



Labour Relations

935 de La Gauchetière Street West

Montreal, Quebec, Canada

H3B 2M9

Relations de travail

935, rue de La Gauchetière O

Montréal (Québec) Canada

H3B 2M9

PROPOSITIONS DE LA COMPAGNIE

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

CONCERNANT LA RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

VISANT

LES CHEFS DE TRAIN, LES INGÉNIEURS DE LOCOMOTIVE ET LES COORDONNATEURS DE
FORMATION DES TRAINS REPRÉSENTÉS PAR
LA CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA (CFTC)

Calgary (Alberta)

11 avril 2024

Les propositions de la Compagnie ci-jointes concernent le processus visant la consolidation des conventions collectives applicables et suggèrent plusieurs révisions des conventions collectives (les **propositions**). La Compagnie se réserve le droit de faire des ajouts ou des retraites au texte proposé, de le modifier, de le remplacer ou de le remanier à sa discrétion. Tout règlement ou accord conclu sur l'une des propositions de la Compagnie est conditionné par la conclusion d'un protocole d'accord global, général et intégral, qui a été ratifié. La Compagnie se réserve le droit de retirer son accord sur une ou plusieurs propositions, sous toutes réserves, tant qu'un accord définitif n'aura pas été ratifié. Les propositions, ainsi que toute offre connexe subséquente, peuvent être retirées à la discrétion de la Compagnie.

En cas d'erreur de traduction, la version anglaise prévaut et est utilisée à des fins d'interprétation de la convention collective.

Les contraintes environnementales entraînent des répercussions importantes sur les activités du CN : ralentissement du transport de marchandises, volumes inférieurs à ceux que la Compagnie avait prévus, main-d'œuvre restreinte, difficultés à embaucher et à maintenir en poste du personnel dans la classification de chefs de train. Par ailleurs, les répercussions réglementaires sur nos activités ont eu une incidence négative sur la disponibilité du personnel, notamment l'introduction de congés de maladie supplémentaires en décembre 2022 et les dispositions concernant les Règles relatives aux périodes de service et de repos.

Ces défis commerciaux sont nos réalités communes, et il appartient aux deux parties de rechercher des occasions de croissance pour notre entreprise alors que nous bâtissons ensemble le chemin de fer de l'avenir. Il s'agit donc d'améliorer l'expérience des membres du personnel, ce qui se traduit par une amélioration de l'expérience des clients.

C'est pourquoi le principal objectif du CN pour cette ronde de négociations est d'accroître la prévisibilité et la stabilité pour les clients, la population canadienne et les membres du personnel. Pour y arriver, nous prendrons les mesures suivantes :

- I. **Équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les membres de notre personnel.** Nous comprenons que les membres du personnel souhaitent un horaire prévisible avec des jours de congé garantis. Nous voulons être en mesure de fournir ceci de manière cohérente d'un bout à l'autre du pays.
- II. **Nouveau modèle de rémunération.** Nous savons que le système de rémunération actuel est complexe, qu'il est difficile à comprendre pour de nombreux membres du personnel, que les niveaux de rémunération ne sont pas uniformes d'un bout à l'autre du pays et que le modèle entraîne de nombreuses erreurs de rémunération ayant des répercussions négatives sur du personnel. Nous pensons qu'une méthode de rémunération simplifiée, qui rémunère un membre du personnel pour les heures travaillées et qui est équitable à l'ensemble de notre système, diminuera le nombre de contestations liées à la paie, améliorera l'engagement du personnel et réduira son taux de rotation.
- III. **Productivité du personnel.** La mise en place de congés de maladie supplémentaires et le déploiement des Règles relatives aux périodes de service et de repos font en sorte que le nombre de tours ou de jours qu'un membre du personnel peut travailler a diminué, ce qui entraîne des répercussions sur la capacité des membres du personnel d'augmenter leur niveau salarial. Le CN est à la recherche d'une solution qui permettrait de ramener la productivité du personnel à son niveau d'avant 2023.
- IV. **Nouvelle classification.** Nous savons que les volumes ne sont pas constants tout au long de l'année civile, et ce, d'un terminal à un autre. Il en résulte que les effectifs de l'entreprise ne sont jamais ce qu'ils devraient être; soit ils sont trop nombreux ou ils sont insuffisants. Afin de garantir une plus grande prévisibilité pour les membres de notre personnel et nos clients, nous pensons qu'une nouvelle affectation des membres du personnel, déterminée sur présentation d'une candidature fondée sur l'ancienneté, permettrait à l'entreprise de déplacer le personnel concerné à travers notre réseau pour travailler là où c'est nécessaire.
- V. **Une seule convention collective.** En septembre 2022, les parties ont volontairement accepté de consolider toutes les conventions collectives en une seule. Depuis lors, les parties ont pu regrouper deux sujets : la durée de l'accord et les avantages. Il sera important pour le CN de mettre en place un processus de consolidation et de standardisation des règles de travail au cours de la période de fermeture.

A. Durée

Le CN propose une durée de quatre (4) ans, soit du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2027.

B. Proposition monétaire

Rémunération des chefs de train (y compris des stagiaires) et des ingénieurs de locomotive

Le CN procédera à une augmentation salariale de 3 %, rétroactive au 1^{er} janvier 2024, sur tous les taux de salaire applicables pour l'ensemble des membres du personnel. Les paiements rétroactifs seront versés dans les 90 jours suivant la ratification.

Le CN a amélioré son offre depuis sa présentation le 8 novembre 2023 et le 31 janvier 2024. À compter du 1^{er} janvier 2025, tous les membres du personnel passeront aux taux horaires suivants :

Taux	Stagiaire	Chef de train adjoint/aide de manœuvre	Chef de train	Ingénieur de locomotive
Taux normal	31,00 \$	60,00 \$	65,00 \$	75,00 \$
Taux des heures supplémentaires	46,50 \$	90,00 \$	97,50 \$	112,50 \$

Aucun membre du personnel ne perdra d'argent avec cette proposition. Le salaire des membres du personnel dont le taux horaire actuel est supérieur au taux horaire proposé (incluant la rémunération des heures supplémentaires, retenues à la gare de détachement et jours fériés) sera protégé. La protection se fera sur la base de leur revenu annuel complet de 2023.

L'**annexe A** donne un exemple de la répercussion possible, selon le CN, du nouveau taux horaire sur la rémunération totale.

