MÉMOIRE D’ENTENTE

En date du 29 février 2024

Entre

La COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Et

Le SYNDICAT DES MÉTALLOS

(USW)

Conventions collectives 10.1, 10.3, 10.8 et 10.9

RE :

Application de l'augmentation des salaires et d'autres changements couvrant la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre\* 2026

Les taux de rémunération entrent en vigueur comme indiqué.

Les autres modifications entrent en vigueur le 1\*t du mois suivant la ratification, ou comme indiqué autrement.

Les parties reconnaissent que seuls les articles, les annexes et/ou les addenda expressément identifiés comme étant modifiés le seront, sauf accord écrit des parties.

Sous réserve d'erreurs et d'omissions.

Les termes et conditions des conventions collectives doivent être révisés comme suit :

TERME

Les conventions collectives 10.1, 10.3, 10.8 et 10.9 (ci-après dénommées « conventions collectives ») seront renouvelées pour une période de 3 ans à compter du 1er janvier, 2024.

SALAIRES

À compter du 1er janvier 2024, une augmentation de salaire de 3,0 % sur tous les taux de rémunération de base, horaires, journaliers, hebdomadaires, bi-hebdomadaires, mensuels et forfaitaires en vigueur au 31 décembre, 2023.

Avec effet au 1er janvier 2025, une augmentation de salaire de 3,0 % sur tous les taux de rémunération de base, horaires, journaliers, hebdomadaires, bi-hebdomadaires, mensuels et forfaitaires en vigueur au 31 décembre, 2024.

A compter du 1er janvier 2026, une augmentation de salaire de 3,0 % sur tous les taux de rémunération de base, horaires, journaliers, hebdomadaires, bi-hebdomadaires, mensuels et forfaitaires en vigueur au 31 décembre, 2025.

PRESTATIONS

Ce nouveau régime de prestations flexibles permet aux employés de choisir la meilleure couverture parmi trois options ; la Compagnie prend en charge le coût de l'option de base (100 %). Les employés qui choisissent une couverture plus étendue contribueront aux coûts supplémentaires par le biais d'une retenue sur salaire.

Médical :

• Une option entièrement payée par le CN et deux nouvelles options avec une couverture améliorée - coût partagé entre le CN et les employés (par le biais de déductions salariales).

• Il comprend des prestations améliorées avec la suppression du plafond à vie, l'introduction d'un plafond annuel de 10 000 dollars pour la franchise, ainsi que d'autres améliorations apportées à diverses couvertures afin de minimiser l'impact financier pour un employé en cas de maladie ou d'accident de la vie inattendus.

• L'accent est mis sur le bien-être avec l'accès à la santé préventive et une meilleure couverture de la santé mentale, y compris l'amélioration des prestations paramédicales telles que celles des massothérapeutes, des ostéopathes et des naturopathes.

D'autres améliorations ont été apportées aux prestations :

• Augmentation de la couverture de l'assurance vie de base et de la couverture de l'assurance vie optionnelle supplémentaire pour le conjoint et les enfants à charge

• Amélioration du montant de l'indemnité hebdomadaire d'invalidité de courte durée sans plafond.

Le régime de base sera appliqué pour tous les employés à compter du premier du mois suivant la ratification, étant entendu que l'inscription au régime de prestations flexibles se fera un an après la ratification.

Dentaire :

• Le CN maintiendra le taux de base des soins dentaires à 100 % dans le cadre des options 1 et 2.

• Le CN fournira orthodontie à 750 dollars dans le cadre des options de base.

Les employés auront droit à un compte de dépenses de soins de santé actif de 300 dollars qui sera crédité pour l'année entière en janvier de chaque année civile et, pour 2024, le reste des fonds pour l'année civile sera déposé le premier du mois suivant la ratification.

Pour plus de détails, voir la présentation ci-jointe sur le nouveau régime Flex Benefit.

L'AJUSTEMENT DES SALAIRES :

Les parties conviennent de prévoir un ajustement spécial des taux des contremaîtres comme suit :

CLASSIFICATION

Contremaître chargé de l'entretien des voies (8 hommes ou plus)

Contremaître chargé de l'entretien des voies (8 hommes ou plus)

Contremaître chargé de l'entretien des voies (0 à 7 hommes)

Assistant du contremaître chargé de l'entretien des voies

\*Comprend l'augmentation générale des salaires pour 2024

AJUSTEMENT DU MARCHÉ

Taux horaire en 2024\*

$42.54

$42.54

$41.54

$37.81

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, un ajustement de marché de cinquante centimes (0,50 $) s'appliquera aux classifications de préposé à l'entretien des terrains, de mécanicien A et de chef d'équipe de travail manuel.

PLAN D'INVESTISSEMENT EN ACTIONS POUR LES EMPLOYÉS

Le régime d'investissement en actions des employés de la Compagnie continuera d'être offert aux employés admissibles conformément aux modalités du régime. La Compagnie peut, à sa discrétion, modifier, réviser ou supprimer le plan, de quelque manière que ce soit, en tout ou en partie, à condition de donner un préavis écrit de trente jours au syndicat. Cette disposition ne fait partie d'aucune convention collective.

PASSES DE TRAIN

Renouveler la lettre d'abonnement au train VIA pour la durée de la convention, telle que jointe à l'annexe A.

RÈGLES DE TRAVAIL

1. Modifier l'article 2, paragraphe 2.15 de la convention 10.3

2.15 Les machines des groupes I et II peuvent être conduites par des opérateurs extra-gang ou d'autres employés pour des périodes temporaires lorsqu'aucun opérateur régulier n'est immédiatement disponible, à condition qu'ils soient qualifiés. Les employés qui conduisent temporairement ces machines n'acquièrent pas d'ancienneté en tant qu'opérateurs et sont rémunérés conformément à la présente convention. Les parties conviennent que, dans le cadre du processus de formation et de qualification sur une pièce d'équipement, les employés non qualifiés peuvent être amenés à utiliser cet équipement, sous la supervision d'un formateur qualifié.

Divisions de l'Est uniquement : Les opérateurs de machines touchés par une réduction de personnel devront, s'ils sont qualifiés, exercer leurs droits de déplacement conformément aux principes Senior May - Junior Must et, avant d'être licenciés, ils pourront exercer leur droit à une classification supérieure dans le cadre de la présente convention complémentaire.

2. Modifier l'article 3, paragraphe 3.8 de la convention 10.3

3.8 Les postes vacants ou les nouveaux postes en vertu de la présente convention seront affichés comme tels aux employés ayant de l'ancienneté en vertu de la présente convention, puis aux autres employés du département de l'entretien des voies. Les postes vacants non pourvus seront attribués en donnant la préférence aux employés dans l'ordre de service en vertu de la convention 10.1 à l'exclusion des travailleurs extra-gang. En l'absence d'un nombre suffisant de candidatures, les travailleurs extra-gang seront pris en considération.

3. Modifier l'article 7, paragraphe 7.22 - Licence spéciale de la convention 10.1

Les employés ayant réussi à obtenir une licence spéciale requise par la Compagnie pour l'utilisation de l'équipement seront remboursés pour les frais d'obtention et de renouvellement de ce permis. Cette disposition ne s'applique pas aux permis de conduire standard. Les employés qui se voient attribuer un poste par bulletin et qui sont tenus d'obtenir une licence spéciale doivent obtenir les licences ou permis nécessaires pour se former et se qualifier pour le poste dans un délai de quatre mois à compter de la date à laquelle ils se voient attribuer ce poste, faute de quoi ils seront renvoyés à leur ancien poste et perdront toute ancienneté acquise dans le cadre de ce poste.

4. Modifier la note de l'article 10.2c - Remplacement du congé général de la convention 10.1

Note : Si le gouvernement fédéral désigne la « Journée du patrimoine » ou un autre jour comme jour férié, le jour ainsi désigné par le gouvernement sera remplacé par l'un des jours ci-dessus d'un commun accord.

