

PROTOCOLE D'ENTENTE

date

20 mars 2023

entre

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

et

la section locale 100 d'Unifor

Conventions collectives 12 et 12.90

Objet :

Application des augmentations salariales et autres changements couvrant les
années 2023 et 2024

Taux de salaire en vigueur comme indiqué

Les articles et avantages sociaux entrent en vigueur le 1^{er} du mois suivant la ratification,
ou selon toute autre indication.

La Compagnie se réserve le droit d'ajouter, de réviser, de modifier, de remplacer, d'amender ou de retirer l'un ou l'autre des éléments suivants, à sa seule discrétion. Tout règlement ou accord conclu sur un ou plusieurs points est subordonné à la conclusion d'un protocole d'entente global, complet et exhaustif, qui a été ratifié. La Compagnie se réserve le droit de retirer son accord sur un ou plusieurs points, sans préjudice, jusqu'à ce qu'une entente finale soit ratifiée.

1. Durée de la convention collective

Les conventions collectives 12 et 12.90, régissant les membres du personnel représentés par la section locale 100 d'Unifor, seront renouvelées pour une période de deux ans à compter du 1^{er} janvier 2023.

2. Salaires

a) À partir du 1^{er} janvier 2023, une augmentation salariale de **3,25 %** sur tous les taux de salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base en vigueur au 31 décembre 2022. Les paiements rétroactifs à tous les membres du personnel actifs seront effectués dans les soixante (60) jours suivant la ratification.

b) À partir du 1^{er} janvier 2024, une augmentation salariale de **3 %** sur tous les taux de salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base en vigueur au 31 décembre 2023.

3. Ajustement du marché

Un ajustement du marché de cinquante cents (**0,50 \$**) s'appliquera à toutes les classifications et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024. L'augmentation salariale de **3 %** pour 2024 sera appliquée au nouveau taux horaire ajusté.

4. Somme forfaitaire

Une somme forfaitaire de **1 500 \$** sera versée à tous les membres du personnel actifs au moment de la ratification.

5. Laissez-passer

L'annexe « A » du protocole d'entente 2018 – Laissez-passer de Via Rail – est remplacé par l'annexe « A ».

6. Régime d'actionnariat du personnel

Le Régime d'actionnariat du personnel de la Compagnie continuera d'être offert aux membres du personnel admissibles conformément aux modalités du régime. La Compagnie peut, à sa discrétion, modifier, réviser ou supprimer le régime, 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.

7. Régime de soins dentaires

Pour les traitements commençant le ou après le premier du mois suivant la ratification, les frais couverts seront définis comme les montants en vigueur le jour du traitement, tels que spécifiés dans les guides des tarifs de l'association dentaire provinciale pour l'année 2023, ou tels que définis par l'assureur du régime dentaire dans le cas où une province ne produit plus de guide des tarifs de l'association dentaire.

Pour les traitements débutant à partir du 1^{er} janvier 2024, les frais couverts seront définis comme les montants en vigueur le jour du traitement, tels que spécifiés dans les guides des tarifs de l'association dentaire provinciale pour l'année 2024, ou tels que définis par l'assureur du régime dentaire dans le cas où une province ne produit plus de guide des tarifs de l'association dentaire.

La prestation annuelle maximale du régime de soins dentaires passera de **1 975 \$ à 2 050 \$** pour les traitements débutant à partir du premier jour du mois suivant la ratification.

8. Assurance-vie de base

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

À partir du 1^{er} janvier 2024, augmentation de **55 000 \$ à 56 000 \$**.

9. Assurance vie facultative

À partir du premier du mois suivant la ratification, l'assurance-vie facultative sera disponible pour les enfants à charge des membres du personnel par tranches de **5 000 \$** jusqu'à un maximum de **25 000 \$**.

10. Régime d'assurance maladie complémentaire

À partir du premier du mois suivant la ratification, la couverture des médicaments sur ordonnance sera basée sur le médicament générique ou biosimilaire le moins cher.

À partir du premier jour du mois suivant la ratification, les soins dispensés par les travailleurs sociaux (titulaires d'une maîtrise en travail social), les conseillers agréés au Canada, les conseillers agréés au niveau provincial et les conseillers d'orientation pourront faire l'objet d'un remboursement à **hauteur de 80 %** après paiement de toute franchise applicable dans le cadre du régime d'assurance-maladie complémentaire. Ces prestataires seront couverts par le même plafond annuel que le psychologue et le psychothérapeute, pour un plafond annuel combiné de **1 500 \$**.

À partir du premier du mois suivant la ratification, les soins d'acupuncture et d'orthophonie seront admissibles à un remboursement de **80 %** après le paiement de toute franchise applicable en vertu du régime d'assurance-maladie complémentaire. Ces prestataires seront couverts par le même plafond annuel que le massothérapeute, l'ostéopathe et le naturopathe, pour un plafond annuel combiné de **250 \$**, sans montant maximal par visite.