Allez à l'**annexe B** pour de plus amples renseignements sur la proposition d'entente sur la rémunération horaire. On y trouve des détails sur la proposition du CN en ce qui a trait à l'établissement des horaires, aux retenues, aux heures supplémentaires, aux périodes de repos, aux congés, au tableau de remplacement et à l'attribution des postes et des vacances.

À compter du 1^{er} janvier 2026, est consentie une augmentation de 2 % sur tous les taux de salaire applicables.

À compter du 1^{er} janvier 2027, est consentie une augmentation de 2 % sur tous les taux de salaire applicables.

Salaire des coordonnateurs de formation des trains

Le CN procédera à une augmentation salariale de 3 %, rétroactive au 1^{er} janvier 2024, sur tous les taux de salaire applicables pour l'ensemble des membres du personnel. Le paiement rétroactif sera ensuite versé dans les 90 jours suivant la ratification.

- 2,5 % en 2025
- 2 % en 2026
- 2 % en 2027

Indemnité de déplacement – gare de détachement

Le CN propose de rembourser les frais de kilométrage à hauteur de 50 cents par kilomètre, du terminal d'attache jusqu'à la gare de détachement. De plus, le CN propose de rembourser les frais de déplacement entre le terminal d'attache et la gare de détachement.

Il est entendu que cette proposition remplace toutes les ententes locales et le libellé des conventions collectives applicables.

Indemnité de formation (applicable à tous les membres du personnel)

En réponse à la demande de la CFTC concernant l'application des annexes 23 et 24 de la convention collective 4.3 pour le personnel représenté par la CAT de BC Rail, le CN accepte de verser à ces personnes une indemnité de formation. Cette offre découle de la proposition du CN à l'égard du processus de consolidation. Nous proposons également, pour l'ensemble du personnel de l'unité de négociation nouvellement consolidée, une indemnité de formation de **7 \$ l'heure** en plus du taux horaire proposé dans la section monétaire ci-dessus.

Indemnité de repas (applicable à tous les membres du personnel)

En réponse aux diverses propositions de la CFTC à ce sujet, le CN est prêt à apporter les améliorations suivantes aux indemnités de repas :

- Augmentation à 35 \$ par jour lorsque les installations nécessaires à la préparation des repas sont fournies
- Augmentation à 55 \$ lorsque les installations nécessaires à la préparation des repas ne sont pas fournies
- Augmentation à 90 \$ pour l'indemnité globale

Indemnité pour l'achat de bottes de protection

En réponse aux demandes de la CFTC à ce sujet, le CN est prêt à modifier le programme d'achat de bottes de protection pour l'ensemble des membres du personnel (y compris les membres du personnel en période d'essai) afin de rembourser un montant allant jusqu'à 250 \$ par année, par personne. Ce remboursement sera accordé sur présentation d'une preuve d'achat.

Le CN propose de mettre à jour le libellé de la convention collective pour faire référence à son formulaire d'achat de bottes de protection.

Remboursement de passeport

Le CN accepte la demande des syndicats concernant le remboursement du coût des passeports dans les terminaux où ceux-ci sont obligatoires. À cet effet, le CN propose l'ajout d'une lettre annexe qui ne fait pas partie de la convention collective. Plus de détails à l'**annexe C**.

Repas des coordonnateurs de formation des trains

En réponse à la demande des coordonnateurs de formation des trains qu'a présentée le Syndicat en vertu de la convention 4.2, le CN accepte de déplacer la pause-repas, qui sera désormais prise pendant la 4^e heure de travail. Allez à l'**annexe D** pour connaître la proposition de libellé de la convention collective.

Temps de transition des coordonnateurs de formation des trains

En réponse à la proposition des coordonnateurs de formation des trains qu'a présentée le Syndicat en vertu de la convention collective 4.2, le CN accepte de faire passer le temps de transition à 15 minutes. Allez à l'**annexe D** pour connaître la proposition de modification de la convention collective.

C. Règles relatives au travail

Horaires

À compter du 1^{er} janvier 2025, le CN propose de mettre en place un horaire cohérent qui garantit des jours de congé consécutifs pour tous les membres du personnel. De plus, le CN propose une semaine de travail de 40 heures pour tous les membres de son personnel, y compris ceux figurant au tableau de remplacement. À cette fin, le CN propose trois types d'horaires.

- 8 heures par jour, 5 jours par semaine, avec deux jours de congé consécutifs
- 10 heures par jour, 4 jours par semaine, avec trois jours de congé consécutifs
- 8 heures par jour, 6 jours en service suivis de trois jours de congé consécutifs

Les membres du personnel seront rémunérés à un taux majoré de moitié pour les heures supplémentaires effectuées en dehors de leur quart de travail, jusqu'à un maximum de 12 heures conformément aux Règles relatives aux périodes de service et de repos.

Des périodes d'appel (8 ou 12 heures) auront lieu les jours prévus à l'horaire pour tous les membres du personnel, y compris ceux qui figurent au tableau de remplacement.

Les changements d'horaires auront lieu tous les trimestres (premier lundi des mois de mars, de juin, de septembre et de décembre). Les postes vacants connus d'une durée de 14 jours ou plus seront affichés aux fins de soumission en tant que poste temporaire, 5 jours avant le début de la vacance.

En raison des horaires proposés ci-dessus, le CN mettrait fin à toutes les ententes locales existantes sur les tableaux d'horaire à compter du 1^{er} janvier 2025. Allez à l'**annexe E** pour lire l'avis officiel.

En plus de mettre fin aux ententes locales liées à l'établissement des horaires, le CN a proposé d'éliminer les ententes ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2025, afin de les remplacer par la proposition relative à l'établissement des horaires du CN.

- Entente sur les courtes distances de Kingston
- Entente sur le tableau de remplacement de Joffre Est
- Entente sur le tableau de remplacement de l'Atlantique
- Entente sur les principes qui régissent les parcours allongés du district du Nord de l'Ontario

Congés annuels

Pour appuyer sa proposition relative à l'établissement des horaires, le CN propose de déplacer le début des congés annuels du vendredi au lundi afin de s'aligner sur la proposition relative au changement d'horaire.

