont engagées à collaborer en vue d'une mise en œuvre efficace de ce dernier.

Par conséquent, les parties reconnaissent la nécessité d'examiner les problèmes liés à la mise en œuvre du processus d'affectation des équipes durant la période fermée et de modifier les dispositions des conventions collectives directement visées par ce processus, selon les modalités convenues d'un commun accord, sous réserve de la procédure de règlement des différends énoncée ci-après :

1. Les parties s'engagent à résoudre rapidement les problèmes découlant des présentes.
2. Si un problème de mise en œuvre et d'application des présentes surgit, il est soumis au Comité de direction.
3. Si le Comité de direction ne parvient pas à résoudre le problème, les parties peuvent convenir de le soumettre à un processus de médiation-arbitrage en vue d'un règlement définitif et exécutoire.

4. Il est convenu que la Compagnie et le CCSOCF (FIL et TUT) partagent également les frais de médiation-arbitrage.

ANNEXE H

Page 2

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.

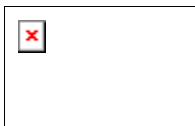
Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le Vice-président adjoint -

Relations de travail et

législation sur l'emploi

(signé) R.J. Dixon



Human Resources

Canadian National

Box 8100

Montreal, Quebec, Canada

H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National

C.P. 8100

Montréal (Québec) Canada

H3C 3N4

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur R. LeBel Monsieur R. Long

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

1026, rue Saint-Jean, bureau 200 325 West Street, # 200, Building A

Québec (Québec) G1R 1R7 Brantford, Ont. N3R 6B7

Monsieur M.P. Gregotski Monsieur B.J. Henry

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

Country Square 8616 - 51 Avenue, Suite 309

516 Garrison Road, Unit 5 Gallery 51

Fort Erie, Ont. L2A 1N2 Edmonton, Alta. T6E 6E6

Monsieur B.E. Wood Monsieur R. Dyon

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

2 Dartmouth Road, Suite 210 3610, rue Valiquette, bureau 200

Bedford, N.S. B4A 2K7 Saint-Laurent (Québec) H4S 1X8

Monsieur M. Simpson

Président général

CCSOFC

No. 2 - 3012 Louise Street

Saskatoon, Sask. S7J 3L8

Messieurs,

Au cours de la dernière ronde de négociations, le Conseil a avisé la Compagnie qu'à l'occasion, des membres du personnel vivant des situations traumatisantes étaient tenus de continuer à travailler. Le Conseil cherchait à obtenir des garanties que dans ces cas-là, notamment ceux comportant un ou des décès, ces membres du personnel seraient exemptés de travailler sans subir de perte financière.

Page 2

Comme vous le savez, le Programme d'interventions post-traumatiques (PIPT) fait partie du Programme d'aide au personnel et à la famille (PAPF) de la Compagnie et tout point litigieux lié à un incident traumatisant peut être soumis au Comité consultatif supérieur, dont fait partie le CCSOCF.

Toutefois, pour nous assurer que tout le monde est bien au courant, le guide du programme sera envoyé aux bureaux concernés de la Compagnie et aux centres de contrôle de la circulation ferroviaire.

Le Conseil a indiqué que cette mesure le satisfaisait.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le Premier vice-président -

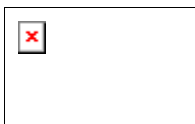
Activités ferroviaires,

(signé) K.L. Heller

cc : W.G. Scarrow

G. Hallé

J.W. Armstrong

**Human Resources**

Canadian National

Box 8100

Montreal, Quebec, Canada

H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National

C.P. 8100

Montréal (Québec) Canada

H3C 3N4

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur R. LeBel Monsieur R. Long