À partir du premier du mois suivant la ratification, les frais de services hors de la province de résidence et de traitement médical d'urgence d'une maladie ou d'une blessure subie lors d'un voyage à l'extérieur du Canada qui dépassent le montant couvert par le régime provincial seront remboursés à **100 %**, après paiement de toute franchise applicable en vertu du régime d'assurance maladie complémentaire, pour un voyage d'une durée maximale de 60 jours consécutifs, pour les services suivants en cas d'urgence :

- chambre d'hôpital semi-privée;
- d'autres services hospitaliers;
- les services ambulatoires des hôpitaux.

À partir du premier jour du mois suivant la ratification, les analyses de laboratoire et la radiologie pour le diagnostic d'une maladie ou d'une blessure seront remboursées à **80 %** après paiement de toute franchise applicable dans le cadre du régime d'assurance maladie complémentaire, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel de **500 \$**. L'obligation d'une ordonnance par un médecin pour que les dépenses soient admissibles a été supprimée.

À partir du premier du mois suivant la ratification, un examen ophtalmologique sera couvert tous les 24 mois et pourra faire l'objet d'un remboursement à **80 %** sans montant maximal par visite (tous les 12 mois si l'assuré est âgé de moins de 18 ans) après le paiement de toute franchise applicable au titre du régime d'assurance maladie complémentaire. Le montant admissible sera déterminé en fonction des frais raisonnables et habituels dans la région où les services sont reçus.

À partir du premier du mois suivant la ratification, une demande de remboursement de lunettes, de lentilles de contact (sauf jetables) et de chirurgie au laser sera couverte pour un remboursement maximal de **275 \$** tous les 24 mois (tous les 12 mois si l'assuré est âgé de moins de 18 ans).

À partir du premier du mois suivant la ratification, les médicaments de désaccoutumance au tabac, y compris les substituts nicotiques, sont remboursés à **80 %** après paiement de toute franchise applicable dans le cadre du régime d'assurance maladie complémentaire, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel de **500 \$**.

À partir du premier du mois suivant la ratification, les soins infirmiers privés pourront être remboursés à **80 %** après paiement de toute franchise applicable dans le cadre du régime

d'assurance maladie complémentaire, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel de **10 000 \$**.

À partir du premier jour du mois suivant la ratification, les pompes à insuline seront ajoutées à la catégorie des équipements pour diabétiques pouvant être remboursés à **80 %** après le paiement de toute franchise applicable dans le cadre du régime d'assurance maladie complémentaire.

11. Maximums annuels et à vie pour le régime d'assurance maladie complémentaire

À partir du premier du mois suivant la ratification, le plafond à vie sera porté à **57 000 \$**.

À partir du 1^{er} janvier 2024, augmentation de **57 000 \$ à 61 000 \$**.

12. Invalidité de courte durée

À partir du premier du mois suivant la ratification, augmenter le plafond hebdomadaire de l'invalidité de courte durée de **810 \$ à 820 \$** pour les nouvelles demandes.

À partir du 1^{er} janvier 2024, augmenter le plafond à **830 \$** pour les nouvelles demandes.

La durée de l'invalidité de courte durée sera de 41 semaines. Les 15 premières semaines seront payées par Canada-Vie. Les 26 semaines suivantes seront payées par l'assurance-emploi et la Canada-Vie les complètera.

CONDITIONS DE TRAVAIL

13. Article 1 – Horaire de travail et période de repas

Modifier l'article 1.11 comme suit :

L'heure de prise de service de chaque membre du personnel est fixe; tout changement fait l'objet d'un préavis minimum de ~~24 heures~~ **48 heures**.

14. Article 6 – Missions d'urgence et service de secours

Modifier l'article 6.4 comme suit :

Les personnes revenant de mission d'urgence qui ont commencé leur service avant la période de huit heures précédant immédiatement l'heure du début de leur affectation normale à leur point d'attache et qui, en raison de cette mission, n'ont pu avoir ~~5 heures~~

8 heures de repos ininterrompu immédiatement avant l'heure du début de leur affectation normale à leur point d'attache, doivent obtenir un minimum de ~~5 heures~~ **8 heures** de repos sans perte de salaire avant d'être appelées à reprendre leur affectation normale à leur point d'attache. Ces ~~5 heures~~ **8 heures** doivent commencer au moment où les personnes sont relevées du service à leur point d'attache

Modifier l'article 6.13 comme suit :

Les personnes revenant du service de secours qui ont commencé leur service avant les huit heures précédant immédiatement l'heure du début de leur affectation normale à leur point d'attache et qui, en raison de cette mission, n'ont pu avoir ~~cinq~~ **huit** heures de repos ininterrompu immédiatement avant l'heure du début de leur affectation normale à leur point d'attache, doivent obtenir un minimum de ~~cinq~~ **huit** heures de repos sans perte de salaire avant d'être appelées à reprendre leur affectation normale à leur point d'attache. Ces ~~cinq~~ **huit** heures doivent commencer au moment où les personnes sont relevées de leur service à leur point d'attache.

