



RAPPORT SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Engagement responsable



TABLE DES MATIÈRES

- 01 À propos du présent rapport
- 02 Message du président-directeur général
- 03 Prix et récompenses
- 04 Notre entreprise
- 06 Vision et stratégie
- 07 Principales réalisations
- 08 Engagement auprès des intervenants
- 14 Message du chef de l'exploitation
- 15 Nos priorités
- 16 Environnement
- 32 Sécurité
- 40 Personnel
- 50 Collectivité
- 56 Gouvernance
- 62 Mesure de la performance
- 63 Tableaux de données
- 70 Répercussions à l'intérieur et à l'extérieur du CN
- 72 Glossaire



Notre aventure se poursuit

L'engagement responsable est un pilier de ce qu'incarne le CN. Il définit la conduite quotidienne de nos activités : transport sécuritaire et efficient des produits des clients, exercice d'une bonne gestion environnementale, attraction et développement des meilleurs cheminots, respect des normes les plus rigoureuses en matière d'éthique et établissement de collectivités plus sécuritaires et plus fortes.

SUR LA PAGE COUVERTURE :

Deanne Haldane
Préposée Magasins, triage Thornton
Surrey, Colombie-Britannique

À propos du présent rapport

Communiquer nos progrès de façon ciblée, claire et comparable



« Le présent rapport reflète notre détermination à améliorer sans cesse notre façon de divulguer l'information sur nos engagements en matière de développement durable. Il présente un suivi de notre performance et des réalisations accomplies en vue de rendre le CN plus sécuritaire, plus fort et plus responsable. »

MICHAEL FARKOUH

Vice-président Sécurité et développement durable

Approche et portée

Voici notre quatrième rapport Engagement responsable sur le développement durable, dans lequel nous décrivons notre stratégie, nos programmes et nos réalisations sur le plan de l'environnement, de la sécurité, du personnel, des collectivités et de la gouvernance.

Les renseignements fournis portent sur nos activités au Canada et aux États-Unis. Le rapport présente des données tant quantitatives que qualitatives pour les années civiles 2011 et 2012, à moins d'indication contraire.

Notre rapport sur le développement durable est publié tous les deux ans; le premier l'a été en 2006, le deuxième, en 2008 et le troisième, en 2010. Pour consulter les rapports précédents ainsi que des renseignements additionnels non traités dans le présent document, rendez-vous à l'adresse www.cn.ca/fr/engagement-responsable.

Contenu du rapport

Les lignes directrices utilisées pour la préparation du rapport sont les normes de base G4 de la Global Reporting Initiative (GRI). La GRI est un organisme indépendant qui fournit un référentiel standard de présentation de rapports sur le développement durable pour l'ensemble des entreprises et des secteurs industriels. Pour produire ce rapport, nous avons appliqué les principes de l'importance relative et de l'intégration des intervenants afin de déterminer les sujets qui comptent pour nous et pour nos principaux intervenants. En 2013, nous avons mené une étude formelle sur l'engagement auprès

des intervenants afin d'améliorer notre compréhension des questions d'importance et de nous guider dans l'élaboration du contenu. Nos processus relatifs à l'engagement auprès des intervenants et à l'établissement des priorités sont présentés aux pages 8 et 15 du présent rapport.

Même si le rapport est publié à l'intention d'un grand nombre d'intervenants, il ne donne pas toute l'information concernant nos programmes et nos réalisations. De l'information plus détaillée est présentée dans notre site Web – qui contient de nombreux rapports de divulgation de l'entreprise ainsi que de l'information sur nos politiques, nos initiatives et notre culture – ainsi que dans diverses autres publications et sur les plateformes de médias sociaux du CN. Nous fournissons aussi de l'information à divers organismes qui évaluent notre performance en développement durable, notamment au Carbon Disclosure Project et au Dow Jones Sustainability Index.

Un index présentant l'état de notre conformité aux exigences de déclaration selon les normes de base G4 de la GRI et des références à d'autres sources de renseignements pertinentes est présenté sur notre site Web à l'adresse www.cn.ca/fr/engagement-responsable.

Assurance

Au cours des dernières années, nous avons perfectionné nos processus et systèmes de gestion des données dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue. Nous sommes persuadés que les données présentées dans le rapport sont généralement fiables, même s'il existe une incertitude inhérente à certaines données.

Cette année, les émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à la consommation de carburant dans les locomotives pour les années civiles terminées le 31 décembre 2011 et 2012 ont été vérifiées par PricewaterhouseCoopers selon un niveau d'assurance limité prévu dans la norme ISO 14064 3:2006, Spécifications et lignes directrices pour la validation et la vérification des déclarations des gaz à effet de serre. À mesure que nos systèmes et processus évolueront, nous veillerons à accroître le niveau d'assurance de nos données sur le développement durable.

Rétroaction

Nous accueillerons avec plaisir toutes les opinions que vous voudrez bien formuler sur les sujets décrits dans le présent rapport ou sur le rapport lui-même. Le dialogue ouvert est un élément essentiel de la culture de notre entreprise, tant dans la Compagnie qu'avec les intervenants. Nous invitons les lecteurs à adresser leurs commentaires, suggestions ou questions à Chantale Després, première directrice Développement durable au CN, à l'adresse suivante : chantale.despres@cn.ca.

Message du président-directeur général

Claude Mongeau, président-directeur général



Au CN, nous savons que notre réussite à long terme est liée à notre contribution à un avenir durable. Nous sommes déterminés à assumer nos responsabilités sociales et à préserver la sécurité de notre personnel, du public et de l'environnement, créant de la valeur pour nos clients afin de favoriser leur réussite sur les marchés mondiaux. Nous sommes résolus à contribuer à l'établissement de collectivités plus fortes et à offrir un milieu où il fait bon travailler.

Notre quatrième rapport sur le développement durable, qui s'intitule Engagement responsable, vous présente un portrait de quelques-unes des nombreuses initiatives sur lesquelles nous travaillons afin de créer un avenir durable. Notre programme de développement durable est une source de fierté pour nous tous au CN, et je suis heureux de vous informer que les cheminots du CN ont accompli des progrès notables dans un certain nombre de domaines. Des événements clés ont marqué notre période de déclaration.

Nous avons réalisé une performance solide en ce qui a trait à nos objectifs sur le plan de la sécurité et de l'environnement. En 2012, nous affichons la meilleure performance jamais enregistrée au titre des accidents en voie principale. La durabilité environnementale demeure une priorité stratégique, et nous

nous concentrons sur les émissions et l'efficacité énergétique, la gestion des déchets ainsi que la gestion de la biodiversité et des terrains. Depuis 2005, nous avons réduit de 14 % l'intensité des émissions de GES produites par les locomotives; nous demeurons en tête du secteur ferroviaire en matière d'efficacité énergétique, notre consommation de carburant par TMB étant inférieure de presque 15 % à la moyenne des chemins de fer.

En 2013, le CN a reçu quatre importantes distinctions :

- Il figure au sein du CDLI (Climate Disclosure Leadership Index) Canada 200 du CDP;
- Il figure au sein du DJSI (Dow Jones Sustainability Index) World pour la deuxième année d'affilée et du DJSI North American pour la cinquième année de suite;
- Il a été classé parmi les 50 meilleures entreprises socialement responsables au Canada par le magazine *Corporate Knights*; et
- Il a été classé parmi les 100 entreprises les plus efficaces en matière de développement durable au monde.

À court et à moyen terme, les priorités stratégiques du CN continuent de porter sur l'investissement dans l'infrastructure, la technologie et la formation afin de préserver la sécurité des collectivités, du personnel et des marchandises des clients. À mesure que notre personnel de longue date partira à la retraite, nous accueillerons des milliers de recrues au CN et tout en continuant de renforcer notre culture de la sécurité. Nous réagissons à la transformation de notre effectif en accélérant l'embauche et en profitant de toutes les occasions d'étendre notre portée. En 2013, le CN a accentué ses efforts

d'engagement auprès des intervenants autochtones en intensifiant ses activités de recrutement et en favorisant les occasions d'affaires et les relations interpersonnelles solides.

Pour l'avenir, l'un des défis de notre secteur consistera à regagner la confiance du public dans la sécurité ferroviaire à la suite de l'accident de Lac-Mégantic. Le CN et le secteur ferroviaire continueront d'agir de façon proactive en examinant de façon exhaustive de nouveaux moyens d'améliorer davantage la sécurité, afin de renforcer le dossier de sécurité déjà très solide du secteur ferroviaire.

À titre de leader du secteur ferroviaire en Amérique du Nord, le CN sait que les gens s'attendent à ce qu'il y a de mieux. Il s'agit d'une responsabilité que nous prenons très au sérieux. Nous ferons preuve d'une détermination inébranlable dans l'atteinte de notre objectif : exploiter un chemin de fer sécuritaire et efficace, créer de la valeur tant pour nos clients que pour nos actionnaires et être reconnus internationalement comme l'une des sociétés de transport les plus performantes et responsables.

Claude Mongeau
Président-directeur général

Prix et récompenses

Reconnaissance des efforts du CN en matière de développement durable

Développement durable



Classé parmi les 100 entreprises les plus efficaces en matière de développement durable au monde en 2012



Figure au North American Index pour la quatrième année consécutive et au World Index en 2012



Figure à l'indice FTSE4Good pour la quatrième année consécutive en 2012



Figure au Global Challenges Index pour la troisième année consécutive en 2012



Figure au Jantzi Social Index pour la quatrième année consécutive en 2012



Reconnu comme leader au Canada dans le cadre du Carbon Disclosure Project pour la quatrième année consécutive en 2012



Reconnu pour la Meilleure communication de l'information en ce qui a trait à l'approche en matière de rémunération des dirigeants en 2012



Classé parmi les 50 meilleures entreprises citoyennes en 2011 et en 2012



Classé parmi les 50 entreprises les plus socialement responsables en 2011 et en 2012



Classé parmi les employeurs les plus attrayants du Canada pour la troisième année consécutive en 2012



Reconnu comme une entreprise qui se démarque en matière de responsabilité sociale pour la quatrième année consécutive en 2012



Classé parmi les 10 cultures d'entreprise les plus admirées au Canada en 2012

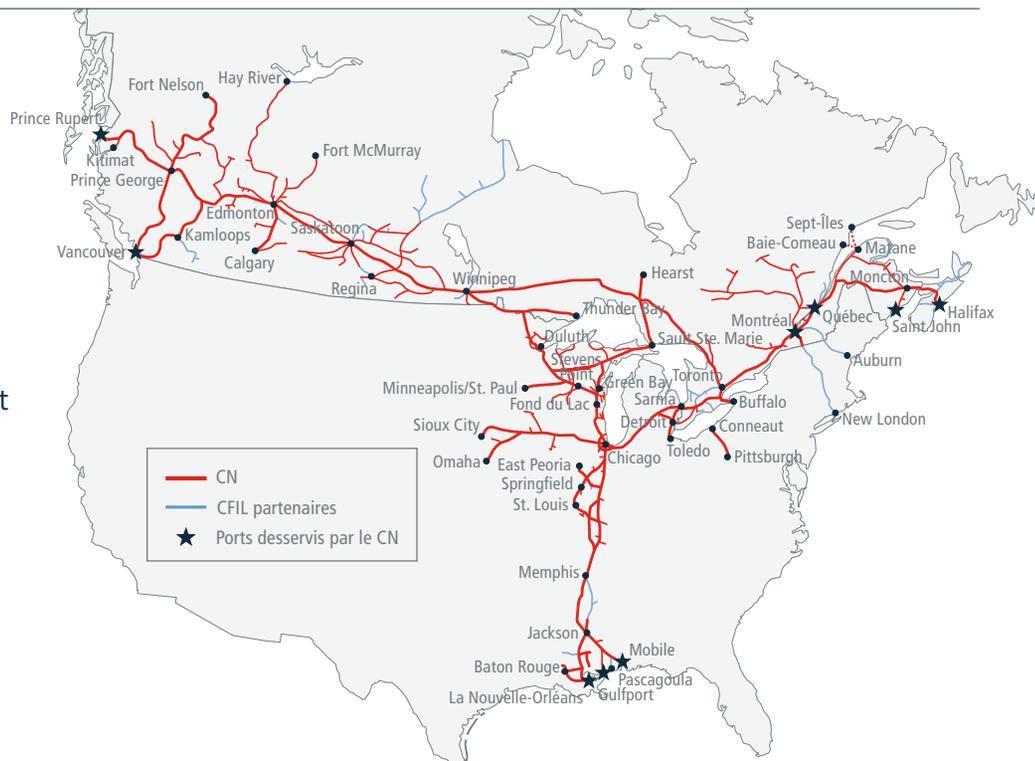
Gouvernance, environnement, sécurité, collectivités

ORGANISME	PRIX/RÉCOMPENSE	DESCRIPTION
American Chemistry Council	2012 – TRANSCAER ^{MD} Torch Award 2012 – TRANSCAER ^{MD} Individual Achievement Certificates 2011 et 2012 – TRANSCAER ^{MD} National Achievement Award	Souligne les importantes réalisations à titre de membre de l'équipe TRANSCAER ^{MD} Souligne la contribution de l'équipe Marchandises dangereuses à la sécurité dans le transport des matières dangereuses Souligne l'aide offerte aux collectivités en vue de se préparer à des incidents mettant en cause des marchandises dangereuses
Appel à Recycler	2011 et 2012 – Chef de file du secteur	Récompense les efforts de récupération et de recyclage des piles et des téléphones cellulaires
Association canadienne de l'industrie de la chimie	2011 – Prix du Mérite de l'Association canadienne de l'industrie de la chimie	Souligne l'excellence des communications relatives au programme Gestion responsable [®] et à l'initiative TRANSCAER ^{MD}
Association des chemins de fer du Canada	2012 – Prix d'excellence en sécurité 2011 – Prix d'excellence en environnement	Récompense le chef de file en matière de culture de la sécurité dans le secteur ferroviaire Souligne la mise au point d'une application en temps réel indiquant aux mécaniciens de locomotive comment économiser le carburant tout en maintenant la performance prévue
Evergreen Shipping Agency (America) Corporation Inbound Logistics	2011 – Railroad Company of the Year 2012 – Green Supply Chain Partner	Souligne une performance supérieure constante Reconnaît l'entreprise comme Partenaire G75
Investor Relations Magazine	2011 et 2012 – Best Investor Relations in the Transportation Sector 2012 – Best Investor Relations by a Canadian company in the U.S. market	Récompense la meilleure entreprise sur le plan des relations avec les investisseurs, secteur des transports Récompense la meilleure entreprise canadienne sur le marché américain sur le plan des relations avec les investisseurs
Toyota Canada	2011 et 2012 – Prix Transporteur de l'année	Récompense le fournisseur de service le plus fiable quant au temps de parcours, à la qualité et au service à la clientèle

Notre entreprise

Un véritable pilier de l'économie

Nous exploitons une entreprise de transport qui offre notamment des services ferroviaires, intermodaux, de camionnage, d'expéditions transitaires, d'entreposage et de distribution. Couvrant le Canada et le centre des États-Unis, notre réseau de quelque 32 000 kilomètres de parcours relie trois côtes, soit celles de l'Atlantique, du Pacifique et du golfe du Mexique. Notre objectif est d'exploiter un chemin de fer sécuritaire et efficace, de créer de la valeur tant pour nos clients que pour nos actionnaires et d'être reconnu internationalement comme une des sociétés de transport les plus performantes.



Profil

Nous manutentionnons annuellement plus de 300 millions de tonnes de marchandises d'une valeur approximative de 250 G\$ pour le compte d'exportateurs, d'importateurs, de détaillants et d'agriculteurs, exerçant ainsi une influence sur la vie de millions de personnes chaque jour.

Nous croyons que la compétitivité et la prospérité de l'Amérique du Nord sont étroitement liées à la vigueur de l'infrastructure de transport. En assurant la croissance de notre entreprise, nous renforçons notre rôle de véritable pilier de l'économie et de composante essentielle de la solution qui permet de stimuler la croissance durable de l'économie à long terme. Pour ce faire, nous devons notamment créer de la valeur pour nos actionnaires, aider nos clients à accroître leur compétitivité, offrir des emplois de qualité et contribuer à des projets communautaires et d'infrastructure qui favorisent le progrès social et économique.

Création partagée de valeur en 2012

Produits d'exploitation

9 920 M\$

ont été tirés de la prestation de services à nos clients

Actionnaires

652 M\$

ont été versés en dividendes aux actionnaires

Clients

250 G\$

de marchandises ont été manutentionnées par notre réseau unique en son genre qui relie trois côtes en Amérique du Nord

Fournisseurs

2 772 M\$

de dépenses au titre des services acquis, des matières et des charges liées au carburant

Personnel

1 952 M\$

ont été versés pour les salaires, incluant la rémunération à base d'actions, les assurances santé et le bien-être et les régimes de retraite

Collectivités

763 M\$

ont été versés en impôts sur le revenu et en taxes d'exploitation

Nos forces



➤ NOUS DESSERVONS TOUS LES MARCHÉS CLÉS : Notre réseau de terminaux intermodaux situés à des points stratégiques offre un accès facile aux ports de Vancouver, Prince Rupert, Montréal, Halifax, Saint John et La Nouvelle-Orléans, ce qui nous permet d'expédier des marchandises vers des marchés partout dans le monde, que ce soit en Asie, en Europe, en Amérique du Sud ou ailleurs.

Une gamme équilibrée de marchandises

Les produits marchandises du CN sont tirés de sept groupes marchandises qui représentent un éventail diversifié et équilibré de produits transportés entre des points d'origine et de destination très variés. En 2012, aucun groupe marchandises ne comptait pour plus de 22 % des produits d'exploitation. Notre diversité géographique et commerciale nous place en bonne position pour faire face aux fluctuations économiques et renforce notre potentiel de croissance.

Réseau étendu

Notre vaste réseau et nos alliances permettent à nos clients d'atteindre les trois pays de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA). Grâce à nos 19 terminaux intermodaux situés à des endroits stratégiques et à nos 80 entrepôts et installations de distribution partout en Amérique du Nord, nous avons accès à plus de 75 % des consommateurs de l'Amérique du Nord.

Nos programmes d'immobilisations soutiennent notre engagement à l'égard d'une exploitation ferroviaire sécuritaire et efficiente. En 2012, nous avons investi environ 1,8 G\$, dont plus de 1 G\$ ont été affectés à l'infrastructure des voies pour continuer à exploiter un chemin de fer sécuritaire et améliorer la productivité et la fluidité du réseau. Les dépenses en immobilisations pour l'achat de matériel ont atteint environ 200 M\$, ce qui nous a permis de saisir les occasions de croissance et d'améliorer la qualité de notre parc. Nous apportons aussi des améliorations par le réaménagement de nos triages et terminaux et par un examen continu et dynamique des besoins en matière de composition des trains compte tenu de l'évolution des marchés et des conditions d'exploitation.

L'exploitation ferroviaire précise : un modèle d'affaires supérieur

Notre modèle d'affaires s'articule autour de cinq principes de base : un service de qualité, le contrôle des coûts, l'utilisation efficace des actifs, l'engagement quant à la sécurité et au développement durable et le développement du personnel.

L'exploitation ferroviaire précise constitue la base de notre modèle d'affaires. Axée sur la rigueur, la fiabilité et l'efficacité, l'exploitation ferroviaire précise nécessite moins de wagons et de locomotives pour acheminer un volume donné de marchandises. Ces initiatives jouent un grand rôle dans notre efficacité et notre productivité opérationnelles, les meilleures du secteur.

Pour faire passer le CN au niveau supérieur d'excellence en matière d'exploitation et de service, nous avons dû adopter une perspective de bout en bout de la chaîne d'approvisionnement du client tout en demeurant le chef de file du secteur sur le plan du contrôle des coûts et de l'utilisation des actifs dans nos propres activités d'exploitation.

Devenir un véritable facilitateur de la chaîne d'approvisionnement

En vertu d'ententes de collaboration conclues avec tous les grands ports, exploitants de terminaux et clients partout au Canada, nous surveillons notre performance quotidienne par rapport à des objectifs précis, fruit d'un accord commun entre les parties, et évaluons notre réussite à titre d'équipe plutôt qu'en tant qu'éléments isolés de la chaîne d'approvisionnement.

Cette collaboration constitue le pivot d'un service fiable de bout en bout, qui exige un engagement quotidien, le partage d'information et la résolution des problèmes et permet d'obtenir des résultats exceptionnels.

Répartition géographique des produits d'exploitation en 2012

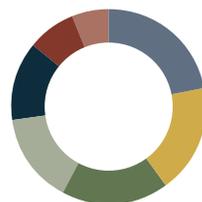
% des produits d'exploitation



- 32 % Trafic d'outre-mer
- 29 % Trafic transfrontalier
- 22 % Trafic intérieur canadien
- 17 % Trafic intérieur américain

Gamme diversifiée et équilibrée de marchandises en 2012

% des produits marchandises ferroviaires



- 22 % Intermodal
- 18 % Céréales et engrais
- 18 % Produits pétroliers et chimiques
- 15 % Produits forestiers
- 13 % Métaux et minéraux
- 8 % Charbon
- 6 % Véhicules automobiles

Dépenses en immobilisations en 2012

1,8 G\$

investis dans des programmes d'immobilisations en 2012 afin d'exploiter un chemin de fer sécuritaire et d'améliorer la productivité et la fluidité du réseau

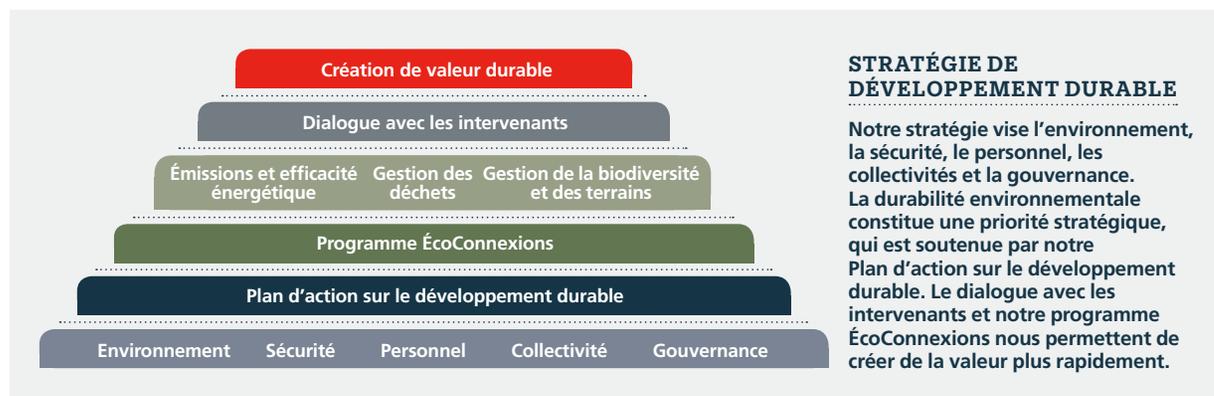
Vision et stratégie

Livrer des marchandises de façon sûre et responsable

Au CN, nous savons que notre réussite à long terme est liée à notre contribution à un avenir durable. En tant qu'entreprise citoyenne engagée, nous nous préoccupons de la sécurité de notre personnel et du public, ainsi que de la sauvegarde de l'environnement.

EFFORTS LIÉS AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

- Améliorer l'efficacité énergétique des locomotives
- Améliorer l'efficacité énergétique du parc de véhicules et de la flotte de navires
- Améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments
- Investir dans des technologies de l'information durables
- Réduire les flux de déchets et veiller à la propreté de nos lieux de travail
- Promouvoir les pratiques d'approvisionnement responsable
- Protéger et préserver les écosystèmes



STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Notre stratégie vise l'environnement, la sécurité, le personnel, les collectivités et la gouvernance. La durabilité environnementale constitue une priorité stratégique, qui est soutenue par notre Plan d'action sur le développement durable. Le dialogue avec les intervenants et notre programme ÉcoConnexions nous permettent de créer de la valeur plus rapidement.

Accent sur la durabilité environnementale

Notre priorité stratégique est la durabilité environnementale, axée sur les émissions et l'efficacité énergétique, la gestion des déchets ainsi que la gestion de la biodiversité et des terrains. Le programme ÉcoConnexions est le noyau central grâce auquel nous incitons chaque cheminot à partager et à concrétiser notre engagement en durabilité environnementale. Catalyseur de nos interventions, le Plan d'action sur le développement durable comporte sept thèmes et plus de 50 projets qui sont exécutés sous la surveillance de l'équipe de direction, avec l'appui d'un comité sur le développement durable et la participation du personnel.

Émissions et efficacité énergétique

Notre efficacité énergétique, la meilleure du secteur, est à la base de notre stratégie de développement durable. Pour réduire davantage les émissions de GES et accroître l'efficacité énergétique, nous avons étendu notre vision d'excellence en service et en exploitation – qui s'appuie sur l'exploitation ferroviaire précise – à tous les aspects de notre entreprise, des parcs de véhicules, des flottes de navires, des triages et du matériel intermodal aux installations et aux bureaux. Le programme ÉcoConnexions renforce encore plus notre culture d'économie d'énergie.

Gestion des déchets

La limitation au minimum des déchets produits joue un rôle essentiel dans la gestion durable des ressources et les efforts de conservation au CN. Nous étendons nos solutions de conservation à nos installations et à l'ensemble de notre réseau

afin d'améliorer la gestion des déchets et de promouvoir les politiques d'approvisionnement responsable. Le programme ÉcoConnexions joue un rôle important dans notre stratégie relative aux déchets en incitant les membres du personnel à réduire, à réutiliser et à recycler les déchets et à se sentir fiers de la propreté de leur lieu de travail.

Gestion de la biodiversité et des terrains

Nous sommes résolus à utiliser des pratiques commerciales qui protègent le milieu naturel. Comme notre réseau traverse une grande variété d'habitats naturels, nous prenons des mesures en vue d'y minimiser notre impact, tout en visant un bilan net positif sur la biodiversité. Nos efforts vont bien au-delà de nos activités d'exploitation : ils visent aussi les collectivités desservies, où nous parrainons un programme de reboisement massif, soit la plantation d'environ 200 000 arbres à des endroits stratégiques le long de nos lignes principales.