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

1026, rue Saint-Jean, bureau 200 325 West Street, # 200, Building A

Québec (Québec) G1R 1R7 Brantford, Ont. N3R 6B7

Monsieur M.P. Gregotski Monsieur B.J. Henry

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

Country Square 8616 - 51 Avenue, Suite 309

516 Garrison Road, Unit 5 Gallery 51

Fort Erie, Ont. L2A 1N2 Edmonton, Alta. T6E 6E6

Monsieur B.E. Wood Monsieur R. Dyon

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

2 Dartmouth Road, Suite 210 3610, rue Valiquette, bureau 200

Bedford, N.S. B4A 2K7 Saint-Laurent (Québec) H4S 1X8

Monsieur M. Simpson

Président général

CCSOFC

No. 2 - 3012 Louise Street

Saskatoon, Sask. S7J 3L8

Messieurs,

Le Conseil a soulevé, entre autres questions, celle du congé parental et du congé de maternité, et le gros des discussions a porté sur le recours aux tâches légères et modifiées dans le cas des employées enceintes.

Page 2

Comme vous le savez, la ligne de conduite actuelle de la Compagnie applicable au personnel féminin syndiqué indique que, sur demande, et dans la mesure du possible, la Compagnie doit modifier les fonctions de l'employée ou la réaffecter à un autre poste, si le maintien de celle-ci dans ses fonctions constitue un risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant.

Pour résoudre la question, les parties ont convenu que le Conseil participerait au processus de modification des fonctions de l'employée ou de sa réaffectation à un autre poste. S'il le faut, la question peut être résolue entre le président général ou la présidente générale et le surintendant ou la surintendante de district.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le Vice-président adjoint -

Relations de travail et

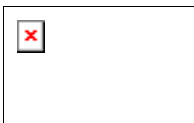
législation sur l'emploi,

(signé) R.J. Dixon

cc : W.G. Scarrow

G. Hallé

J.W. Armstrong



Human Resources

Canadian National

Box 8100

Ressources humaines

Canadien National

C.P. 8100

Montreal, Quebec, Canada

Montréal (Québec) Canada

H3C 3N4

H3C 3N4

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur M. Simpson Monsieur B.J. Henry

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

No. 2 - 3012 Louise Street 8616 - 51 Avenue, Suite 309

Saskatoon, Sask. S7J 3L8 Gallery 51

Edmonton, Alta. T6E 6E6

Messieurs,

L'une des questions soulevées durant la présente ronde de négociations concerne les calculs relatifs au salaire garanti du personnel affecté au service de manœuvre à la suite de l'utilisation de membres de l'effectif de gares voisines.

Vu la nouvelle obligation du personnel de suivre leur affectation, par opposition à l'ancienne exigence imposée en vertu de l'avenant du 5 mai 1995 d'accepter toutes les possibilités de travail, la réduction du salaire garanti (1/13^e) a été modifiée pour tenir compte de cette nouvelle obligation.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

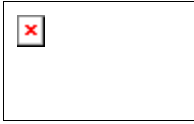
Le Directeur - Relations de travail,

(signé) J.T. Torchia

-

Human Resources

Ressources humaines



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

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

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur R. LeBel Monsieur R. Long

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

1026, rue Saint-Jean, bureau 200 325 West Street, #200, Building A

Québec (Québec) G1R 1R7 Brantford, Ont. N3R 6B7

Monsieur M.P. Gregotski Monsieur B.E. Wood

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

Country Square 2 Dartmouth Road, Suite 210

516 Garrison Road, Unit 5 Bedford, N.S. B4A 2K7

Fort Erie, Ont. L2A 1N2

Monsieur R. Dyon

Président général

CCSOFC

3610, rue Valiquette, bureau 200

Saint-Laurent (Québec) H4S 1X8

Messieurs,

Durant les négociations, le Conseil a fait part de son inquiétude à l'égard du nouveau système de groupage mis en œuvre par la Compagnie relativement au maintien des salaires, tel qu'il est décrit dans la cause 2866 soumise au BACFC.

La Compagnie et le Conseil ont reconnu que la mise en place d'un nouveau système de rémunération aurait une grande incidence sur l'obligation de modifier le système de groupage actuel.