15. Article 8 – Service itinérant (s'applique uniquement aux postes de mécanicien d'équipement lourd et d'électricien)

Modifier l'article 8.6 comme suit :

Les personnes envoyées en service de dépannage au titre du présent article pendant leurs jours de repos sont payées ~~au taux majoré de 50 %~~ **au taux applicable des heures supplémentaires** pour le temps passé au travail, en attente et en déplacement, ~~le salaire de huit heures au taux ainsi majoré étant garanti pour~~ qui correspond au moins à l'équivalent **de leurs heures régulières à leur point d'attache, par exemple un quart de 8 heures/quart de 10 heures/quart de 12 heures. [8.10.12]**

16. Article 23 – Ancienneté (y compris la période d'essai, l'affichage et l'attribution des postes, les mises à pied)

Modifier l'article 23.1 comme suit :

Un nouveau membre du personnel n'est considéré comme permanent qu'après avoir effectué un service cumulatif de ~~65~~ **90** jours ouvrables. Entre-temps, à moins que la Compagnie ne le renvoie pour motif valable, son ancienneté court à partir de la date où il entre en service dans la catégorie de son métier, et il est régi par la présente convention

Modifier l'article 23.11 comme suit :

Les candidats choisis dans un atelier principal sont autorisés à changer de poste dans les 15 jours civils suivant la date d'expiration du bulletin. Cette période peut être portée à

30 jours moyennant accord avec la vice-présidente régionale ou le vice-président régional.

Les candidats choisis dans un lieu de réparations courantes sont autorisés à changer de poste dans les ~~30~~ **25** jours civils suivant la date d'expiration du bulletin. Cette période peut être prolongée moyennant accord avec la vice-présidente régionale ou le vice-président régional

Modifier l'article 23.16 comme suit :

Lorsqu'une réduction du personnel s'impose dans une gare d'ancienneté, un préavis d'au moins ~~quatre~~ **cinq** jours ouvrables est donné aux personnes touchées par cette mesure, et la liste en est fournie au comité local et à la vice-présidente régionale ou au vice-président régional.

Le présent paragraphe ne s'applique pas à la mise à pied de personnes qui avaient été embauchées pour moins de 65 jours ouvrables en raison de circonstances spéciales. Si une grève ou un arrêt de travail est déclenché dans le secteur ferroviaire avec un préavis de moins de ~~quatre~~ **cinq** jours, un préavis moindre est alors autorisé selon le présent paragraphe. En cas de réduction de personnel, dans une même gare d'ancienneté, les apprentis sont mis à pied avant les mécaniciens, à condition que la date d'ancienneté des mécaniciens soit antérieure à celle des apprentis à titre d'apprentis.

17. Article 31.8 – Primes de quart

Modifier l'article 31.8 comme suit :

Les personnes régulièrement affectées à des quarts de travail qui commencent entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de quart de ~~0,75 \$ l'heure~~ de **1,50 dollar de l'heure**; celles qui sont régulièrement affectées à des quarts commençant entre 22 h et 5 h 59 reçoivent une prime de ~~0,80 \$~~ **2,00 \$** l'heure.

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

18. Article 38 – Utilisation de la voiture personnelle

Modifier l'article 38.1 comme suit :

L'indemnité de déplacement en automobile, s'il y a lieu, est de ~~0,33 \$~~ **0,50 \$** le kilomètre.

19. Article 42 – Échappement des locomotives

Modifier l'article 42 comme suit :

- 42.1 Dans les ateliers non équipés de dispositifs d'évacuation des gaz de locomotives, on doit prendre des mesures pour que ceux-ci ne s'échappent pas à l'intérieur des ateliers. ~~Où c'est possible,~~ Toutes les locomotives sont placées sous des hottes à évacuation, **lorsque possible.**
- 42.2 **Les ateliers feront l'objet d'un contrôle annuel de la qualité de l'air ou plus fréquemment si nécessaire. Les résultats des tests de qualité de l'air seront communiqués au comité local de santé et de sécurité et à la représentante ou au représentant syndical local. Les équipements tels que les ventilateurs d'extraction et les dispositifs de surveillance de l'air qui sont en mauvais état seront réparés dès que possible et des mises à jour régulières seront fournies au comité local de santé et de sécurité et à la représentante ou au représentant syndical local.**
- 42.3 **Si l'on constate qu'une locomotive fume de manière excessive, l'unité sera immédiatement arrêtée et la direction en sera informée. Les locomotives et l'équipement ne doivent pas être utilisés à l'intérieur d'ateliers ou d'autres installations fermées, sauf en cas d'absolue nécessité, à moins qu'ils ne soient placés directement sous des hottes d'aspiration en état de marche.**
- 42.4 **Les locomotives qui émettent une quantité excessive de gaz d'échappement ne doivent pas non plus être utilisées pour faire entrer ou sortir des unités des ateliers.**

NOTA : le responsable désigné de la compagnie et le vice-président responsable de la santé et de la sécurité de la section locale 100, ou son représentant, examineront les politiques locales concernant les gaz d'échappement des locomotives à l'intérieur des ateliers.