5. Modifier l'article 10.4 c, note - Calcul des jours fériés de la convention 10.1

Note : Pour autant qu'un employé soit disponible pour travailler le jour férié, les absences des quarts de travail ou tours de service prévus en raison d'une blessure, d'une hospitalisation, d'une maladie pour laquelle l’employé a droit à des prestations hebdomadaires de maladie et d'un congé de maternité/paternité ou parental autorisé sont inclues dans le calcul des 12 équipes ou tours de service visés à l'article 10.4 (c).

6. Indemnité pour frais d'automobile

Modifier l'article 21, paragraphe 11, de la convention10.1 Indemnité de voyage hebdomadaire

À compter du 1er du mois suivant la ratification, l'indemnité kilométrique hebdomadaire de voyage de 0,33 $ passera à 0,40 $. À compter du 1er janvier 2025, elle passera à 0,45 $ et à compter du 1er janvier 2026, elle passera à 0,49 $.

Modifier l'article 22, paragraphe 14 de la convention 10.1

Indemnité de voyage de fin de semaine

À compter du 1er du mois suivant la ratification, l'indemnité kilométrique de voyage de fin de semaine de 0,29 $ passera à 0,33 $. À compter du 1er janvier 2025, elle passera à 0,38 $ et à compter du 1er janvier 2026, elle passera à 0,44 $.

7. Repas et hébergement

Modifier l'article 22, paragraphe 1a de la convention 10.1 Indemnité journalière de repas :

Le premier jour du mois suivant la ratification, l'indemnité journalière de repas de 45 $ sera portée à 48 $. À partir du 1er janvier 2025, elle passera à 51 $ et à partir du 1er janvier 2026, elle passera à

53 $.

Modifier l'article 22, paragraphe 1b de la convention 10.1

Tarifs forfaitaires :

Le premier jour du mois suivant la ratification, l'indemnité forfaitaire passera de 117 $ à 124 $. À compter du 1er janvier 2025, l'indemnité forfaitaire passera de 124 $ à 127 $. À compter du 1er janvier 2026, l'indemnité forfaitaire passera de 127 $ à 130 $.

8. Modifier l'article 25- paragraphe 6, Note - Congés payés 25.6

Note : les employés ayant trois ou quatre semaines de vacances pourront effectuer un seul fractionnement de leurs vacances.

Les employés ayant cinq semaines de vacances ou plus seront autorisés à effectuer deux fractionnements de leurs vacances.

À compter du 1er janvier 2025, tous les employés ayant trois semaines de vacances ou plus seront autorisés à fractionner et à prendre leurs vacances par tranches d'une semaine, sauf si ce fractionnement interfère avec un cycle de travail de deux semaines. Dans ce cas, les employés devront prendre un cycle de travail complet lorsqu'ils disposent de suffisamment de vacances ou si l’employé reçoit l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique.

9. Prime de changement de quarts

Modifier l'article 26, paragraphe 1 de la convention 10.1

Les employés dont le quart régulier commence entre 1400 heures et 2159 heures recevront une prime de changement de tour d'un dollar (1,00 $) par heure.

Modifier l'article 26, paragraphe 2 de la convention 10.1

Les employés dont le quart régulier commence entre 2200 heures et 0559 heures recevront une prime de changement de tour d'un dollar et cinquante cents (1,50 $) par heure.

10. Congé pour décès - Modifier l'article 30 de la convention 10.1

30.1

En cas de décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, d'un enfant mort-né ou d'un parent, l'employé a droit à un total de dix (10) jours ouvrables, dont cinq (5) jours ouvrables de congé entièrement rémunérés, à condition que l'employé ait au moins trois mois d'ancienneté cumulée rémunérée.

30.2

En cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent, d'un beau-père, d'une belle- mère, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent, l'employé a droit à un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables sans perte de rémunération et à un congé non rémunéré de sept (7) jours, à condition que l'employé compte au moins trois mois de service cumulé rémunéré.

NOUVEAU – 30.3

Le congé de deuil peut être pris au cours de la période qui commence le jour du décès et se termine six semaines après le dernier des jours où ont lieu les funérailles, l'enterrement ou le service commémoratif de la personne décédée. À la demande de l’employé, la Compagnie peut prolonger, par écrit, la période pendant laquelle le congé de deuil peut être pris.

NOUVEAU – 30.4

Le congé peut être pris en une ou deux périodes. La durée de chaque période de congé ne peut être inférieure à un jour.

NOUVEAU – 30.5

L’employé qui prend le congé doit, dès que possible, notifier par écrit à la Compagnie le début de toute période de congé et la durée de ce congé.

11. Article 38, paragraphe 38.1(c)

38.1 (c) Les employés promus temporairement à un poste officiel ou excepté non prévu à l'horaire seront soumis aux retenues de cotisations pendant qu'ils travaillent temporairement à ce poste officiel ou excepté non prévu à l'horaire. En cas de grève légale des Métallos ou de lock-out légal des Métallos, ces employés seront réintégrés dans les rangs du syndicat. Une promotion temporaire à un poste officiel ou réservé au sein de l'entreprise prend fin après un an, date à laquelle la promotion devient permanente, à moins d'une entente mutuelle. Les demandes de prolongation ne seront pas refusées sans raison.

Les employés occupant un poste permanent non prévu à l'horaire, un poste officiel ou un poste excepté à la fin de la présente ronde de négociations nationales disposeront de 90 jours à compter de la date de ratification pour exercer leur option unique de payer la cotisation syndicale. Les employés promus de façon permanente à un tel poste auront l'option unique de reprendre le paiement de la cotisation syndicale. Les employés qui choisissent de reprendre le paiement de la cotisation syndicale continuent à accumuler de l'ancienneté dans les groupes d'où ils ont été promus. Les employés qui choisissent de ne pas payer la cotisation syndicale perdent toute leur ancienneté. La cotisation syndicale mentionnée ci-dessus ne dépassera pas les cotisations syndicales payées par les employés représentés par le Syndicat des Métallos.

En ce qui concerne les modifications apportées à l'article 38, paragraphes 38.1(c) à

5. ci-dessus, les parties conviennent de se rencontrer pour examiner et réajuster les dates d'ancienneté de tous les employés de supervision actuels et anciens qui ont choisi de ne pas payer la cotisation syndicale du 1er janvier 2019 à aujourd'hui. Ces employés, s'ils choisissent de payer la cotisation syndicale conformément à 38.1(c), verront leur ancienneté réduite pour tenir compte du fait qu'ils n'ont pas payé de cotisations au cours de cette période.

12. Article 43- Durée de la convention

Modifier l'article 43, paragraphe 1

La convention, telle que modifiée et mise à jour, restera pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026, et par la suite, sous réserve d'un préavis écrit de quatre mois (120 jours) de la part de l'une ou l'autre des parties à la présente convention, indiquant son souhait de la réviser, de la modifier ou d'y mettre fin. Ce préavis peut être signifié à tout moment après le 1er septembre 2026, sauf indication contraire dans la présente convention.

13. Annexe F de la convention 10.3

NOUVEAU 6 renuméroter

a) Les exigences en matière de qualifications, de formation et de tests correspondants à utiliser seront établies par la Compagnie.

b) Le président de la section locale 2004 des Métallos aura la possibilité d’examiner le matériel de cours écrit qui sera utilisé, y compris les modifications ultérieures. S’il considère que ce matériel de cours ne correspond pas aux exigences réelles du poste, le président des Métallos peut faire appel de ce matériel en commençant par l’étape III de la procédure du règlement des griefs.

c) La Compagnie notifiera par écrit tout candidat non retenu, qui a un rang supérieur à celui du candidat sélectionné, des raisons pour lesquelles il n'a pas été retenu pour le poste.

d) À la demande du président de la section locale du Syndicat des Métallos, la Compagnie fournira les résultats de l'évaluation du candidat retenu.