Perspectives d'avenir

Notre souci de la durabilité environnementale est tout à fait en harmonie avec nos objectifs commerciaux. Nous sommes convaincus qu'avec la croissance du transport marchandises et la nécessité de trouver des solutions respectueuses de l'environnement, nous sommes bien placés pour maintenir notre rôle de chef de file dans le secteur du transport, tout en suscitant la prospérité économique, en améliorant le bien-être des gens et en contribuant à la création d'un environnement sain aujourd'hui dans les années à venir.

Principales réalisations

Lier la performance à la stratégie

Nous sommes fiers de notre performance sur le plan de l'engagement responsable. Le tableau ci-dessous présente un sommaire de nos principales réalisations en matière d'environnement, de sécurité, de personnel, de collectivités et de gouvernance. La clé de notre réussite est toujours notre personnel. La fierté et la passion dont il fait preuve nous aident à faire bouger les choses.

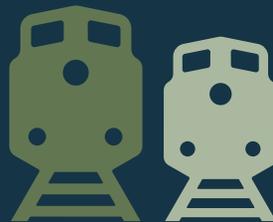
RÉDUIRE NOTRE BILAN CARBONE

Intensité des émissions de GES produites par les locomotives

KgCO₂/1 000 TMB

14 %

de réduction depuis 2005, grâce au renouvellement du parc de traction, aux applications technologiques et aux programmes d'efficacité énergétiques



2005

2012

UNE CULTURE DE LA SÉCURITÉ INÉBRANLABLE

Nombre de sondages sur la culture de la sécurité

17

sondages menés depuis 2010, notamment pour évaluer notre culture de la sécurité

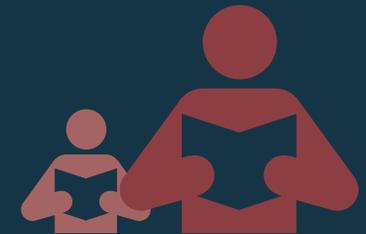


INVESTIR DANS NOTRE PERSONNEL

Moyenne d'heures de formation par personne

80 %

d'augmentation depuis 2009, pour une moyenne de 36 heures par membre du personnel en 2012



2009

2012

DÉTOURNER LES DÉCHETS DES DÉCHARGES

Déchets produits

(À l'exclusion des batteries de locomotive, des traverses et de la ferraille)

Tonnes métriques

16 %

de réduction depuis 2010, grâce à des programmes de recyclage et d'engagement du personnel et à une collaboration avec nos fournisseurs



2010

2012

INVESTIR DANS NOS COLLECTIVITÉS

Heures de bénévolat de notre personnel

(De leur propre temps)

27 840

heures consacrées au bénévolat par des membres de notre personnel en 2012, afin d'aider à l'édification de collectivités plus fortes par l'entremise de notre programme Cheminots du CN dans la collectivité



DEVENIR LE MEILLEUR DE SA CATÉGORIE

Place au sein du Dow Jones Sustainability Index (World)

91 %

note obtenue en 2012 pour le critère de la gouvernance du Dow Jones Sustainability Index (World), soit la meilleure des entreprises de notre secteur



Engagement auprès des intervenants

Favoriser des communications franches et constantes

Nous accordons de la valeur à nos intervenants et pensons que leurs points de vue et leurs opinions sont essentiels à la réussite de notre entreprise. Notre stratégie d'engagement auprès des intervenants vise l'établissement de relations durables avec les actionnaires, le personnel, les gouvernements, les partenaires du secteur, les clients, les fournisseurs, les collectivités et les autochtones.

FAITS SAILLANTS DE 2011 ET DE 2012

- Renforcement de notre stratégie d'engagement auprès des intervenants
- Participation de 258 intervenants au contenu de notre rapport sur le développement durable 2012
- Sondage auprès de 30 collectivités et de représentants gouvernementaux dans toute l'Amérique du Nord
- Maintien des efforts d'établissement de relations respectueuses et mutuellement avantageuses avec les autochtones



APPROCHE D'ENGAGEMENT AUPRÈS DES INTERVENANTS

Notre approche d'engagement auprès des intervenants nous permet d'identifier systématiquement différents types d'intervenants, dont les actionnaires, le personnel, les gouvernements, les partenaires du secteur, les clients, les fournisseurs, les collectivités et les autochtones. Nous échangeons ouvertement avec eux sur des questions d'intérêt mutuel. Les renseignements que nous recueillons nous sont utiles pour élaborer et mettre en œuvre notre programme et pour communiquer avec les intervenants relativement à notre performance.

Notre approche

Au CN, nous valorisons la participation, par des échanges ouverts, sur les questions liées à notre entreprise et aux champs d'intérêt de nos intervenants. Compte tenu de la nature et de la portée de nos activités, nous sommes très visibles dans toute l'Amérique du Nord, ce qui fait de notre engagement auprès des intervenants une composante clé de notre programme stratégique.

Nous mobilisons les intervenants qui ont une incidence sur la portée de nos activités, ou qui en sont directement touchés. Nous sommes résolus à comprendre les réalités de ces intervenants et à trouver des solutions mutuellement acceptables. Nos efforts d'engagement sont constants et s'appuient sur divers mécanismes, comme sur des sondages d'opinion, des conférences et des forums, des rencontres individuelles ou en groupe et divers réseaux sociaux.

En 2013, 258 intervenants ont participé à une étude formelle que nous leur avons proposée et qui nous a permis de connaître leurs sujets de prédilection en matière de développement durable. Pour sélectionner et identifier ces intervenants, nous avons tenu compte, notamment, de leur emplacement géographique et de leurs relations avec le CN ainsi que de leur intérêt pour notre performance en matière de développement durable, par exemple sous forme de demandes de renseignements à ce sujet.

Les résultats du sondage ont servi à l'établissement des priorités (voir à la page 15) et du contenu du présent rapport. Cet exercice important nous a permis de mieux comprendre les problèmes et les sujets qui touchent le plus nos intervenants et nous a aidés à mieux cibler nos efforts continus d'amélioration. En plus de nous servir dans l'élaboration de notre rapport, les commentaires des intervenants guideront nos activités en matière d'engagement pendant la prochaine année et contribueront à déterminer l'évolution de nos programmes de développement durable.

La discussion qui suit présente un aperçu de notre engagement continu auprès d'intervenants clés.

258



intervenants ont répondu à notre sondage en 2013, nous faisant connaître leurs sujets de prédilection

Actionnaires

Nous dialoguons avec nos actionnaires lors de l'assemblée générale annuelle, de conférences téléphoniques trimestrielles, de présentations à l'intention des analystes et des investisseurs et de rencontres individuelles. Plusieurs de nos actionnaires sont désireux de mieux comprendre notre performance sur le plan environnemental et social, ainsi qu'en matière de gouvernance, afin de pouvoir juger pleinement de la valeur du placement dans notre entreprise.

Notre capacité à créer de la valeur durable pour nos actionnaires est renforcée par notre détermination à exploiter un chemin de fer responsable, sécuritaire, fiable et efficient. Nous sommes également reconnus pour notre leadership responsable en affaires dans les DJSI (Dow Jones Sustainability Indexes) North American et World et dans le CDLI (Canadian Disclosure Leadership Index) du Carbon Disclosure Project.

Entre janvier 2011 et décembre 2012, le cours de l'action du CN a augmenté de plus de 35 %. Pendant la même période, le CN a remis plus de 4 G\$ aux actionnaires sous forme de dividendes et de rachat d'actions.

Gouvernements

En tant que véritable pilier de l'économie, nous jouons un rôle crucial de fournisseur de services de transport auprès de nombreux secteurs clés en Amérique du Nord, contribuant au développement économique et versant des millions de dollars en taxes et en impôts provinciaux, étatiques et fédéraux.

Nous renforçons notre engagement auprès des gouvernements de toute l'Amérique du Nord. Les membres de notre haute direction siègent à des conseils consultatifs et des commissions d'examen et participent à des démarches réglementaires, comme l'examen de la *Loi sur la sécurité ferroviaire*, l'enquête de la Federal Maritime Commission et les négociations du Partenariat transpacifique. Nous avons également des liens avec les gouvernements dans le cadre de nos plans d'atténuation et de restauration environnementales.

Partenaires du secteur

Nous sommes déterminés à travailler avec les partenaires de notre secteur dans un climat de coopération mutuelle. Nous visons à devenir un véritable facilitateur de la chaîne d'approvisionnement, qui, par des ententes de collaboration avec ses partenaires du secteur, réussit à améliorer la prestation des services tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Notre approche en matière de chaîne d'approvisionnement redéfinit nos relations avec nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires du secteur; des ententes de collaboration avec nos partenaires exploitants de terminaux sont axées sur la réduction des temps de séjour, sur l'accroissement de l'efficacité et sur l'amélioration de la communication avec les clients. Nous avons conclu des ententes dans différents segments de notre entreprise, dont celui de l'intermodal. Par exemple, dans ce segment, nous tirons parti de nos ententes en matière de chaîne d'approvisionnement pour ouvrir des points d'accès orientés vers de nouveaux marchés, pour établir des relations de confiance mutuelles et pour polariser notre attention sur quelques indicateurs de performance clés.



➤ **COLLABORER AVEC LES PARTENAIRES DU SECTEUR :**

Nous contribuons à convaincre tous les participants d'une chaîne d'approvisionnement donnée du bien-fondé de délaisser la mentalité de cloisonnement au profit de l'engagement quotidien, de l'échange d'information, de la résolution de problèmes et de l'exécution. Des ententes en matière de chaîne d'approvisionnement conclues avec les ports, les exploitants de terminaux et les clients nous permettent d'évaluer notre réussite à titre d'équipe plutôt qu'en tant qu'éléments isolés de la chaîne d'approvisionnement.



« Le programme de relations avec les investisseurs du CN accorde beaucoup d'importance au fait d'assurer des communications transparentes et en temps opportun sur les questions financières et non financières qui comptent le plus pour les investisseurs. Nous sommes fiers d'avoir été reconnus en 2011 et en 2012 pour notre performance et la qualité de notre divulgation de données sur le plan environnemental et social, ainsi qu'en matière de gouvernance. »

JANET DRYSDALE

Vice-présidente Relations avec les investisseurs

16 %

taux de croissance annuel composé des dividendes versés par le CN aux actionnaires depuis la privatisation de l'entreprise en 1995



10 Rapport sur le développement durable du CN Engagement auprès des intervenants



➤ **FOURNITURES DURABLES POUR LES GARES** : Le CN a remis son premier prix eXcellence en approvisionnement durable aux sociétés Acklands-Grainger et Kimberly Clark, pour leurs fournitures durables pour les gares, lors du Conseil des fournisseurs du CN qui a eu lieu à Montréal.



➤ **LE CLIENT D'ABORD** : Les représentants Prestation de services, comme Mylène Deshaies, sont essentiels au succès de nos initiatives Le client D'ABORD, car ils sont chargés d'entretenir des communications fréquentes et utiles avec les clients concernant la confirmation des demandes de wagons et l'approvisionnement en wagons vides.

Fournisseurs

Nous comptons environ 15 000 fournisseurs à l'échelle mondiale qui fournissent des services, du matériel et du carburant à hauteur d'environ 2,8 G\$. Compte tenu de la nature et des types de produits et de services que nous nous procurons, 150 sont des fournisseurs essentiels avec qui nous faisons affaire régulièrement. Parmi ces fournisseurs essentiels se trouvent des fabricants de matériel ferroviaire, des fournisseurs de carburant et des entrepreneurs en ingénierie et en logistique.

Nous restons en contact avec nos fournisseurs grâce à la réunion annuelle des fournisseurs et à des rencontres personnelles. Nos fournisseurs nous demandent de soutenir leur bien-être économique et d'offrir des contrats équitables et un service de paiement efficace. Nous nous engageons à collaborer avec nos fournisseurs dans le cadre du Plan d'eXcellence en approvisionnement durable qui vise à reconnaître la durabilité comme un élément différenciateur au moment de sélectionner des fournisseurs ou d'établir des partenariats avec des fournisseurs essentiels. Cela signifie que l'on doit intégrer l'évaluation de la performance des entreprises sur le plan environnemental et social ainsi qu'en matière de gouvernance dans le cadre du processus d'approvisionnement. De plus, pour encourager nos fournisseurs à offrir des produits et des services novateurs, rentables et durables, nous favorisons la diversité et l'inclusion au sein de notre réseau de fournisseurs.

Clients

Nos clients sont au centre de nos innovations sur le marché. Nous sommes résolus à créer de la valeur pour nos clients en fournissant des services rentables et de qualité. Pour ce faire, nous interagissons avec eux sur une base régulière afin d'obtenir de la rétroaction sur la qualité de nos services, et de pouvoir suivre l'évolution de notre performance, nous efforçant toujours d'atteindre l'excellence en matière de livraison au client. Nous tissons des liens avec les clients au moyen de sondages de satisfaction et de forums clients ciblés. De par l'accent que nous mettons sur le service à la clientèle et notre engagement continu, nous avons appris que nos clients ne recherchaient pas seulement un service rentable et de qualité, mais aussi des solutions de transport sécuritaires, fiables et durables.

Pour répondre à leurs besoins, nous avons continué de renforcer nos efforts en vue de réduire les temps de séjour, d'accroître l'efficacité et d'améliorer la communication avec les clients, par une série d'initiatives Le client D'ABORD.

Pour atteindre l'un de nos principaux objectifs qui consiste à devenir une entreprise davantage axée sur la clientèle, nous entretenons des communications plus régulières et proactives avec nos clients. Notre processus j'Avise nous permet d'informer à l'avance les clients en cas de service non conforme, de sorte qu'ils peuvent modifier leurs plans de travail. La communication est au cœur de la façon dont nous voulons nous améliorer dans le cadre des initiatives « premier mille – dernier mille » de notre offre de services.



« Pour atteindre l'un des principaux objectifs du CN qui consiste à devenir une entreprise davantage axée sur la clientèle, nous entretenons des communications plus régulières et proactives avec nos clients. Grâce à notre programme Le client D'ABORD et aux communications fréquentes qui en résultent, nous pourrions continuellement améliorer nos indicateurs clés du service à la clientèle. »

FIONA MURRAY
Vice-présidente Marketing de l'entreprise



ENGAGEMENT CENTRÉ SUR LE CLIENT LE PROGRAMME CONTACT UNIQUE CN ATTIRE DE NOUVEAUX CLIENTS

Le service à la clientèle est au centre de nos innovations sur le marché. Au cours de la dernière année, nous avons fait des progrès importants en améliorant nos services de concert avec nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement dans le cadre de nos efforts visant à créer de la valeur pour nos clients. Nous nous sommes également focalisés sur les services « premier mille – dernier mille » que nous offrons aux clients, ce qui se traduit par un effort d'amélioration à l'égard des taux d'exécution des demandes de matériel ainsi que de nos communications quotidiennes avec nos clients.

Des percées comme celles-là commencent à porter des fruits; ainsi, Cascades, un important client de produits forestiers du CN, a décidé de nous confier presque tous ses envois intermodaux pour les deux prochaines années. Cette réalisation est due à la persévérance de notre équipe qui est parvenue à établir des relations solides avec Cascades et à lui vendre le programme Contact unique CN. Selon Cascades, plusieurs facteurs ont fait pencher la balance en notre faveur, notamment le fait de proposer un point de contact unique, notre capacité à expédier efficacement les marchandises d'un bout à l'autre du Canada et des États-Unis et nos prix concurrentiels.

CI-DESSUS :

Le programme Contact unique CN permet à notre personnel du Marketing, comme Rajan Chelleth (à gauche), Michel Pelletier (au centre) et Andrew Fuller (à droite), d'offrir à nos clients des services adaptés à leurs besoins.

12 Rapport sur le développement durable du CN Engagement auprès des intervenants



➤ **MOBILISER NOTRE PERSONNEL PAR L'INTERMÉDIAIRE DU PROGRAMME ÉCOCONNECTIONS** : Claude Mongeau, président-directeur général du CN, a fait un saut au lancement local du programme ÉcoConnexions, au triage de Symington, afin de remercier les membres du personnel et de célébrer leur réussite.



Personnel

Nous employons plus de 23 000 personnes, dont 76 % occupent des postes syndiqués. Nous nous engageons auprès de notre personnel au moyen de sondages et de médias divers, comme le magazine trimestriel *Les gens du CN* et le bulletin *Pleins feux CN* qui paraît toutes les deux semaines. Les membres de notre personnel accordent de l'importance à leur sécurité, à leur bien-être et à leur fierté. Nous tenons à établir des relations positives avec eux, en les mobilisant par l'intermédiaire du programme ÉcoConnexions, en intégrant les recrues de façon appropriée et en favorisant le développement de notre effectif. Nous investissons largement dans des initiatives de formation, de coaching, de reconnaissance, de mentorat et d'engagement du personnel afin d'intégrer la culture de la sécurité dans tous les aspects de nos activités. Nous accordons de l'importance à l'établissement de relations solides entre la Compagnie et les syndicats, ce que facilitent les mécanismes de règlement des griefs novateurs.

Collectivités

Nous sommes conscients de notre responsabilité citoyenne à l'égard des collectivités où nous exerçons des activités. En instaurant un dialogue continu et en nous engageant auprès d'elles, nous avons pu mieux comprendre qu'elles se soucient avant tout de leur sécurité, de leur bien-être et de leur sécurité. Par le biais de notre plan de réseautage dans les collectivités, nous travaillons à maintenir les voies de communication entre le CN et les collectivités, pour répondre aux questions et aux préoccupations qui se posent. Chaque année, nous publions le rapport *Le CN dans votre collectivité* dans lequel nous parlons des préoccupations soulevées par nos voisins et des mesures que nous avons prises pour régler leurs problèmes au moyen de solutions mutuellement acceptables.

➤ **LIGNE DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX DU CN** : Louise LaRocque, représentante principale Prestation de services, est l'un des trois représentants principaux chargés de la ligne de renseignements généraux du CN. Elle aime interagir avec les divers membres du personnel du CN et s'efforce toujours de répondre au mieux aux demandes de renseignements des intervenants.

Autochtones

Nous avons à cœur la préservation des traditions, de la culture et de la structure sociale uniques des communautés autochtones. Nous souhaitons établir des relations respectueuses et mutuellement avantageuses avec tous les autochtones.

Un dialogue ouvert avec les chefs et les conseils nous a permis de mieux comprendre que les autochtones se soucient des revendications territoriales et qu'ils souhaitent résoudre les problèmes propres au passé tout en préservant leurs cultures et leurs milieux et en atteignant le bien-être économique.

Nous travaillons avec les autochtones en vue d'offrir des avantages économiques aux bandes locales et avec Affaires autochtones dans le cadre de ses initiatives en matière d'emploi. En tant que membre actif du Conseil canadien pour le commerce autochtone, nous soutenons diverses activités de développement commercial. Nous nous engageons auprès des autochtones par l'intermédiaire de programmes de formation préalables à l'embauche en Colombie-Britannique, et auprès de l'Association des chefs tribaux de l'Alberta, qui encourage les membres des bandes à poser leur candidature à des postes au CN. Nous avons aussi commandité le programme de perfectionnement des autochtones de l'Université de Winnipeg et l'événement « Essor : Conférences sur les carrières à l'intention des jeunes autochtones », dont l'objectif est d'accroître le taux d'obtention de diplômes du secondaire et d'emplois parmi les jeunes autochtones.

Nous avons conclu des protocoles d'accord avec des groupes autochtones, notamment à propos de l'emploi, des occasions d'affaires et des questions environnementales et archéologiques. Les différends sont rares et nous croyons que le dialogue informel est le meilleur moyen de les résoudre. Toutefois, si cette solution s'avérait inefficace, des mécanismes de résolution des griefs et des conflits sont prévus dans les protocoles. De plus, le processus prévoit le recours à l'ombudsman du CN dans certains cas.

RELATIONS RESPECTUEUSES ET MUTUELLEMENT AVANTAGEUSES AVEC LES AUTOCHTONES

Les questions relatives aux revendications des autochtones sont complexes. Nous sommes résolus à nouer avec les autochtones des rapports fondés sur des échanges ouverts, sur la compréhension et sur le respect. En 2012, le CN et la Première nation Gitksan ont entrepris conjointement des fouilles archéologiques importantes dans un ancien village Gitksan. C'est une évaluation environnementale, réalisée par le CN en prévision du prolongement d'une voie d'évitement, qui a révélé l'existence possible de ce village. Les fouilles sont menées à trois emplacements par des archéologues et par des membres des Premières nations, avec la participation d'autochtones.

CI-DESSUS :
Corey Cookson (à gauche) et Joel Sampare recherchent des artefacts sur le site d'un ancien village Gitksan, en Colombie-Britannique.



Message du chef de l'exploitation

Jim Vena, chef de l'exploitation



Au printemps de 2010, lorsque le CN a procédé au lancement de son programme de développement durable, un mouvement d'enthousiasme a peu à peu gagné toute l'entreprise. Aujourd'hui, ce programme, qui nous a aidés à tirer parti de nos forces, nous permet de nous appuyer sur une assise solide d'entreprise responsable.

Notre programme de développement durable favorise l'intégration de nos activités et oriente notre réflexion de sorte que nous pouvons progresser et tirer le maximum de nos efforts visant à poser les bons gestes. Au fil des ans, le CN s'est démarqué en matière de gérance environnementale, notamment grâce à des projets primés de protection de la biodiversité et des écosystèmes.

Depuis le lancement du programme, nous avons atténué notre bilan carbone en améliorant notre efficacité énergétique et en réduisant nos émissions, notamment grâce à une meilleure efficacité énergétique des locomotives attribuable à des modifications à la conduite des trains et à l'utilisation de technologies nouvelles comme le système Wi-Tronix. Aujourd'hui, le CN domine le secteur ferroviaire nord-américain en matière d'efficacité énergétique. Nous avons aussi réduit

notre consommation d'énergie grâce à des initiatives comme le remplacement de systèmes d'éclairage et l'utilisation de compresseurs d'air plus efficaces dans nos triages et bâtiments.

Le programme ÉcoConnexions nous permet de mobiliser le personnel à l'égard des initiatives de développement durable axées notamment sur la conservation de l'énergie, la réduction des déchets et l'amélioration de l'entretien. Depuis le début du programme en 2011, plus de 7 000 membres du personnel ont participé à des activités de lancement, et nous avons offert une formation d'ÉcoChampion à 400 personnes. De nombreuses autres prennent des mesures afin d'éviter la pollution, de conserver, de recycler et d'utiliser rationnellement les ressources naturelles nécessaires à nos activités. Nous avons mobilisé les cheminots du CN, les amenant à partager et à respecter notre engagement à l'égard de la durabilité environnementale.

En 2012, le CN a élargi sa stratégie de développement durable en lançant le programme ÉcoConnexions CN – De terre en air afin de promouvoir le verdissement de terrains municipaux au Canada, et plus particulièrement dans les zones situées près de lignes ferroviaires. En partenariat avec Arbres Canada et Collectivités en fleurs, le CN aidera les municipalités canadiennes à lancer des initiatives de plantation d'arbres de manière durable et respectueuse de l'environnement.

De plus, le CN commandite des initiatives de reboisement massif au Canada et aux États-Unis. En 2013, environ 200 000 arbres seront plantés à des endroits stratégiques situés près de lignes du CN.

L'engagement responsable est un pilier de ce qu'incarne le CN. Nous appuyant sur nos réalisations passées, nous sommes déterminés à réduire notre incidence sur l'environnement tout en fournissant des modes de transport plus propres et plus durables à nos clients.

A handwritten signature in black ink that reads "V. J. Vena".

Jim Vena
Chef de l'exploitation

Nos priorités

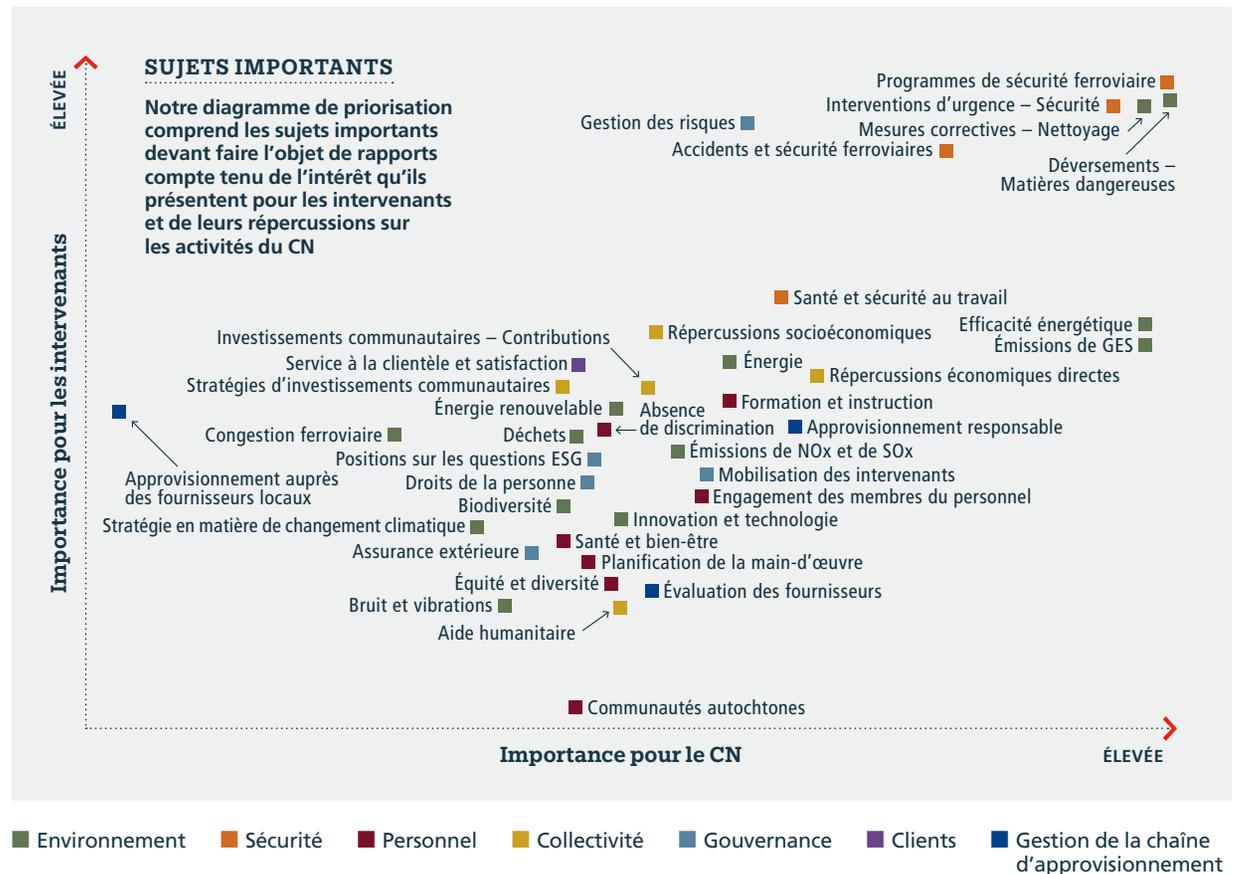
Détermination des sujets les plus importants et production de rapports sur ces sujets

Le processus que nous suivons pour établir nos priorités nous permet de mieux comprendre les attentes des intervenants, de cibler nos priorités stratégiques et d'améliorer les rapports que nous produisons.