20. Article 44 – Congé de deuil

Modifier l'article 44.1 comme suit :

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

Modifier l'article 44.2 comme suit :

Le membre du personnel qui compte au moins trois mois de service cumulatif rémunéré a droit, au décès d'un frère, d'une sœur, de son beau-père (par remariage) ou de sa belle-

mère (par remariage), du père ou de la mère de son conjoint ou de sa conjointe, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un enfant du conjoint ou de la conjointe, d'un petit-enfant, d'un grand-parent, ou de tout parent du membre du personnel qui réside en permanence avec lui ou chez qui le membre du personnel habite en permanence, **à trois jours de congé de deuil sans perte de salaire et à un congé sans salaire d'une durée maximale de sept jours.**

L'intention de cette règle est de prévoir l'octroi d'un congé **qui 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 ce membre de la famille proche.** À la demande du membre du personnel, l'employeur peut prolonger, par écrit, la période pendant laquelle le congé peut être pris. Le congé peut être pris en une ou deux périodes. L'employeur peut exiger que chaque période de congé ne soit pas inférieure à un jour.

Tout membre du personnel qui prend un congé de deuil doit, dès que possible, informer la Compagnie du début et de la durée de son congé.

Si un membre du personnel est en congé de deuil pendant sa période de congé annuel, ses jours de congé de deuil ne sont pas comptés dans cette période de vacances. Les jours de congé non pris doivent être replanifiés d'un commun accord entre la Compagnie et le membre du personnel.

En plus de ce qui précède, si un membre du personnel est endeuillé alors qu'il est en vacances immédiatement avant son départ à la retraite, il doit fournir les pièces justificatives appropriées et ne doit pas être tenu d'annuler ses vacances pour avoir droit à l'indemnité de congé de deuil, ce qui a pour effet de retarder son départ à la retraite. La Compagnie prend les dispositions nécessaires pour verser à ce membre du personnel l'indemnité de congé de deuil appropriée.

Définition de conjoint ou conjointe admissible

La personne qui est légalement mariée au membre du personnel admissible et qui habite avec lui ou est à sa charge, ou le conjoint ou la conjointe de fait du membre du personnel admissible.

L'expression « conjoint de fait » signifie une personne qui cohabite avec un individu dans le cadre d'une relation conjugale depuis au moins un an, ou qui cohabitait avec lui depuis au moins un an immédiatement avant son décès.

21. Article 45 – Jours fériés

45.4 b) à modifier comme suit :

être disponible ce jour-là si celui-ci coïncide avec un jour de travail, sauf lors d'un congé annuel; le présent alinéa ne s'applique pas à un membre du personnel mis à pied ou absent pour cause d'accident ou d'hospitalisation pendant le jour férié, ou qui reçoit, ou qui recevra des indemnités hebdomadaires de maladie par qualification ultérieure, s'il est malade durant ce jour férié **ou qui est en congé de maternité, de paternité ou parental autorisé**; lorsqu'un membre du personnel est tenu de travailler pendant un de ces jours fériés, il bénéficie d'un préavis de ~~quatre~~ **cinq** jours civils, sauf exigences imprévues du service; dans ce cas, la notification est donnée au membre du personnel au plus tard avant la fin de son quart ou de son tour de service précédant immédiatement le jour férié;

45.4 c) Nota à modifier comme suit :

Si le membre du personnel est disponible pour le travail un jour férié, les absences aux quarts ou tours de service prévus en raison d'un accident de travail, d'une hospitalisation ou d'une maladie justifiés pour lesquels il a droit à des indemnités hebdomadaires, ou en raison d'un congé de maternité/**paternité ou parental** entrent en ligne de compte dans la détermination des 12 jours de service rémunéré au cours d'une période de 30 jours civils, mentionnés à l'alinéa c).

22. Article 58 – Impression de la convention collective

Renommer l'article 58 « Distribution de la convention collective » et modifier l'article 58.1 comme suit :

La Compagnie s'engage à imprimer 250 exemplaires en anglais (5x7) et 50 exemplaires en français (5x7) de la convention collective et de ses annexes (Garantie d'emploi et de revenu, régimes d'avantages sociaux, etc.) dans un délai de 90 jours à compter de la date à laquelle le libellé de la convention collective a été convenu. L'impression doit se faire en un seul livret dans la mesure du possible. L'entreprise fournira 2000 clés USB contenant une copie mise à jour de la convention collective et de ses annexes (Garantie d'emploi et de revenu, régimes d'avantages sociaux, etc.).