LETTRES D'ENTENTE

14. NOUVEAU - Engagement à examiner les annexes archivées pendant la période de fermeture (annexe L)

15. NOUVEAU - Entente de couverture des congés (Annexe B)

16. NOUVEAU - Les employés sont mis hors service dans l'attente d'un examen médical (Annexe C)

17. NOUVEAU - Mise en œuvre à titre expérimental de la signalisation dans l'ensemble du système (annexe D)

18. NOUVEAU - Formateur sur le lieu de travail (annexe E)

ANNEXES (RENOUVELLEMENT)

19. Comités régionaux de santé et de sécurité de niveau 2, modifiés par la mémoire d’entente de 2018 (annexe F)

20. Entente sur l'entretien des voies/TFO pour la durée de la présente convention collective (annexe G)

21. Processus et pourvoi de postes dans les services de piste dans l’ensemble du système (annexe H)

22. Accord sur les contremaîtres adjoints des ponts et ouvrages de la mémoire d’entente de 2018 (annexe I)

23. Emploi temporaire transitoire de la mémoire d’entente de 2018 (annexe J)

24. Allocation pour l'emploi dans des lieux désignés de la mémoire d’entente de 2018 (annexe K)

Congé médical payé

25. À la fin de chaque année civile, les congés médicaux non utilisés seront payés. La date de référence pour le calcul est le 31 décembre. Le paiement sera effectué dans les 30 jours suivant le 31 décembre de chaque année. Le paiement n'ouvre pas droit à pension et est soumis à toutes les déductions légales. Au lieu d'un paiement forfaitaire, les employés peuvent choisir d'investir le montant sur leur compte ESIP ou leur REER collectif.

À compter des années 2025 et 2026, la Compagnie fournira dix (10) jours de congé médical payé le 1er janvier de chaque année civile.

AVIS

26. Annulation de l'annexe E de la mémoire d’entente de 2018 (système de suivi des griefs).

ENTRETIEN ADMINISTRATIF

Les parties ont discuté et sont parvenues à un accord sur la révision de la convention collective afin d'en supprimer les termes sexistes. Remplacer dans la convention collective les références à « lui », « elle », « lui/elle », « lui-même/elle-même », « son/sa », « contremaître » par « l'employé », « le candidat », « le titulaire », « ils », « leur », « eux », « contremaître ».

GÉNÉRALITÉS

Les modifications susmentionnées constituent le règlement total et définitif de toutes les demandes signifiées par l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord.

La convention restera pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026, et par la suite, sous réserve d'un préavis écrit de 120 jours par l'une ou l'autre des parties à la présente convention pour la réviser, la modifier ou la résilier. Ce préavis peut être signifié à tout moment après le 1er septembre 2026, sauf indication contraire dans la présente convention.

Le présent protocole d'accord est soumis à la ratification du syndicat et de la Compagnie et ses dispositions entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la ratification par le syndicat, ou comme indiqué par ailleurs.

Signé à Montréal, Québec, le 29 février 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Francois Daignault Directeur des relations du travail

Maud Boyer

Gestionnaire supérieur des Relations du travail

Alexandre Dussault

Chef adjoint, Ingénierie Est

Mathieu Lamarre

Gestionnaire principal, Ingénierie Ouest

POUR LE SYNDICAT

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Troy Lundblad Représentant national du personnel du Syndicat des Métallos

Reid Hanson

Délégué syndical en chef, Syndicat des Métallos de Prairie

Jamie Desjardins

Délégué syndical en chef, Syndicat des Métallos de Mountain

Todd Cotié

Délégué syndical en chef Syndicat des Métallos des Grands Lacs

Claude Arguin

Délégué syndical en chef, Syndicat des Métallos Champlain

Guio Jacinto

Représentent du personnel du Syndicat des Métallos

Annexe A

Human Resources Ressources humaines

Canadien National Canadien National

Box 8100 C.P. 8100

Montréal, Québec, Canada Montréal (Québec) Canada H3C 3N4 H3C 3N4

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

29 février 2024

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Cher Monsieur Kramer,

Il s'agit de la question des avantages liés aux laissez-passer actuellement applicables aux employés de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) représentés par votre organisation respective, et de l'état de ces avantages en ce qui concerne leur application future sur les trains exploités actuellement et à l'avenir par VIA Rail Canada Inc.

Cela confirmera que la question des avantages liés au transport par laissez-passer a été réglée de telle sorte que, sous réserve des demandes du public voyageur, les privilèges actuels liés au transport par laissez-passer du CN seront maintenus pour les employés que vous représentez et qui étaient au service du CN le 13 mars 1979 ou avant cette date, jusqu'à ce que des avis soient signifiés le 30 septembre 2026 ou après cette date, et par la suite jusqu'à ce que les dispositions de l'article 89 de la partie I du Code canadien du travail aient été respectées ou jusqu'à ce qu'une autre solution satisfaisante pour les deux parties ait été convenue.

Les membres du personnel sont tenus de retourner les billets de VIA Rail non utilisés afin d'éviter des coûts inutiles au CN. Les membres du personnel qui ne retournent pas les billets inutilisés seront avisés que leurs privilèges de transport seront suspendus jusqu'à ce qu'ils retournent les billets inutilisés à la Compagnie, dans un délai de 30 jours. Si le CN ne reçoit pas d'avis en temps opportun, les privilèges de transport individuels seront suspendus et le président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos en sera avisé.

Aux fins de la présente lettre, le terme « employés » inclut les retraités.

Francois Daignault Directeur des relations du travail

JE SUIS D’ACCORD :

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Annexe B

Human Resources Ressources humaines

Canadien National Canadien National

Box 8100 C.P. 8100

Montréal, Québec, Canada Montréal (Québec) Canada H3C 3N4 H3C 3N4

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

29 février 2024

M. Cole Kramer Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

M. Kramer,

La Compagnie et le Syndicat des Métallos ont conclu des accords depuis 2013 pour assurer la couverture des jours fériés des 25 et 26 décembre, du 1er janvier, et pour les employés du Québec, du 2 janvier.

Le directeur principal de l'ingénierie et le superviseur de la voie détermineront le nombre d'employés nécessaires pour protéger les opérations, pour chaque jour mentionné ci-dessus.

Afin de garantir une couverture suffisante pour protéger les opérations les jours susmentionnés et d'éviter de devoir affecter des employés au travail, les parties conviennent que les employés seront interrogés par ordre d'ancienneté pour savoir s'ils souhaitent être disponibles pour une couverture de « réserve » ces jours-là. Les employés qui acceptent de se mettre en disponibilité devront rester disponibles pendant un jour civil et devront répondre aux appels pendant cette période. Ils seront payés 8 heures supplémentaires pour la période de 24 heures pour un minimum de 3 heures s’ils sont appelés pendant période, en plus de la rémunération des heures supplémentaires pour le temps de travail effectif s'ils sont appelés pendant cette période.

Si le syndicat estime que le travail à effectuer par les employés appelés à travailler l'un des jours fériés mentionnés ci-dessus est un travail qui n'était pas nécessaire pour protéger les opérations, la plainte peut être déposée au deuxième stade de la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 10.1 de la convention.

La présente entente ne s'applique qu'aux jours fériés mentionnés dans le présent document et reste en vigueur jusqu'à ce qu'il soit annulé moyennant un préavis écrit de 15 jours par l'une ou l'autre des parties.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, veuillez l'indiquer en signant dans l'espace prévu ci-dessous.

François Daignault Directeur des relations du travail

JE SUIS D’ACCORD

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Annexe C

Human Resources Ressources humaines

Canadien National Canadien National

Box 8100 C.P. 8100

Montréal, Québec, Canada Montréal (Québec) Canada H3C 3N4 H3C 3N4

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

29 février 2024

M. Cole Kramer Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

M. Kramer,

Si le service de santé au travail ou la personne désignée par la Compagnie retient un employé pour réviser son dossier médical, quelle qu'en soit la raison, la Compagnie indemnisera l’employé pour tous les salaires et avantages au niveau de l'ICD jusqu'à ce que la révision par le service de santé au travail ou la personne désignée par l'entreprise soit achevée.