En 2013, nous avons perfectionné ce processus en recensant 55 sujets pertinents et en mobilisant 258 intervenants à l'égard de l'importance de ceux-ci. Nous avons aussi obtenu l'engagement de l'équipe interfonctionnelle sur le développement durable du CN et de ses mandataires à l'égard des sujets susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur les activités du CN.

Nous avons de plus défini les lieux et les groupes où les effets pourraient se faire sentir à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise : nos fournisseurs, la direction générale et les bâtiments et triages du CN, les activités et services de transport du CN, nos clients ainsi que l'ensemble de la collectivité et des écosystèmes.

Le diagramme ci-dessous fournit un aperçu des lieux et groupes présents le long de la chaîne de valeur susceptibles de subir les répercussions de nos activités. Aux pages 70 et 71 du présent document, vous trouverez les effets de chaque sujet important sur les divers lieux et groupes touchés.



OÙ LES RÉPERCUSSIONS PEUVENT SE FAIRE SENTIR À L'INTÉRIEUR ET À L'EXTÉRIEUR DU CN



Nous tenons à exercer nos activités de manière à protéger le milieu naturel. Nous sommes résolus à respecter les lois et règlements en vigueur, et nous prenons les mesures nécessaires afin d'éviter la pollution, de réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES), de préserver les ressources naturelles et de protéger les écosystèmes.

CI-DESSUS :

Swan Landing, Alberta
Photo prise par
Jeff Robertson, employé
du CN, dans le cadre
du concours annuel
de photos pour
le calendrier du CN.

environnement

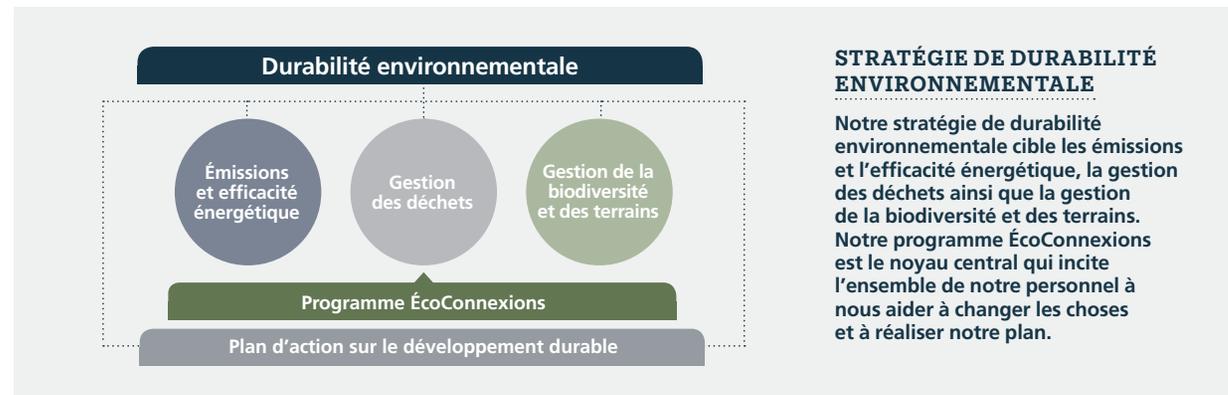
Agir pour la protection de l'environnement

La durabilité environnementale est un élément clé de notre engagement responsable. Nous continuons à faire des progrès en matière de prévention et de réduction des répercussions de nos activités, tout en fournissant des modes de transport plus propres et plus durables à nos clients.



FAITS SAILLANTS DE 2011 ET DE 2012

- **Obtention d'une note de 84 % au chapitre de l'environnement au DJSI en 2012**
- **Réduction de 14 % de l'intensité des émissions de GES d'origine ferroviaire depuis 2005**
- **Réduction de 39 % des déchets dangereux depuis 2010**
- **Plus de 39 M\$ consacrés à l'évaluation et à la restauration de terrains en 2011 et 2012**



Notre approche

Nous savons que la réduction de notre empreinte écologique est essentielle à la réussite durable de l'entreprise. D'abord et avant tout, nous devons réfléchir et agir dans l'intérêt des générations futures. De plus, en transportant des marchandises dans le respect de l'environnement, nous améliorons notre efficacité opérationnelle et notre rentabilité, nous atteignons les objectifs environnementaux de nos clients et nous nous plaçons dans une position favorable auprès de nos intervenants.

Notre politique environnementale traduit notre engagement visant à réduire au minimum les effets de nos activités sur l'environnement, tout en gardant le cap sur l'amélioration continue. Notre stratégie cible les émissions et l'efficacité énergétique, la gestion des déchets ainsi que la gestion de la biodiversité et des terrains.

La stratégie de durabilité environnementale est pilotée par le vice-président adjoint Environnement et développement durable. Les progrès sont présentés sur une base trimestrielle et annuelle au vice-président Sécurité et développement durable, puis au comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité du Conseil d'administration. Notre équipe de professionnels de l'environnement renferme des biologistes, des ingénieurs en environnement et des spécialistes en évaluation environnementale. L'équipe est chargée de l'exécution de notre stratégie, et elle fait participer des membres du personnel de tous les niveaux de l'entreprise par l'intermédiaire du programme ÉcoConnexions.

Nos priorités environnementales sont au cœur même de notre plan d'action global en matière de développement durable et elles sont systématiquement assujetties à notre système de gestion environnementale (EMS). Le système EMS fournit les normes et procédures grâce auxquelles nous sommes en mesure de respecter les lois et les exigences de la Compagnie applicables et il prévoit des mesures pertinentes d'atténuation des risques, telles que des vérifications périodiques, des programmes de formation des membres du personnel et des plans et mesures d'urgence.

Notre équipe d'experts en environnement joue un rôle important dans la formation de notre personnel, des entrepreneurs et des fournisseurs relativement aux exigences et méthodes à respecter dans nos installations. Nous procédons à des vérifications chaque année afin de nous assurer de la conformité et de la communication des pratiques exemplaires. Les résultats sont utilisés dans le cadre de nos efforts d'amélioration continue.

Nous misons sur nos vérifications et méthodes de gestion environnementale pour concentrer nos efforts sur la prévention des incidents. Lorsqu'un incident survient, notre Plan d'intervention d'urgence (PIU) exhaustif et nos méthodes de signalement nous permettent de réagir rapidement et efficacement et de réduire le plus possible les conséquences. Le public peut signaler des urgences environnementales grâce à un numéro permettant de joindre directement la Police du CN.

ÉCOCONNEXIONS :
LE NOUVEAU PARTENARIAT ENVIRONNEMENTAL DU CN



En avril 2011, le CN et l'organisme Jour de la Terre Canada ont signé une entente de partenariat de cinq ans en vertu de laquelle ils travailleront ensemble à la promotion des valeurs et des initiatives environnementales au sein de l'effectif du CN partout en Amérique du Nord. Ce programme d'engagement du personnel est axé sur les initiatives et la gestion environnementales. Il comprend des objectifs de réduction de la consommation d'énergie et de gestion des déchets ainsi que des pratiques améliorées d'entretien des triages et bureaux du CN. Nous avons formé 400 membres du personnel, qui sont devenus des ÉcoChampions, et nous avons mis sur pied des équipes locales à chaque triage, qui font connaître et appliquer le programme et incitent leurs collègues à y participer.

Jour de la Terre Canada, organisme national axé sur l'environnement, transmet des connaissances pratiques et des outils aidant à réduire l'impact sur l'environnement. Depuis 2011, 7 000 cheminots enthousiastes du CN ont participé à des activités de lancement.

ÉcoCONNEXIONS



CI-DESSUS :

Les membres du personnel du CN officialisent leur engagement envers la durabilité environnementale, par l'intermédiaire du programme ÉcoConnexions.



Émissions et efficacité énergétique

Promotion de démarches novatrices

Les changements climatiques, et particulièrement le réchauffement de la planète, font planer sur les écosystèmes naturels des menaces susceptibles d'avoir des répercussions sur les activités du CN, sur celles de nos clients et sur les économies dans lesquelles nous évoluons. Nous estimons que notre réussite repose en grande partie sur notre capacité à réduire les répercussions des changements climatiques et à adapter nos activités en conséquence. Nous croyons qu'en raison de ses avantages écologiques et économiques, le transport ferroviaire peut faire partie intégrante de la solution au problème des changements climatiques.

Notre stratégie

Fournir des solutions de transport durables

Nous continuons à sensibiliser les intervenants concernant les avantages du transport ferroviaire pour l'environnement. Le chemin de fer est le mode de transport terrestre de marchandises le plus efficace. Aucun mode ne peut rivaliser avec lui dans le transport terrestre de gros volumes de marchandises à haute densité sur de longues distances. Nous avons conçu un calculateur d'émissions de GES et un protocole quantitatif de changement de mode de transport, que les clients peuvent utiliser pour calculer les crédits carbone obtenus s'ils délaissent le transport routier au profit du rail.

Investir dans une infrastructure efficace

Les intempéries peuvent causer des perturbations de service. Nous investissons intensément dans la modernisation des voies ferrées, l'exécution de plans de préparatifs saisonniers, les systèmes d'avertissement de risques naturels, l'inspection régulière des rails et la mise en place de processus d'atténuation des risques et de reprise des activités.

Établir des liens avec les intervenants

Nous soutenons des solutions pratiques qui favorisent une croissance économique ayant un faible bilan carbone. Nous collaborons avec des gouvernements provinciaux canadiens (Colombie-Britannique, Alberta et Saskatchewan) et avec la Western Climate Initiative dans le cadre de leurs programmes de plafonnement et d'échange, en cherchant à positionner notre protocole quantitatif de changement modal.

Tirer parti de marchés d'énergies plus propres

Nous profitons également d'occasions dans le domaine des énergies durables, notamment en ce qui concerne les éoliennes, le biodiesel et les granules de bois. Par exemple, en 2012, les produits d'exploitation tirés du transport des granules de bois ont augmenté de 20 % par rapport à 2011.

Réduire notre bilan carbone

Notre bilan carbone comprend les émissions provenant de nos locomotives (85 %), de nos parcs de véhicules et de notre flotte de navires (8 %), mais aussi de nos bâtiments et triages (7 %). Comme près de 85 % de nos émissions de GES proviennent de l'exploitation ferroviaire, la réduction de ces émissions représente une priorité. La recherche d'efficacité nous distingue depuis de nombreuses années. Grâce à notre modèle rigoureux d'exploitation ferroviaire précise, à l'achat de locomotives économes en carburant et à de nombreux autres programmes axés sur l'efficacité énergétique, nous avons amélioré notre rendement énergétique et carbone de 38 % depuis 1991. Aujourd'hui, nous sommes en tête du secteur ferroviaire nord-américain, avec une consommation globale de carburant par tonne-mille brute inférieure d'environ 15 % à la moyenne des chemins de fer.

Misant sur nos succès, nous avons élargi notre engagement à l'égard de l'excellence en exploitation et en service en matière d'efficacité énergétique à tous les aspects de nos activités, notamment à l'exploitation ferroviaire, aux activités non ferroviaires et aux bâtiments et triages.



« Nous croyons qu'un des meilleurs moyens pour nous de contribuer à la protection de l'environnement est d'améliorer sans cesse l'efficacité de notre exploitation et de réduire notre bilan carbone. »

NORMAND PELLERIN
Vice-président adjoint Environnement et développement durable

98 %



note obtenue au Dow Jones Sustainability Index 2012 pour notre stratégie en matière de changement climatique

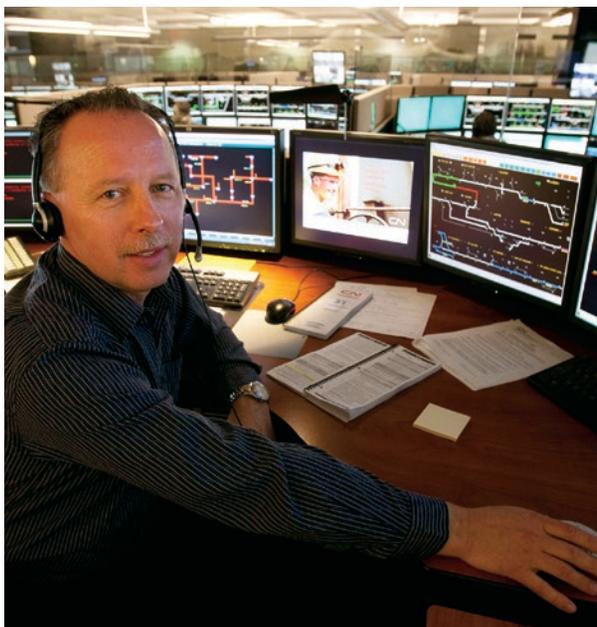
4X



le transport ferroviaire peut être jusqu'à quatre fois plus économe en carburant que le transport par camion



➤ **ÉCONOMIE DE CARBURANT GRÂCE À L'OPTIMISEUR DE PARCOURS** : Randy Karius et Wayne Bokor, mécaniciens de locomotive, ont vu notre Optimiseur de parcours en action et constaté le potentiel d'économie de carburant que représentent ses fonctions de régulation de vitesse.



Réduction de notre bilan carbone lié à l'exploitation ferroviaire

Nos efforts de réduction des émissions se font sur plusieurs plans, de nos initiatives en matière d'exploitation ferroviaire précise exigeant moins d'actifs à notre programme Excellence en gestion de carburant (EGC), nos manœuvres en triage et d'autres collaborations tout au long de notre chaîne de valeur. Tous ces efforts sont axés sur l'amélioration continue.

Exploitation ferroviaire précise

L'exploitation ferroviaire précise constitue la base de notre modèle d'affaires. Axé sur la rigueur, la fiabilité et l'efficacité, ce modèle nécessite moins de wagons et de locomotives pour acheminer un volume donné de marchandises. Il en résulte une fiabilité accrue pour les clients, une meilleure utilisation des actifs, des économies de carburant plus importantes et une réduction des émissions de GES.

Excellence en gestion du carburant

Grâce à l'efficacité procurée par l'exploitation ferroviaire précise, les diverses innovations découlant de notre programme Excellence en gestion de carburant favorisent les gains sur le plan de l'efficacité énergétique et de la protection de l'environnement.

Les programmes d'acquisition et de remise à neuf de locomotives nous permettent d'accroître notre efficacité énergétique, d'améliorer la fiabilité du service et de réduire nos émissions de GES. En 2012, nous avons reçu 25 locomotives neuves et 123 locomotives usagées, toutes de grande puissance. Ces locomotives sont environ 15 % plus économes en carburant que les unités qu'elles remplacent et sont entièrement conformes aux exigences réglementaires en matière d'émissions de gaz d'échappement.

🔑 **INFORMATION EN TEMPS RÉEL AVEC WI-TRONIX** : Clément LeBlanc, contrôleur en chef, voit le système fournir des données en temps réel sur la performance des locomotives et des trains, tout en surveillant la marche du train afin de s'assurer que la bonne technique de conduite est utilisée dans le but d'optimiser la consommation de carburant.

Les nouvelles technologies et des capacités d'analyse plus grandes contribuent également à l'efficacité énergétique de nos activités de transport de marchandises :

- **Wi-Tronix®** fournit des données en temps réel sur la performance des locomotives et des trains.
- **L'Optimiseur de parcours** est une sorte de régulateur qui règle la marche des trains à des vitesses préétablies afin d'optimiser la consommation de carburant.
- **La technologie AESS** (système de démarrage et arrêt automatiques du moteur) coupe automatiquement les moteurs diesel tournant au ralenti tout en maintenant la locomotive en état de redémarrer sur demande.

Ces initiatives avant-gardistes nous aident à établir des objectifs d'efficacité énergétique en fonction des itinéraires, puis à suivre la performance des trains par rapport à ces objectifs. Cette stratégie d'obtention de données en temps réel repousse véritablement les frontières en matière de gestion précise du carburant et favorise l'atteinte de nos objectifs de réduction des GES.

Nos équipes de train et contrôleurs de la circulation ferroviaire reçoivent une formation continue sur les pratiques exemplaires, notamment sur les techniques de conduite des trains dans une optique d'économie de carburant, sur la façon d'assortir la puissance de traction au tonnage des trains et de limiter la puissance ainsi que sur les possibilités de synchronisation lors de croisement de trains.

Pour porter notre modèle d'exploitation ferroviaire précise au niveau supérieur, nous avons besoin du programme EGC. Les systèmes évolués d'efficacité énergétique et de suivi soutiendront nos efforts de mesure et de consignation des réductions d'émissions de GES du CN et de ses clients. Tous ces éléments sont essentiels étant donné l'importance accrue que nos clients expéditeurs de marchandises accordent aux options de transport durables.

Amélioration de l'efficacité dans les triages

Notre système novateur Triage de précision modélise le tri optimal des wagons et apporte les changements nécessaires à l'inventaire du triage pour raccourcir les temps de séjour, améliorer la vitesse des trains et réduire la consommation de carburant. Il permet également au CN de traiter des volumes accrus de trafic sans effectuer d'investissements supplémentaires dans ses installations.

Facilitateur de la chaîne d'approvisionnement

Notre approche en matière de chaîne d'approvisionnement redéfinit nos interrelations avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires. En plus des protocoles d'acheminement et des ententes d'exploitation conjointe, nous concluons avec des ports, des exploitants de terminaux et des clients des ententes de collaboration de bout en bout axées sur la réduction des temps de séjour et l'accroissement de l'efficacité, et nous pouvons ainsi réduire nos émissions de GES et offrir un meilleur service à nos clients.

Collaboration avec les fournisseurs

Nous travaillons également avec nos fournisseurs afin d'explorer la viabilité de l'utilisation de gaz naturel liquéfié (GNL), relativement plus propre, pour alimenter deux locomotives qui fonctionnent actuellement au diesel. Dans une vision à plus long terme, nous évaluons avec trois autres partenaires les possibilités d'utilisation d'un tout nouveau moteur de locomotive propulsé au GNL ainsi qu'un wagon ravitailleur spécialisé pour le transport du GNL.



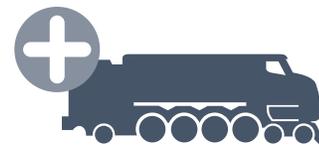
➤ **ESSAIS D'UTILISATION DE GAZ NATUREL LIQUÉFIÉ (GNL) DANS LES LOCOMOTIVES** : Un programme d'essais a fourni des données précieuses sur l'utilisation du GNL dans nos locomotives. Comme le GNL a une teneur en carbone moindre que celle du diesel, les locomotives au GNL produiraient moins d'émissions de dioxyde de carbone. Les essais se sont poursuivis en 2013, et nous comptons aussi étendre l'expérience à l'alimentation des locomotives de grande puissance.



« Nous travaillons en collaboration avec nos fournisseurs pour étudier des solutions d'utilisation du GNL afin de faire progresser le programme de développement durable du CN et de réduire les émissions. »

GERRY WEBER
 Vice-président Gestion des approvisionnements, du parc et du carburant

148



locomotives plus économes en carburant ont été ajoutées au parc en 2012, dans une optique de réduction de la consommation de carburant et des émissions de GES

100 %



note obtenue au Dow Jones Sustainability Index (DJSI) 2012 pour notre efficacité énergétique



➤ **DES NAVIRES PLUS ÉCOLOGIQUES** : Nous avons remis à neuf le Edwin H. Gott en le dotant de moteurs de grande puissance qui consomment 10 % moins de carburant que les anciens et produisent 53 tonnes d'émissions de dioxyde de carbone de moins chaque année.



Réduction de notre bilan carbone lié aux activités non ferroviaires

Misant sur nos programmes de réduction de la consommation de carburant, les meilleurs du secteur, nous appliquons cette même optique d'efficacité à nos parcs non ferroviaires, notamment au matériel intermodal et aux véhicules, à nos véhicules de service et à notre flotte de navires des Grands-Lacs. Réunis, ces parcs produisent environ 8 % de nos émissions de carbone totales.

Matériel intermodal

Nous rehaussons l'efficacité énergétique de notre matériel intermodal grâce à l'utilisation de moteurs EcoBoost de Ford, de conteneurs isolés EcoTherm, d'ensembles de pompe hydraulique et de génératrice EnPak de Miller intégrés aux camions et de techniques de positionnement des conteneurs. Nous utilisons également du gaz naturel comprimé (GNC) dans sept tracteurs de manœuvre au triage Taschereau. Le GNC coûte environ le tiers du prix du diesel et il produit moins d'émissions d'oxydes d'azote et de particules et 20 % moins d'émissions de GES. Un projet plus ambitieux ciblant jusqu'à 30 tracteurs de manœuvre est en cours au plus grand terminal intermodal du CN, à Brampton, en Ontario.

Parc de camions en service intermodal

Un certain nombre d'initiatives visent à réduire la consommation de carburant liée à l'exploitation du parc de camions des tractionnaires. Par exemple, nous menons un programme d'entretien préventif et des initiatives d'optimisation des parcours et donnons des formations aux tractionnaires.

⚡ ENTRETIEN PRÉVENTIF DES CAMIONS EN SERVICE INTERMODAL :

Fred Janiri, mécanicien à Brampton, constate les économies de carburant supplémentaires réalisées grâce à des programmes d'entretien préventif, notamment une surveillance ciblée des moteurs, l'inspection semestrielle des tracteurs et des tests de sécurité et d'efficacité.

En 2012, des essais ont été effectués sur divers produits aérodynamiques, comme les garde-boue et les protecteurs de roue, dans une optique d'efficacité énergétique accrue. De plus, nous apprenons aux tractionnaires à réduire la consommation de carburant par l'entretien des tracteurs, les méthodes de conduite, l'optimisation des parcours, le choix des pneus et des boîtes de vitesse, la régulation de la vitesse, la marche au ralenti et les niveaux de carburant. En 2012, nous avons créé un système visant à reconnaître les efforts des tractionnaires les plus écoénergétiques.

Parc de véhicules de service

Notre parc de service comprend des véhicules sur route et sur rail nécessaires aux activités quotidiennes associées aux infrastructures et à l'entretien. Il renferme des voitures, des camions légers et des camions lourds spécialisés. Nous continuons à renouveler le parc avec des véhicules plus économes en carburant, y compris des véhicules qui font appel à des énergies renouvelables, comme les hybrides. Nous formons aussi toujours notre personnel pour réduire la marche au ralenti, les excès de vitesse et l'utilisation insuffisante des véhicules.

Flotte de navires

Nous exploitons huit navires, dont quatre à moteur et quatre à vapeur. En vue de réduire nos émissions de carbone, nous avons entrepris de remplacer les moteurs actuels par des moteurs moins énergivores et de former le personnel au respect des pratiques d'économie de carburant, par des protocoles sur la vitesse et par l'optimisation des paramètres de fonctionnement des navires.



« Nous rendons tous les aspects de nos activités intermodales plus écoénergétiques, des camions dans les triages jusqu'à la façon de gerber les conteneurs sur nos trains. »

PIERRE ARSENAULT
Directeur général
Exploitation intermodale



**RÉDUIRE LES INTERVALLES DANS LES TRAINS INTERMODAUX
AMÉLIORE L'AÉRODYNAMISME ET ÉCONOMISE L'ÉNERGIE**



La configuration utilisée pour le gerbage des conteneurs a une grande incidence sur l'aérodynamisme des trains intermodaux. Les intervalles créent des effets de prise au vent qui accroissent la résistance de l'air et la consommation de carburant.

Appuyés par le personnel de l'Intermodal, les responsables du programme ÉcoConnexions ont préparé une campagne de formation et de communication afin d'aider les grutiers, les préposés aux rampes et les conducteurs de tracteurs de manœuvre à comprendre l'importance du positionnement des conteneurs. En 2012, environ 600 cheminots de l'Intermodal ont donné leur appui au programme pour former des trains plus aérodynamiques en réduisant l'intervalle entre les conteneurs adjacents.

Il s'agit d'une initiative clé en développement durable qui permet d'améliorer la gérance environnementale au CN grâce à la réduction du carburant consommé et des émissions produites, de stimuler l'engagement des employés et d'accroître la rentabilité.

CI-DESSUS :

Ben Brody (à gauche), grutier à l'Intermodal, et Lee Weiss (à droite), directrice de produits au triage MacMillan à Toronto, Ontario, constatent que la nouvelle technique de chargement favorise une économie de carburant par une simple amélioration de la planification.