De plus, le CN propose d'améliorer les droits au congé annuel à compter de la prochaine sélection de calendrier en 2025, comme suit :

De 0 à 4,99 années de service : 3 semaines

De 5 à 9,99 années de service : 4 semaines

De 10 à 28,99 années de service : 5 semaines

Plus de 29 années de service : 6 semaines

Mises à pied

La Compagnie comprend que des membres du personnel peuvent s'inquiéter d'éventuelles mises à pied à la suite de la proposition relative à l'établissement des horaires et du nouvel horaire de travail du CN. Par conséquent, le CN est prêt à garantir la sécurité d'emploi sur une base unique (protection contre les mises à pied) à tous les **membres du personnel embauchés à la date de ratification ou avant cette date**. Rien dans cette proposition n'a pour effet de limiter la capacité du CN à congédier un membre du personnel pour motif valable.

Tours de service au terminal de détachement

Le CN accepte d'éliminer les allers-retours au terminal de détachement. (Clause 64.1 de la convention 4.3, 18.10 de la convention 4.16, 10.1 de la convention 1.2, 26.1 de la convention 1.1, article 210 pour les chefs de train de BCR et 25.6 pour les ingénieurs de locomotive de BCR).

Périodes de repos

Le CN maintient sa proposition du 27 novembre 2023. Transports Canada a évalué les données scientifiques sur la gestion de la fatigue, a déterminé les niveaux de repos appropriés et a développé un processus permettant aux employés d'autoévaluer leur niveau de fatigue. Ces règles sont entrées en vigueur depuis le 25 mai 2023. À la lumière des nouvelles règles de Transports Canada et de la proposition du CN sur les horaires, la Compagnie est d'avis que les règles relatives au repos personnel dans la convention collective pour la ligne principale ne sont pas nécessaires. Le CN propose d'éliminer toute référence au repos personnel et de se reporter aux Règles relatives aux périodes de service et de repos de Transports Canada.

Congés pour motifs personnels

Le CN s'est engagé à assurer que les membres du personnel profitent d'un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle et d'une prévisibilité accrue grâce à un horaire qui comprend des heures et des jours de repos consécutifs garantis. Grâce à ces horaires, les membres du personnel auront des congés cohérents et connus pour planifier leurs besoins personnels.

Par conséquent, le CN propose de réduire le nombre de jours de **congé pour motifs personnels de 10 à 5**. **Le CN propose également d'étendre les 5 jours de congé pour motifs personnels à tous les membres du personnel, y compris ceux qui travaillent sur les chemins de fer d'intérêt local. Ce changement entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.**

Ces jours peuvent être utilisés pour n'importe quelle raison. Le CN exigerait également qu'une fois les 10 jours de congé de maladie épuisés, les congés pour motifs personnels restants soient automatiquement appliqués pour couvrir les jours de maladie non payés.

Le calcul des affectations pour les jours de congé pour motifs personnels selon le libellé actuel de la convention collective sera modifié afin de tenir compte de la période de 7 jours proposée ci-dessus.

Même si les nouvelles dispositions d'établissement des horaires de cette proposition assureront un plus grand nombre de jours de repos, nous sommes disposés à offrir un **paiement forfaitaire unique de 5 000 \$ qui n'entre pas dans le calcul des gains validables au titre du régime de retraite** pour compenser la réduction des jours de congé pour motifs personnels pour tous les membres du personnel visés par le présent contrat. Le paiement serait effectué au plus tard le 31 janvier 2025.

De plus, le CN accepterait la proposition du Syndicat de modifier le texte actuel de la convention collective pour refléter le fait que les demandes de congé pour motifs personnels sont limitées à un maximum de 3 mois à l'avance, que le congé peut être annulé moyennant un préavis de 24 heures et retourné au membre du personnel, et que pour de telles annulations, le quota du terminal tiendra compte de l'annulation afin que les autres membres du personnel puissent présenter une demande de congé.

Enfin, le CN soutient que les congés pour motifs personnels prévus par le Code canadien du travail ne s'ajoutent pas aux congés pour motifs personnels prévus par la convention collective. Par souci de précision, cette proposition répond aux obligations de la Compagnie en vertu du Code canadien du travail relatif aux congés personnels (article 206.6) et des conventions collectives applicables.

Main-d'œuvre mobile

Pour s'adapter aux volumes changeants dans l'ensemble de son réseau, que ce soit en fonction du calendrier ou d'un terminal à l'autre, qui se traduisent pour le CN par des niveaux d'effectifs inadéquats et pour les membres du personnel et les clients par une imprévisibilité accrue, le CN propose une nouvelle catégorie d'emploi qui sera accordée selon l'ancienneté.

Les membres du personnel visés par cette nouvelle catégorie seront autorisés à se déplacer dans le réseau pour effectuer le travail selon les besoins.

Allez à l'**annexe F** pour obtenir des précisions.

Programme de formation en milieu de travail

La sécurité du personnel est primordiale. Nous croyons qu'un programme de formation en milieu de travail renforce la sécurité du personnel. Nous sommes également d'avis qu'un programme de formation standardisé et cohérent est indispensable à la sécurité des membres du personnel. C'est pourquoi le CN propose un programme national de formation en milieu de travail. La coordination du programme sera effectuée par la direction. Des membres de l'unité de négociation travailleraient en tant que formateurs en milieu de travail. Le taux horaire pour la formation en milieu de travail devrait être uniforme dans l'ensemble de l'entreprise et intégré à la convention collective. Nous poursuivons les discussions sur ce programme avec le syndicat.

La présente proposition remplacerait les ententes locales existantes sur ce sujet une fois la ratification de la présente entente.

Regroupement des conventions collectives pendant cette ronde de négociation

Le CN a pour objectif d'avoir une seule convention collective pour les chefs de train et les ingénieurs de locomotive avec un regroupement des clauses de la convention. Nous croyons que la consolidation des conventions réduira la complexité de la gestion et de l'administration de plusieurs contrats, et qu'il sera plus facile pour le CN et, surtout, pour les membres du personnel, de comprendre et de respecter les modalités.

Compte tenu de l'entente conclue entre les parties le 8 septembre 2022, une première étape importante du processus a été faite avec notre entente au début de 2023 pour regrouper tous les membres du personnel dans un seul régime d'avantages sociaux. Dans le cadre de l'actuelle ronde de négociations collectives, le CN propose de regrouper les points suivants :

- Processus de règlement des griefs et d'arbitrage
- Processus disciplinaires et processus d'enquête
- Programme de bottes de protection
- Indemnités de formation
- Indemnités de repas
- Indemnités de déplacement
- Avis de changement important des conditions de travail

Regroupement des conventions collectives pendant la période fermée

Le CN propose un processus de regroupement des conventions collectives pendant la durée du contrat. D'autres propositions linguistiques seront faites par l'entreprise.

Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage

Le CN modifie sa proposition antérieure concernant le BAMCFC comme suit :

Le CN abandonne sa demande de retrait du BAMCFC étant donné que les problèmes discutés précédemment concernant le BAMCFC ont été résolus par l'entremise de modifications à la convention du BAMCFC.

Compte tenu de la mise en œuvre de ces modifications au BAMCFC ainsi que du travail effectué au début de 2023 par les parties pour résoudre les griefs liés à des congédiements en suspens, et étant donné que le BAMCFC semble maintenant fonctionner comme prévu, le CN propose d'éliminer les conventions d'arbitrage ad hoc. Le BAMCFC est de retour aux dates prévues et les griefs sont présentés en temps opportun (notamment sur de nombreux sujets touchant les règles relatives au travail). Par conséquent, le CN est d'avis que les conventions d'arbitrage ad hoc ne sont plus nécessaires.

Nomination automatique de chef de train à ingénieur de locomotive

Le CN retire sa proposition du 27 novembre 2023.

Accumulation de l'ancienneté pour le personnel non syndiqué du CN

Le CN croit que le recrutement est un élément essentiel de notre stratégie de gestion des talents alors que nous bâtissons nos futurs leaders de première ligne. Ces derniers connaissent bien leur travail et le personnel, et sont très bien placés pour diriger l'effectif.

À cet égard, la restriction actuelle dans les conventions collectives, qui limite à un an l'accumulation d'ancienneté dans un poste de direction, a un effet négatif sur le recrutement et le maintien en poste des superviseurs provenant du personnel de première ligne.

C'est pourquoi le CN propose un changement visant à limiter à deux ans l'accumulation d'ancienneté pendant qu'on occupe un poste de direction.

D. Autre/divers

Lettres d'estoppel

En réponse à la lettre du Syndicat rédigée par Ray Donegan, datée du 13 décembre 2023, concernant l'attelage de wagons déjà sur une voie, la Compagnie a joint une lettre à l'**annexe G**.

En réponse à la lettre du Syndicat rédigée par Jim Lennie, datée du 13 décembre 2023, concernant précisément l'annulation de l'entente sur les déplacements à sens unique dans le district du Nord de l'Ontario, la Compagnie a joint une lettre à l'**annexe H**.

En réponse à la lettre du Syndicat rédigée par Jim Lennie, datée du 13 décembre 2023, concernant précisément l'annulation de l'entente de Luzenac, la Compagnie reconnaît que la date de l'annulation est le 13 février 2024. Par conséquent, la Compagnie prendra toutes les mesures nécessaires pour continuer de servir efficacement ses clients.

En réponse à la lettre du Syndicat rédigée par Jim Lennie le 13 décembre 2023, portant précisément sur l'annulation de l'entente dans le but de modifier l'article 84 de la convention collective 4.16 relativement aux exposés conjoints de cas, la Compagnie reconnaît que la date d'annulation est le 13 février 2024.

En réponse à la lettre du Syndicat rédigée par Jim Lennie, datée du 13 décembre 2023, concernant précisément l'annulation de l'entente de déplacements Truro, la Compagnie reconnaît que la date de l'annulation est le 13 février 2024. Le CN note que l'annulation de cette entente est abordée avec notre proposition concernant l'indemnité de déplacement en gare de détachement.

En réponse à la lettre du Syndicat rédigée par Jim Lennie, datée du 13 décembre 2023, concernant précisément l'annulation de l'entente de formation en milieu de travail des Grands Lacs, la Compagnie reconnaît que la date de l'annulation est le 13 février 2024. Le CN soutient que cette annulation est abordée avec notre proposition concernant le programme de formation des formateurs en milieu de travail.

Pour faire suite à la lettre que le Syndicat a rédigée par KC James, datée du 13 décembre 2023, concernant la libération à la gare d'arrivée, la Compagnie estime que ce problème est réglé grâce à sa proposition de taux horaire.

Ententes locales

Le CN modifie sa proposition du 27 novembre 2023. Le CN propose de maintenir les conventions collectives locales ci-après et de les ajouter à la convention collective consolidée à titre de NOUVELLE annexe. Pour plus de précisions, à compter de la ratification de la nouvelle convention

collective, toutes les conventions locales non mentionnées dans la présente offre cesseront d'exister.

- *Tour de service entre les parcours d'affectation régulière
- Périmètre de manœuvre du terminus de triages multiples de Toronto – 1996
- Entente relative à la gare de triage à butte MacMillan
- *Entente de manœuvre d'Oshawa
- Entente relative au tunnel St-Clair
- Réacheminement de la ligne du nord des Prairies
- *Ententes de transbordement direct (Vancouver et Thunder Bay)
- *Entente relative aux droits de retour
- Entente avec Rocky Mountaineer (CAT + IL)
- *Ententes relatives aux tableaux de maintien

*Ces ententes cesseront d'exister à compter du 1^{er} janvier 2025, parallèlement à la mise en œuvre du taux horaire et de l'établissement des horaires.

Lettres de renouvellement

Le CN convient de renouveler les lettres suivantes :

- Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)
- Régime d'actionariat du personnel (RAP)
- Laissez-passer dans les trains de VIA Rail
- Système disciplinaire Brown
- Compte de dépenses pour soins de santé à l'intention du personnel retraité
- SAR – attribution de postes vacants à Grande Prairie/Grande Cache

Les conditions de la présente offre remplacent tout libellé existant dans l'une ou l'autre des 14 conventions collectives. Les parties devront travailler ensemble pour modifier conjointement l'entente consolidée.