ANNEXES

23. Annexes

Toutes les autres annexes contenues dans la convention collective actuelle seront maintenues.

24. Annexe XXV concernant les congés de maladie

À modifier par l'ajout de l'annexe « K ».

Garantie d'emploi et de revenu

25. Frais de déménagement

Modifier l'article 6 comme suit :

6.4 À partir du 1^{er} avril 2023, le membre du personnel admissible reçoit une allocation pouvant aller jusqu'à ~~825 \$~~ **866 \$** pour les frais accessoires réellement occasionnés par le déménagement.

6.5 À partir du 1^{er} avril 2023, le membre du personnel admissible est remboursé des frais justifiés de transport de l'ancien lieu de résidence au nouveau par chemin de fer ou, s'il en a reçu l'autorisation, en autocar ou dans sa voiture personnelle, plus un maximum de ~~210,00 \$~~ **220,50 \$** pour lui et une somme additionnelle de ~~100 \$~~ **105 \$** pour les repas et le logement provisoire de chacune des personnes à sa charge. Les reçus sont exigés pour le transport en chemin de fer et en autocar.

6.8 a) À partir du 1^{er} avril 2023, sauf dispositions contraires de l'alinéas 6.8 c), remboursement pouvant aller jusqu'à ~~14 000 \$~~ **14 700 \$** est allouée pour la perte résultant de la vente de la maison que le membre du personnel déplacé occupait en permanence. La perte subie est déterminée par la différence entre la valeur établie au départ plus les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier et les frais juridiques, y compris les frais juridiques relatifs à l'achat d'une maison au nouveau lieu de résidence, ainsi que toute amende pour quittance anticipée de l'hypothèque et la somme établie comme prix de vente par contrat.

6.8 c) (ii) À partir du 1^{er} avril 2023, s'il se produit un changement nécessitant le déménagement de membres du personnel de la Compagnie régis par le régime et celui de membres du personnel de la Compagnie régis par des conventions collectives, le remboursement maximal de ~~14 000 \$~~ **14 700 \$** prévu à l'alinéa 6.8 a) est rajusté pour équivaloir à la somme maximale remboursable en vertu de la convention collective applicable en cas de perte à la vente d'une maison.

6.9 À partir du 1^{er} avril 2023, le membre du personnel est remboursé des frais de déménagement de la maison mobile qu'il occupe en permanence, à condition que leur total ne dépasse pas ~~7 000 \$~~ **7 350 \$**. Il doit obtenir au préalable l'autorisation de la Compagnie quant au choix du déménageur et au montant des frais de déménagement, et doit présenter des reçus à l'appui

6.10 À partir du 1^{er} avril 2023, si le membre du personnel admissible aux frais de déménagement ne désire pas transporter ses effets mobiliers à son nouveau lieu de travail, il peut opter pour une indemnité mensuelle de ~~215 \$~~ **236,50 \$** qui lui sera versée durant une période ne dépassant pas 12 mois à compter de la date de sa mutation à cet endroit. S'il change de lieu de travail durant la période de 12 mois qui suit sa mutation, il

continue de recevoir l'indemnité mensuelle sous réserve de la limite précitée de 12 mois. Le membre du personnel qui décide de faire transporter ses effets mobiliers à son nouveau lieu de travail au cours de la période de 12 mois suivant sa mutation initiale n'a droit qu'une seule fois aux frais de déménagement prévus au présent paragraphe, et le paiement de l'indemnité mensuelle susmentionnée cesse à la date du déménagement.

GÉNÉRALITÉS ET QUESTIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF

26. Questions d'ordre administratif

Tout au long de la convention collective, les articles ou annexes que les parties conviennent de supprimer seront marqués « intentionnellement laissées en blanc ». Tout nouveau texte convenu sera intégré aux articles existants, ajouté à la fin de l'article concerné ou ajouté en tant que nouvel article ou annexe, afin de garantir la cohérence de la numérotation tout au long de l'histoire de la convention collective.

Supprimer tout langage sexiste de la convention collective. Remplacer dans la convention collective les références à « lui », « elle », « lui/elle », « lui-même/elle-même », par [Note de la traductrice : à déterminer en français par le client].

Déplacer l'annexe III dans le corps de la convention collective à l'article 27.2, conformément à l'annexe « L ».

Modifier les définitions de la Garantie d'emploi et de revenu comme suit :

1. G. iii) Dans le cas des membres du personnel en service rémunéré au cours d'une année civile, les jours d'absence pour maladie justifiée, blessure, congé de **maternité/paternité ou parental**, participation à des réunions syndicales de comité, comparution en justice à titre de témoin ou de juré non rémunéré, sont inclus, jusqu'à concurrence de 120 jours, dans le calcul du service cumulatif rémunéré, pour l'année civile en cause.