Tout retard déraisonnable dans la présentation des documents médicaux demandés peut entraîner l'interruption du versement des prestations.

Dans tous les cas, le représentant régional sera immédiatement informé.

Nonobstant ce qui précède, s'il existe des divergences concernant l'adéquation de la rémunération, le syndicat peut déposer un grief à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs. Si vous êtes d'accord, veuillez le mentionner ci-dessous.

François Daignault Directeur des relations du travail

JE SUIS D’ACCORD:

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Annexe D

Human Resources Ressources humaines

Canadien National Canadien National

Box 8100 C.P. 8100

Montréal, Québec, Canada Montréal (Québec) Canada H3C 3N4 H3C 3N4

ACCORD DE SIGNALISATION

29 février 2024

M. Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Lettre d'entente concernant la mise en œuvre, à titre expérimental, d'un système de signalisation dans l'ensemble du pays

Les parties se sont rencontrées et ont discuté de l'extension des dispositions de l'entente de 2003 relatives à la signalisation pour inclure la région Ouest, sous réserve des modifications suivantes.

Postes de signalisation de Montagne et de Prairie

Un certain nombre de postes permanents de signaleurs seront créés dans la région Ouest (Montagne, Prairie) afin de répondre aux besoins en matière de signalisation. Ces postes seront identifiés dans le bulletin spécial et seront attribués en fonction de l'ancienneté des préposés à l'entretien des voies.

Si des postes ne sont pas pourvus après deux bulletins, la Compagnie se réserve le droit de les publier à l'extérieur.

Taux de rémunération - Toutes les régions

Le taux de rémunération des candidats retenus qui n'ont pas suivi la formation TIG sera de 35,92 $ (2023). Le taux de rémunération de 38,65 $ (2023) s'appliquera aux candidats retenus qui ont suivi la formation TIG. Les parties reconnaissent en outre que certains postes de préposé aux drapeaux peuvent être considérés comme des solutions de rechange appropriées pour le placement d'employés ayant un handicap physique conformément aux dispositions de l'annexe I de la convention 10.1, et le placement à ces postes sera examiné au cas par cas par la Compagnie et le Syndicat.

Un ou plusieurs postes permanents de contremaître de signalisation peuvent être créés et affichés pour superviser le travail de plusieurs signaleurs ou pour effectuer d'autres tâches autorisées par la présente convention lorsqu'un tel poste est jugé justifié. Le contremaître de la signalisation sera rémunéré 39,95 dollars (2023). Les postes de contremaître de signalisation seront affichés dans le bulletin et seront attribués en fonction de l'ancienneté des préposés à l'entretien des voies.

Nonobstant l'annexe VIII du supplément 10.8, les employés de la voie travaillant dans une classification inférieure à celle d'un signaleur sont rémunérés au taux de salaire d'un signaleur conformément aux dispositions de l'accord de nivellement du 15 février 2003 lorsqu'ils sont affectés aux seules tâches de traitement de la règle 42 du REF ou des autorisations d’occupation de la voie.

Formation et qualifications - Toutes les régions

Les employés nouvellement embauchés devront suivre la formation de 10 jours de chef de signalisation établie par la Compagnie. Les parties conviennent également que les signaleurs nouvellement embauchés doivent obtenir la qualification TIG pour occuper le poste de signaleur et que la formation sera obtenue et dispensée conformément à l'article 7 de la convention 10.1. Nonobstant, les signaleurs ne seront pas éligibles à la qualification TIG avant d'avoir douze (12) mois d'expérience sur un chemin de fer de classe 1. Une fois qu'un signaleur est admissible au TIG, il doit suivre la formation TIG et se qualifier dans les douze (12) mois. Un employé sera rémunéré au taux de qualification TIG à compter de douze (12) mois à partir de la date à laquelle il devient admissible à la formation TIG, à moins que le retard ne soit causé par l'employé (c.-à-d. maladie ; incapacité à se qualifier). Nonobstant, la Compagnie s'efforcera de fournir la formation TIG dans les six (6) mois suivant la date d'admissibilité du employé à cette formation et à cette qualification.

Il est entendu qu'une fois qualifié, un signaleur peut être appelé à accepter toute affectation relevant du service des signaleurs.

Programmation - Toutes les régions

(i) Pour les affectations de signalisation d'une durée de 4 semaines ou plus

Les affectations préciseront le cycle de travail, l'heure de début, le tour, les heures de travail prévues, les jours de repos et le(s) lieu(x). Les employés seront mis en concurrence sur la base de l'ancienneté, en fonction de l'ancienneté du préposé à l'entretien des voies, sous réserve des conditions suivantes :

* Les employés doivent être qualifiés pour le TIG.
* Les préoccupations opérationnelles de la Compagnie sont satisfaites à tout moment
* Les affectations sont attribuées, dans la mesure du possible, sur la base de l'ancienneté Si l'employé choisit une affectation à plus de 70 km de son domicile, il a droit à des frais de dépenses, à condition que cela n'entraîne pas de dépenses supplémentaires pour la Compagnie.

Les employés qui changent volontairement de lieu d'affectation et de jour de repos ne recevront pas d'heures supplémentaires ni subiront d'ajustement salarial par rapport à la durée minimale de 40 heures par semaine. Cette disposition ne s'applique pas aux employés qui sont contraints de changer d'affectation avec des jours de repos différents ou aux employés qui choisissent une affectation sur leur lieu de résidence.

Les employés sont tenus de terminer leur affectation, sauf dans les cas suivants :

* Ils acceptent une autre affectation d'une durée de 4 semaines ou plus, ou ;
* Il y a un changement d'affectation dans le cadre de la révision trimestrielle de l'horaire, tous les postes étant réinitialisés et reprogrammés.

Pour les affectations de signalisation d'une durée inférieure à 4 semaines :

Le dirigeant de la Compagnie établira un calendrier de soumission sur une base bihebdomadaire. Dans la mesure du possible, ce calendrier prévoira des affectations bihebdomadaires. Chaque affectation bihebdomadaire précisera le cycle de travail, l'heure de début, le tour, les heures de travail prévues, les jours de repos et les lieux de travail.

Il est entendu que la Compagnie peut avoir des affectations ouvertes dans l'horaire où le lieu et l'affectation peuvent varier au cours de l'horaire bihebdomadaire. Ces affectations sont susceptibles d'être modifiées. La Compagnie peut concevoir et réserver une affectation programmée pour satisfaire à l'obligation d'adaptation de la Compagnie à l'égard des employés souffrant d'un handicap lié à l'état de santé.

L'horaire bihebdomadaire proposé par la Compagnie sera affiché et remis au délégué syndical en chef de la section locale 2004 des Métallos au plus tard 14 jours avant le premier jour de l'horaire en question.

Les employés disposeront de 48 heures à compter de l'affichage de l'horaire bihebdomadaire pour indiquer leurs préférences et les communiquer à la Compagnie (par courrier électronique). L’employé peut indiquer plusieurs affectations par ordre de préférence. Les préférences de l'employé ne seront pas prises en compte à la fin de la période de 48 heures.

Le délégué syndical en chef de la section locale 2004 des Métallos devront faire part de ses commentaires au plus tard 11 jours avant le premier jour de l'horaire concerné afin d'examiner l'horaire proposé. Ce calendrier pourra être modifié d'un commun accord entre le délégué syndical en chef et le représentent de la Compagnie, mais il doit être communiqué aux employés par courriel au plus tard 10 jours avant le premier jour de l'horaire en question. La Compagnie tiendra compte de l'avis du délégué syndical en chef de la section locale 2004 des Métallos, mais conservera le droit d'afficher le calendrier des appels d'offres qu'elle préfère.