Annexe A - Proposition d'entente par rémunération horaire – Ce que cela signifie pour les membres du personnel

	Convention collective basée sur le millage parcouru	Proposition horaire (à 75 \$ l'heure et à 65 \$ l'heure)					
	Salaire moyen en 2023	Minimum garanti (40 h/sem.)	Heures supplémentaires à 10 %	Retenue	Jours fériés	Salaire horaire moyen	% gagnant plus dans le cadre de la proposition par horaire
Chef de train	120 790 \$	135 200 \$	13 520 \$	2 966 \$	5 720 \$	157 406 \$	95 %
Chef de train de ligne	127 396 \$	135 200 \$	13 520 \$	4 238 \$	5 720 \$	158 678 \$	94 %
Chef de train de manœuvre	105 386 \$	135 200 \$	13 520 \$	0 \$	5 720 \$	154 440 \$	98 %
Ingénieur	149 383 \$	156 000 \$	15 600 \$	6 272 \$	6 600 \$	184 472 \$	94 %
Ingénieur de ligne	150 569 \$	156 000 \$	15 600 \$	6 473 \$	6 600 \$	184 673 \$	94 %
Ingénieur de manœuvre	112 382 \$	156 000 \$	15 600 \$	0 \$	6 600 \$	178 200 \$	100 %

* Salaire en 2023 calculé en fonction de 26 périodes de paie

** Heures supplémentaires estimées à 10 % du salaire normal, selon l'expérience d'autres syndicats au CN

*** Retenue fondée sur les relevés de paie de 2023

**** Le groupe de comparaison comprend les membres du personnel ayant au moins 100 fiches de temps de production (de janvier à novembre), soit environ 4 300 personnes

***** Sur la base de 2 080 heures sur une année civile

***** **Aucun membre du personnel ne perdra d'argent avec cette proposition. Le salaire des membres du personnel dont le taux horaire actuel est supérieur au taux horaire proposé (incluant la rémunération des heures supplémentaires, retenues à la gare de détachement et jours fériés) sera protégé. La protection se fera sur la base de leur revenu annuel complet de 2023.**

LE PRÉSENT TABLEAU NE FERA PAS PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (EXEMPLE)

Annexe B – Nouveau système de rémunération et établissement des horaires

Vous trouverez ci-après les principes sur lesquels les parties se sont entendues au sujet d'un nouveau système de rémunération fondé sur un taux horaire, ainsi que les barèmes correspondants.

La Compagnie garantit 40 heures au taux normal par semaine, payées toutes les deux semaines. Par « semaine », on entend la période qui s'étend du lundi à 0 h 01 au dimanche à 23 h 59.

Une journée standard comprend 8 ou 10 heures, selon l'horaire de travail. Un membre du personnel peut être tenu de travailler un maximum de 12 heures par quart.

Les heures supplémentaires sont payées à temps et demi lorsqu'un membre du personnel travaille au-delà des heures prévues.

Toutes les absences non rémunérées réduiront le salaire garanti d'une journée de base.

Les membres du personnel inscrits au tableau de remplacement qui s'absentent pour au moins deux jours non rémunérés sur une période de deux semaines perdent le salaire garanti bihebdomadaire.

A. Établissement des horaires

Les membres du personnel travaillent selon l'un des trois horaires suivants :

- 4/3 – 4 jours de travail suivis de 3 jours de congé consécutifs
 - Journée de travail de base de 10 heures
 - Période d'appel de 12 heures
- 5/2 – 5 jours de travail suivis de 2 jours de congé consécutifs
 - Journée de travail de base de 8 heures
 - Période d'appel de 8 heures
- 6/3 – 6 jours de travail suivis de 3 jours de congé consécutifs
 - Journée de travail de base de 8 heures
 - Période d'appel de 8 heures

Dans le cas des membres du personnel qui commencent leur période de service un jour de repos prévu, les heures de travail sont payées au taux majoré, et le premier jour de travail de la semaine suivante devient un jour de repos.

B. Salaires

Taux horaires proposés (ensemble du personnel)				
Taux	Stagiaire	Chef de train adjoint/Aide de manœuvre	Chef de train/contremaître de triage	Ingénieur de locomotive
Taux normal	31,00 \$	60,00 \$	65,00 \$	75,00 \$
Taux des heures supplémentaires	46,50 \$	90,00 \$	97,50 \$	112,50 \$

C. Service de triage

Les membres du personnel doivent assembler le train au terminal d'origine.

Les membres du personnel doivent, au besoin, effectuer le ramassage ou le dételage en cours de route.

Les membres du personnel doivent garer le train au terminal d'arrivée. Ils peuvent être tenus de le placer sur une voie qui contient déjà des wagons.

Le service de manœuvre de ligne et le service à la clientèle ne seront plus assujettis au rayon de 30 milles.

Les membres du personnel du service de manœuvre de ligne reçoivent une prime de formateur ou de formatrice de 7 \$ de l'heure.

Les retenues dans une subdivision commenceront à la 11^e heure au taux horaire normal. À partir de la 14^e heure, le taux de 1,5 fois le taux des heures supplémentaires s'applique.

- Le seuil de retenue est limité à 16 heures.

Les retenues sur les parcours allongés et les voies secondaires commenceront après la 12^e heure au taux horaire normal. À partir de la 15^e heure, le taux de 1,5 fois le taux des heures supplémentaires s'applique.

- Le seuil de retenue est limité à 18 heures.

Les membres du personnel qu'on appelle pour un quart au terminal de détachement terminent leur tour de service à leur terminal d'attache. On ne les appellera pas pour une deuxième affectation au terminal de détachement.

D. Service de triage

Le service de triage comprend les services de transfert et de manœuvre.

Les chefs de train de manœuvre doivent détenir les qualifications voulues pour utiliser le système de télécommande à l'endroit déterminé par le CN.

Les agents de manœuvre peuvent être tenus de travailler un maximum de douze (12) heures par quart.

La prime suivante s'applique aux agents de manœuvre :

- La prime de quart demeure inchangée dans le cadre des conventions collectives.
- La prime de formateur est de 7 \$ de l'heure.

E. Train de travaux

Tout libellé des conventions collectives portant sur le service des trains de travaux sera mis à jour pour tenir compte de la présente entente.

F. Relève

Les membres de toutes les catégories de service peuvent être sollicités pour relever un train, pourvu que le début de la relève s'inscrive dans la journée de travail de base (et ne nécessite pas une période d'heures supplémentaires).

G. Repos

Les périodes de repos des membres du personnel seront régies par les règles de Transports Canada relatives aux périodes de service.