Les lettres d'entente suivantes, issues de protocoles d'entente antérieurs, sont renouvelées pour la durée de la présente convention collective :

- Annexe « J » du protocole d'entente 2011 – Le CN doit fournir des rapports mensuels à la section locale 100 indiquant les coordonnées des nouveaux membres du personnel, les personnes en cessation d'emploi, les départs à la retraite et les décès.

- Annexe « L » du protocole d'entente 2011 – Orientation des membres pour les nouvelles personnes embauchées
- Annexe « M » du protocole d'entente 2011 – Procédure de règlement des litiges et des griefs en matière d'indemnités journalières de licenciement à partir de la dernière étape avant l'arbitrage
- Pièce jointe « H » du protocole d'entente 2015 – Lettre sur les notes du médecin datée du 23 février 2015
- Pièce jointe « I » du protocole d'entente 2015 – Formulaire au sujet des litiges concernant la conformité aux règles
- Annexe « N » du protocole d'entente 2015 – Réunion de planification des vacances entre les directeurs locaux et le Syndicat
- Pièce jointe « O » du protocole d'entente 2015 – Temps de lavage
- Annexe « B » du protocole d'entente 2018 – Application de l'article 23.12
- Annexe « E » du protocole d'entente 2018 – Programme de maintien des compétences
- Pièce jointe « G » du protocole d'entente 2018 – Embauche et maintien en poste
- Pièce jointe « J » du protocole d'entente 2018 – Groupe d'étude conjoint sur les métiers

27. Général

Les modifications susmentionnées constituent un règlement total et définitif de toutes les demandes signifiées par l'une ou l'autre des parties signataires des présentes le 1^{er} septembre 2022 ou ultérieurement.

L'entente restera pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024, et par la suite, sous réserve d'un préavis écrit de 120 jours par l'une ou l'autre des parties au présent protocole d'entente pour le réviser, le modifier ou le résilier. Ce préavis peut être signifié à tout moment à partir du 1^{er} septembre 2024, sauf indication contraire dans le présent document.

Le présent protocole d'entente est soumis à la ratification du Syndicat et de la Compagnie et ses dispositions entreront en vigueur le premier jour du mois suivant cette ratification.

Signé à Montréal, au Québec, ce 20^e jour de mars 2023.

POUR LA COMPAGNIE :

POUR LE SYNDICAT :

Line Tanguay
Directrice des relations du travail

Cory Will
Président de la section locale 100

William Perry
Directeur des opérations
intermodales

Shane Silver
Vice-président de la section locale 100, Rocheuses

Jeremiah Thomas
Chef mécanicien, Est

Ashok Venkatarangam
Vice-président, section locale 100, Grands Lacs

Jihan ElShamey
Directeur principal des relations de
travail

Simon Moreau
Vice-président de la section locale 100, Saint-
Laurent et Atlantique

Laura Williams
Partenaire commerciale en
ressources humaines

Chris Garrod
Vice-président, Affaires juridiques en santé et
sécurité

Melanie Martens
Gestionnaire principale,
Conformité RH

Jesse Julien
Représentant local, section 100, Rocheuses

Josh Geller
Représentant local, section 100, Grands Lacs

Alexandre Letarte
Représentant local, section locale 100, Saint-
Laurent

Clayton Ross
Représentant local, section 100, Prairies

Stéphane Isabelle
Représentant national



Human Resources
Canadian National
Montreal, Quebec

ANNEXE A
Ressources Humaines
Canadien National
Montréal (Québec)

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

Le 20 mars 2023

M. Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

La présente porte sur la question des avantages liés aux laissez-passer actuellement applicables aux membres du personnel de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) représentés par votre organisation, 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.

La présente confirme que la question des avantages liés aux laissez-passer de transport a été réglée de telle sorte que, sous réserve des demandes des voyageurs, les politiques actuelles du CN en matière de laissez-passer seront maintenues pour les membres du personnel 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 pour ouvrir les négociations de la convention collective actuelle 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 de notification dans les délais, les privilèges de transport individuels seront suspendus et le président de la section locale 100 d'Unifor en sera informé.

Aux fins de la présente lettre, le terme « membres du personnel » inclut les retraités.

Recevez l'expression de mes salutations distinguées,

JE SUIS D'ACCORD:

Line Tanguay
Directrice des relations de travail

Cory Will
Président de la section locale 100



Human Resources
Canadian National
Montreal, Quebec

Ressources Humaines
Canadien National
Montréal (Québec)

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

Le 20 mars 2023

M. Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions qui ont eu lieu pendant les négociations de 2022, au cours desquelles les deux parties ont exprimé leurs préoccupations concernant les membres du personnel qui pourraient ne pas recevoir le soutien dont ils ont besoin alors qu'ils ne sont pas en service actif sur le lieu de travail pour différentes raisons, par exemple s'ils reçoivent des prestations de Canada Vie, la CAT ou la CSPAAT, etc.

Les parties ont étudié les moyens de partager les informations pertinentes concernant ces membres du personnel avec le Syndicat afin de mieux travailler ensemble pour s'assurer que les membres du personnel bénéficient du soutien de la Compagnie et du Syndicat, le cas échéant.