Les emplois du temps seront pourvus sous réserve des conditions suivantes :

* Les employés doivent être qualifiés pour le TIG
* Les préoccupations opérationnelles de la Compagnie sont satisfaites à tout moment.

Dans la mesure du possible, les affectations sont attribuées sur la base de l'ancienneté.

Si l'employé choisit une affectation à plus de 70 km de son domicile, il a droit à des frais de dépenses, à condition que cela n'entraîne pas de dépenses supplémentaires pour la Compagnie.

Les employés qui changent volontairement de lieu d'affectation et de jour de repos ne recevront pas le paiement d'heures supplémentaires ni subiront d'ajustement salarial par rapport à la durée minimale de 40 heures par semaine. Cette disposition ne s'appliquera pas aux employés qui sont contraints de changer d'affectation avec des jours de repos différents ou aux employés qui choisissent une affectation sur leur lieu de résidence.

Les employés seront tenus de terminer leur affectation, sauf dans les cas suivants lorsqu'ils acceptent une affectation d'une durée de 4 semaines ou plus ;

Processus d'affectation hivernale

Si un signaleur doit accepter une affectation de protection hivernale, la Compagnie devra identifier et répertorier les emplois vacants restants sur la modification des services de piste et les inclure dans le calendrier d'affectation des signaleurs approprié.

Général - Toutes les régions

Lorsque l'hébergement à l'hôtel des signaleurs est assuré par la Compagnie, il est prévu qu'il s'agisse d'une chambre individuelle.

Les employés seront sollicités par ordre d'ancienneté lorsqu'ils sont appelés à couvrir une situation d'urgence et leur affectation actuelle sera protégée pendant cette affectation et couverte par des postes ouverts pendant la couverture de la situation d'urgence.

Sauf accord contraire ci-dessus, les signaleurs ne peuvent pas être déplacés de leur affectation actuelle. Lorsqu'une affectation a été remplie et annulée, ou reportée, le signaleur titulaire de cette affectation reviendra au calendrier des affectations ouvertes jusqu'à ce qu'il puisse rejoindre son affectation ou jusqu'au prochain calendrier bihebdomadaire.

Immédiatement après la ratification, les parties se réuniront pour établir une liste de points de rassemblement connus, convenue d'un commun accord. Les parties se réuniront tous les trimestres au cours de la première année de la présente entente et conviennent d'apporter toutes les modifications nécessaires à l'amélioration du processus décrit ci-dessus. Les parties se réuniront ensuite deux fois par an pendant toute la durée de la présente entente. Cette lettre d’entente restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026.

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Annexe E

Human Resources Ressources humaines

Canadien National Canadien National

Box 8100 C.P. 8100

Montréal, Québec, Canada Montréal (Québec) Canada H3C 3N4 H3C 3N4

Entente de formateur sur le lieu de travail

29 février 2024

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

LES PARTIES reconnaissent la nécessité d'établir un processus cohérent pour normaliser la formation dans l'ensemble du réseau. Ce document n'est pas destiné à remplacer la convention collective du Syndicat des Métallos.

Les parties conviennent mutuellement d'établir et de mettre en œuvre un poste de formateur sur le lieu de travail (équipement de travail) selon les termes et conditions qui suivent.

EN CONSIDERATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Conformément à l'article 27.1 de la convention 10.1, il est convenu que la Compagnie créera un poste de formation sur le lieu de travail (OJT) pour soutenir le programme de formation de la Compagnie pour les machines d'équipement de travail. Au moins un poste OJT sera créé dans chaque région (Montagne, Prairies, GLD et Champlain) dans le cadre de cette entente. L'OJT sera responsable de la programmation et de l'organisation de la formation sur le lieu de travail, dans sa région respective, pour les employés qui suivent une formation et se qualifient sur les machines de travail.

Le poste d'OJT sera établi au taux de rémunération de 43,55 $ (2023). Les employés occupant actuellement le poste d'OJT ne seront pas tenus de se soumettre au processus de sélection.

Qualifications de base

Les employés doivent être capables de diriger, de guider, de former et d'évaluer efficacement les employés en vue d'une exécution efficace et sûre du travail et d'être de bons communicateurs.

Les employés doivent être qualifiés sur MK4/Tamper et avoir au moins deux (2) ans d'expérience. Les employés doivent également être qualifiés sur les régulateurs Ballast. Les employés doivent être qualifiés CROR et TIG. Le nombre réel de qualifications en matière de machines sera considéré comme un atout.

Sélection des formations sur le lieu de travail

Les OST seront sélectionnés au sein de l'unité de négociation de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos. Les employés doivent avoir été employés de manière continue en tant que membres de l'unité de négociation pendant au moins 24 mois au moment de la demande.

La Compagnie conserve le droit de sélection. Les qualifications des candidats seront évaluées au moyen d'examens de contrôle, de tests et d'entretiens. Les exigences en matière de qualifications, de formation et de tests correspondants à utiliser seront établies par la Compagnie. Le président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos aura la possibilité d'examiner le matériel de cours écrit qui sera utilisé, y compris les modifications ultérieures. Si le président de la section locale 2004 des Métallos estime que ce matériel de cours ne correspond pas aux exigences réelles du poste, il peut faire appel de ce matériel en commençant par l'étape III de la procédure de règlement des griefs.

La Compagnie informera, par écrit, tout candidat non retenu, qui a plus d'ancienneté que le candidat sélectionné, des raisons pour lesquelles il n'a pas été retenu pour le poste. À la demande du président de la section locale du Syndicat des Métallos, la Compagnie fournira les résultats de l'évaluation du candidat retenu.

Qualifications et évaluation

Un fonctionnaire de la Compagnie sera responsable d'approuver la qualification spécifique de chaque formation sur le lieu de travail.

Les performances de l'OJT seront évaluées régulièrement par le groupe de formation du CN et l'ingénieur en chef adjoint concerné ou son représentant.

Lors de la première nomination en tant que OJT, la Compagnie et l’employé disposeront d'un délai de 130 jours à compter de la date à laquelle l’employé a commencé à travailler en tant que OJT pour évaluer ses performances. Un employé qui ne satisfait pas aux exigences du poste ou qui choisit de quitter le poste au cours de la période de 130 jours retournera à son ancien poste. Pendant la période de 130 jours, l'ancien poste de l'employé sera annoncé comme temporaire.

Calendrier et tâches

La Compagnie déterminera le calendrier de chaque formation sur le lieu de travail dans son territoire de responsabilité respectif. La fonction première de la formation sur le lieu de travail est de former et de qualifier les employés. Néanmoins, il peut être demandé aux OJT de faire fonctionner des machines pendant des périodes temporaires lorsqu'aucun opérateur régulier n'est immédiatement disponible. Les OTJ seront tenus de travailler dans différents lieux sur leur territoire d'ancienneté, avec différents cycles et heures de travail, conformément à l'article 4.3 de la convention 10.1.

Les tâches des OJT incluront, mais ne sont pas limitées à :

• Les OJT rencontreront l'ingénieur en chef adjoint concerné (ou son représentant) au moins toutes les deux semaines, afin d'aborder toute question locale susceptible de se poser.

• Les OJT rempliront les formulaires d'évaluation des stagiaires de manière juste et équitable dans le délais impartis.

• Lorsque les circonstances exigeront que les OJT fassent des tours supplémentaires, ils doivent obtenir l'approbation préalable de l'ingénieur en chef adjoint ou de la personne désignée pour le site.

• Les OJT évalueront les employés et fourniront un retour d'information à l'ingénieur en chef adjoint (ou à son représentant) sur la progression de la formation des employés.

• L'objectif premier d'un OJT sera d'être avec les stagiaires. Il est entendu qu'un OJT sera en mesure de former des personnes sur tous les équipements sur lesquels elles sont déjà qualifiées.

Général

Les employés occupant des postes d'OJT ne pourront être remplacés que par un OJT qualifié de niveau supérieur.