H. Congés

La rémunération de congés payés est fondée sur le taux d'une journée de base. Voici un exemple :

- Les membres du personnel qui exercent des fonctions de juré ou qui prennent un congé de deuil touchent l'équivalent d'une journée de base.
- Les membres du personnel qui travaillent en service commandé ou qui suivent une formation en classe touchent l'équivalent d'une journée de base.
- Les membres du personnel qui prennent un congé pour motifs personnels ou un jour de congé de maladie (article 239 du Code canadien du travail) touchent l'équivalent d'une journée de base.

Jours fériés

Le CN propose d'éliminer les critères d'admissibilité prévus dans les conventions collectives et de les remplacer par ceux prévus dans le Code canadien du travail.

Dans le cas des membres du personnel qui ne travaillent pas un jour férié, la rémunération de ce jour férié sera calculée selon le salaire, exception faite des heures supplémentaires, touché pendant la période de quatre semaines précédant immédiatement le jour férié. Les membres du personnel qui sont tenus de travailler lors d'un jour férié toucheront l'équivalent d'une journée de base, en plus du taux des heures supplémentaires (majoré de moitié).

I. Tableau de remplacement

Si la Compagnie l'exige, chaque terminal doit disposer du tableau de remplacement suivant :

- Un (1) chef de train
- Un (1) ingénieur

J. Dotation de postes vacants

Postes permanents

Les changements d'horaires auront lieu tous les trimestres (premier lundi des mois de mars, de juin, de septembre et de décembre).

Postes temporairement vacants

Les postes vacants connus d'une durée de 14 jours ou plus seront affichés aux fins de soumission en tant que poste temporaire, 5 jours avant le début de la vacance. Le CN présente cette proposition pour que les membres du personnel profitent des jours de repos consécutifs qui leur sont attribués.

Mises à pied

La Compagnie comprend que des membres du personnel peuvent s'inquiéter d'éventuelles mises à pied à la suite de la proposition relative à l'établissement des horaires et du nouvel horaire de travail du CN. Par conséquent, le CN est prêt à garantir la sécurité d'emploi sur une base unique (protection contre les mises à pied) à tous les **membres du personnel embauchés à la date de ratification ou avant cette date**. Rien dans cette proposition n'a pour effet de limiter la capacité du CN à congédier un membre du personnel pour motif valable.

Annulation d'un appel

- Si on annule l'appel d'un membre du personnel avant qu'il se présente au travail, aucun paiement ne sera versé, et le membre du personnel demeurera disponible pour la durée de sa période d'appel.
- Si on annule l'appel d'un membre du personnel une fois qu'il s'est présenté au travail, le membre du personnel recevra une indemnité journalière correspondant à son horaire de travail (8 ou 10 heures) et sera placé en repos obligatoire.

K. Généralités

Les membres du personnel qui travaillent actuellement dans le cadre d'ententes liées à des chemins de fer d'intérêt local auront la priorité dans leur territoire actuel. Si une affectation ou un poste du tableau de remplacement devient vacant et qu'il n'y a aucune candidature, ce poste sera offert à l'ensemble des membres du personnel.

Annexe C - Remboursement des passeports

Monsieur KC James
Président général

Bureau 310, immeuble n° 2,
Parc commercial Whitemud
9622, 42^e Avenue
Edmonton (Alberta) T6E 5Y4

Monsieur Raymond Donegan
Président général

610 -3530 Millar Avenue
Saskatoon (Saskatchewan)
S7P 0B6

Monsieur Mark Kernaghan
Président général

20 Joseph St, unité 3
Trenton (Ontario)
K8V 4A1

Monsieur Jim Lennie
Président général

156 Parkdale Av. North, unité 3
Hamilton (Ontario)
L8H 5X2

Monsieur Jean-Michel Hallé
Président général

2089, boul. Guillaume-Couture, bureau 203
Lévis (Québec)
G6W 2S5

Monsieur Alain Gatien
Président général

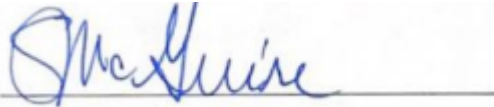
2089, boul. Guillaume-Couture, bureau 203
Lévis (Québec)
G6W 2S5

Au cours des négociations de 2023, les parties ont discuté du paiement du passeport du membre du personnel.

Les parties ont convenu que tout membre du personnel travaillant au CN et représenté par la CFTC, qui doit posséder un passeport valide pour conduire un train à travers la frontière des États-Unis, se verra rembourser le coût du passeport.

Pour bénéficier du remboursement, le membre du personnel doit renouveler son passeport pour une période de 10 ans et présenter les documents appropriés à l'appui de sa demande. Les membres du personnel seront remboursés conformément à la procédure de remboursement du CN.

POUR LA COMPAGNIE



Stephanie McGuire
Première directrice principale Relations de travail
CN

Annexe D – Libellé proposé pour la convention collective 4.2

Article 15 Pause-Repas

15.1 Les membres du personnel ont droit à 20 minutes pour le repas **entre la fin de la quatrième heure et le début de la cinquième heure** de service, sans perte de salaire. Ils doivent organiser leur travail de façon à éviter tout retard ou entrave à l'exploitation, dont ils seraient responsables, lors de leur pause-repas.

Article 7 Surtemps

7.2 Le coordonnateur de formation des trains est rémunéré pour **15 minutes** par quart de travail au salaire normal majoré de moitié pour permettre à un autre coordonnateur de formation des trains de prendre la relève ou pour préparer en dehors de ses heures normales, des rapports relativement à l'exploitation du triage.

Annexe E – Établissement des horaires

M. KC James
Président général

Bureau 310, immeuble n° 2,
Parc commercial Whitemud
9622, 42^e Avenue
Edmonton (Alberta) T6E 5Y4

M. Raymond Donegan
Président général

610 – 3530 Millar Avenue
Saskatoon (Saskatchewan)
S7P 0B6

M. Mark Kernaghan
Président général

20 Joseph St, unité 3
Trenton (Ontario)
K8V 4A1

M. Jim Lennie
Président général

156 Parkdale Ave. North, unité 3
Hamilton (Ontario)
L8H 5X2

M. Jean-Michel Hallé
Président général

2089, boul. Guillaume-Couture, bureau 203
Lévis (Québec)
G6W 2S5

M. Alain Gatien
Président général

2089, boul. Guillaume-Couture, bureau 203
Lévis (Québec)
G6W 2S5

Objet : Établissement des horaires

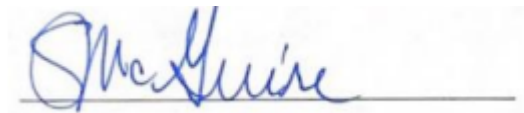
Messieurs,

La présente confirme l'intention du CN concernant l'établissement des horaires. Comme la Compagnie l'a initialement annoncé le 27 novembre 2023, le CN est prêt, en échange du nouveau modèle de rémunération, à fournir à son personnel un horaire qui garantirait des jours de congé consécutifs.