➤ GROSSES ÉCONOMIES DANS LES INSTALLATIONS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE : Hamid Kazmi, directeur Énergie et champion pour le programme ÉcoConnexions, a participé au Power Smart Industrial Energy Program de BC Hydro qui vise à élaborer un plan détaillé de gestion de l'énergie pour le CN. Le but était d'éliminer le gaspillage d'énergie, de contrôler de près la consommation et d'accroître l'utilisation des technologies écoénergétiques.



Réduction de notre bilan carbone lié aux bâtiments

Le bilan carbone découlant de l'utilisation des bâtiments représente 7 % de nos émissions de GES et inclut la consommation d'électricité et de divers carburants.

Nous sommes résolus à réduire de 15 % les émissions de GES produites par l'utilisation de gaz naturel et d'électricité dans nos bâtiments et triages d'ici 2013, par rapport à 2010. Pour atteindre cet objectif, nous pouvons compter sur un certain nombre d'initiatives, notamment un système de gestion de l'énergie, des projets d'amélioration de l'efficacité énergétique de nos bâtiments et triages existants, la conception durable dans les nouveaux bâtiments et l'amélioration des systèmes de TI.

Système de gestion de l'énergie

Nous continuons de contrôler à distance la consommation d'électricité et de gaz naturel dans nos triages au moyen d'instruments de mesure qui utilisent des données en temps réel pour surveiller le taux d'utilisation d'énergie. En 2012, nous avons installé des appareils de mesure à des endroits clés du réseau afin de surveiller la qualité de l'énergie livrée aux triages, ainsi que la consommation. Afin d'améliorer davantage la gestion des données, nous étudions un logiciel Web de gestion des données sur l'énergie et les GES qui nous permettrait de faire un suivi et une analyse meilleurs de notre consommation de gaz naturel et d'électricité.

➤ SURVEILLANCE DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE AU MOYEN DU SYSTÈME DE GESTION DES CHARGES : Dan Woodbeck, superviseur Entretien des installations, a mis au point le système de gestion de charges pour le triage de Symington, à Winnipeg, afin d'assurer un suivi de la consommation d'énergie en temps réel. Le système, mis en place partout au CN, favorise l'utilisation écoénergétique des soufflantes, de l'éclairage, des chaudières et des compresseurs d'air.

Nous avons mis en œuvre divers projets d'optimisation du centre de traitement informatique, notamment un système de téléprésence entre quatre emplacements : Montréal, Homewood, Toronto et Edmonton. Nous accroîtrons l'accès à la technologie de téléprésence afin de stimuler la productivité et de réduire les émissions produites par les déplacements des employés.

Amélioration des bâtiments et des triages

Au cours des dernières années, nous avons réalisé une évaluation de notre parc immobilier en vue de cibler des façons de réduire la consommation d'énergie dans nos bâtiments et triages existants. En 2012, cette évaluation nous a permis de repérer neuf bâtiments à mettre à niveau ou à remplacer en priorité. Nous avons aussi repéré de vieux appareils (chaudières, compresseurs d'air, systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation et éclairage) à remplacer par des dispositifs moins énergivores.

Nous continuons à appliquer les critères du système Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) lors de l'agrandissement ou de la construction d'immeubles à bureaux. Nous nous sommes inspirés de ces critères pour des bureaux à Montréal, à Edmonton et à Homewood ainsi que pour le nouveau Parc logistique de Calgary. Lorsque c'est possible, nous faisons l'essai de sources d'énergie plus propres, comme des panneaux solaires, des éoliennes et des appareils géothermiques.

Sensibilisation et formation du personnel

Notre personnel joue un rôle essentiel dans notre capacité à réduire notre consommation d'énergie. Le lancement du programme ÉcoConnexions a aussi contribué aux résultats en proposant au personnel les outils et les techniques nécessaires afin de changer leurs habitudes de consommation d'énergie.

Émissions et efficacité énergétique

La reconnaissance du CN comme entreprise respectueuse de l'environnement renforce sa réputation bien établie en matière d'efficacité. En 2012, nous avons obtenu une note de 100 % pour notre efficacité énergétique au DJSI et nous avons figuré au CDLI (Climate Disclosure Leadership Index) du CDP.

Nous continuons à faire des progrès importants dans nos efforts de réduction de notre bilan carbone. Depuis 2005, nous avons réduit notre intensité d'émissions de GES (tonnes d'équivalents CO₂/TMB) de 14 % et nous sommes en bonne voie d'atteindre notre objectif de réduction de 15 % d'ici 2015. Nous avons aussi réduit de 19,6 % nos émissions de GES absolues associées à l'utilisation de gaz naturel et d'électricité depuis 2009.

En 2013, nous continuerons à rehausser notre performance au moyen de notre programme d'acquisition et de mise à niveau de locomotives, de notre stratégie EGC, de nos innovations et d'une plus grande efficacité dans tous les aspects de l'entreprise.

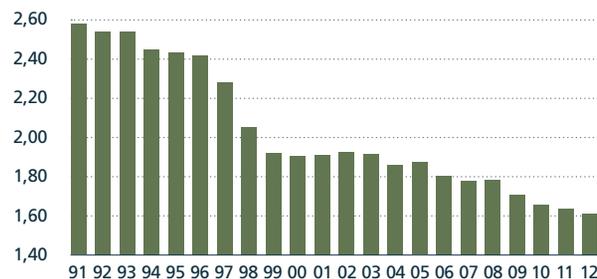


➤ INVESTIR DANS DES LOCOMOTIVES ÉCONOMES EN CARBURANT : Nous continuons à acquérir des locomotives neuves plus économes en carburant et à moderniser notre parc, ce qui se traduit par des économies de carburant encore plus grandes et des émissions de GES encore plus faibles.

38 % d'amélioration en 20 ans

Efficacité énergétique des locomotives

Gallons US par 1 000 tonnes-milles commerciales (TMC)

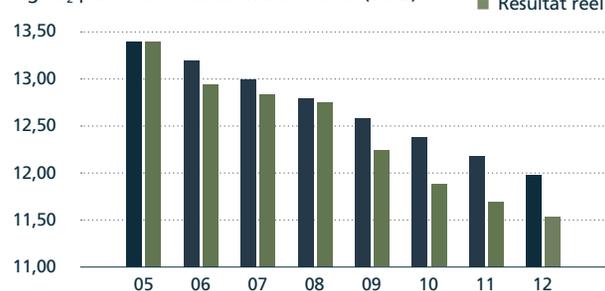


Depuis 1991, nous avons amélioré notre efficacité énergétique de 38 %. Nous sommes aujourd'hui en tête du secteur ferroviaire nord-américain en matière d'efficacité énergétique.

14 % de réduction depuis 2005

Intensité des émissions de GES produites par les locomotives

KgCO₂ par 1 000 tonnes-milles brutes (TMB)

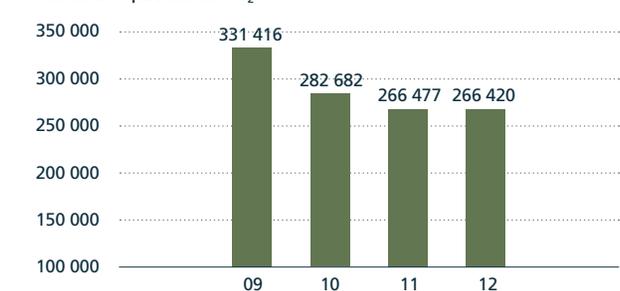


Depuis 2005, nous avons réduit de 14 % notre intensité d'émissions de GES liées aux activités ferroviaires, et nous sommes en bonne voie d'atteindre notre objectif de réduction de 15 % d'ici 2015.

20 % de réduction depuis 2009

GES liés à la consommation de gaz naturel et d'électricité dans les bâtiments et les triages

Tonnes d'équivalents CO₂



À la suite de diverses améliorations apportées à nos bâtiments et à notre matériel, nous avons réduit notre consommation d'énergie dans nos bâtiments et triages.

Gestion des déchets

Réduction de notre incidence sur l'environnement

La réduction de l'impact environnemental associé à la consommation de ressources et à la production de déchets est essentielle. La demande croissante pour les produits et services exerce des pressions considérables sur les ressources, ainsi que sur les terrains nécessaires à l'accumulation de déchets.

Nous nous concentrons sur la prévention et sur la réduction des déchets en prenant de meilleures décisions au sujet des matériaux, des produits et des services que nous utilisons pour exploiter notre entreprise. Ces efforts favorisent notre rentabilité, procurent un sentiment de fierté à notre personnel, incitent les fournisseurs à nous procurer des produits et services responsables et donnent une image positive de nous aux collectivités où nous exerçons nos activités.

Notre stratégie

Notre stratégie environnementale traduit notre engagement visant à réduire le plus possible la production de déchets et elle guide la mise en œuvre d'une vaste gamme d'initiatives en gestion des déchets et en conservation des ressources axées sur l'amélioration continue.

Pour mieux harmoniser notre stratégie relative aux déchets avec les principes de prévention, de limitation et de réacheminement, nous renforçons notre culture de conservation des ressources auprès de notre personnel au moyen du programme ÉcoConnexions. L'initiative est menée par le service Environnement, avec l'appui de plus de 400 ÉcoChampions d'un bout à l'autre du réseau.

Nos projets de réduction des déchets et de conservation des ressources sont axés sur la réduction, la réutilisation et le recyclage des déchets dans nos installations, dans nos triages et dans l'ensemble du réseau.

Réduction des déchets

Nous demeurons déterminés à soutenir les projets qui limitent la production de déchets à la source. Au cours des deux dernières années, nous avons axé nos efforts sur la création d'un système d'inventaire des déchets et sur l'instauration d'une culture de conservation des ressources parmi notre personnel grâce à de meilleures méthodes de travail. En 2011 et 2012, nous avons dressé un inventaire exhaustif des déchets nous indiquant la quantité et la composition des principaux flux de déchets.

Par l'intermédiaire de notre Programme d'eXcellence en approvisionnement durable, nous collaborons avec nos fournisseurs pour encourager le recours à des options d'approvisionnement durable qui prennent en compte l'ensemble du cycle de vie d'un produit. Au cours de la dernière année, notre équipe Gestion des approvisionnements a choisi davantage de produits durables, notamment un produit de biorestauration, des produits de papier durables, des emballages optimisés pour les matériaux d'entretien ferroviaire et des ampoules à DEL pour nos locomotives.



COLLABORER AVEC DES ENTREPRENEURS SPÉCIALISÉS : Pour mettre en œuvre cette stratégie, nous travaillons avec des entrepreneurs spécialisés à l'établissement d'un inventaire qui rend compte avec exactitude du poids et de la composition de nos déchets, en veillant à ce que le matériel nécessaire à leur tri et à leur recyclage soit disponible dans tout le réseau.

RÉDUCTION DES DÉCHETS GRÂCE AU PROGRAMME ÉCOCONEXIONS



Le programme ÉcoConnexions encourage notre personnel à réduire sa production de déchets. Dans le cadre de notre engagement envers la gestion durable des ressources, nous encourageons tout le personnel à éviter la pollution et à conserver, recycler et utiliser rationnellement les ressources naturelles nécessaires à nos activités.

Nous avons aussi établi plusieurs programmes de recyclage des métaux ferreux et non ferreux. Ces métaux proviennent en grande partie de nos ateliers et triages et comprennent des radiateurs et moteurs de traction de locomotives ainsi que des pièces de génératrices.

L'initiative est menée par le service Environnement, avec l'appui de plus de 400 ÉcoChampions qui travaillent dans presque tous les services et toutes les régions de l'entreprise.

CI-DESSUS :

Reid Bodley, directeur Gestion des déchets et conservation des ressources, joue un rôle important dans notre programme ÉcoConnexions puisqu'il supervise l'installation des nouveaux bacs à déchets et à recyclage dans nos triages et donne de la formation sur les pratiques de gestion des déchets.





➤ **RANGEMENT AU TRIAGE TASCHEREAU** : Gabriel Bélanger, superviseur Mécanique, et son équipe de wagnonniers, au triage Taschereau à Montréal, ont mis en place un système de rangement des pièces qui les aide à réduire les déchets et à garder un environnement de travail propre, sécuritaire et bien rangé.



➤ **HUILE USAGÉE** : Les mécaniciens Matériel lourd Gary Cook (à gauche) et Ross Ostrander (à droite), du triage MacMillan à Toronto, vidangent régulièrement l'huile des locomotives à l'aide d'un boyau raccordé au système d'évacuation. En 2012, nous avons récupéré quatre millions de litres d'huile à des fins de recyclage.

Réutilisation des déchets

Dans le cadre de notre stratégie de gestion des déchets, nous détournons des déchets destinés aux décharges et aux sites d'enfouissement de déchets dangereux et nous prolongeons la vie utile de produits et de matériaux en les utilisant autrement. Par exemple, nous nous efforçons d'utiliser les eaux usées provenant d'usines de traitement pour nettoyer les locomotives. Nous récupérons et réutilisons aussi l'huile et les liquides de refroidissement dans les locomotives.

Recyclage des déchets

Nous continuons à faire croître nos programmes de recyclage pour réussir à détourner encore plus de déchets. Notre programme ÉcoConnexions nous aide à faire connaître les possibilités de tri et de recyclage des déchets, ainsi que les pratiques exemplaires dans tout le réseau. Nos activités de recyclage visent notamment le papier et le carton, les tubes fluorescents, les batteries, les déchets électroniques, l'huile usagée, la ferraille, les rails, les wagons et les traverses. Nous avons établi un plan pluriannuel de collecte et d'élimination des traverses. La majorité de nos traverses de rebut sont envoyées dans des centrales de cogénération où elles servent à la production d'énergie.

Programme d'engagement ÉcoConnexions

Le programme ÉcoConnexions vise à sensibiliser notre effectif et à renforcer notre culture de gestion des déchets. Depuis le début du programme en 2011, plus de 7 000 membres du personnel ont participé à des activités de lancement, et nous avons offert une formation d'ÉcoChampion à 400 personnes. Nous avons organisé des événements de partage des connaissances dans nos triages afin d'accroître la sensibilisation à la séparation et à la gestion des déchets. Grâce au programme, notre personnel est motivé et prend des mesures pour éviter la pollution, ainsi que pour conserver, recycler et utiliser de façon rationnelle les ressources naturelles nécessaires à nos activités. Le programme joue aussi un rôle important dans l'amélioration de l'efficacité dans nos bâtiments et nos triages en favorisant le maintien d'un environnement de travail plus propre et plus sain.

En partenariat avec Jour de la Terre Canada, nous avons amélioré les communications, établi des consignes relatives au tri des déchets et mis en place des bacs de recyclage, fait connaître des pratiques exemplaires sur les programmes de gestion des déchets et encouragé le personnel à accroître l'efficacité énergétique et à garder les lieux de travail propres.

7,1 M



de traverses ont été retirées de nos lignes et de nos triages en 2011 et 2012; 84 % ont été transformées en énergie

7,8 M



de litres d'huile usagée ont été récupérés en 2011 et 2012, pour ensuite être recyclés

Performance liée aux déchets

Au cours de la dernière année, nous avons beaucoup progressé dans la création de notre inventaire des déchets. L'ensemble du réseau a mis la main à la pâte, et nous avons réussi à réduire de 16 % notre production de déchets depuis 2010. Nous avons aussi fait des progrès considérables avec notre plan de récupération des traverses. Environ 7,1 millions de traverses ont été retirées de nos lignes et de nos triages en 2011 et 2012. La récupération de la ferraille va bon train; nous avons récupéré plus de 693 000 tonnes métriques de ferrailles en vue de leur recyclage depuis 2010.

En 2013, nous poursuivrons notre collaboration avec nos fournisseurs de services de gestion des déchets pour définir et améliorer les services, les processus et le matériel, ainsi que pour uniformiser les méthodes de mesure et de collecte de données.



➤ **COLLABORATION DES CLIENTS POUR LE RECYCLAGE** : Caroline Moss Samonte, directrice Exploitation terminale au triage Harrison à Memphis, offre son soutien à International Paper (IP), client du CN, pendant qu'il ramasse notre papier, nos bouteilles de plastique et nos canettes pour les transformer en d'autres produits. En moyenne, le CN détourne environ 44 000 livres de matériaux recyclables des décharges chaque mois.

16 % de réduction depuis 2010

Déchets produits

(À l'exclusion des batteries de locomotive, des traverses et de la ferraille)
 Tonnes métriques



Davantage de déchets sont détournés des décharges grâce aux programmes de recyclage et à la récupération énergétique. Nous réduisons également les déchets à la source en collaboration avec nos fournisseurs.

39 % de réduction depuis 2010

Quantité totale de déchets dangereux produits

Tonnes métriques

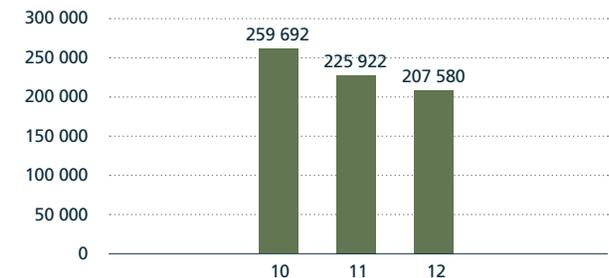


Nous avons réussi à réduire considérablement nos déchets dangereux, ce qui atténue encore davantage notre impact environnemental.

693 194 tonnes métriques recyclées depuis 2010

Ferraille recyclée

Tonnes métriques



Nous récupérons la ferraille pour le recyclage, ce qui vise aussi les wagons, les roues de rebut, les essieux, les rails et le matériel de travaux.

Gestion de la biodiversité et des terrains

Produire des effets positifs

La protection des écosystèmes naturels et de l'habitat des espèces est une priorité constante pour le CN. Notre réseau, qui relie trois côtes en Amérique du Nord, traverse une grande variété d'habitats naturels, dont des parcs nationaux, des forêts, des prairies et des milieux humides. Ces habitats abritent des espèces diverses tout en créant un écosystème essentiel et des avantages pour les collectivités environnantes. Nous sommes déterminés à améliorer l'environnement dans les endroits où nous exerçons nos activités et à mener notre exploitation de manière à réduire le plus possible les effets sur ces écosystèmes.



Notre stratégie

Nos efforts en matière de préservation des écosystèmes et de la biodiversité sont axés sur la réduction de notre impact et sur la création d'effets positifs dans les régions où nous sommes présents. Dans le but de prévenir et d'éliminer les impacts sur les écosystèmes, notre équipe de gestion de l'environnement s'assure que nous respectons ou surpassons les règlements en vigueur en matière d'environnement et que, lorsque c'est justifié, nous nous autoréglemtons pour limiter tout impact éventuel découlant de nos activités. Nous concentrons nos efforts sur les évaluations environnementales proactives, les programmes de protection des écosystèmes et de la biodiversité, et les programmes de nettoyage et de restauration.

Évaluations environnementales

Avant d'entreprendre des projets de construction, nous réalisons des évaluations environnementales et sociales afin de comprendre les risques pour les écosystèmes et la biodiversité et de trouver des mesures d'atténuation. Ces évaluations comportent habituellement des études détaillées sur les poissons et leurs habitats, les espèces menacées, la végétation et la faune. Nous comptons aussi sur la participation de divers intervenants, dont des collectivités locales, pour avoir une compréhension globale des impacts éventuels et obtenir de la rétroaction.

Notre Système d'information géographique nous donne des renseignements pertinents sur les collectivités et les écosystèmes sensibles afin que nous comprenions mieux les répercussions de nos activités. Au cours des prochaines années, nous réaliserons une carte répertoriant les ponceaux, les ponts et les habitats sensibles de l'ensemble de notre réseau.

PROTECTION DE LA VIE

AQUATIQUE : Nous sommes conscients de la nécessité de protéger la vie aquatique pendant la réalisation de travaux indispensables sur nos voies. Afin de limiter notre impact, nous avons créé un programme de passes à poissons dans les ponceaux afin de régler les problèmes de migration des poissons causés par le remplacement ou la modification des ponceaux.

Programme de protection des écosystèmes

Après avoir reçu les permis et approbations nécessaires, nous assurons une surveillance pendant la réalisation des projets et après la fin des travaux pour valider la mise en œuvre des mesures de protection de l'environnement. Grâce à nos évaluations des terrains, à l'amélioration de nos immobilisations et à des consignes à l'intention du personnel concernant le travail dans des habitats naturels sensibles, nous sommes en mesure de gérer efficacement les questions environnementales sur nos propriétés. Des programmes ciblés nous aident à prévenir et à corriger les impacts de nos activités sur les écosystèmes, et particulièrement sur la vie aquatique et la faune.

Nous partageons notre environnement avec des centaines d'espèces animales, dont des chevreuils et des wapitis. Dans le cadre de notre gestion de la faune, nous déterminons par cartographie les zones à haut risque de collision avec la faune et nous efforçons de les prévenir. Nous prenons aussi des précautions particulières lorsque les voies sont situées près de cours d'eau. Nous élaborons des programmes spéciaux afin de protéger la vie aquatique, comme le programme de passes à poissons dans les ponceaux.

Activités de nettoyage et de restauration

Nous continuons d'accorder une grande importance aux activités de nettoyage et de restauration rendues nécessaires par la possession, l'exploitation ou le contrôle de biens immobiliers. Les activités ferroviaires et les déversements et rejets accidentels peuvent causer une contamination des sols. Nous assurons le suivi de notre performance en matière de responsabilité environnementale, et nous gérons et atténuons nos risques de façon proactive.

39 M\$



ont été consacrés à l'évaluation et à la restauration de terrains en 2011 et 2012 dans le cadre de notre responsabilité en matière de gestion de l'environnement

PROTECTION ET RESTAURATION DES ÉCOSYSTÈMES



En 2012, nous avons lancé le programme ÉcoConnexions – De terre en air en partenariat avec les organismes Arbres Canada et Collectivités en fleurs afin de promouvoir le verdissement de terrains municipaux partout au Canada et plus particulièrement dans les zones situées tout près des lignes ferroviaires. Nous avons également établi un partenariat avec les organismes Arbres Canada et Arbor Day pour commanditer des initiatives de reboisement massif au Canada et aux États-Unis. Environ 200 000 arbres ont été plantés en 2013.

Ces projets font partie d'un programme beaucoup plus vaste visant à protéger les écosystèmes naturels et la diversité des habitats qui se trouvent le long de notre réseau. Au cours des prochaines années, nous utiliserons le Système d'information géographique pour créer une carte répertoriant les ponceaux, les ponts et les habitats sensibles de l'ensemble de notre réseau, et nous continuerons à mettre sur pied des mesures de protection environnementale.





Au CN, rien ne compte davantage que l'exploitation d'un chemin de fer sécuritaire. Nous nous sommes engagés à veiller en permanence à la sécurité du personnel, des actifs, des clients et des collectivités où nous exerçons des activités. Nous avons pour vision d'être le chemin de fer le plus sécuritaire de l'Amérique du Nord en établissant une culture de la sécurité sans compromis, qui engendre un leadership soutenu à cet égard.

CI-DESSUS :
Grant Moore
Mécanicien Matériel remorqué, terminal Maher
Prince Rupert, Colombie-Britannique

sécurité

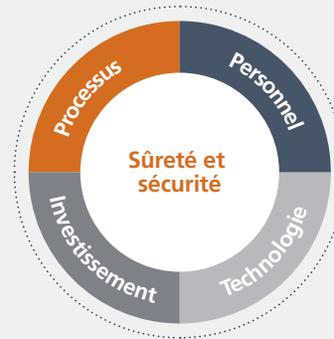
Une culture de la sécurité inébranlable

La sécurité est une valeur fondamentale sur laquelle s'appuient toutes nos activités, et cette valeur a aidé notre Compagnie à se classer constamment parmi les chemins de fer les plus sûrs en Amérique du Nord. Nous collaborons étroitement avec des organismes fédéraux, provinciaux et étatiques pour respecter et surpasser les normes de sécurité et la réglementation environnementale. Nous établissons des partenariats avec des administrations municipales et des clients afin d'intégrer leurs méthodes de sécurité aux nôtres.



FAITS SAILLANTS DE 2011 ET DE 2012

- Amélioration de 15 % du taux de blessures selon la FRA
- Amélioration de 11 % du taux d'accidents selon le BST
- Renouvellement de l'homologation Gestion responsable®
- Amélioration du processus de sécurité à l'intention des entrepreneurs au moyen du programme eRailsafe
- Création d'un outil de cartographie des risques
- Début de la construction des centres de formation du Campus CN



SYSTÈME DE GESTION DE LA SÉCURITÉ (SGS)

Notre Système de gestion de la sécurité (SGS) est un programme proactif et exhaustif conçu pour atténuer les risques et favoriser l'amélioration continue dans nos activités quotidiennes. Les initiatives du SGS mettent l'accent sur le personnel, les processus, la technologie et l'investissement. Nous effectuons chaque année des investissements considérables dans la formation en sécurité, la technologie et l'infrastructure afin de nous assurer que le milieu de travail est sécuritaire et que les produits sont livrés à temps et sans avarie.

Notre approche

Au CN, rien n'est plus important que la sécurité. Nous sommes pleinement conscients de la responsabilité morale et sociale qui nous incombe d'exercer nos activités en toute sécurité afin de veiller à la santé et au bien-être de notre personnel, de nos partenaires commerciaux, de nos clients et du public, ainsi qu'à la protection de l'environnement. À cette responsabilité s'ajoute un impératif commercial : pour fournir un service fiable et efficace, nous devons assurer la sécurité de notre exploitation.

Notre politique en matière de sécurité concrétise notre volonté de fournir le leadership, la structure, la formation et les ressources nécessaires pour assurer le maintien d'un milieu de travail sûr et sain.

Ainsi, des responsabilités et des objectifs précis sont établis annuellement pour le personnel cadre, les superviseurs et les membres du personnel, et leur performance est évaluée régulièrement en vertu du programme de la Fiche individuelle des résultats de la performance. Pour la direction, c'est au vice-président Sécurité et développement durable qu'incombe la responsabilité officielle relative à la santé et à la sécurité. La performance en sécurité est communiquée à l'équipe de direction, puis au comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité du Conseil d'administration par souci de détermination et de gestion efficaces des risques.