Les termes et conditions de l'entente prendront effet à la signature des parties. Une fois mis en œuvre, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette entente moyennant un préavis d'annulation écrit de 30 jours. En cas d'annulation, les OJT seront autorisés à exercer leurs droits de déplacement conformément à la convention collective.

SIGNÉ à Montréal (Québec) le 29 février 2024

M. Cole Kramer Président du Syndicat des Métallos

Représentant du personnel du Syndicat des Métallos

M. Francois Daignault Directeur des Relations du Travail

M. Alexandre Dussault Ingénieur Chef Adjoint

M. Mathieu Lamarre Directeur Principal, Ingénierie Ouest

Mme Maud Boyer

Gestionnaire Principale, Relations du Travail

Annexe F

Human Resources Ressources humaines

Canadien National Canadien National

Box 8100 C.P. 8100

Montréal, Québec, Canada Montréal (Québec) Canada H3C 3N4 H3C 3N4

Ne fait pas partie de la convention collective

29 février 2024 Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Cher Monsieur Kramer,

Cela fait référence à nos discussions concernant la demande du syndicat d'établir des comités de santé et de sécurité de niveau 2 dans les cinq régions.

La demande du syndicat est résolue sur la base du fait que le comité de santé et de sécurité de niveau 2 de l'ingénierie des régions des Grands Lacs et de Montagne, tel qu'il existe et fonctionne actuellement, et qui est en place dans ces deux régions, sera étendu aux régions des Prairies et de Champlain, soit un total de quatre comités pour la durée de cette entente.

Ces comités se concentreront sur les employés nomades.

La lettre du 19 décembre 2018, traitant de l'ingénierie régionale - Comité mixte de santé et de sécurité, est remplacée par la présente lettre.

François Daignault Directeur des relations du travail

JE SUIS D'ACCORD

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Annexe G

Human Resources Ressources humaines

Canadien National Canadien National

Box 8100 C.P. 8100

Montréal, Québec, Canada Montréal (Québec) Canada H3C 3N4 H3C 3N4

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

29 février 2024 Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Cher Monsieur Kramer :

Ceci est en référence aux discussions relatives à nos discussions concernant les préposés à l’entretien des voies/conducteur TFO. Les parties ont convenu de se rencontrer pendant la période de fermeture pour discuter des préoccupations du syndicat concernant les affectations TFO. Voici les grandes lignes de l'accord conclu entre la Compagnie et le Syndicat au sujet de ces affectations.

Il est convenu qu'à compter du 19 février 2021 :

1. La classification de « préposé à l'entretien des voies/conducteur TFO », dont le taux de rémunération actuel (2021) est de 34,59 $ l'heure et qui s'applique actuellement à la région du Saint-Laurent (Champlain Ouest), sera étendue aux régions de l'Atlantique (Champlain Est), des GLD, des Prairies et des Montagnes.

2. Les affectations nouvellement créées ou les postes vacants dans les affectations existantes, jugés nécessaires par la Compagnie, dans la classification de préposé à l'entretien des voies / conducteur TFO peuvent être affichés, si nécessaire, dans toutes les régions.

3. L'employé qui postule pour une telle affectation doit être qualifié dans la conduite, l'entretien et la maintenance de base d'un camion TFO et doit être en possession d'un permis de conduire provincial valide et approprié pour un tel véhicule. Si un permis spécial est nécessaire, les articles 7.22 et 7.23 de la convention 10.1 s'appliqueront. Les employés devront également se qualifier sur les principes fondamentaux du NSC et des grues.

La classification d'agent d'entretien de la voie/conducteur TFO ne sera pas incluse dans la ligne de promotion des employés du département de la voie. Les préposés à l'entretien des voies et les conducteurs TFO conserveront et exerceront leurs droits à la promotion conformément aux paragraphes 2.2 à 2.5 inclus de la convention 10.8.

Les affectations de préposé à l'entretien des voies/conducteur TFO inscrites au bulletin seront attribuées à un candidat qualifié, sur la base de l'ancienneté du préposé à l'entretien des voies/conducteur TFO, conformément à l'article 15.3 de la convention 10.1. Toutefois, si une telle affectation n'est pas pourvue après avoir été publiée, ou s'il n'y a pas de candidat qualifié, elle sera alors attribuée sur la base de l'ancienneté des agents d'entretien de la voie, conformément à l'article 15.3 de la convention 10.1, à condition que le candidat soit titulaire d'une carte de conducteur de train ou d'un permis de conduire.

Si ceci représente notre accord, veuillez contresigner ci-dessous pour signifier votre acceptation.

François Daignault Directeur des relations du travail

JE SUIS D'ACCORD

Cole Kramer Président de la section local 2004 du Syndicat des Métallos

Annexe H

Human Resources Ressources humaines

Canadien National Canadien National

Box 8100 C.P. 8100

Montréal, Québec, Canada Montréal (Québec) Canada H3C 3N4 H3C 3N4

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

29 février 2024

M. Cole Kramer Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Cher Monsieur Kramer,

Cela fait référence à nos discussions concernant le processus de modification et le pourvoi de postes dans les services de suivi dans l’ensemble du système.

Les modalités d'affectation des employés des services de la voie pour les saisons de travail d'été et d'hiver dans le cadre de la procédure de modification ainsi que pour les affectations hors région en vertu de l'annexe VIII de la convention 10.1 sont décrites ci-après.

L'obligation de diffusion de l’annexe VIII de la convention 10.1 (Affectations hors région) sera suspendue pour la durée de la présente convention. Toutes les autres dispositions de l'annexe VIII (Affectations hors région) resteront en vigueur pendant toute la durée de la présente entente.

Affectations d'été

Une liste de toutes les affectations en Extra Gang pour la saison de travail à venir, y compris les affectations hors région, sera publiée sur un bulletin de modification avant le 1er mars et les affectations seront terminées avant la fin du mois de mars, sauf accord contraire entre les parties. Les affectations comprendront le titre du poste, le lieu de travail (s'il est connu), les dates de début et de fin (si elles sont connues) et la « machine principale (le cas échéant) ».

Le bulletin de modification sera ouvert pendant une période de 14 jours pour permettre aux employés des services de la voie de soumettre leurs préférences d'emploi dans le cadre du processus de modification. Les affectations seront attribuées en fonction de l'ancienneté et des qualifications et les résultats seront examinés par la Compagnie et le Syndicat avant d'être affichés, afin de s'assurer que tous les postes du groupe supplémentaire sont correctement pourvus.

S'il est connu au début de la saison de travail, le bulletin de modification indiquera les groupes susceptibles de changer de désignation au cours de la saison de travail (par exemple, les groupes de traverses qui deviennent des groupes de pose). Si la taille du groupe est réduite en raison de ce changement, les dispositions de l'article « Senior May - Junior Must » s'appliqueront pour déterminer les employés qui resteront dans le groupe :

(a) Les employés qui, en raison de ce changement, ne seront pas en mesure d'occuper un

poste dans la catégorie « Senior May - Junior Must » seront réaffectés par la Compagnie en fonction des besoins. Si le changement est de courte durée (moins de 15 jours), ces employés seront réintégrés dans le groupe d'origine.

(b) Les employés qui choisissent d'exercer leur ancienneté dans un autre groupe en vertu de la règle « Senior May - Junior Must » en raison de ce changement ne seront pas réintégrés dans leur groupe d'origine.

Les employés des services des voies seront prévenus au moins quatre jours à l'avance de la date à laquelle ils doivent se rendre à leur affectation à Extra Gang.

Compte tenu du démarrage sporadique des Gangs au début de chaque saison de travail et de la nécessité de maintenir certains employés des services de la voie sur les zones pour protéger le service hivernal, les employés des services de la voie seront affectés, selon les besoins, jusqu'à ce que toutes les forces permanentes aient été renvoyées des zones.