À la suite de ces discussions, les parties ont convenu qu'une liste des membres du personnel inactifs serait partagée au niveau local, sur demande, dans le cadre d'une réunion informelle bihebdomadaire entre la représentante ou le représentant syndical local et le superviseur ou le gestionnaire responsable, afin de permettre une meilleure communication entre les parties. Cette réunion doit être conforme aux règles de confidentialité et de respect de la vie privée des membres du personnel.

Si vous êtes d'accord, veuillez l'indiquer ci-dessous.

Recevez l'expression de mes salutations distinguées,

JE SUIS D'ACCORD :

Line Tanguay
Directrice des relations du travail

Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor



Mechanical
Canadian National
Montreal, Quebec

Mécanique
Canadien National
Montréal (Québec)

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

Le 20 mars 2023

M. Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

Au cours des négociations nationales de 2022, les parties ont discuté de la nécessité de veiller à ce que les comités locaux de santé et sécurité accordent une attention suffisante aux questions de sécurité au sein du service de mécanique.

Les parties conviennent que dans les lieux où 20 membres ou plus du service de mécanique sont employés, les comités locaux de santé et de sécurité peuvent être constitués uniquement par des membres du service de mécanique.

Si vous êtes d'accord, veuillez l'indiquer ci-dessous.

Recevez l'expression de mes salutations distinguées,

JE SUIS D'ACCORD :

Mark Grubbs
Vice-président, Mécanique

Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor



Mechanical
Canadian National
Montreal, Quebec

Mécanique
Canadien National
Montréal (Québec)

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

Le 20 mars 2023

M. Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

Au cours des négociations nationales de 2022, les parties ont discuté de la nécessité d'intensifier le dialogue sur la culture de la sécurité, de partager les meilleures pratiques et d'encourager la collaboration au niveau national.

Les parties conviennent que les signataires de la présente lettre ou leurs représentants se réuniront dans les 60 jours suivant la ratification de la présente convention collective pour discuter du format de ces discussions.

Si vous êtes d'accord, veuillez l'indiquer ci-dessous.

Recevez l'expression de mes salutations distinguées,

JE SUIS D'ACCORD :

Mark Grubbs
Vice-président, Mécanique

Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor



Human Resources
Canadian National
Montreal, Quebec

Ressources Humaines
Canadien National
Montréal (Québec)

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

Le 20 mars 2023

M. Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

Au cours des négociations nationales de 2022, le Syndicat a soulevé des préoccupations concernant les retenues salariales pour les paiements en trop ou toute somme due à la Compagnie. La Compagnie reconnaît qu'il lui incombe de communiquer l'information aux membres du personnel concernés et de prendre les dispositions nécessaires pour le remboursement, le cas échéant. Les parties reconnaissent également que les membres du personnel doivent informer la Compagnie s'ils remarquent une irrégularité dans la paie afin de régler le problème en temps opportun.

En conséquence, la Compagnie est prête à résoudre le problème en appliquant la procédure suivante :

- Si le montant est inférieur à 200 \$, le calendrier de recouvrement sera établi en une (1) période de paie.
- Si le montant est supérieur à 200 \$, mais inférieur à 500 \$, le membre du personnel concerné et le Syndicat en seront informés et le calendrier de recouvrement sera établi en deux (2) périodes de paie,
- Si le montant est supérieur à 500 \$ et inférieur à 1 000 \$, le membre du personnel concerné et le Syndicat en seront informés et des dispositions appropriées seront prises avec la Compagnie pour établir un plan de remboursement.
- Si le montant est supérieur à 1 000 \$, le membre du personnel concerné et le Syndicat en sont informés et aucune retenue n'est effectuée tant que la Compagnie n'a pas reçu la confirmation écrite du calendrier de remboursement convenu.

Toutes les dispositions ci-dessus s'appliquent, sauf accord contraire entre le membre du personnel et la Compagnie. Il ne doit pas y avoir de retard déraisonnable dans la conclusion d'un accord sur un calendrier de remboursement.

Si vous êtes d'accord, veuillez l'indiquer ci-dessous.

Recevez l'expression de mes salutations distinguées,

JE SUIS D'ACCORD :

Line Tanguay
Directrice des relations du travail

Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor



Human Resources
Canadian National
Montreal, Quebec

Ressources Humaines
Canadien National
Montréal (Québec)

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

Le 20 mars 2023

M. Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

Si le service de santé au travail ou la personne désignée par la Compagnie décide de placer un membre du personnel en service inactif pour réviser son dossier médical, quelle qu'en soit la raison, la Compagnie indemniserà le membre du personnel pour tous les salaires et avantages au niveau de l'indemnité de courte durée, jusqu'à ce que la révision par le service de santé au travail ou la personne désignée par la Compagnie soit achevée.

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

Dans tous les cas, la vice-présidente ou le vice-président régional en sera immédiatement informé.