Pour intégrer la sécurité à nos activités quotidiennes et contrôler l'efficacité, nous axons nos initiatives sur le personnel, les processus, la technologie et les investissements.

Processus

Les initiatives axées sur les processus visent à intégrer systématiquement la sécurité dans toutes les activités du chemin de fer et à éliminer les principales causes d'accidents et de blessures.

Système de gestion de la sécurité

Notre Système de gestion de la sécurité constitue le cadre général grâce auquel la sécurité s'inscrit dans nos activités quotidiennes. Il a été conçu pour réduire les risques, promouvoir une amélioration continue au chapitre de la réduction des blessures et des accidents et favoriser l'engagement des membres du personnel à renforcer notre culture de la sécurité.

Nous avons aussi élaboré, puis mis à jour en 2012, un programme de sécurité à l'intention des entrepreneurs qui travaillent sur la propriété du CN afin de nous assurer qu'ils connaissent bien les règles et les lignes de conduite applicables. Dans le cadre de notre SGS, nous établissons des objectifs de sécurité annuels et mettons au point des initiatives visant à soutenir la performance en sécurité à tous les échelons de l'entreprise.

Évaluation des risques

L'évaluation des risques permet aux employés et aux directeurs fonctionnels de prendre conscience des risques et répercussions potentiels liés aux activités ferroviaires, et ainsi prévenir ou réduire au minimum les risques de blessures ou d'accidents. Le personnel peut trouver des évaluations des risques et des renseignements importants sur la sécurité sur notre site Web.



➤ **SÉCURITÉ DES ENTREPRENEURS** : En 2012, nous avons amélioré notre processus de sécurité à l'intention des entrepreneurs avec la mise en œuvre du programme eRaisafe au Canada et aux États-Unis. Le programme permet de recueillir et de vérifier des renseignements importants sur les entrepreneurs, ainsi que sur la formation et les examens de sensibilisation à la sécurité, et d'en faire le suivi.



Partenaires en
Gestion responsable®

Vérifications de sécurité

Nous effectuons des vérifications et des inspections de sécurité à trois niveaux : des vérifications intégrées à l'échelle du réseau et axées sur la conformité au SGS, aux règles d'exploitation et à la culture de la sécurité; des vérifications régionales et fonctionnelles comprenant des campagnes éclair de sécurité et des vérifications techniques; et des vérifications locales axées sur les activités d'exploitation et les contrôles d'exécution.

Notre processus de vérification de la sécurité nous a aidés à déterminer les points à améliorer et à mettre sur pied de nouvelles initiatives importantes en sécurité. Il permet aussi le repérage et le suivi proactifs des quasi-accidents, ce qui comprend les infractions aux règles, les mouvements intempestifs de matériel, les infractions aux règles de conduite des trains. Les renseignements sur les quasi-accidents nous aident à comprendre les causes et à établir l'ordre de priorité des améliorations à apporter.

Afin d'améliorer davantage notre processus, nous menons un essai pilote sur une ligne directe confidentielle de signalement des quasi-accidents, appelée PREVENT, en collaboration avec l'Université Saint Mary's. La ligne offre aux employés la possibilité de signaler les quasi-accidents, les infractions aux règles ainsi que les incidents et divers problèmes de sécurité dont ils sont témoins, dans le cadre d'un processus non punitif. L'université recueille l'information et procède à une étude des quasi-accidents qui ont mené à des accidents ou incidents au travail.

RENOUVELLEMENT DE L'HOMOLOGATION GESTION RESPONSABLE®

En 2012, nos systèmes de gestion ont fait l'objet de vérifications qui ont mené au renouvellement de notre homologation Gestion responsable®. Notre groupe Marchandises dangereuses a de plus amélioré notre PIU en participant à des formations en matière d'intervention d'urgence. Dans le cadre du programme TRANSCAER^{MD} (Transportation Community Awareness and Emergency Response), nous aidons les collectivités à comprendre l'acheminement des marchandises dangereuses et les interventions nécessaires en cas d'incident.

Sécurité

Notre Plan de gestion de la sécurité exhaustif propose une approche structurée fondée sur le risque pour gérer la sécurité du réseau, protéger les actifs essentiels et prévenir les intrusions. Les éléments principaux du plan comprennent l'évaluation de la vulnérabilité des infrastructures essentielles et des menaces à leur égard, ainsi que des alertes de sécurité et des mesures de prévention. Le plan nous permet d'axer l'utilisation des ressources sur la protection des actifs essentiels et des intrusions.

Les agents de la Police du CN au Canada et aux États-Unis protègent les marchandises des clients, préviennent la criminalité et mènent des enquêtes le cas échéant; en outre, ils assurent la sécurité et l'intégrité de nos installations, de notre matériel et de notre propriété. Ils participent aussi activement à des initiatives de sensibilisation à la sécurité ferroviaire dans des collectivités de l'ensemble du réseau.

Nous continuons d'effectuer d'importants investissements dans la technologie et la protection des infrastructures afin d'assurer la protection de notre personnel, de nos actifs et des envois des clients. La surveillance à nos principaux triages et terminaux est de plus en plus efficace grâce à l'ajout de mesures de sécurité technologiques.

Marchandises dangereuses et interventions d'urgence

Tout plan de sécurité comporte un élément crucial qui consiste à savoir quoi faire en cas de problème. Notre Plan d'intervention d'urgence (PIU) prévoit une intervention immédiate et coordonnée pour une prise en charge rapide, sécuritaire et efficace de la situation. Chaque année, notre groupe Marchandises dangereuses prend des mesures pour accroître le niveau de préparation et de protection du réseau de la Compagnie, mesures axées surtout sur la sécurité, le respect des exigences réglementaires et l'efficacité des interventions d'urgence.

391 098



contrôles d'exécution des tâches et observations des activités d'exploitation effectués en 2012

CULTURE DE LA SÉCURITÉ : RENFORCER NOS PRATIQUES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ



La sécurité de notre exploitation et des collectivités où circulent nos trains est primordiale pour le CN. L'accident ferroviaire impliquant le Montreal, Main and Atlantic Railway à Lac-Mégantic a été l'un des plus dévastateurs des dernières décennies et nous rappelle de façon douloureuse qu'il faut accorder une priorité absolue à la sécurité et à la prévention des accidents.

S'appuyant sur nos lignes de conduite strictes relatives à l'immobilisation des trains, nous avons modifié nos pratiques de sécurité afin qu'elles soient conformes aux normes réglementaires révisées du Canada et des États-Unis sur le transport des marchandises dangereuses. Ces nouvelles règles accentuent et uniformisent l'efficacité des méthodes d'immobilisation et la sécurité dans le secteur ferroviaire canadien. Le CN a pour politique de respecter ou de surpasser toutes les exigences réglementaires.

Notre amélioration à long terme en sécurité tient aussi à des investissements majeurs dans les infrastructures, à l'inspection rigoureuse des voies et des trains ainsi qu'à la focalisation continue de nos efforts sur la formation du personnel et la sensibilisation à la sécurité. Nous fournissons aux intervenants d'urgence de l'information sur les marchandises qui passent par leur territoire et travaillons en étroite collaboration avec les collectivités par l'intermédiaire du programme TRANSCAER^{MD} (Transportation Community Awareness and Emergency Response) pour les aider à comprendre le transport des marchandises dangereuses et à intervenir en cas d'incidents.

CI-DESSUS :
Ryan Yeadon
Wagonnier
Port de Halifax, Nouvelle-Écosse





➤ **PARTICIPATION DU PERSONNEL À LA SÉCURITÉ** : Nous investissons largement dans la formation, le coaching, la reconnaissance et l'engagement du personnel. Les initiatives de communications entre pairs encouragent les cheminots à communiquer continuellement entre eux pendant l'exécution des tâches. Grâce à la formation pratique et au Campus CN, nos recrues profitent d'une formation dans un cadre concret, alors que les programmes SaFE et les sommets sécurité les informent sur la culture et les pratiques en matière de sécurité du CN.

Personnel

Le personnel est au cœur de la sécurité au CN. Nous nous efforçons de créer un environnement sûr pour les membres de notre personnel, mais nos réalisations reposent grandement sur leur volonté à accomplir leur travail en toute sécurité et sur le dialogue collectif faisant sans cesse naître des idées d'améliorations qui deviendront des actions. Il est essentiel que les nouveaux cheminots que nous accueillons au CN reçoivent une formation leur permettant de s'approprier notre culture de la sécurité, mais aussi de la faire croître.

Culture de la sécurité

Nous continuons à mesurer et à renforcer notre culture de la sécurité, conformément à la ligne de conduite de Transports Canada. Nous sommes toujours le seul chemin de fer en Amérique du Nord qui mesure sa culture de la sécurité en permanence. Depuis 2010, nous avons recours à des sondages auprès des employés et à des évaluations des risques pour mesurer notre performance en matière de culture de la sécurité. Jusqu'à présent, nous avons mené 17 sondages à l'échelle locale, et nous nous concentrons maintenant sur l'amélioration continue. En 2013, nous consolidons le processus de vérification intégrée en vue de parfaire notre évaluation de la culture de la sécurité.

Formation et coaching

Nous menons de nombreuses initiatives de formation, de coaching, de reconnaissance et d'engagement du personnel afin de renforcer notre culture de la sécurité. Nous avons une approche systématique en matière de formation et de développement des nombreuses recrues embauchées chaque

année. Nous investissons largement pour leur fournir des programmes modernes et leur faire acquérir une expérience pratique dans le cadre de notre nouveau programme de formation revitalisé destiné à l'ensemble du personnel et visant à préparer les nouveaux cheminots afin qu'ils soient hautement qualifiés, soucieux de la sécurité et confiants en leur environnement de travail. Cette nouvelle approche, nommée Campus CN, reposera sur deux centres de formation de pointe à Winnipeg, au Manitoba, et à Homewood, en Illinois.

Engagement du personnel

L'engagement du personnel est un élément fondamental du Système de gestion de la sécurité (SGS) du CN, et il est accentué au moyen des programmes SaFE, des sommets sécurité et des communications entre pairs, ces dernières encourageant les cheminots à communiquer continuellement entre eux pendant l'exécution des tâches. Le personnel a également accès à une ligne directe confidentielle de signalement des quasi-accidents à certains endroits et à des tableaux de signalement confidentiels installés à d'autres endroits pour faire connaître les situations dangereuses ainsi que les problèmes ou incidents ayant trait à la sécurité. Le dialogue continu et collectif avec notre personnel sur les points forts et les points faibles en matière de sécurité est l'une de nos priorités.

Toutes nos conventions collectives renferment des articles portant sur la santé et la sécurité, avec des références aux lois et règlements applicables. Environ 13 % de ces articles portent sur des sujets précis de santé et de sécurité, comme le port de l'équipement de protection individuelle et les comités conjoints de santé et de sécurité.



« Les améliorations que nous avons obtenues en sécurité en 2012 nous indiquent clairement que nous allons dans la bonne direction. Nous sommes heureux de voir à quel point les cheminots sont motivés à promouvoir notre culture de la sécurité. En raison de l'intégration de milliers de recrues, nous devons continuer à accorder une importance capitale au renforcement de notre culture de la sécurité. »

SAM BERRADA

Directeur général Sécurité et affaires réglementaires

67



sommets sécurité dirigés par la direction locale en 2012 favorisant une communication bilatérale efficace et le partage des pratiques exemplaires



CI-DESSUS :
Colette Lebel
Chef de train
Joffre, Québec

RECONNAÎTRE LES RÉALISATIONS EXCEPTIONNELLES



Les prix Champion de la sécurité sont remis aux divisions ou fonctions qui affichent les taux de blessures et d'accidents les plus bas selon les critères de la FRA et le taux d'accidents le plus bas selon les critères du BST, ainsi que les améliorations les plus marquées à ce chapitre.

En 2012, les prix Champion de la sécurité ont été décernés aux divisions suivantes :

- **Division du nord de l'Ontario** : taux de blessures selon la FRA le plus bas, taux d'accidents de train selon la FRA le plus bas, taux d'accidents de train selon le BST le plus bas et amélioration la plus marquée du taux d'accidents de train selon le BST
- **Division du sud de l'Alberta** : amélioration la plus marquée du taux de blessures selon la FRA et réduction la plus forte du nombre de blessures selon la FRA
- **Division de Detroit** : amélioration la plus marquée du taux d'accidents de train selon la FRA
- **Division des Grands-Lacs** : réduction la plus forte du nombre d'accidents selon la FRA
- **Division du nord de la Colombie-Britannique** : réduction la plus forte du nombre d'accidents selon le BST





➤ **CLIENTS** : La nouvelle édition du *Guide de sécurité à l'intention des clients* contient des directives et des pratiques exemplaires visant à assurer la sécurité dans les activités ferroviaires. Le travail en partenariat dans le but de rehausser la sécurité permet d'améliorer non seulement l'exploitation du CN, mais aussi celle de nos clients.



➤ **CONCENTRÉ SUR LES ENJEUX PRINCIPAUX** : Le comité de santé et de sécurité de Humboldt, en Saskatchewan, cherche constamment des façons d'accroître la sécurité des activités et agit toujours rapidement lorsqu'un membre du personnel signale un problème. Résultat : cinq années sans blessure à déclarer pour l'équipe de 50 personnes.

Comités de santé et de sécurité

Notre comité de santé et de sécurité syndical-patronal comprend notre chef de l'exploitation, des premiers vice-présidents régionaux, des vice-présidents fonctionnels et des dirigeants de chaque syndicat. Les comités locaux nous aident à déterminer les principales causes de blessures et d'accidents et mettent en œuvre des solutions à l'échelle locale.

En 2012, nous avons continué à offrir un soutien systématique à nos comités, notamment de la formation, des cours sur l'évaluation des risques et de l'aide pour l'élaboration des plans d'action annuels visant l'élimination des principales causes d'accidents et de blessures.

Obtenir la participation des clients

Nous travaillons étroitement avec nos clients à faire connaître les pratiques exemplaires d'exécution sécuritaire des activités ferroviaires afin qu'ils puissent se protéger et protéger le personnel du CN et les collectivités environnantes. Nous utilisons notre Guide de sécurité à l'intention des clients pour mieux faire comprendre les principaux problèmes de sécurité et les nombreuses mesures que les clients peuvent prendre pour améliorer la sécurité de leurs activités.

Technologie et investissement

Nous sommes déterminés à investir dans les infrastructures et les technologies afin de rehausser la sécurité et d'améliorer la fiabilité du service pour nos clients. Nous nous concentrons sur la détection des défauts de rails, sur la position, le tracé des courbes et le dressage des rails ainsi que sur l'utilisation de dispositifs d'interaction véhicule-voie pour repérer les défauts de voie potentiels. Nous disposons aussi d'un vaste réseau de détecteurs pour repérer les boîtes et roues chaudes, le matériel traînant et les chocs excessifs, ainsi que pour surveiller les profils des roues afin de prévenir les accidents causés par des problèmes mécaniques.

En 2012, nous avons continué d'afficher l'un des ratios de dépenses en immobilisations les plus importants parmi les chemins de fer de classe I. Nous avons investi environ 1,8 G\$ dans des programmes d'immobilisations, dont plus de 1 G\$ dans l'infrastructure des voies et d'autres initiatives nous permettant de continuer à exploiter un chemin de fer sécuritaire et d'améliorer la productivité et la fluidité du réseau. En 2013, nous prévoyons investir environ 2 G\$ dans des programmes d'immobilisations, plus de 1,1 G\$ étant destinés à l'infrastructure de base.

106



comités de santé et de sécurité conjoints syndicaux-patronaux officiels en 2012

Performance en matière de sécurité

Nous surveillons étroitement notre performance en matière de sécurité. Nous avons des objectifs ambitieux à cet égard et nous analysons notre progression vers leur atteinte. Nous élaborons également des plans d'action afin d'éliminer les causes profondes de tous les accidents. En 2012, notre performance s'est nettement améliorée pour trois indicateurs de mesure clés : le taux de blessures et le taux d'accidents selon la Federal Railroad Administration (FRA) ainsi que le taux d'accidents selon le Bureau de la sécurité des transports (BST).

En 2013, nous poursuivrons nos efforts à l'égard de la culture de la sécurité en mettant sur pied des programmes de formation novateurs et en misant sur des initiatives telles que les programmes SaFE, les communications entre pairs, les sommets sécurité et les enquêtes sur la recherche des causes. De plus, nous mettrons en œuvre les recommandations de groupes de travail multifonctionnels dans une optique de réduction des accidents et des blessures.



➤ **QUARANTE ET UN ANS SANS BLESSURE** : La détermination inébranlable à être simplement prudent et à partager ses connaissances de Patrick Warren, de Moncton, au Nouveau-Brunswick, est un parfait exemple de l'importance que la Compagnie accorde à la sécurité.

15 % d'amélioration

Taux de blessures selon la FRA
Blessures par 200 000 heures-personnes



Nous avons enregistré une amélioration de 15 % du taux de blessures selon la FRA en 2012 par rapport à 2011. Ce taux s'est amélioré de 80 % au cours des dix dernières années, ce qui témoigne de notre volonté d'éliminer les causes de blessures les plus fréquentes et de renforcer notre culture de la sécurité.

7 % d'amélioration

Taux d'accidents de train selon la FRA
Accidents par million de trains-milles



Notre taux d'accidents selon la FRA s'est amélioré de 7 % en 2012 par rapport à 2011. Cette amélioration découle de l'utilisation d'une méthode de cartographie des risques pour repérer les causes des accidents et de l'examen, par nos groupes de travail sur la sécurité, des facteurs humains ayant conduit à des accidents.

11 % d'amélioration

Taux d'accidents selon le BST (Canada)
Accidents par million de trains-milles



Notre taux d'accidents selon le BST s'est amélioré de 11 % en 2012 par rapport à 2011. Cette amélioration est le résultat de l'attention et des efforts de coaching soutenus que nous avons déployés concernant les causes profondes des accidents en voie principale au moyen d'initiatives de l'Ingénierie et de la Mécanique.

À mesure que nous devenons une entreprise dont l'effectif est multigénérationnel, nous sommes de plus en plus résolus à offrir un milieu de travail sécuritaire et positif qui valorise la diversité, le respect, l'intégrité et la fierté. Nous nous assurons que les membres de notre personnel peuvent réaliser leur plein potentiel et sont reconnus pour leur contribution à notre succès.

À PARTIR DE LA GAUCHE :

Peter Norberg
Superviseur Mécanique

Erik Olson
Superviseur Mécanique

Jacob Dudoward-Sterritt
Apprenti mécanicien Matériel remorqué
(embauché par l'entremise du programme
Ambassadeurs du CN)

Prince Rupert, Colombie-Britannique

personnel

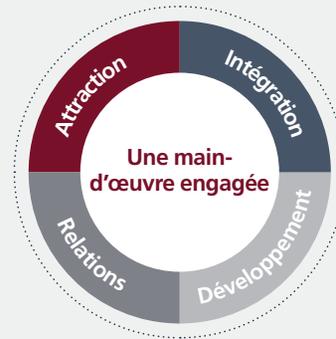
Développement des meilleurs cheminots

Notre capacité à former les meilleurs cheminots de l'industrie a largement contribué à notre réussite. Ce ne sont ni la couleur de nos locomotives ni nos voies ferrées qui nous distinguent de nos concurrents, mais plutôt notre personnel. Ce sont nos 23 000 fiers cheminots qui nous permettent de conserver notre position de chef de file.



FAITS SAILLANTS DE 2011 ET DE 2012

- **Embauche et engagement de quelque 2 400 nouveaux membres du personnel en 2012 grâce à notre programme d'intégration**
- **Augmentation de 80 % de la moyenne des heures de formation par membre du personnel depuis 2009**
- **Ratification de conventions collectives visant quelque 4 600 membres du personnel en 2011 et 2012**
- **Communications avec 241 groupes et associations en 2012 afin de promouvoir la diversité au CN**



STRATÉGIE DE GESTION DES TALENTS

Le personnel constitue la pierre d'assise de tous nos principes de base. Au CN, la gestion des talents vise à attirer les bonnes personnes, à intégrer les recrues de façon appropriée, à renforcer les relations et à développer les meilleurs cheminots possédant les bonnes compétences. Susciter l'engagement du personnel à l'égard de notre transformation continue est un élément essentiel de notre stratégie.

Notre approche

Les changements dans la composition des effectifs, les exigences de formation et la disponibilité d'un personnel compétent représentent des défis constants pour nous comme pour d'autres entreprises nord-américaines. Environ 30 % de notre main-d'œuvre sera admissible à la retraite ou nous quittera dans le cadre du processus normal d'attrition au cours des quatre prochaines années.

Pour conserver notre rang de chef de file dans le transport en Amérique du Nord, nous devons attirer les bonnes personnes, au bon endroit et au bon moment. Peu importe la qualité de notre plan de service ou de notre modèle d'affaires, nous ne pourrons donner notre pleine mesure si nous ne réussissons pas à attirer, à retenir et à développer un effectif talentueux et diversifié.

Puisque la composition de notre effectif se transforme de façon si profonde, nous devons plus que jamais susciter l'engagement du personnel à l'égard de notre propre transformation. Par ailleurs, nous devons nous assurer que les membres du personnel savent ce que l'on attend d'eux et disposent des outils et de la formation nécessaires pour bien faire leur travail et atteindre leur pleine productivité.

Notre service des Ressources humaines joue un rôle primordial dans l'exécution de notre stratégie par le recrutement, l'intégration, la formation et le développement du personnel. L'équipe Acquisition de talents supervise notre stratégie de recrutement avec l'appui du programme Ambassadeurs et de

notre Conseil de mise en valeur de la diversité. Le Comité d'excellence en formation supervise notre stratégie de développement du personnel.

Notre équipe de direction est informée régulièrement des progrès sur le plan des stratégies, et elle transmet à son tour cette information au Comité des ressources humaines et de la rémunération du Conseil d'administration sur une base trimestrielle et annuelle.

Les résultats servent à améliorer nos capacités à attirer les meilleurs talents, à intégrer les recrues, à créer des liens entre les membres du personnel et à former les meilleurs cheminots de l'industrie.

2 398



personnes embauchées en 2012, grâce à nos campagnes de recrutement ciblées et au programme Ambassadeurs du CN



7 PROMOTION DE POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE POUR LES FEMMES : La Society of Women in Engineering du CN a lancé un programme de promotion du recrutement nommé ASPIRE, qui donne l'occasion à des filles d'âge scolaire de se renseigner sur les possibilités de carrière au CN. L'équipe de l'initiative ASPIRE a reçu un Prix d'excellence du Président 2012 du CN pour ses efforts.



Attraction des meilleurs talents

Afin que nous puissions embaucher en vue de contrer l'attrition et devancer l'évolution de l'effectif, des membres de nos services des Finances, de l'Exploitation, du Marketing et des Ressources humaines collaborent à l'élaboration d'un modèle de planification de la main-d'œuvre permettant de prévoir nos besoins en personnel. Compte tenu de ces prévisions, nous avons amélioré notre approche visant à informer les candidats au sujet de nos emplois, de nos activités et de nos valeurs. En mettant l'accent sur des initiatives clés, nous nous assurons d'embaucher un groupe diversifié de personnes qualifiées dont les aptitudes et les compétences répondent aux besoins du CN.

Campagne de recrutement

Dans le but d'accroître notre notoriété en tant qu'employeur, nous continuons de préparer des campagnes de recrutement ciblées et d'organiser des salons de l'emploi exclusifs au CN, ce qui permet aux candidats, même en région éloignée, de se renseigner sur les possibilités de carrière et de faire des entrevues sur place. Les candidats peuvent parfois rencontrer des membres du personnel du CN, qui parlent de leur travail au quotidien.

Nous nous sommes assurés d'une vaste présence dans les médias sociaux de façon à cibler le public le plus approprié dans la promotion des emplois au CN. En 2012, nous avons lancé le programme Ambassadeurs du CN afin de permettre à nos cheminots chevronnés de faire connaître à la prochaine génération de spécialistes talentueux les possibilités de carrière au CN.

Dans le cadre de notre stratégie de recrutement multimode, nous faisons également appel à nos partenaires locaux en matière d'emploi et communiquons avec plus de 240 groupes et associations.

8 RECRUTEMENT D'ANCIENS COMBATTANTS ET DE RETRAITÉS : Nous avons participé au sous-comité des anciens combattants du Sénat du Canada et à l'initiative « Joining Forces » de la Maison-Blanche des États-Unis en vue d'accroître les possibilités pour les anciens combattants et les employeurs, et nous avons intensifié nos efforts de dialogue pour embaucher plus d'anciens combattants. Nous offrons également des débouchés aux retraités dans le cadre du programme Travailleur de fin de semaine, selon lequel des personnes hautement qualifiées sont rappelées au travail pour faciliter l'apprentissage de nouveaux employés.

Diversité

Une main-d'œuvre plus diversifiée accroît encore plus la qualité de notre milieu de travail. Nous pouvons obtenir une meilleure performance en faisant appel à toute une gamme de talents et de points de vue particuliers afin d'améliorer le service, l'efficacité et les résultats nets.

Le Conseil de mise en valeur de la diversité (CMVD) est chargé d'accroître la diversité et le savoir-faire culturel du CN. En collaboration avec les Ressources humaines, le CMVD supervise les efforts visant la création de partenariats avec des associations, des activités de commandite, des programmes de dialogue communautaires et des initiatives internes afin de promouvoir la diversité au travail.

Notre philosophie en matière de diversité imprègne tous les aspects de nos activités, dont le choix de nos fournisseurs, au moyen de notre processus d'appel d'offres, et le choix de nos commandites. De plus, nous participons activement au Conseil canadien des fournisseurs autochtones et membres de minorités (CAMSC), qui permet des rencontres individuelles avec divers fournisseurs éventuels.