Si la Compagnie crée de nouvelles Gangs d'été ou de nouvelles affectations hors région qui ne figuraient pas sur la liste initiale, elles peuvent être pourvues par un bulletin de modification ou les employés pourront être sollicités par ordre d'ancienneté.

Affectations hivernales

Une liste des affectations hivernales, y compris les gangs des services de la voie qui fonctionneront pendant les mois d'hiver, sera affichée aux employés des services de la voie avant le 1er octobre et les affectations seront terminées avant la fin du mois d'octobre, à moins que les parties n'en conviennent autrement. Les affectations hivernales des gangs (tels que les rail gangs) seront remplies avant les autres affectations hivernales.

Les affectations hivernales seront attribuées en fonction de l'ancienneté et des qualifications, en tenant compte des besoins et en minimisant les déplacements pendant les jours de congé à partir du domicile de l’employé, et les résultats seront examinés par la Compagnie et le Syndicat avant d'être affichés.

Les employés des services de piste seront prévenus au moins quatre jours à l'avance de la date à laquelle ils doivent se rendre à leur affectation hivernale, ou le premier jour de la nouvelle année, en fonction du cycle de travail, à moins qu'ils n'aient reçu un autre préavis.

Dans le cas où l'entreprise devrait réaffecter des employés des services des voies pendant une courte période avant la fin de l'année, afin d'assurer la couverture des vacances, tous ces mouvements seront traités en suivant la règle « Senior May Junior Must » dans la mesure du possible, afin que les équipes des services des voies puissent rester opérationnelles avec les effectifs disponibles.

Toutes les affectations hivernales, à l'exception des gangs d'hiver, seront considérées comme des lieux d'affectation principaux. Un employé qui est tenu de travailler loin de son lieu d'affectation hivernale aura droit à ces dépenses conformément aux dispositions de la convention collective pour les employés de la zone occupant des postes aux lieux d’affectation principaux.

Si la Compagnie crée de nouveaux groupes d'hiver qui ne figuraient pas sur la liste initiale d'octobre, ils peuvent être pourvus par un bulletin de modification ou les employés pourront être sollicités par ordre d'ancienneté.

Vacances annuelles

Les demandes de vacances annuelles au sein des services de la voie doivent être soumises avant le 1er mars et tous les efforts seront faits pour satisfaire les demandes de vacances dans la mesure du possible. Les demandes de vacances pour les mois de janvier, février, novembre et décembre seront acceptées.

Le calendrier des vacances des services de la voie sera complété dès que possible après l'achèvement du processus de modification et, en tout état de cause, au plus tard 10 jours après l'achèvement du processus. Les employés des services des voies ne seront pas obligés d'épuiser leurs vacances avant de commencer leur affectation hivernale.

Général

Les affectations des services des voies pour les saisons de travail d'été et d'hiver seront gérées par le service de déploiement des forces de travail.

Tout poste permanent vacant à la fin du processus de modification et devant être pourvu sera affiché comme poste permanent des services de la voie et ouvert aux employés de la zone. Les postes permanents de zone laissés vacants par les candidats retenus qui ont obtenu un poste permanent des services de la voie seront, s'ils doivent être pourvus, ouverts en tant que postes permanents derrière eux.

En appliquant le principe « Senior may - Junior must » aux affectations hors région conformément à l'annexe VIII de la convention 10.1, il est convenu que lorsqu'il n'y a pas de candidats qualifiés pour les affectations, les employés embauchés le 1er janvier 2018 ou après cette date peuvent être forcés d'accepter une affectation latérale hors région. De plus, l'annexe VIII de la convention 10.1 est modifiée pour refléter le fait que le nombre d'employés que la Compagnie peut déplacer temporairement hors de chaque territoire d'ancienneté ne doit pas dépasser 100 employés par territoire d'ancienneté dans l'Est du Canada et 150 employés par territoire d'ancienneté dans l'Ouest du Canada.

Pour chaque jour où un employé travaille « hors région », il a droit à une indemnité spéciale de 25 $ pour les repas et l'hébergement pour chaque jour travaillé hors de sa région d'origine.

La présente Mémoire d’entente sera revue périodiquement par les parties lorsque la situation l'exigera. Elle restera en vigueur à moins qu'une partie ne notifie par écrit à l'autre, 30 jours à l'avance, son désir de la résilier, de la modifier ou de l'annuler. À la suite de ce préavis, les parties se rencontreront pour discuter avant que l'entente ne soit résiliée, modifiée ou annulée.

Signé ce 29ème jour de février 2024

Francois Daignault Directeur des relations du travail

JE SUIS D’ACCORD

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Annexe I

Human Resources Ressources humaines

Canadien National Canadien National

Box 8100 C.P. 8100

Montréal, Québec, Canada Montréal (Québec) Canada H3C 3N4 H3C 3N4

Mémoire d’entente entre la Compagnie et la section locale 2004 du Syndicat des Métallos concernant l'introduction d'une nouvelle classification de contremaître adjoint aux ponts et aux structures. Les parties reconnaissent que le poste de contremaître adjoint aux ponts et structures est un poste spécialisé qui exige des connaissances techniques spécifiques ainsi que la capacité de conduire, de guider et de diriger les employés dans l'exécution de leur travail en toute sécurité. Les dispositions suivantes s'appliquent aux postes de contremaître adjoint aux ponts et aux structures :

1. Les employés doivent être en mesure de conduire, de guider et de diriger efficacement les employés et les opérations du gang dans le cadre d'une exécution efficace et sûre du travail.

2. Les postes seront publiés conformément à l'article 3 de l'entente complémentaire 10.9.

3. Le poste sera inclus dans la ligne de promotion B&S de l'article 2.5 (A) entre la classification de contremaître et celle de charpentier d'établi.

4. Lors de la première nomination à un poste de contremaître adjoint de pont et de structure, la Compagnie et l’employé disposent d'un délai de 90 jours à compter de la date à laquelle l’employé commence à travailler en tant que contremaître adjoint de pont et de structure pour évaluer ses performances. L'employé qui ne satisfait pas aux exigences du poste est renvoyé à son ancien poste. Pendant cette période d'essai de 90 jours, l'ancien poste de l'employé sera annoncé comme temporaire, si nécessaire.

5. Les employés seront tenus d'effectuer différents quarts et cycles de travail pour couvrir les opérations qui fonctionnent 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, conformément à l'article 4 de la convention 10.1.

6. Les employés occupant des postes de contremaître adjoint de ponts et de structure ne peuvent être remplacés que par un contremaître adjoint de ponts et de structure plus ancien et qualifié.

Signé ce 29ème jour de février 2024 à Montréal, Québec.

François Daignault Directeur des relations du travail

JE SUIS D’ACCORD

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Annexe J

Human Resources Ressources humaines

Canadien National Canadien National

Box 8100 C.P. 8100

Montréal, Québec, Canada Montréal (Québec) Canada H3C 3N4 H3C 3N4

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

29 février, 2024

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Cher Monsieur Kramer,

Ceci fait référence à la proposition no. 13 concernant une modification de l'application des dispositions relatives à l'ancienneté dans les situations où des possibilités d'emploi temporaire transitoire sont offertes aux employés de la Compagnie appartenant à d'autres unités de négociation qui peuvent être temporairement congédié de leur poste régulier.

Comme nous l'avons vu, cette mesure permettra aux employés du CN de conserver leur emploi tout en permettant de réaliser le travail de façon interne. Toutefois, il est entendu et prévu que les employés d'autres unités de négociation, congédiés temporairement, reprendront le travail dans le cadre de leur convention collective respective.

À l'issue de nos discussions, les parties sont convenues des conditions suivantes concernant ces types d’affectations temporaires. Les employés congédiés par la Compagnie (qui ne font pas partie de l'unité de négociation des Métallos) peuvent, à la discrétion de la Compagnie, être affectés temporairement au travail en vertu de la convention 10.1 pour une période maximale de 130 jours ouvrables ou moins. S'ils sont ainsi affectés, ils seront régis par les dispositions de la convention 10.1 relatives aux cotisations du Syndicat des Métallos.