Nonobstant ce qui précède, en cas de divergence sur le caractère approprié 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 l'indiquer ci-dessous.

Recevez l'expression de mes salutations distinguées,

JE SUIS D'ACCORD :

Line Tanguay
Directrice des relations du travail

Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor



Human Resources
Canadian National
Montreal, Quebec

Ressources Humaines
Canadien National
Montréal (Québec)

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

Le 20 mars 2023

Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

Comme discuté lors de la ronde de négociations de 2018, les deux parties se sont penchées sur les défis liés à la libération des membres du personnel pour les jours fériés tout en assurant un nombre adéquat de membres du personnel pour l'exploitation continue du chemin de fer pendant ces jours fériés.

À la suite de ces discussions, les parties ont convenu de la procédure suivante :

Paramètres de la présente entente

La présente entente régit la procédure de dotation en personnel pour les jours fériés définis à l'article 45.

Sondage

Une feuille d'inscription sera affichée sur chaque lieu de travail au moins 14 jours civils avant chaque jour férié (en pièce jointe). Les membres du personnel qui souhaitent travailler le jour férié doivent l'indiquer sur cette feuille d'inscription au plus tard 7 jours civils avant le jour férié, étant entendu que le fait de s'inscrire ne constitue pas une garantie qu'ils seront effectivement tenus de travailler le jour férié en question.

Avis

Les dispositions de l'article 45.4b s'appliquent toujours : les membres du personnel tenus de travailler un jour férié recevront un préavis de **cinq (5)** jours civils, sauf en cas d'exigences imprévues du service, auquel cas ils seront avisés au plus tard avant la fin de leur quart de travail ou de leur tour de service précédant immédiatement le jour férié en question que leurs services

seront requis. La préférence sera donnée aux membres du personnel qui se sont inscrits pour travailler le jour férié, par ordre d'ancienneté, avant d'affecter les autres membres du personnel requis sur la base du principe que « les personnes qui ont de l'ancienneté peuvent choisir, les personnes ayant moins d'ancienneté ne peuvent pas choisir ».

Adaptation de l'obligation de congé

Après le préavis de cinq jours, la direction continuera à surveiller et à ajuster les besoins en personnel pour le jour férié, en fonction des réalités opérationnelles et de la charge de travail prévue, et libérera les membres du personnel du service du jour férié dans la mesure du possible. Lors de la libération des membres du personnel après le préavis de cinq jours, la préférence sera donnée à ceux qui ont été affectés, par ordre d'ancienneté, suivis par les membres du personnel qui se sont inscrits pour travailler, dans l'ordre inverse de l'ancienneté.

La présente entente restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024.

Recevez l'expression de mes salutations distinguées,

JE SUIS D'ACCORD :

Line Tanguay
Directrice des relations du travail

Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor



Human Resources
Canadian National
Montreal, Quebec

Ressources Humaines
Canadien National
Montréal (Québec)

Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

Le 20 mars 2023

Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

Les parties conviennent d'accorder une indemnité de vie dans le Nord aux membres du personnel qui résident en permanence et sont affectés au terminal de Horne Payne (Ontario), de Fort St John (Colombie-Britannique) et de Senneterre (Québec). Cette indemnité sera de 500 \$ par mois, payable à la fin de chaque mois de résidence permanente à ces endroits.

Ces indemnités prendront effet le 31^e jour du premier mois suivant la ratification de la présente convention collective et cesseront le 31 décembre 2024.

Cette lettre remplace la précédente lettre d'entente du 14 décembre 2018.

Si vous êtes d'accord, veuillez contresigner ci-dessous.

Recevez l'expression de mes salutations distinguées,

JE SUIS D'ACCORD.

Line Tanguay
Directrice des relations de travail

Cory Will
Président de la section locale 100



Human Resources
Canadian National
Montreal, Quebec

Ressources Humaines
Canadien National
Montréal (Québec)

Annexe XXV (A)
Congé de maladie

Le 20 mars 2023

M. Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor

Monsieur,

Au cours des négociations nationales, les parties ont discuté de l'annexe XXV – Congé de maladie.

Le 1^{er} décembre 2022, le Code canadien du travail a adopté des dispositions qui remplacent les modalités de cette lettre. Par conséquent, les parties conviennent que les modalités de la lettre ont été suspendues. Tant que les dispositions du Code continueront d'être plus avantageuses pour les membres du personnel, cette lettre demeurera suspendue. Pour plus de clarté, il est entendu et convenu que les jours de maladie prévus par la convention collective ne peuvent être « cumulés » avec les droits prévus par le Code.

Veillez signifier votre accord avec ce qui précède en signant dans l'espace prévu à cet effet ci-dessous.

Recevez l'expression de mes salutations distinguées,

JE SUIS D'ACCORD.

Line Tanguay
Directrice des relations de travail

Cory Will
Président de la section locale 100 d'Unifor