Rémunération et avantages sociaux

Il est important que les recrues comprennent toute la valeur de l'offre du CN. Notre programme de rémunération du personnel à temps plein repose sur divers éléments pouvant comprendre le salaire de base, des régimes d'épargne et d'actionnariat, des avantages sociaux à la carte, des régimes de retraite, un régime de primes annuel, des régimes d'intéressement à base d'actions, des options de soins de santé, des modalités de travail flexibles et des rabais sur de nombreux produits et services.

241



groupes et associations ont été joints par nous en 2012, dont des représentants des minorités visibles, des personnes handicapées, des autochtones et des femmes

Intégration au CN

Notre programme d'intégration unique prépare les nouveaux membres du personnel de tout le réseau à leur carrière ferroviaire. Pendant les 18 à 24 premiers mois de leur carrière, ils reçoivent une formation continue; ainsi, nous apprenons à les connaître et ils se familiarisent avec leurs collègues et avec nos activités. Ces deux dernières années, nous avons accueilli environ 4 400 recrues et nous nous sommes engagés auprès d'elles.

Soutien continu

Le programme d'intégration est appuyé par 14 champions de l'intégration qui agissent à titre de leaders dans leurs fonctions et forment les cadres afin qu'ils assument la responsabilité à l'égard des nouveaux venus. Ces champions rencontrent fréquemment les recrues pour s'assurer qu'elles ont le soutien nécessaire à l'acquisition d'une bonne connaissance de leurs tâches et du CN.

Occasions de formation et d'apprentissage

Grâce à notre programme d'intégration, nous nous assurons que les recrues ont accès à la formation et aux occasions d'apprentissage pertinentes pendant les 18 à 24 premiers mois de leur affectation à certains postes. Elles participent notamment à un programme de sept mois qui comprend une combinaison de séances en classe et de formation pratique sur le terrain. Les programmes de formation et d'apprentissage visent à doter les recrues de solides compétences en exploitation ferroviaire et en leadership et à leur montrer à travailler efficacement et en toute sécurité.

Rétroaction des recrues

Notre programme d'intégration est une réussite lorsque les nouveaux membres du personnel comprennent ce que l'on attend d'eux, jugent qu'ils disposent de tous les outils nécessaires pour faire leur travail et créent des liens avec les autres cheminots afin d'en apprendre plus sur les activités de l'entreprise. Lorsqu'ils ont un aperçu plus large de l'entreprise qui leur permet de comprendre leur rôle dans l'ensemble, ils peuvent être de meilleurs agents de changement. En 2012, notre sondage sur l'intégration a révélé que la majorité de nos recrues (92 %) sont fières de travailler au CN.

92 %



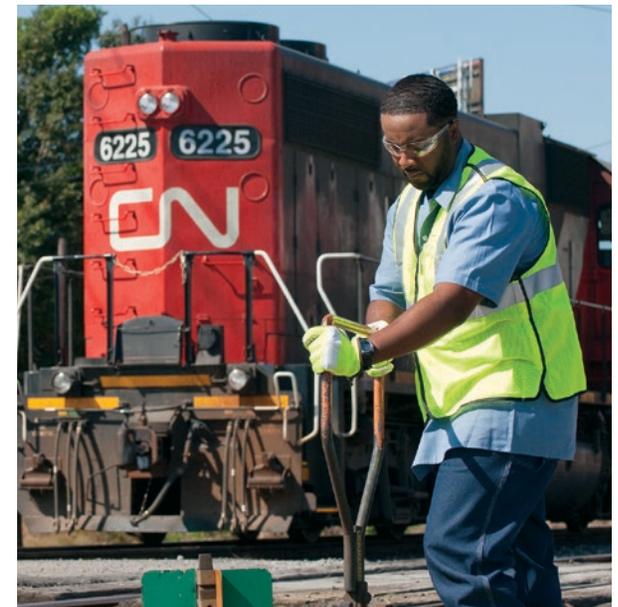
de nos recrues sont fières de travailler au CN, selon les résultats de notre sondage de 2012 sur l'intégration

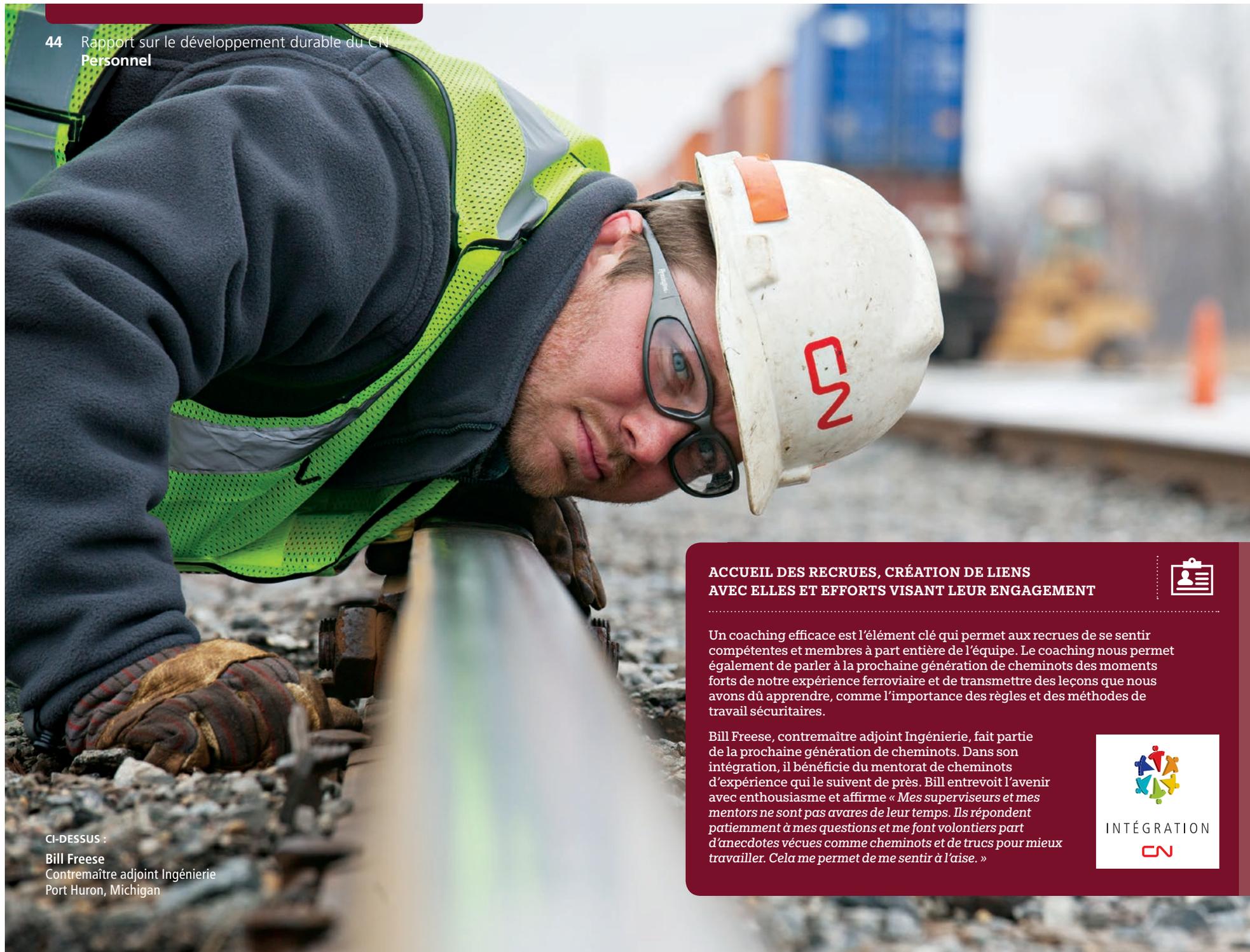
PROGRAMME FUTURS LEADERS

Futurs leaders – Le programme Futurs leaders – Coordonnateurs de trains vise le développement des coordonnateurs de trains adjoints récemment embauchés et des chefs de train promus à des postes de coordonnateurs de trains adjoints. Dans le cadre du programme Futurs leaders, le programme de formation des superviseurs adjoints Voie assure la formation des recrues et des personnes promues à l'interne dans des fonctions à l'ingénierie.



➤ **FORMATION EN CLASSE :** Nous avons deux programmes essentiels de formation de sept mois destinés aux membres du personnel de supervision de premier niveau récemment embauchés ou nommés. Ces programmes sont une combinaison de séances en classe et de formation pratique sur le terrain. Les programmes visent à doter les participants de solides compétences en exploitation ferroviaire et en leadership.





CI-DESSUS :
Bill Freese
Contremaître adjoint Ingénierie
Port Huron, Michigan

ACCUEIL DES RECRUES, CRÉATION DE LIENS AVEC ELLES ET EFFORTS VISANT LEUR ENGAGEMENT



Un coaching efficace est l'élément clé qui permet aux recrues de se sentir compétentes et membres à part entière de l'équipe. Le coaching nous permet également de parler à la prochaine génération de cheminots des moments forts de notre expérience ferroviaire et de transmettre des leçons que nous avons dû apprendre, comme l'importance des règles et des méthodes de travail sécuritaires.

Bill Freese, contremaître adjoint Ingénierie, fait partie de la prochaine génération de cheminots. Dans son intégration, il bénéficie du mentorat de cheminots d'expérience qui le suivent de près. Bill entrevoit l'avenir avec enthousiasme et affirme « *Mes superviseurs et mes mentors ne sont pas avares de leur temps. Ils répondent patiemment à mes questions et me font volontiers part d'anecdotes vécues comme cheminots et de trucs pour mieux travailler. Cela me permet de me sentir à l'aise.* »



INTÉGRATION



Développement des meilleurs cheminots

Veiller au développement des meilleurs cheminots de l'industrie est une priorité. Plus les cheminots réaliseront leur potentiel et comprendront nos activités et nos objectifs, plus grandes seront les possibilités qu'ils s'investissent dans notre réussite commune. Responsabiliser le personnel de cette façon permet aussi de renforcer notre confiance dans ses connaissances et ses talents, et la valeur que nous attribuons à ces éléments. Notre stratégie est axée sur l'amélioration des capacités grâce à l'excellence de la formation et sur le développement des talents pour favoriser la croissance.

Formation et gestion des compétences

La formation est essentielle si nous voulons disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et engagée. Assurer la relève de notre effectif vieillissant et planifier en fonction des besoins de développement des membres du personnel nouveaux et en poste demeurent des préoccupations constantes. Nos efforts visent surtout à montrer à nos cheminots ce dont ils ont besoin pour faire leur travail et s'acquitter de leurs responsabilités de façon sécuritaire et efficace. Nous offrons aussi des programmes d'aide à la transition pour soutenir les membres du personnel qui partent à la retraite.

Pendant que nous renforçons notre approche en matière de développement des compétences, nous sommes bien décidés à faire en sorte que nos programmes de formation demeurent à jour et pertinents. Notre Comité d'excellence en formation travaille sur plusieurs fronts pour venir à bout des changements démographiques qui ont une incidence sur notre effectif, notamment par des améliorations visant les installations, les instructeurs, les programmes de cours et le système de gestion de l'apprentissage.

En 2012, nous avons amélioré notre formation en gestion de même que des programmes de formation liée à des tâches particulières dans des domaines comme la sécurité, la technique, la gestion et l'informatique, tout en renforçant l'enseignement dans le domaine du transport grâce au Programme d'accréditation en matière d'exploitation ferroviaire et aux programmes Futurs leaders à l'intention des coordonnateurs de trains et des superviseurs adjoints Voie.

Nous avons aussi revitalisé l'ensemble de nos programmes de formation technique et de développement du leadership. Cette initiative nommée Campus CN repose sur deux centres de formation modernes en voie de construction à Winnipeg, au Manitoba, et à Homewood, en Illinois. Notre investissement de 55 M\$ dans ces installations ultramodernes permettra de revitaliser et de moderniser notre façon de présenter la matière, de fournir un niveau uniforme de formation dans tout le réseau et de rapprocher les membres de notre personnel.

Développement de talents ayant un potentiel élevé

Dans le cadre de notre stratégie visant le développement de talents, nous avons lancé un programme de maîtrise baptisé LINK en vue d'améliorer la connaissance des affaires et l'expertise des personnes qui fournissent une performance exceptionnelle et qui en sont au début de leur carrière. Nous avons aussi mis en place le programme de formation LEAD, un programme de développement du leadership plus vaste, de deux à trois ans, afin d'enseigner aux membres du personnel de supervision des principes qui leur permettront de mieux diriger, développer et encadrer les membres de leurs équipes.



➤ SIMULATEURS DE CONDUITE – UN OUTIL PRÉCIEUX POUR LA FORMATION DES MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE : Pour former les mécaniciens de locomotive, le CN dispose de huit simulateurs de conduite informatisés permettant de simuler la conduite d'un train et les activités de transport ferroviaire. Les simulateurs de conduite feront partie du matériel le plus important dont seront dotés les centres de formation ultramodernes du CN.



« Il faut une vision et une panoplie d'outils pour qu'une entreprise se distingue des autres grâce à son personnel. La façon dont nous agissons les activités d'embauche, d'intégration et de développement du personnel fait en sorte que l'ensemble de notre effectif est plus grand que la somme de ses parties. »

KIMBERLY A. MADIGAN
 Vice-présidente Ressources humaines

55 M\$

investis dans la formation et s'appuyant sur la construction de deux centres à Winnipeg, au Manitoba, et à Homewood, en Illinois, permettent de revitaliser et de moderniser notre façon de présenter la matière





AMÉLIORATION DE NOTRE PROGRAMME DE FORMATION DES CHEMINOTS GRÂCE AU CAMPUS CN



En septembre 2012, le CN a démarré les travaux du campus de Winnipeg, lors d'une cérémonie à laquelle participaient des cheminots du CN, des dirigeants syndicaux, le premier ministre du Manitoba Greg Selinger, le député Lawrence Toet, le maire de Winnipeg Sam Katz et d'autres représentants des gouvernements provincial et local. L'installation de formation est située à Transcona, en banlieue de Winnipeg, où se trouvent les principaux ateliers canadiens de réparations majeures du CN. Nous prévoyons construire un centre de formation semblable près de notre atelier de mécanique Woodcrest, à Homewood, en Illinois.

Les employés actuels et les milliers de recrues que le CN compte embaucher au cours des prochaines années recevront une formation avant-gardiste à ces nouvelles installations.



A PARTIR DE LA GAUCHE :
Lawrence Toet, député de Transcona
Sam Katz, maire de Winnipeg
Kimberly A. Madigan, vice-présidente Ressources humaines du CN
Greg Selinger, premier ministre du Manitoba
John Orr, vice-président Sécurité et développement durable
du CN (2012)
Winnipeg, Manitoba

Gestion de la performance et récompenses

Notre Fiche individuelle des résultats de la performance (FIRP) est un outil qui harmonise les objectifs de performance du personnel avec notre plan d'entreprise. Depuis 2006, ce programme inclut le personnel syndiqué, fait sans précédent parmi les chemins de fer de classe I en Amérique du Nord.

Le processus de la FIRP favorise l'établissement de liens et l'engagement entre les membres du personnel, les superviseurs et l'entreprise. Il permet de reconnaître les contributions individuelles, de montrer aux membres du personnel l'incidence de leurs actions sur l'entreprise et de favoriser l'avancement professionnel.

Pour certains cadres, les objectifs de performance peuvent inclure des aspects environnementaux et sociaux de même que des compétences en matière de leadership. Pour le personnel syndiqué, les objectifs de performance sont liés à nos cinq principes de base.

En 2012, le processus de la FIRP du personnel syndiqué et des cadres a été rajusté afin de favoriser les entretiens sur le développement entre les cadres et leurs subalternes et de refléter l'importance du leadership. Tous les cadres ayant des subalternes ont inclus dans leurs objectifs un élément lié au personnel portant sur la croissance des talents, l'intégration des recrues, le renforcement de l'engagement du personnel et des efforts visant à favoriser des relations solides avec les employés et les syndicats.

Programmes de reconnaissance

Nous avons à cœur de récompenser ceux et celles qui contribuent à notre succès en soulignant les mérites de nos meilleurs cheminots. Nous le faisons par l'entremise des Prix d'excellence du Président, qui saluent les réalisations exceptionnelles dans plusieurs catégories, dont la sécurité et le développement durable.

Établissement de liens avec les membres du personnel

Approfondir notre engagement auprès de notre personnel est une priorité clé. Pour y arriver, nous devons avoir des rapports plus efficaces en encourageant le dialogue entre les membres du personnel et leurs chefs hiérarchiques ainsi qu'avec d'autres niveaux de direction dans la Compagnie.

Conventions collectives

Nous collaborons avec nos partenaires syndicaux au moyen de conventions collectives adaptées à l'évolution des besoins. Nous comptons 35 ententes au Canada et plus de 60 aux États-Unis, qui comportent des dispositions régissant les négociations, les changements importants ou touchant l'exploitation (avec une période de préavis d'environ quatre mois), la résolution des litiges, la formation et d'autres enjeux liés à la qualité de la vie professionnelle.

En 2012, nous avons renouvelé plus de 30 conventions collectives régissant environ 4 600 préposés à l'entretien de la voie, mécaniciens de locomotive et contrôleurs de la circulation ferroviaire au Canada et aux États-Unis.

Outils de communication

Nous avons mis en place divers outils et initiatives pour aider les employés à garder le contact entre eux et avec le CN, dont le « *Mot de Claude* », notre PDG, le magazine de l'entreprise *Les gens du CN* et un bulletin électronique dans lequel sont présentés des récits sur les membres du personnel et leurs réalisations. Le Portail électronique du CN et le courriel nous permettent de communiquer avec les milliers de cheminots partout sur notre réseau.



➤ **PRIX D'EXCELLENCE DU PRÉSIDENT** : Les Prix d'excellence du Président, la plus grande marque de reconnaissance du CN, visent à récompenser les réalisations exceptionnelles qui donnent vie à nos principes de base, soit le service, le contrôle des coûts, l'utilisation des actifs, le personnel, la sécurité et le développement durable.

100 %



des membres du personnel bénéficient d'un examen régulier de performance et de développement professionnel

95



conventions collectives : 35 au Canada et plus de 60 aux États-Unis



➤ **OUTILS FAVORISANT LA PRISE DE DÉCISIONS ÉCLAIRÉE :** En 2012, nous avons tenu une série de salons sur la santé et de séances d'information sur la nutrition et le travail par quarts à l'intention du personnel de la Mécanique.



➤ **JOURNÉES FAMILIALES :** Exercer des activités 24 heures sur 24 et 365 jours par année nécessite le soutien des familles. Nos journées familiales visent à reconnaître cette réalité et à donner aux familles l'occasion de mieux comprendre ce que nous faisons. Ces journées sont aussi excellentes pour le moral, car les cheminots ressentent une immense fierté pour leur travail et sont heureux de pouvoir montrer ce qu'ils font à leurs proches.

Réseaux de soutien

Nous sommes conscients que les défis d'ordre personnel peuvent nuire au rendement et à l'assiduité au travail des cheminots, en plus de compromettre leur santé et leur sécurité ainsi que celle de leurs collègues ou du public. Au Canada, le Programme d'aide au personnel et à la famille (PAPF) est un outil qu'ils peuvent utiliser pour obtenir de l'aide. Il est supervisé par le Comité consultatif supérieur du PAPF chargé du maintien d'un programme solide capable de soutenir les membres du personnel et leurs familles. Un des éléments particuliers du PAPF est son réseau de pairs composé de quelque 350 membres du personnel syndiqué et de cadres qui donnent bénévolement de leur temps pour appuyer des collègues. Les pairs sont disponibles sur appel pour rencontrer et soutenir les membres du personnel touchés par un incident critique.

Gestion des idées du personnel

Nos sujets et nos modes de communication avec le personnel dépendent en grande partie de la rétroaction et des idées dont il nous fait part dans les sondages annuels menés à l'échelle de l'entreprise. Ces commentaires nous permettent de prendre le pouls des questions qui touchent les gens. Les membres du personnel nous font aussi connaître leurs idées par l'entremise du Système de gestion de la sécurité, du programme ÉcoConnexions et des systèmes de la Mécanique et de l'Ingénierie visant l'amélioration du service et de la fiabilité.

Équilibre travail-vie, santé et bien-être

La santé et le bien-être du personnel sont importants pour nous. En effet, nous croyons qu'une main-d'œuvre en santé est une main-d'œuvre productive. Le service des Ressources humaines supervise nos programmes en santé et bien-être, axés notamment sur la gestion du stress, l'alimentation saine et l'hygiène de vie, la fatigue et l'abus de drogues. Dans notre magazine *Les gens du CN*, nous diffusons de l'information, notamment sur les ressources disponibles, et nous outillons ainsi les membres du personnel afin qu'ils prennent des décisions éclairées. Nous reconnaissons l'importance de la famille et de son rôle dans la prise de décisions concernant la carrière, et appuyons donc, tout au long de l'année, des activités amusantes destinées aux membres du personnel et à leurs familles.

Droits de la personne

Nous sommes déterminés à soutenir et à respecter les droits de la personne comme en témoignent notre Code de conduite et d'autres politiques de l'entreprise. Ces politiques se trouvent dans notre Portail électronique et sont explicitées dans le cadre du programme de formation intitulé Nos obligations – Maintenir l'équité en matière d'emploi. Cette formation est offerte aux cadres, dont ceux de la Police du CN qui gèrent du personnel. En 2012, 92 % des membres du personnel de supervision, soit quelque 1 800 personnes, avaient suivi la formation.

Pour renforcer encore plus notre engagement, toutes nos conventions collectives incluent maintenant une disposition sur les droits de la personne ou l'équité en emploi, à l'exception de la convention régissant le Territoire du nord du Québec (TNQ).

Mécanismes de communication

Nous sommes déterminés à maintenir un milieu de travail ouvert et respectueux. Cet engagement est incorporé dans notre Code de conduite et impose à notre personnel de supervision de favoriser un climat dans lequel les membres du personnel se sentent à l'aise – et savent qu'ils seront écoutés – lorsqu'ils expriment une préoccupation ou signalent un problème.

Unique dans le secteur, notre Système de suivi des griefs novateur assure un suivi en temps réel des problèmes et accélère ainsi leur résolution. Le but du système est d'améliorer le traitement des griefs et de favoriser de meilleures relations patronales-syndicales.

Performance

Nous suivons la performance par rapport à nos objectifs en matière d'attraction et de rétention du personnel et à notre capacité d'intégrer avec succès les recrues grâce à notre programme Ambassadeurs. En 2012, nous avons beaucoup progressé. Nous avons accueilli quelque 2 400 recrues et suscité leur engagement grâce à notre programme d'intégration. Nous avons favorisé la participation et la rétroaction du personnel et accru la portée de nos communications pour assurer une compréhension commune de notre culture. Depuis 2009, nous avons presque doublé le nombre d'heures de formation et accru d'environ 80 % la moyenne des heures de formation par personne.

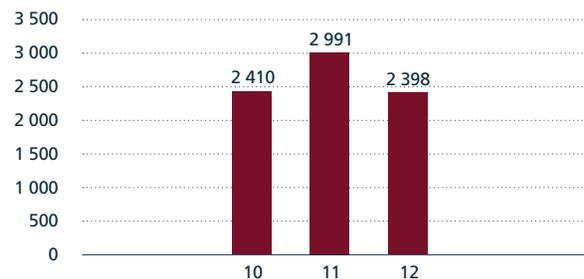
Au cours des prochaines années, nous continuerons d'axer nos efforts sur l'approfondissement de notre engagement auprès du personnel, l'intégration des recrues et le développement de nos gens au moyen du programme Excellence en formation.



➤ **PERFECTIONNEMENT DE LA FORMATION PRATIQUE** : Afin de mettre l'accent sur les nouveaux membres du personnel embauchés au Transport, le CN a élaboré des listes de contrôle normalisées des parcours pour mieux suivre les progrès des stagiaires et aider les formateurs à répondre aux besoins individuels d'apprentissage.

7 799 recrues depuis 2010

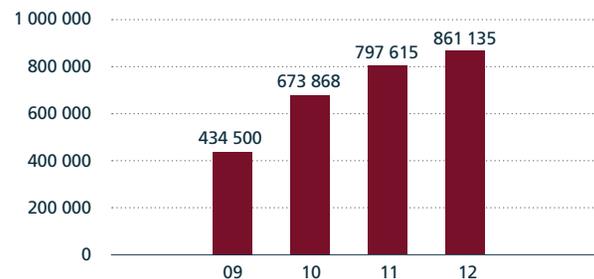
Nombre de nouvelles recrues



En 2012, nous avons accueilli environ 2 400 recrues. La participation de notre personnel au programme Ambassadeurs du CN a joué un grand rôle dans nos efforts de recrutement.

98 % d'augmentation

Total des heures de formation



Depuis 2009, nous avons presque doublé le nombre total d'heures de formation des membres du personnel et sommes bien décidés à faire en sorte que ces programmes demeurent à jour et pertinents.

80 % d'augmentation

Moyenne des heures de formation par personne



Nous avons augmenté d'environ 80 % la moyenne des heures de formation par membre du personnel depuis 2009. Cela témoigne de notre détermination à l'égard du développement des meilleurs cheminots de l'industrie.

Nous atteignons des gens de centaines de collectivités partout en Amérique du Nord et dans le monde. Nous contribuons à leur vie de façon générale par notre incidence sur le développement économique, nos initiatives de dialogue avec les collectivités et nos programmes d'investissements communautaires, incluant les nombreuses initiatives de sécurité que nous appuyons.