Par conséquent, compte tenu de la proposition concernant les horaires, toutes les ententes locales en matière d'établissement des horaires prendront fin à compter de la ratification de la prochaine convention collective ou du 1^{er} janvier 2025, selon la première éventualité. Vous trouverez ci-jointe une liste des ententes.

Le présent avis permet en outre de satisfaire aux exigences de l'annexe 90 de la convention collective 4.3 de la CAT concernant l'avis de renonciation, ainsi qu'au délai de résiliation moyennant préavis de trente (30) jours prévus par le tableau de remplacement de Montréal 11.

Veillez agréer mes sincères salutations.



Stephanie McGuire

Première directrice principale Relations de travail

CN

Liste des ententes

- Sioux Lookout West Pool (STP)
- Fort Frances Sprague Extended Run Pool (STP)
- Winnipeg Redditt Extended Run (STP)
- Winnipeg Redditt Extended Run (PWOW)
- Winnipeg Sprague Extended Run Pool (STP)
- Winnipeg Sprague Extended Run Pool (PWOW)
- Winnipeg Rivers Extended Run Pool (STP)
- Winnipeg Rivers Extended Run Pool (PWOW)
- Winnipeg Rivers Single Sub Pool (STP)
- Winnipeg Rivers Single Sub Pool (PWOW)
- Winnipeg Road Spareboard (SWOW)
- Winnipeg Yard Spareboard (SWOW)
- Melville Rivers Extended Run Pool (STP)
- Melville Rivers Extended Run Pool (PWOW)
- Melville Rivers Single Sub Pool (STP)
- Melville Rivers Single Sub Pool (PWOW)
- Melville Watrous Single Sub Pool (STP)
- Melville Watrous Single Sub Pool (PWOW)
- Melville Joint Spareboard (SWOW)
- Saskatoon Watrous Single Sub Pool (STP)
- Saskatoon Watrous Single Sub Pool (PWOW)
- Saskatoon Wainwright Single Sub Pool (STP)
- Saskatoon Wainwright Single Sub Pool (PWOW)
- Saskatoon Branch Single Sub Pool (PWOW)
- Saskatoon Mainline Joint Spareboard (SWOW)
- Saskatoon Branch Joint Spareboard (SWOW)
- Edmonton Wainwright Single Sub Pool (STP)
- Edmonton Wainwright Single Sub Pool (PWOW)
- Edmonton Edson Extended Run Pool (STP)
- Edmonton Edson Single Sub Pool (STP)
- Edmonton Edson Single Sub Pool (PWOW)
- Edmonton Road Spareboard (SWOW)
- Edmonton Yard Spareboard (SWOW)
- Jasper Edson Extended Run Pool (STP)
- Jasper Joint Spareboard (SWOW)
- Kamloops Joint Spareboard (SBWOW)
- Vancouver East Single Sub Pool (STP)
- Vancouver East Single Sub Pool (PWOW)
- Vancouver Road Spareboard (SWOW)
- Vancouver Yard Spareboard (SWOW)
- Prince George East Single Sub Pool (STP)
- Prince George East Single Sub Pool (PWOW)
- Prince George Extended Run West Pool (STP)
- Prince George Extended Run West Pool (PWOW)
- Prince George Joint Spareboard (SWOW)
- Smithers East Extended Run Pool (STP)
- Smithers East Extended Run Pool (PWOW)
- Smithers West Extended Run Pool (STP)
- Smithers West Extended Run Pool (PWOW)
- Smithers Spareboard (SWOW)
- Montreal 11 Spareboard Agreement

Annexe F - Main-d'œuvre mobile

Les volumes fluctuent tout au long de l'année civile, ce qui rend difficile l'adéquation entre le volume et la main-d'œuvre au niveau des terminaux. En conséquence, l'entreprise a souvent trop d'effectifs ou pas assez, selon les différents emplacements. Cette réalité met en péril la capacité de l'entreprise à assurer un service prévisible à ses clients. Pour remédier à cette situation, à compter de la signature de la convention collective, les parties ont convenu de créer une nouvelle classification des membres du personnel dont la seule responsabilité sera de travailler dans les terminaux en sous-effectif.

Par conséquent, les parties ont convenu des conditions suivantes :

1. Le CN créera deux nouvelles classifications :
 - Conducteur mobile
 - Ingénieur de locomotive mobile
2. Les classifications mentionnées au point 1 seront diffusées dans le cadre de la procédure trimestrielle de changement d'horaires décrite dans la présente offre. Ces bulletins donneront à certains membres du personnel le droit de solliciter des postes sur la base de l'ancienneté à l'échelle du réseau, ceci en tenant compte des exigences en matière de langues officielles.
3. Le CN déterminera le nombre d'affectations mobiles requises, qui pourra être augmenté si nécessaire au cours de la période de changement d'horaires.
4. Ces affectations seront déployées dans n'importe quel terminal au Canada.
5. Si le terminal d'origine d'un membre du personnel est en sous-effectif, le poste en question ne lui sera pas affecté.
6. Les membres du personnel qui se voient attribuer un poste mobile doivent rester dans cette affectation pendant une période de trois (3) mois. À l'issue de cette période, ces membres du personnel pourront choisir de réintégrer leur poste d'origine à leur terminal d'origine dans leur district d'ancienneté, sans perte d'ancienneté, ou de se porter candidat à un autre poste mobile.
7. La durée de chaque affectation est de vingt-huit (28) jours, à compter de l'arrivée au terminal d'affectation. Chaque affectation sera suivie de sept (7) jours continus de congé non rémunéré ainsi que d'un (1) jour de voyage. À titre de précision, les (7) jours de congé non rémunérés à la fin de chaque affectation ne font pas partie de la garantie.