Ces personnes seront exceptionnellement soumises aux dispositions de la convention 10.1 relatives à la période d'essai et, en outre, il est convenu qu'elles n'accumuleront pas d'ancienneté en vertu de la convention 10.1 et qu'elles ne seront soumises à aucune des dispositions de la convention collective 10.1 relatives à l'ancienneté, à l'affichage, à la promotion et/ou au rappel pendant la durée de leurs affectations temporaires. Si la Compagnie juge qu'une de ces personnes n'est pas apte à travailler dans le cadre de la convention 10.1, elle la renverra au statut qu'elle occupait immédiatement avant d'être affectée temporairement dans le cadre de la convention 10.1 (c.-à-d. congédié).

Les salaires, les prestations de santé et l'assurance pendant ces affectations temporaires seront conformes aux dispositions de la convention collective 10.1. Au cours des 130 premiers jours ouvrables, s'ils sont rappelés ou si l'affectation temporaire prend fin, les employés congédiés seront tenus de réintégrer leur ancienne unité de négociation. Si une personne affectée temporairement souhaite volontairement mettre fin à son affectation temporaire (et retourner à son statut d’employé licencié) avant d'être congédié par la Compagnie, cette dernière évaluera et déterminera chaque situation individuellement.

Une fois la période de 130 jours ouvrables écoulée, si l'employé d'une autre unité de négociation continue à travailler selon les termes de cette convention, il/elle aura la possibilité de rester couvert(e) par les dispositions de la convention 10.1. Il est également convenu que si la personne n'est pas libérée avant ou le 130ème jour ouvrable (à la discrétion de la Compagnie), elle peut continuer à le faire, mais par la suite, elle sera couverte par toutes les conditions de la convention collective 10.1 et sa date d'ancienneté sera établie rétroactivement à son premier jour de travail dans le cadre de la convention 10.1. Toutefois, cette ancienneté ne peut être utilisée qu'à titre prospectif à partir du 131ème jour ouvrable, et non à des fins antérieures au 131ème jour ouvrable.

La Compagnie s'engage à ce que cette considération spéciale consistant à autoriser l'affectation temporaire des employés licenciés n'entrave pas l'embauche pour les postes permanents dont la Compagnie a besoin et qui sont régis par la convention collective 10.1.

Si ceci représente notre entente, veuillez signifier votre accord en contresignant ci-dessous.

JE SUIS D’ACCORD :

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Annexe K

Human Resources Ressources humaines

Canadien National Canadien National

Box 8100 C.P. 8100

Montréal, Québec, Canada Montréal (Québec) Canada H3C 3N4 H3C 3N4

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

29 février, 2024 Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Mémoire d'entente entre la section locale 2004 des Métallos et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada concernant une indemnité pour l'emploi dans des lieux désignés

Cher Monsieur Kramer,

Les parties reconnaissent qu'il peut être difficile d'embaucher et de conserver des ingénieurs dans certaines régions du Canada, en particulier dans les communautés isolées. L'incapacité à pourvoir les postes sur ces sites entraîne des demandes d'heures supplémentaires indésirables, des problèmes de propriété du travail et des plaintes relatives à la sous-traitance.

Après avoir discuté de diverses solutions, le syndicat s'est montré réticent à accorder à la Compagnie un droit illimité à cet égard. Toutefois, il a été convenu que des mesures spéciales, telles que des indemnités d'embauche ad hoc, pourraient être nécessaires pour encourager les ingénieurs à s'engager, à être transférés et à rester dans certains sites spécifiques.

Opportunités de mutation

Lorsque la Compagnie est confrontée à une pénurie sur un site particulier et que les efforts de recrutement sont insuffisants, avant d'offrir des mesures d'incitation pour attirer de nouvelles recrues dans l'unité de négociation, nous nous concerterons avec le président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos pour discuter de toutes les options possibles. Si nous ne sommes pas en mesure d'identifier une autre solution viable et rapide, des bulletins spéciaux seront publiés dans la région où le besoin s'est fait sentir, et simultanément dans tout le pays, identifiant le(s) poste(s) disponible(s), les quarts de travail et les jours de repos associés, ainsi que les lieux spécifiques où des pénuries de main-d'œuvre ont été identifiées par la Compagnie. Le bulletin stipulera également clairement l'indemnité d'attraction offerte :

1. La préférence sera donnée, par ordre d'ancienneté, au candidat qualifié le plus ancien parmi les employés actuels de la région qui acceptera de déménager, puis, s'il n'y en a pas, à l'employé qualifié le plus ancien en dehors de la région. Le(s) candidat(s) retenu(s) aura(ont) droit aux indemnités de réinstallation prévues à l'article 6 de l'ESIMA, ainsi qu'à la prime d'attraction payable au moment de la mutation à l'endroit désigné. L'employé peut, à sa discrétion, recevoir l'indemnité d'attraction en une seule fois ou en versements trimestriels. L’employé devra rester dans le nouveau lieu de travail pendant une période de 36 mois. Si l'employé quitte le service pour quelque raison que ce soit avant la fin de la période de 36 mois, il devra rembourser la valeur totale de l'indemnité d'attraction et les frais de réinstallation.

(Remarque : si l'indemnité d'attraction est supérieure à 20 000 dollars, l'accord du président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos doit être obtenu).

2. Les droits d'ancienneté seront strictement régis par les dispositions de la convention collective pour les employés qui choisissent volontairement d'accepter du travail en vertu des dispositions de la présente lettre, sauf que les employés qui déménagent en vertu des dispositions de la présente convention ne puissent pas exercer volontairement leur ancienneté à l'extérieur du lieu où il y a pénurie pendant la période de 36 mois. Ils peuvent toutefois exercer leurs pleins droits d'ancienneté s'ils ne sont plus en mesure d'occuper un poste au lieu de pénurie.

S'il n'y a pas de candidats qualifiés sur les bulletins régionaux ou du système dans ces conditions, la Compagnie peut alors offrir une indemnité d'attraction et de maintien en poste identique et les conditions associées comme incitation à l'embauche aux nouveaux employés potentiels en dehors de l'unité de négociation, ou en dehors de la rue, à sa discrétion. Dans ce cas, l'indemnité sera versée dès que le nouveau membre de l'unité de négociation aura terminé avec succès la période d'essai. Les nouveaux employés devront rester dans leur nouveau lieu de travail pendant une période de quatre ans. Le syndicat convient que les conditions de recouvrement décrites au point (1) ci-dessus s'appliqueront à tout nouveau membre de l'unité de négociation ayant accepté l'indemnité d'attraction et de maintien dans l'emploi s'il quitte le service au cours des 36 premiers mois.

La présente Mémoire d’entente restera en vigueur pendant toute la durée de la convention collective en vigueur.

François Daignault

Directeur des relations du travail

JE SUIS D'ACCORD

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Annexe L

Human Resources Ressources humaines

Canadien National Canadien National

Box 8100 C.P. 8100

Montréal, Québec, Canada Montréal (Québec) Canada H3C 3N4 H3C 3N4

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

29 février, 2024

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos

Cher Monsieur Kramer,

Il s'agit de la proposition du syndicat de revoir les annexes et les annexes archivés de la convention 10.1 pour en vérifier l'exactitude et dans le but de les réintroduire dans le corps de la convention collective 10.1.

À la suite de nos discussions, les parties ont convenu de se réunir pendant la période de fermeture pour examiner et discuter de chaque annexe archivée mentionnée à la page 61 afin de déterminer s'il convient de réintégrer l'une ou l'autre des annexes archivées dans le corps de la Convention collective.

Si cela correspond à votre compréhension, veuillez apposer votre contre-signature ci-dessous.

François Daignault Directeur des relations du travail

JE SUIS D'ACCORD

Cole Kramer

Président de la section locale 2004 du Syndicat des Métallos