CI-DESSUS :

Sean Moran, Cheminot du CN dans la collectivité, entraîne des enfants à Beecher, en Illinois, afin de promouvoir le travail d'équipe et l'amour des sports.

collectivité

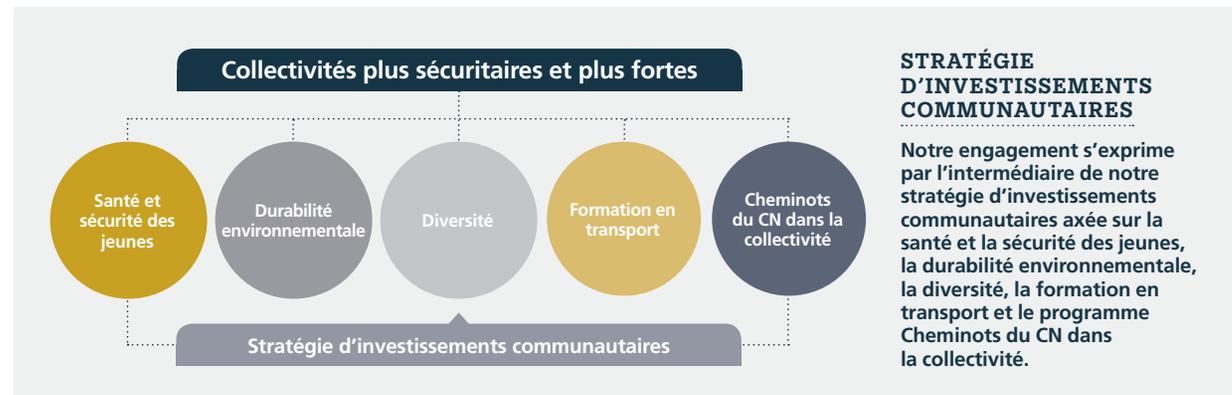
Améliorer les choses

En tant qu'entreprise citoyenne engagée, nous collaborons avec les collectivités à des initiatives compatibles avec notre savoir-faire, nos atouts commerciaux et nos ressources. Notre objectif est de partager nos connaissances et nos compétences là où nous sommes présents afin d'aider les collectivités et d'y améliorer les conditions économiques.



FAITS SAILLANTS DE 2011 ET DE 2012

- Classement au quatrième rang parmi les 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada
- Élargissement de notre stratégie d'investissements communautaires afin d'inclure des objectifs de durabilité environnementale et de diversité
- Investissements d'environ 19 M\$ dans des organismes communautaires, incluant dans le programme Cheminots du CN dans la collectivité



Notre approche

L'établissement de collectivités plus sécuritaires et plus fortes favorise le progrès social et économique et fait en sorte qu'il est plus agréable de vivre et de travailler là où nous exerçons des activités. Cela permet de rehausser la réputation de notre entreprise, de raffermir nos valeurs ainsi que d'attirer et de retenir du personnel.

Dans le but d'orienter nos efforts d'investissements communautaires, nous avons établi un cadre visant nos activités de dons et de commandites afin de préciser nos lignes de conduite et nos domaines stratégiques d'intervention. Le Fonds CN pour des collectivités plus fortes se situe au cœur de notre stratégie.

Le service des Affaires publiques et gouvernementales doit s'assurer que les causes, organismes, projets et événements choisis sont dignes de notre attention et en harmonie avec nos valeurs de base, ce que le CN incarne, nos atouts commerciaux et notre savoir-faire. Ainsi, nous pouvons partager nos connaissances et notre expérience et contribuer réellement à changer les choses.

Le Comité des dons et des commandites du Conseil d'administration se réunit trois fois par année pour examiner l'efficacité des principaux dons et parrainages et étudier les demandes reçues.

Notre stratégie d'investissements communautaires est axée sur les principaux domaines suivants : la santé et la sécurité des jeunes, la durabilité environnementale, la diversité, la formation en transport et le programme Cheminots du CN dans la collectivité.

Santé et sécurité des jeunes

Nous croyons que le meilleur moyen d'édifier des collectivités plus fortes consiste à contribuer à des organismes, à des programmes et à des initiatives qui visent à promouvoir la santé et la sécurité des jeunes.

Protéger la santé

Notre Fonds CN pour des collectivités plus fortes appuie les initiatives qui visent la prévention des blessures chez les enfants et la promotion des saines habitudes de vie. Nous appuyons aussi des hôpitaux pour enfants dans leurs efforts pour lutter contre les maladies infantiles et sauver des vies.

Programme La sécurité, on embarque!

Intitulé La sécurité, on embarque!, notre programme de sensibilisation communautaire vedette vise à prévenir les blessures et les décès dans la propriété ferroviaire ou à proximité. Nous organisons des simulations de collisions entre des trains et des véhicules, faisons la promotion de la sécurité auprès des enfants au moyen de notre train de la sécurité, Obie, et de son site Web et tenons des campagnes éclair de sécurité et des événements Semaine Traversez en sécurité.

Ces activités mobilisent la Police du CN et notre personnel et s'appuient sur des partenariats avec des groupes communautaires animés des mêmes intentions que nous, dont Opération Gareautrain, SécuriJeunes Canada, Communautés sécuritaires Canada, Safe Communities America, SAUVE-QUI-PENSE et les Mères contre l'alcool au volant (MADD).

LA POLICE DU CN SOULIGNE LA SEMAINE DE LA SÉCURITÉ FERROVIAIRE

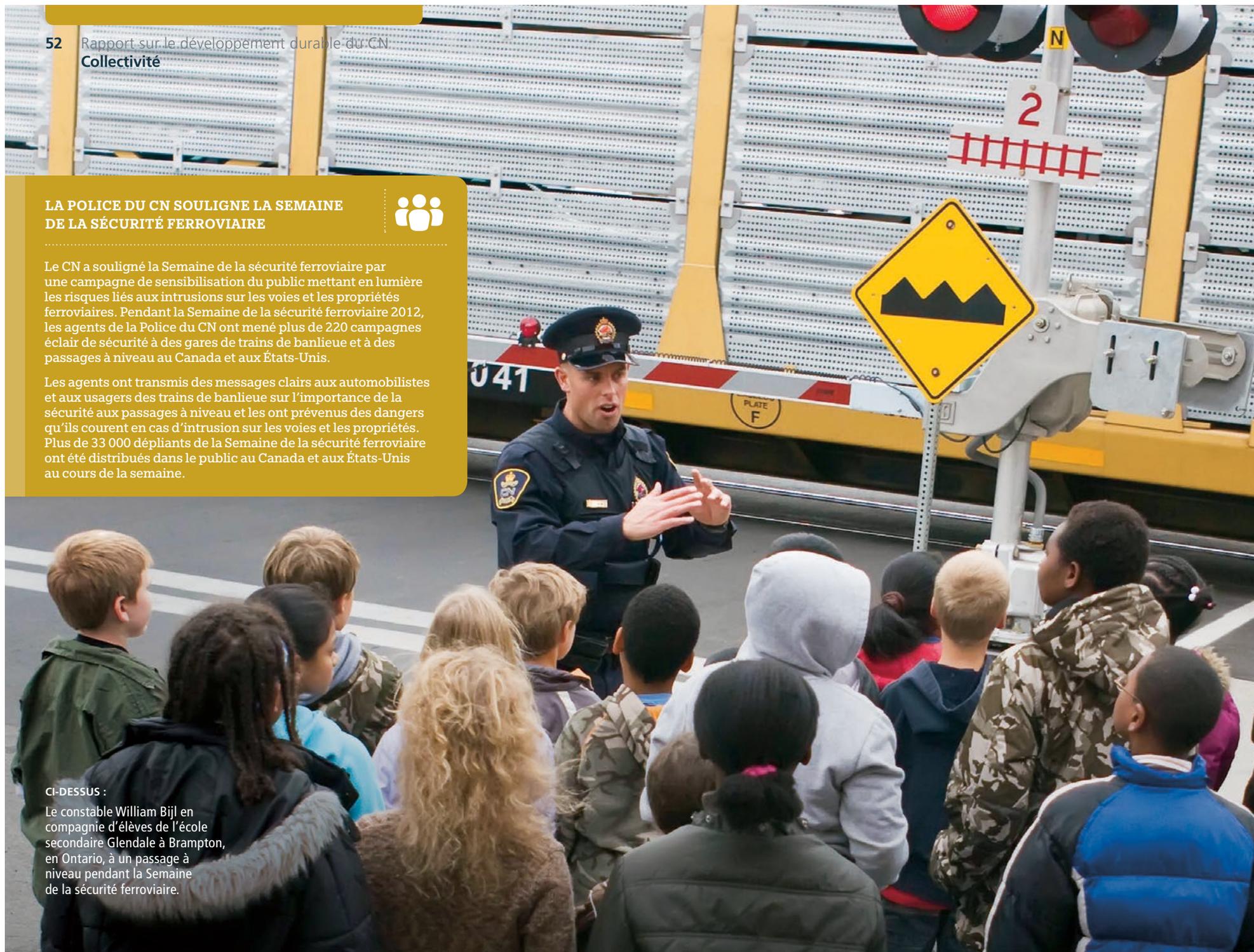


Le CN a souligné la Semaine de la sécurité ferroviaire par une campagne de sensibilisation du public mettant en lumière les risques liés aux intrusions sur les voies et les propriétés ferroviaires. Pendant la Semaine de la sécurité ferroviaire 2012, les agents de la Police du CN ont mené plus de 220 campagnes éclair de sécurité à des gares de trains de banlieue et à des passages à niveau au Canada et aux États-Unis.

Les agents ont transmis des messages clairs aux automobilistes et aux usagers des trains de banlieue sur l'importance de la sécurité aux passages à niveau et les ont prévenus des dangers qu'ils courent en cas d'intrusion sur les voies et les propriétés. Plus de 33 000 dépliants de la Semaine de la sécurité ferroviaire ont été distribués dans le public au Canada et aux États-Unis au cours de la semaine.

CI-DESSUS :

Le constable William Bijl en compagnie d'élèves de l'école secondaire Glendale à Brampton, en Ontario, à un passage à niveau pendant la Semaine de la sécurité ferroviaire.



Durabilité environnementale

Nous investissons dans des initiatives visant à protéger le milieu naturel. Conformément à notre stratégie de durabilité environnementale, nous appuyons des organismes qui s'engagent activement envers la protection du milieu naturel en réduisant les déchets et la pollution grâce des stratégies de conservation. Nous faisons aussi la promotion de solutions novatrices pour réduire les émissions de carbone et conserver les ressources naturelles.

Nous sommes engagés auprès de divers organismes qui œuvrent en vue d'atteindre ces objectifs environnementaux, dont Canards Illimités Canada, le Sentier Transcanadien, le Calgary Greenway, les Jardins botaniques royaux, Arbres Canada et Collectivités en fleurs.

Diversité

Créer un milieu de travail qui reflète la diversité des collectivités où nous exerçons nos activités est tout à fait logique sur le plan commercial. C'est le meilleur moyen que nous connaissions pour nous assurer d'avoir suffisamment de talents et d'ouverture pour répondre efficacement aux besoins de notre clientèle diversifiée et améliorer nos résultats. La gestion de la diversité est un processus permanent au CN. Nous continuons de soutenir un certain nombre d'organismes et d'initiatives qui favorisent la diversité.

Conformément à notre politique d'inclusion, de diversité et de tolérance, le Fonds CN pour des collectivités plus fortes accorde son appui à des organismes et programmes qui favorisent l'avancement des femmes, des autochtones et des minorités visibles.

Formation en transport

En appuyant la formation en transport, nous aidons les jeunes d'aujourd'hui à devenir les cheminots de demain : des gens qui seront les artisans du succès du CN et de l'économie nord-américaine dans les années à venir. Notre objectif consiste à promouvoir les études postsecondaires sur les modes de transport durables et plus propres, le génie et la mécanique ferroviaires et la politique des transports.

Parmi les établissements que nous appuyons, on note la John Molson School of Business à l'Université Concordia, et le département de génie civil et environnemental et le Urban Transportation Center à l'Université de l'Illinois.

Cheminots du CN dans la collectivité

Nous sommes fiers des membres de notre personnel actif et retraité et de leurs familles qui consacrent bénévolement de leur temps à leurs collectivités afin de les rendre plus fortes et d'en faire de meilleurs endroits où vivre et travailler.

Le programme Cheminots du CN dans la collectivité reconnaît leurs efforts en versant des dons aux organismes communautaires de bienfaisance auxquels ces personnes décident d'accorder leur soutien bénévole. En plus de dons pour bénévolat du personnel, le programme comprend les dons pour bénévolat familial, les dons de contrepartie liés à une collecte de fonds, les dons pour sport amateur jeunesse et les dons pour bénévolat des retraités.



➤ **APPUI À DES HÔPITAUX POUR ENFANTS** : Le PDG du CN Claude Mongeau célèbre le don remis à la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants et à la Fondation CHU Sainte-Justine à l'issue de la campagne du Don d'espoir CN. En 2011, ces fondations ont été les bénéficiaires officiels de la campagne du Don d'espoir CN, une initiative caritative nationale dans le cadre de laquelle nous doublons les dons reçus. Nous avons recueilli 2,1 M\$ en 2011 et 1,8 M\$ en 2012. La campagne du Don d'espoir a permis de recueillir près de 8,3 M\$ entre 2006 et 2012 au profit des fondations d'hôpitaux pour enfants partout au Canada.



« Élargir notre vision pour inclure la durabilité environnementale et la diversité renforce notre engagement au sein des collectivités où nous exerçons des activités. »

KAREN BORLAUG PHILLIPS
Vice-présidente Affaires
publiques et gouvernementales

19 M\$

ont été investis dans nos collectivités en 2012 : 42 % en dons de charité, 53 % en investissements communautaires et 5 % en initiatives commerciales



27 870

heures ont été consacrées au bénévolat par des membres du personnel durant leur temps libre en 2012 afin de rendre les collectivités plus fortes





ÉCOCONNEXIONS – DE TERRE EN AIR :
UN PARTENARIAT AXÉ SUR LA RÉUSSITE



Le programme De terre en air, lancé en 2012, encourage le verdissement de terrains municipaux partout au Canada, surtout de zones situées près des lignes ferroviaires. En partenariat avec les organismes Arbres Canada et Collectivités en fleurs, le programme aide à embellir les collectivités et procure nombre d'autres avantages environnementaux et sociaux.

La première année, 25 municipalités, dont des communautés autochtones, ont reçu des dons pouvant atteindre 25 000 \$ afin de mettre en place des initiatives de plantation d'arbres et d'amélioration des espaces verts de manière durable et respectueuse de l'environnement. Depuis le lancement, nous avons planté plus de 2 100 arbres et arbustes.

En 2013, le CN a participé à huit initiatives de reboisement massif en partenariat avec les organismes Arbres Canada et Arbor Day, soit cinq au Canada et trois aux États-Unis.



CI-DESSUS :
Le constable du CN Mike Stewart donne un coup de main aux membres de la communauté de Canim Lake, en Colombie-Britannique, pendant une activité de plantation d'arbres De terre en air.

Engagement auprès des collectivités

Notre réseau et nos activités ont une incidence sur des gens de centaines de collectivités partout en Amérique du Nord. Nous croyons qu'il est important de gérer l'incidence que nous avons sur les collectivités et les administrations qui les servent ainsi que nos relations avec elles. Notre objectif est d'aider, par notre présence, à l'amélioration de ces collectivités et de leurs conditions économiques.

Notre stratégie de réseautage dans les collectivités vise à établir de façon proactive de bonnes relations avec celles où nous exerçons des activités. Notre engagement auprès des collectivités prend diverses formes, dont des évaluations formelles de l'impact environnemental et social, des réunions de groupe et des entretiens individuels. Nous collaborons aussi étroitement avec des organismes fédéraux, provinciaux et étatiques relativement à des questions de voisinage et de sécurité.

Par exemple, lors de l'acquisition de la Elgin, Joliet and Eastern Railway Company (EJ&E), nous nous sommes engagés auprès des 33 collectivités établies le long de l'arc de cercle décrit par les lignes de l'EJ&E. À la fin de 2012, nous avons conclu des ententes sur des mesures volontaires d'atténuation avec 27 d'entre elles.

Afin d'établir les priorités et de suivre nos progrès auprès de collectivités ciblées partout en Amérique du Nord, nos équipes des Affaires publiques et gouvernementales et des Marchandises dangereuses disposent d'un plan de réseautage dans les collectivités. L'équipe de direction et le Conseil d'administration sont informés de notre performance par rapport à ce plan.

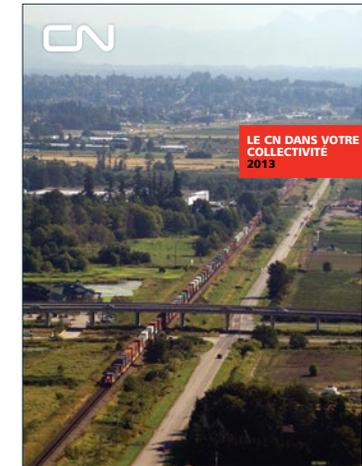
Mécanismes de communication

Nous avons mis en place divers mécanismes que les intervenants peuvent utiliser pour exprimer leurs préoccupations de manière confidentielle et anonyme. Outre les lignes de communication mentionnées dans notre Code de conduite, nous disposons d'une ligne de renseignements généraux, dont le numéro sans frais se trouve dans les annuaires téléphoniques de diverses collectivités en Amérique du Nord et sur notre site Web. Cette ligne est le point de contact principal du public pour toute question, tout commentaire ou toute préoccupation ayant trait à notre entreprise et à nos activités.

La responsabilité de cette ligne a été confiée à du personnel du CN. S'il ne peut pas répondre directement à une question ou à une préoccupation, il envoie un courriel aux personnes compétentes du ou des services concernés. Celles-ci répondent directement aux appelants ou fournissent l'information au personnel de la ligne de renseignements généraux afin qu'il la transmette.

Nos cadres locaux des Affaires publiques et gouvernementales ont suivi une formation complète qui leur permet de répondre aux préoccupations ou aux demandes du public. La formation porte notamment sur les méthodes qui favorisent l'engagement, la mise en valeur du potentiel et les communications. Selon la nature du problème, nous nous assurons que les intervenants sont informés de notre processus de mesures correctives axées sur la collaboration et le consensus.

Une base de données centralisée nous permet de faire le suivi des appels et donc de cerner les tendances et de suivre les progrès dans le traitement et la résolution des problèmes. Nous préparons un rapport annuel public sur les questions et préoccupations exprimées par l'entremise de notre ligne de renseignements généraux et sur les mesures qui ont été prises pour résoudre les problèmes dans les collectivités.



➤ **LE CN FAIT PARTIE DE VOTRE COLLECTIVITÉ :**
Le rapport *Le CN dans votre collectivité* vous donne un aperçu de la façon dont nous gérons nos communications avec des groupes externes, assurons le suivi des préoccupations soulevées par nos voisins et trouvons des solutions mutuellement acceptables. Les collectivités où nous exerçons nos activités sont importantes à nos yeux et le maintien de relations productives avec elles est une grande priorité pour le CN.



« Je collabore avec mes collègues du secteur ferroviaire et avec les collectivités d'un bout à l'autre de notre réseau, et nous progressons dans la recherche de moyens d'assurer la coexistence harmonieuse des chemins de fer et des collectivités à proximité les uns des autres. Il s'agit d'une question prioritaire au CN. »

SEAN FINN
Vice-président exécutif Services corporatifs et chef de la direction des Affaires juridiques

100 %



des endroits recensés par l'intermédiaire de notre stratégie de réseautage dans les collectivités partout au Canada et aux États-Unis étaient visés par un plan d'engagement communautaire actif

Nous sommes déterminés à respecter les normes les plus rigoureuses en matière d'éthique commerciale. Nos pratiques de gouvernance ont pour but de nous aider à atteindre nos objectifs d'entreprise tout en favorisant l'innovation chez les membres de notre personnel et en augmentant la valeur pour les actionnaires.

À PARTIR DE LA GAUCHE :

Gabrielle Ricchetti

Agente Commandites d'entreprise

Mathieu Bergeron, avocat

Nuria Pérez de León

Directrice Communications d'entreprise

Mathieu Lamothe, avocat

Siège social du CN, Montréal, Québec

gouvernance

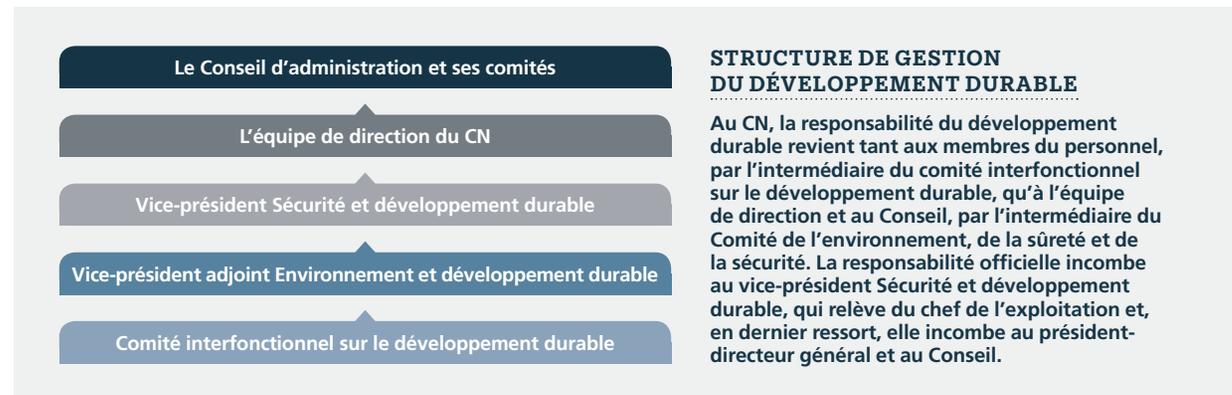
Engagement à l'égard d'une bonne gouvernance

Notre engagement à exercer une bonne gouvernance se manifeste par nos efforts en vue d'améliorer sans cesse les pratiques et les politiques du Conseil et de renforcer notre culture d'intégrité et d'éthique commerciale. Nous avons adopté un grand nombre de structures de gouvernance et d'innovations aux processus novatrices en vue de faire partie des chefs de file nord-américains sur le plan de la gouvernance d'entreprise.



FAITS SAILLANTS DE 2011 ET DE 2012

- **Nomination d'un nouveau vice-président Sécurité et développement durable**
- **Inclusion dans le DJSI World Index**
- **Attribution par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises du prix de la Meilleure communication de l'information en ce qui a trait à l'approche en matière de rémunération des dirigeants**



Notre approche

Nos normes de gouvernance d'entreprise constituent le fondement du système grâce auquel la responsabilisation et la gestion des risques sont intégrées partout dans l'entreprise.

Le Conseil et ses comités

Le Conseil est l'organe décisionnel désigné pour toute question jugée importante sur le plan du fonctionnement stratégique et financier de la Compagnie. Il est composé d'un président indépendant et non membre de la direction, du président-directeur général (PDG) et de 11 administrateurs indépendants et non membres de la direction. À la fin de 2012, deux femmes faisaient partie de notre Conseil.

Le Conseil supervise la gestion des activités commerciales dans le but d'accroître la valeur pour les actionnaires. Le Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité du Conseil supervise directement la mise en application de nos pratiques et notre performance en développement durable. Il passe aussi en revue notre plan d'entreprise pour s'assurer que les questions relatives au développement durable reçoivent toute l'attention nécessaire. Au besoin, il peut confier des responsabilités additionnelles en matière de développement durable à l'équipe de direction en fonction de notre performance durant l'année.

Équipe de direction du CN

La responsabilité de la direction et de la gestion quotidiennes de nos activités incombe au PDG. Relevant directement du PDG, les membres de l'équipe de direction fournissent des avis sur les priorités stratégiques.

La responsabilité officielle en matière de développement durable incombe au vice-président Sécurité et développement durable et au vice-président adjoint Environnement et développement durable. Le vice-président Sécurité et développement durable relève du chef de l'exploitation et il communique avec le PDG régulièrement à propos des initiatives stratégiques liées au développement durable et à l'environnement. Ensemble, ils font rapport chaque trimestre au Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité du Conseil.

Comité interfonctionnel sur le développement durable

Le comité interfonctionnel sur le développement durable se réunit tous les trimestres pour définir nos priorités en matière de développement durable et les harmoniser avec notre stratégie commerciale. Le vice-président adjoint Environnement et développement durable préside le Comité et fournit des mises à jour régulières à l'équipe de direction. En 2012, nous avons élargi la participation au Comité sur le développement durable, et la plupart des fonctions de l'entreprise y sont maintenant représentées.

**PRIX ATTRIBUÉ AU CN EN 2012 POUR
LA MEILLEURE COMMUNICATION
DE L'INFORMATION EN CE QUI A TRAIT
À L'APPROCHE EN MATIÈRE DE
RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS**



Pour choisir le lauréat du prix de la Meilleure communication de l'information en ce qui a trait à l'approche en matière de rémunération des dirigeants, la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises recherche les pratiques exemplaires suivantes :

- existence de liens entre la stratégie de l'entreprise et la rémunération des dirigeants;
- existence de liens entre les programmes de gestion des risques et la rémunération des dirigeants;
- description des éléments de la rémunération des dirigeants et de la façon dont les décisions sont prises;
- information détaillée sur la capacité du Conseil d'exercer un pouvoir discrétionnaire (et s'il l'a réellement exercé), sur les contrats d'emploi, sur les ententes de cessation d'emploi et sur les restrictions visant les avantages sociaux à la retraite et les avantages indirects;
- tableaux et graphiques rétrospectifs qui démontrent l'efficacité des programmes de rémunération;
- biographies des dirigeants, incluant leurs compétences et une description de leurs responsabilités; et
- absence de recours exagéré à l'âpreté de la concurrence pour justifier une exception.

Processus de nomination et de sélection

En 2012, notre Conseil s'est concentré sur son renouvellement puisque plusieurs administrateurs prendront leur retraite et que de nouveaux membres seront nommés au cours des prochaines années.

Le président du Conseil et le Comité de gouvernance et des candidatures gèrent le processus de nomination et de sélection des administrateurs. En vertu de ce processus, une grille de compétences est établie pour chaque candidature afin de déterminer les domaines particuliers de connaissances et d'expertise, notamment en matière d'environnement et de sécurité. Le processus permet aussi d'évaluer la représentativité des candidats sur divers plans : expérience et représentation géographique, qualifications, acuité financière, jugement en matière d'affaires, contribution à la dynamique du conseil et indépendance. L'information est utilisée pour dresser une liste de candidats potentiels.