8. En complément du point 6, si un membre du personnel choisit de retourner à son terminal d'origine lors du prochain changement d'horaires et qu'il a entamé un déploiement de vingt-huit (28) jours, il devra terminer ce déploiement avant d'être libéré pour retourner à son terminal d'origine. À titre de précision, le membre du personnel aura toujours droit aux (7) jours de congé continu non rémunérés.
9. Toutes les dépenses liées au voyage et à l'hébergement seront couvertes par le CN. En outre, le CN fournira une indemnité forfaitaire pour couvrir les repas et le transport payés entre l'hôtel et le terminal d'affectation.
10. Les membres du personnel doivent se présenter au terminal qui leur a été assigné dans les trois (3) jours suivant la notification du début de leur affectation mobile.
11. Lorsqu'ils sont en affectation mobile, les membres du personnel bénéficient d'une garantie de quarante (40) heures par semaine. Ces membres du personnel sont ajoutés à un tableau d'affichage selon le principe du premier entré, premier sorti. Selon la décision de l'entreprise, les horaires en cas d'affectation mobile suivront l'un des cycles de travail suivants : 5/2, 4/3, 6/3.
12. Les membres du personnel doivent rester disponibles pendant toute la durée de leur affectation, à l'exclusion des jours de congé prévus. S'ils ne restent pas disponibles pour plus d'une absence, ces jours seront ajoutés à la fin de l'affectation de 28 jours.
13. En plus du point 11, les membres du personnel recevront 750 \$ par semaine lorsqu'ils travailleront au terminal d'affectation. En outre, la prime de 750 \$ sera calculée au prorata pour chaque fois qu'un membre du personnel n'est pas disponible pour les jours prévus.
14. Afin d'éviter de perdre des membres précieux de l'équipe, si un membre du personnel est licencié à son terminal d'origine, il peut lui être demandé, par ordre d'ancienneté inversé, d'occuper un poste vacant de la main-d'œuvre mobile.

Annexe G – Lettre de préclusion, CAT Ouest – Attelage de wagons

Monsieur Raymond Donegan
Président général

610 -3530 Millar Avenue
Saskatoon (Saskatchewan)
S7P 0B6

Objet : Lettre de préclusion, CAT Ouest – Attelage de wagons

Bonjour M. Donegan,

Je vous écris en réponse à votre lettre du 13 décembre 2023 concernant la décision Ad Hoc 560 et la circulaire que le président général de UTU, Bryan R. Boechler, a adressée aux membres le 30 mars 2006.

Le CN est déçu d'apprendre que la CAT Ouest considère que les instructions données par M. Boechler dans cette circulaire sont incorrectes et qu'il n'adoptera plus cette interprétation de la convention collective et de la décision Ad Hoc 560.

Comme vous le savez, les équipes de ligne sont depuis longtemps tenues d'atteler et de pousser les wagons qui se trouvent déjà sur les voies de triage lorsqu'il n'y a pas assez de place, et ce, afin de libérer les voies. La circulaire confirme cette exigence de longue date.

Dans les mots de M. Boechler :

C'était l'action de pousser vers le bas pour s'atteler aux wagons à l'extrémité qui a été jugée par l'arbitre Picher comme n'étant pas un travail en rapport avec leur propre train et donc une violation de l'Entente portant sur les équipes réduites..

Si les wagons s'étaient trouvés du côté est, l'équipe aurait été obligée de s'y atteler et de les pousser pour libérer la voie. Cela n'aurait pas constitué une violation.

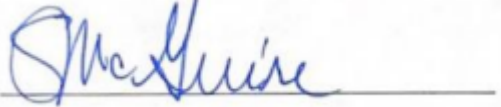
En termes simples, s'il y a assez de place pour partir sans avoir à s'atteler sur la voie et qu'on vous demande de le faire quand même – c'est une violation. **S'il n'y a pas assez de place, vous devez vous atteler aux wagons et les pousser pour libérer la voie.**

Le CN est en accord avec les instructions de M. Boechler. En effet, la directive dans la circulaire est tout à fait conforme aux pratiques antérieures du CN et au libellé de la convention collective. À cette fin, le CN est d'avis qu'il n'y a rien dans le libellé de la convention collective ou de la décision

Ad Hoc 560 qui interdit expressément au CN d'ordonner aux équipes de s'atteler à des wagons déjà sur des voies de triage et de les pousser lorsqu'il n'y a pas suffisamment de place pour trier le train, et que les wagons doivent être poussés pour libérer la voie. En conséquence, le CN a l'intention de continuer à diriger les travaux de cette manière.

Pour toute information supplémentaire, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Salutations distinguées,



Stephanie McGuire
Première directrice principale Relations de travail
CN

Annexe H – Annulation de l’entente sur les déplacements à sens unique

Monsieur Jim Lennie
Président général

156 Parkdale Av. North, unité 3
Hamilton (Ontario)
L8H 5X2

Objet : Annulation de l’entente sur les déplacements à sens unique

Bonjour M. Lennie,

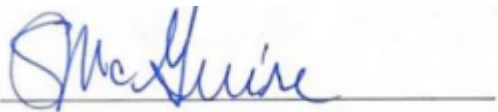
Je vous écris en réponse à votre lettre du 13 décembre 2023 concernant l’annulation d’ententes locales, et plus précisément celle entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) et Travailleurs unis des transports (TUT) qui porte sur les déplacements à sens unique (Entente sur les déplacements à sens unique dans le district du Nord de l’Ontario). Le CN confirme la réception de votre avis.

À cet égard, le CN est d’avis que cette entente se limite aux obligations de formation relatives aux trains du Canadien Pacifique Kansas City Railway (CPKC) qui doivent circuler sur les voies du CN. Cette formation est depuis longtemps intégrée à la formation du Campus CN, dans le cadre de l’obligation faite à notre personnel de devoir être qualifié pour pouvoir conduire des trains sur ce territoire. Cet accord n’a en aucun cas pour effet de permettre aux trains du Canadian Pacific Kansas City Railway (CPKC) de circuler sur les voies du CN, et la Compagnie a le droit de louer ses voies à d’autres chemins de fer, ce qu’elle fait depuis longtemps.

Le CN a l’intention de continuer à faire circuler ses trains sur les voies du CPKC et d’autoriser le CPKC à faire de même sur les voies du CN.

Pour toute information supplémentaire, n’hésitez pas à communiquer avec nous.

Cordialement,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Stephanie McGuire', is written over a horizontal line.

Stephanie McGuire
Première directrice principale Relations de travail
CN