On prévoit que l'instauration du nouveau système de rémunération obligerait à apporter certaines modifications au système de groupage actuel afin d'en assurer une certaine uniformité dans tout l'Est canadien.

Page 2

Il est convenu que le Comité de développement étudiera les modifications qu'il faudra apporter au système de groupage en raison de la mise en œuvre du nouveau système de rémunération. En cas d'impossibilité de parvenir à un commun accord, la question sera soumise à la procédure de règlement des différends énoncée à l'annexe C du présent avenant.

Veuillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le Premier vice-président -

Activités ferroviaires,

(signé) K.L. Heller

cc : W.G. Scarrow

G. Hallé

Human Resources

Canadian National

Box 8100

Ressources humaines

Canadien National

C.P. 8100



Montreal, Quebec, Canada

Montréal (Québec) Canada

H3C 3N4

H3C 3N4

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur R. LeBel

Président général

CCSOFC

1026, rues Saint-Jean, bureau 200

Québec (Québec) G1R 1R7

Monsieur,

Durant la présente ronde de négociations qui a mené à la signature de l'avenant du 13 février 1998, le Conseil a soulevé le problème relatif à la composition des équipes de manœuvre (CSA) à Saint John (N.-B.).

Pour régler ce point, il a été résolu qu'un cadre supérieur de la Compagnie se réunira à Saint John avec M. W.G. Scarrow, président au CCSOFC, pour déterminer objectivement si la composition actuelle des équipes est sûre et efficace dans les conditions actuelles d'exploitation et, au besoin, déterminer les mesures correctives à prendre.

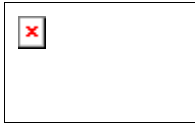
Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Le Premier vice-président -

Activités ferroviaires,

(signé) K.L. Heller

cc : W.G. Scarrow

**Human Resources**

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

Ressources humaines

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

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur B.J. Henry Monsieur M. Simpson

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

8616 - 51 Avenue, Suite 309 No. 2 - 3012 Louise Street

Gallery 51 Saskatoon, Saskatchewan S7J 3L8

Edmonton, Alberta T6E 6E6

Messieurs,

Durant la présente ronde de négociations, le Conseil a soulevé auprès de la Compagnie la question des membres du personnel affectés au service de secours dans une seule subdivision qui, à l'occasion, devaient porter secours à des équipes de trains en dehors de leur subdivision d'affectation régulière.

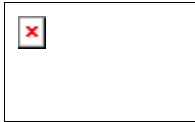
La présente confirme que ces membres du personnel appelés en service de secours ne seront tenus d'effectuer ce service que dans leur subdivision d'affectation régulière.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le Premier vice-président -

Activités ferroviaires,

(signé) K.L. Heller



Human Resources

Canadian National

Box 8100

Montreal, Quebec, Canada

H3C 3N4

Ressources humaines

Canadien National

C.P. 8100

Montréal (Québec) Canada

H3C 3N4

Montréal (Québec), le 13 février 1998

Monsieur M. Simpson Monsieur B.J. Henry

Président général Président général

CCSOFC CCSOFC

No. 2 - 3012 Louise Street 8616 - 51 Avenue, Suite 309

Saskatoon, Sask. S7J 3L8 Gallery 51

Edmonton, Alta. T6E 6E6

Messieurs,

Durant les négociations, le Conseil a fait part de ses préoccupations au sujet de l'intention des paragraphes 28.8 de la convention 1.2 et 35.13 de la convention 4.3 qui n'était pas suffisamment respectée.

La Compagnie a réaffirmé son engagement à prendre les mesures nécessaires pour remplir son obligation à cet égard. Pour que soit maintenu un accent continu sur cette question, des statistiques seront tenues en vue d'assurer une évaluation continue de ce problème.

Si cette question donne lieu à d'autres préoccupations de la part du Conseil, celui-ci aura toute la latitude voulue pour rouvrir le débat à ce sujet.

Veillez agréer, Messieurs, mes sincères salutations.

Le Premier vice-président -

Activités ferroviaires,

(signé) K.L. Heller