L'indépendance du Conseil et les conflits d'intérêts éventuels sont évalués à la lumière des politiques et des mandats énoncés dans le Manuel de gouvernance d'entreprise, qui imposent des restrictions quant à la nomination de personnes déjà membres d'autres conseils d'administration. Avant la nomination d'administrateurs nouveaux ou déjà en place, le président du Conseil et le PDG rencontrent les candidats afin de parler de tout conflit d'intérêts éventuel et de la capacité des personnes de consacrer suffisamment de temps et d'énergie au Conseil. Les conflits d'intérêts qui pourraient exister, de manière directe ou indirecte, doivent être divulgués à tous les membres du Conseil.

Évaluations de la compétence et de la performance

Les membres du Conseil reçoivent des documents et des exposés qu'ils doivent lire sur toute une gamme de sujets, dont la sécurité, les questions environnementales et sociales, la gouvernance d'entreprise, la rémunération des dirigeants, l'évaluation et la divulgation des risques, ainsi que des mises à jour sur nos initiatives de développement durable.

Sous la supervision du Comité de gouvernance et des candidatures et du président du Conseil, le Conseil évalue chaque année la performance de ses comités, du président du Conseil, des présidents des comités et de chacun des administrateurs.

Les évaluations des administrateurs comprennent des autoévaluations, des évaluations par les pairs dirigées par le président du Conseil de même que des évaluations du président du Conseil et des présidents des comités. De temps à autre, le Conseil confie des évaluations à des conseillers indépendants. Le cas échéant, les évaluations visent aussi la performance en ce qui concerne les questions environnementales, sociales et de gouvernance.

Rémunération et régimes d'intéressement

Le programme de rémunération des administrateurs est conçu pour attirer et retenir les personnes les plus compétentes afin qu'elles œuvrent au sein de notre Conseil et de ses comités, et il tient compte des risques et responsabilités liés à l'exercice efficace des fonctions d'administrateur.

Notre politique sur la rémunération des membres de la haute direction permet de s'assurer qu'il existe un lien bien défini entre la stratégie à long terme, le plan d'entreprise et les récompenses versées à la haute direction. La rémunération de la haute direction est revue chaque année et comprend des évaluations par des consultants en rémunération indépendants d'après les pratiques du groupe de comparaison. Les recommandations visant la rémunération tiennent compte des pratiques en matière de rémunération médiane suivies par les sociétés du groupe de comparaison, des perspectives économiques, des compétences en leadership, des possibilités de maintien en fonction et des plans de relève.

Une part importante des primes versées aux membres de la haute direction au titre des régimes d'intéressement de la haute direction est liée aux principaux objectifs de l'entreprise, dont la performance en matière de sécurité.



« La formation continue sur les enjeux et les tendances en développement durable conjuguée aux améliorations à nos politiques de gouvernance ont renforcé notre capacité d'inclure une réflexion sur le développement durable dans nos délibérations et dans tous les aspects des plans d'entreprise du CN. »

MAUREEN KEMPSTON DARKES

Présidente du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité du Conseil

Gestion des risques

La gestion des risques est essentielle à la protection, à l'accroissement et à la création de valeur pour les actionnaires, à une exploitation efficiente et à la création d'un environnement sain et sécuritaire pour le personnel, les clients et les autres intéressés.

Le Comité de vérification du Conseil est responsable de s'assurer de l'existence d'un processus permettant de déterminer, d'évaluer et de gérer les principaux risques associés à nos activités. La mise en application quotidienne du processus de gestion des risques est supervisée par le PDG, est exécutée par les divers vice-présidents et est contrôlée par le bureau du vice-président et contrôleur général.

Notre méthode de détermination et d'évaluation des risques est fondée sur le document intitulé Un cadre de surveillance des risques à l'intention des conseils d'administration, publié par l'Institut canadien des comptables agréés. L'évaluation des risques porte sur les tendances internes et externes ayant une incidence sur nos activités. Notre approche vise quatre grandes catégories de risques : les risques stratégiques, les risques liés à l'exploitation, les risques liés à la communication de l'information et les risques externes. Lors de nos évaluations, nous croyons que nous devons faire preuve de prudence lorsque nous envisageons la probabilité et la gravité des conséquences pouvant découler de risques environnementaux et sociaux.

Les résultats des évaluations des risques sont transmis à l'équipe de direction et présentés au Comité de vérification du Conseil de façon régulière. Les problèmes importants sont signalés, les risques sont confirmés, des plans de gestion sont établis et les progrès font l'objet de discussions.

Gestion du maintien des activités

Nous prenons sans cesse des mesures pour prévenir les situations de crise. Nous disposons d'une combinaison de ressources, de méthodes et de programmes qui nous permettent de reconnaître les situations de crise et d'intervenir. Notre service des Affaires publiques et gouvernementales joue un rôle important durant les situations de crise en entretenant un dialogue continu avec nos intervenants.

Notre Plan d'intervention d'urgence et notre méthode intitulée Intervention et communication en cas d'incidents environnementaux nous permettent de faire face rapidement à un incident. Les incidents environnementaux sont pris en charge par des spécialistes internes de l'environnement qui ont accès à un réseau de fournisseurs de matériel spécialisé et d'entrepreneurs capables de les appuyer dans leur intervention.

Notre Plan de gestion du maintien des activités nous permet de prévenir les incidents, de nous en relever le cas échéant et de reprendre nos activités rapidement tout en veillant à la santé et à la sécurité de notre personnel, des collectivités et du public.



➤ **AMÉLIORATION CONTINUE** : La gestion du maintien des activités fait partie intégrante de nos activités quotidiennes ainsi que de la structure et de la culture de notre entreprise. Grâce à notre processus de gestion des risques, nous pouvons repérer de façon proactive les crises éventuelles et les prévenir. En cas d'urgence, nos programmes de gestion des crises nous permettent d'intervenir rapidement et de reprendre nos activités dès que possible.



« Veiller à ce que le CN dispose d'une approche efficace pour déceler, comprendre et gérer les risques est essentiel à l'exploitation sûre et efficiente du chemin de fer. L'une des principales responsabilités du Conseil est de s'assurer que les politiques en matière de gestion des risques et les contrôles internes à cet égard sont en place au CN. »

DENIS LOSIER
Président du Comité de vérification du Conseil

91 %

pourcentage obtenu en 2012 pour le critère de la gouvernance du Dow Jones Sustainability Index (World), soit le meilleur résultat des entreprises de notre secteur



Valeurs, politiques et codes

Nos cinq principes de base, notre Code de conduite, nos politiques de gouvernance et nos politiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité encadrent nos valeurs et notre engagement responsable.

Le Pacte mondial des Nations Unies (Pacte mondial) est une initiative de politique stratégique à l'intention des entreprises engagées à faire en sorte que leurs activités et leurs stratégies respectent dix principes universellement reconnus dans les domaines des droits de la personne, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Bien que nous n'ayons pas signé le Pacte mondial, notre approche en matière d'engagement responsable est conforme à ces principes. Veuillez consulter les indicateurs de la GRI et notre site Web pour obtenir plus d'information.

Éthique et intégrité

Notre Code de conduite – disponible en français et en anglais – énonce nos valeurs et nos principes. Il traduit notre détermination à nous engager avec confiance et intégrité auprès de nos intervenants et fait valoir l'importance de maintenir une bonne réputation dans tous les aspects de nos activités.

Le Code s'applique à notre personnel, à nos administrateurs et à nos dirigeants. Nous attendons de tous ceux qui travaillent au nom de la Compagnie, dont les consultants, les agents, les fournisseurs et les partenaires d'affaires, qu'ils obéissent aux lois et adhèrent aux normes éthiques les plus élevées. Pour raffermir notre approche, nous évaluons constamment les fournisseurs et classons par ordre de priorité ceux qui pourraient être exposés à des risques sur le plan environnemental, social et de la gouvernance.

Formation et sensibilisation

En 2012, le Code a été révisé et mis à jour, puis distribué à tous les membres du personnel. En 2012, 98 % des membres du personnel cadre ont signé l'attestation déclarant qu'ils avaient lu le nouveau Code et s'y conformaient.

Le Code traite de sujets comme les conflits d'intérêts, la lutte contre la corruption, la santé et la sécurité, l'environnement et les droits de la personne. En 2012, tous les cadres canadiens ont suivi la formation « Nos obligations », qui incluait un rappel de la Politique en matière de droits de la personne, de la Politique sur le milieu de travail sans harcèlement, des Lignes directrices en matière d'accommodement et de la Politique d'équité en emploi. Nous avons aussi formé le personnel des Ressources humaines au sujet de ses rôles et responsabilités ayant trait à la législation et aux lignes directrices et politiques liées aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi.

Signalement des infractions

Les membres du personnel doivent signaler les infractions au Code de conduite du CN à leurs chefs hiérarchiques ou à leurs représentants des Ressources humaines, ou encore aux Affaires juridiques du CN, afin qu'une enquête soit tenue ou que des mesures correctives soient prises. Le Code précise les canaux de communication qui sont disponibles et inclut les coordonnées de l'ombudsman du CN, du Centre des ressources humaines et du service des Affaires juridiques du CN. De plus, le CN dispose d'un numéro d'appel confidentiel que les membres du personnel ou les citoyens préoccupés peuvent composer pour signaler, par exemple, les infractions à notre Code de conduite. Tous les signalements reçus font l'objet d'une enquête, et on en informe le Comité de vérification du Conseil.

L'ombudsman du CN constitue une ressource confidentielle, objective et informelle qui peut offrir des conseils sur les pratiques internes et externes et favoriser la résolution juste et équitable des préoccupations de toute nature qui se font jour au sein du CN ou dans la collectivité.

Par l'intermédiaire de son Comité de gouvernance et des candidatures, le Conseil passe en revue et surveille l'information présentée dans le Code. Chaque année, la direction rend compte à ce comité de la mise en œuvre du Code et de tout manquement important à ses dispositions par des membres du personnel.

Mécanismes de communication

Nous disposons de mécanismes de règlement des griefs et de processus de mesures correctives visant à résoudre les problèmes éventuels découlant de nos activités et touchant l'éthique et l'intégrité, l'environnement, la main-d'œuvre, les collectivités ou les droits de l'homme, notamment les mécanismes et processus suivants :

- l'ombudsman, qui peut offrir aux membres du personnel des conseils impartiaux sur la façon de résoudre les problèmes liés au milieu de travail;
- un numéro d'appel d'aide juridique, qui fournit une assistance dans le domaine des questions juridiques couvertes dans le Code;
- notre groupe des Ressources humaines qui fournit de l'information sur toute question relative aux ressources humaines;
- le Programme d'aide au personnel et à la famille, qui aide les membres du personnel et leur famille aux prises avec des difficultés personnelles diverses;
- une ligne prioritaire, qui permet aux membres du personnel de signaler des infractions concernant la comptabilité ou la vérification comptable;
- la Police du CN, pour le signalement de situations d'urgence, notamment des urgences environnementales;
- la ligne de renseignements généraux du CN, qui s'occupe des préoccupations et questions formulées par des membres des collectivités ou du public.

Tous les problèmes ainsi que toutes les questions et préoccupations sont traités rapidement et en toute confidentialité, à moins que la loi n'en exige la divulgation.

98 %



des membres du personnel cadre ont signé l'attestation déclarant qu'ils avaient lu le nouveau Code de conduite et s'y conformaient

CODE DE CONDUITE : OBLIGATION DE SIGNALEMENT



Notre Code de conduite porte sur les principes fondamentaux en matière d'éthique commerciale. Il traite aussi des responsabilités liées à la surveillance et au signalement des infractions. Tous les membres du personnel sont individuellement tenus de signaler de bonne foi toute activité qui va à l'encontre ou semble aller à l'encontre du Code ou des lois et règlements.

Le bureau de l'ombudsman du CN fournit une ressource confidentielle, objective et informelle pour conseiller les parties tant à l'interne qu'à l'externe et favoriser la résolution juste et équitable des préoccupations de toute nature qui se font jour dans l'entreprise ou dans la collectivité. L'ombudsman du CN est indépendant et rend des comptes directement au Conseil d'administration du CN par l'intermédiaire du Comité de gouvernance et des candidatures.

L'ombudsman du CN aide les personnes à :

- faire le tour de la situation;
- évaluer leurs tentatives en vue de résoudre la situation;
- connaître les politiques et marches à suivre du CN et les moyens de résolution disponibles; et
- explorer les diverses options et les mesures possibles.

Toutes les demandes sont traitées rapidement et en toute confidentialité, à moins que la loi n'en exige la divulgation.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter notre Code de conduite et notre site Web à l'adresse : www.cn.ca/fr/delivering-responsibly/governance/code-of-conduct.



CI-DESSUS :

Majorie Manigat

Analyste commerciale Ressources humaines
Siège social du CN à Montréal, au Québec

Mesure de la performance

Objet	Performance en 2011 et en 2012	Engagements futurs
 <p>Environnement Agir pour la protection de l'environnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obtention d'une note de 84 % au chapitre de l'environnement au DJSI en 2012 • Réduction de 14 % de l'intensité des émissions de GES d'origine ferroviaire depuis 2005 • Réduction de 16 % des déchets depuis 2010 • 39 M\$ consacrés à l'évaluation et à la restauration de terrains en 2011 et en 2012 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire l'intensité des émissions de GES d'origine ferroviaire de 15 % d'ici 2015, par rapport aux données de 2005 • Détourner plus de déchets des décharges en les réduisant, en les réutilisant et en les recyclant • Continuer à minimiser notre impact sur l'environnement et à protéger les écosystèmes naturels
 <p>Sécurité Une culture de la sécurité inébranlable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de fréquence des blessures corporelles selon la FRA de 1,31, soit une amélioration de 15 % par rapport à 2011 • Taux de fréquence des accidents de train selon la FRA de 2,10, soit une amélioration de 7 % par rapport à 2011 • Taux d'accidents selon le BST (Canada) de 6,55, soit une amélioration de 11 % par rapport à 2011 	<ul style="list-style-type: none"> • Porter une attention soutenue au renforcement de la culture de la sécurité • Revitaliser notre programme de formation, Campus CN • Objectifs de réduction des taux d'accidents et de blessures en 2013 : <ul style="list-style-type: none"> – Taux de fréquence des blessures corporelles selon la FRA de 1,23 – Taux de fréquence des accidents de train selon la FRA de 1,95 – Taux d'accidents selon le BST (Canada) de 5,65
 <p>Personnel Développement des meilleurs cheminots</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Embauche de 2 400 nouveaux membres du personnel en 2012 grâce à notre programme d'intégration • Augmentation de 80 % de la moyenne des heures de formation par membre du personnel depuis 2009 • Communications avec 241 groupes et associations en 2010 afin de promouvoir la diversité au CN 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à renforcer l'engagement du personnel • Développer le personnel grâce au programme Excellence en formation • Intégrer les nouveaux membres du personnel et promouvoir le CN comme entreprise où il fait bon travailler
 <p>Collectivité Améliorer les choses</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quatrième sur la liste des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada • Stratégie d'investissements communautaires élargie pour inclure l'environnement et la diversité • Investissement de 19 M\$ dans des organismes communautaires, dont le programme Cheminots du CN dans la collectivité 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à profit nos initiatives et nos engagements en matière d'environnement et de diversité • Continuer de mobiliser les collectivités grâce à notre stratégie de réseautage et d'investissement
 <p>Gouvernance Engagement à l'égard d'une bonne gouvernance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nomination d'un nouveau vice-président Sécurité et développement durable • Inclusion au DJSI World Index • Prix de la Meilleure communication de l'information en ce qui a trait à l'approche en matière de rémunération des dirigeants reçu de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à informer et à sensibiliser le Conseil relativement aux questions de développement durable • Ancrer davantage notre philosophie en matière d'engagement responsable

Tableaux de données

Les données qui suivent et qui sont traitées dans le présent rapport s'appliquent au CN et à ses filiales. Les filiales du CN sont énumérées à la page 4 de la Notice annuelle 2012 du CN.

Données	Unité de mesure	2012	2011	2010	2009	Indicateur GRI
ENVIRONNEMENT						
ÉMISSIONS^(a)						
Total des émissions de GES (domaines 1 et 2)^(b)	Tonne métrique de CO ₂ e	5 243 252	4 994 596	4 804 890	4 425 685	
Total des émissions de GES directes (domaine 1)	Tonne métrique de CO ₂ e	5 070 123	4 801 561	4 610 623	4 199 242	G4-EN15
Locomotives	Tonne métrique de CO ₂ e	4 424 675	4 185 733	4 048 864	3 725 834	G4-EN15
Camions en service intermodal	Tonne métrique de CO ₂ e	105 408	105 616	105 069	123 489	G4-EN15
Flotte de navires	Tonne métrique de CO ₂ e	248 621	234 846	207 618	132 503	G4-EN15
Parc de véhicules de service	Tonne métrique de CO ₂ e	109 874	108 177	96 966	87 743	G4-EN15
Émissions de combustibles divers	Tonne métrique de CO ₂ e	336 800	343 011	346 374	356 116	G4-EN15
Émissions de GES indirectes (domaine 2) – énergie ^(c)	Tonne métrique de CO ₂ e	173 129	193 036	194 267	226 443	G4-EN16
Autres émissions de GES indirectes (domaine 3) ^(d)	Tonne métrique de CO ₂ e	35 053	32 064	S.O.	S.O.	G4-EN17
Intensité des émissions de GES^(e)						
Total des émissions de GES (par produit marchandise ferroviaire)	Tonne métrique de CO ₂ e par mille dollars de produits marchandises	0,58	0,61	0,65	0,68	G4-EN18
Total des émissions de GES (par membre du personnel)	Tonne métrique de CO ₂ e par membre du personnel à temps plein	223	216	218	195	G4-EN18
IMPACT DU SERVICE						
Intensité des émissions du transport ferroviaire ^(f)	Tonne métrique de CO ₂ e par TMB	11,53	11,69	11,87	12,23	–
Intensité des émissions du transport routier	Tonne métrique de CO ₂ e par 1 000 kilomètres parcourus	1,32	1,26	1,25	1,26	–
Intensité de l'efficacité énergétique de la flotte de navires	Gallons de carburant consommé par 1 000 tonnes-milles nettes	1,86	1,78	1,72	1,61	–
ÉNERGIE						
Consommation directe et indirecte totale de l'énergie au sein de l'entreprise^(g)	Mégawatt-heure	18 791 675	17 834 712	17 074 095	15 656 508	
Consommation directe totale d'énergie	Mégawatt-heure	18 327 771	17 342 102	16 649 602	15 178 585	G4-EN3
Diesel (utilisé pour les locomotives)	Mégawatt-heure	15 653 901	14 808 557	14 324 330	13 181 495	G4-EN3
Diesel (utilisé pour les autres modes de transport)	Mégawatt-heure	1 943 339	1 884 709	1 558 164	1 156 618	G4-EN3
Gaz naturel	Mégawatt-heure	492 136	387 424	449 056	533 150	G4-EN3
Autres carburants (propane, essence, kérosène, pétrole de chauffage, mazout)	Mégawatt-heure	238 395	261 412	318 052	307 322	G4-EN3
Consommation indirecte totale – électricité	Mégawatt-heure	463 904	492 610	424 493	477 923	G4-EN3
Intensité énergétique^(h)	Mégawatt-heure par M\$ US de produits marchandises	2,10	2,20	2,30	2,36	G4-EN5
Intensité des TMB	Par gallon US de carburant consommé	987	973	959	931	G4-EN5
ÉMISSIONS DE NO_x, DE SO_x ET AUTRES ÉMISSIONS FERROVIAIRES IMPORTANTES AU CANADA⁽ⁱ⁾						
Oxydes d'azote (NO_x)	Kilotonne	54,20	45,80	48,71	46,50	G4-EN21
Dioxyde de soufre (SO_x)	Kilotonne	0,23	0,19	0,21	0,16	G4-EN21
Particules en suspension	Kilotonne	1,35	1,14	1,21	1,20	G4-EN21
Hydrocarbures	Kilotonne	2,64	2,23	2,37	2,30	G4-EN21
Monoxyde de carbone	Kilotonne	7,68	6,50	6,91	6,45	G4-EN21

64 Rapport sur le développement durable du CN
Tableaux de données

Données	Unité de mesure	2012	2011	2010	2009	Indicateur GRI
ENVIRONNEMENT						
ÉMISSIONS DE NO_x, DE SO_x ET AUTRES ÉMISSIONS FERROVIAIRES IMPORTANTES AUX ÉTATS-UNIS^(a)						
Oxydes d'azote (NO _x)	Kilotonne	19,70	24,10	17,20	15,60	G4-EN21
Dioxyde de soufre (SO _x)	Kilotonne	0,08	0,10	0,07	0,05	G4-EN21
Particules en suspension	Kilotonne	0,48	0,59	0,42	0,39	G4-EN21
Hydrocarbures	Kilotonne	0,98	1,19	0,86	0,79	G4-EN21
Monoxyde de carbone	Kilotonne	2,72	3,35	2,37	2,10	G4-EN21
EFFLUENTS ET DÉCHETS						
Poids total des déchets produits ^(b)	Tonne métrique	50 234	51 291	59 500	S.O.	G4-EN23
Total de déchets dangereux produits	Tonne métrique	511	688	839	S.O.	G4-EN23
Total de déchets non dangereux (à l'exclusion des batteries de locomotive, des traverses ferroviaires et du métal de rebut)	Tonne métrique	49 723	50 603	58 661	S.O.	G4-EN23
Méthodes d'élimination^(k)						
Recyclage	Tonne métrique	12 921	S.O.	S.O.	S.O.	G4-EN23
Récupération pour énergie	Tonne métrique	10	S.O.	S.O.	S.O.	G4-EN23
Incinération	Tonne métrique	53	S.O.	S.O.	S.O.	G4-EN23
Injection en puits profond	Tonne métrique	182	S.O.	S.O.	S.O.	G4-EN23
Envoi à la décharge	Tonne métrique	34 761	S.O.	S.O.	S.O.	G4-EN23
Traitement	Tonne métrique	888	S.O.	S.O.	S.O.	G4-EN23
Évacuation de l'eau	Tonne métrique	78	S.O.	S.O.	S.O.	G4-EN23
Stockage dans des cavernes	Tonne métrique	109	S.O.	S.O.	S.O.	G4-EN23
Mélange de carburants résiduels	Tonne métrique	1 231	S.O.	S.O.	S.O.	G4-EN23
BIODIVERSITÉ ET GESTION DES TERRAINS						
Montants consacrés à l'évaluation et à la restauration des terrains	M\$	23,8	15,5	19,8	15,0	–

- a) Les données sur les émissions de GES, domaines 1 et 2, sont regroupées selon une approche de contrôle opérationnel.
- b) Les émissions de GES du domaine 1 comprennent les émissions ferroviaires et non ferroviaires, en fonction de l'année de référence 2009 où nous avons compilé un ensemble complet de données sur les émissions de GES. Le Protocole sur les GES a été appliqué. Nous avons mesuré le dioxyde de carbone, le méthane et les oxydes d'azote en utilisant les facteurs d'émissions et les potentiels de réchauffement de la planète tirés respectivement du Rapport d'inventaire national d'Environnement Canada et les paramètres du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat.
- c) Les émissions de GES du domaine 2 comprennent les émissions associées à la consommation d'électricité, en fonction de l'année de référence 2009 où nous avons compilé un ensemble complet de données sur les émissions de GES. Le Protocole sur les GES a été utilisé pour calculer les émissions de GES du domaine 2, qui comprennent le dioxyde de carbone, le méthane et les oxydes d'azote. Nous avons appliqué les facteurs de conversion du coût des services publics en Amérique du Nord par MWh et avons utilisé les facteurs de conversion du Rapport d'inventaire national d'Environnement Canada pour convertir les MWh en tonnes métriques de CO₂e.
- d) Les émissions de GES du domaine 3 sont associées aux déplacements d'affaires, en fonction de l'année de référence 2011 où nous avons compilé un ensemble complet de données sur les émissions du domaine 3. Les données proviennent des fournisseurs de services de déplacements d'affaires d'entreprise.
- e) Les calculs de l'intensité des émissions de GES portent sur les émissions des domaines 1 et 2 seulement.
- f) L'intensité des émissions du transport ferroviaire est une mesure des tonnes métriques de CO₂e par tonne-mille brute (TMB). Nous avons établi une cible de réduction de l'intensité de nos émissions ferroviaires de 15 % d'ici 2015, en fonction des données de 2005. En 2012, nous avons atteint un taux de réduction de 14 % relativement à cette cible.
- g) La consommation d'énergie désigne le carburant non renouvelable et l'électricité consommés au sein de l'entreprise. Les conversions en MWh des volumes de carburant ou de l'électricité consommés sont fondées sur les facteurs de conversion de Ressources naturelles Canada. Le CN n'utilise pas de carburant provenant de sources renouvelables.
- h) Sources d'énergie directes et indirectes totales, soit le carburant pour locomotive et autres usages et le gaz naturel, ainsi que d'autres carburants comme le propane, l'essence, le kérosène, le pétrole de chauffage et le mazout. Ces sources d'énergie sont utilisées au sein de l'entreprise seulement.
- i) Les émissions de NO_x et de SO_x et les autres émissions ferroviaires importantes ont été calculées au moyen des facteurs d'émissions canadiens publiés par l'Association des chemins de fer du Canada (ACFC). Les facteurs d'émissions les plus récents (2010) ont été utilisés pour calculer les émissions de 2011 et de 2012. Nous avons refait les calculs à partir de 2009 afin de tenir compte des changements dans la méthodologie de l'ACFC.
- j) Les données sur les quantités de déchets proviennent de notre entrepreneur externe chargé de l'élimination des déchets. Lorsque les données n'étaient pas disponibles, des estimations ont été faites en extrapolant d'autres données. Les définitions de déchets dangereux et non dangereux sont fondées sur la réglementation provinciale et étatique, et nous faisons des évaluations au cas par cas selon l'état des déchets.
- k) Les données sur les méthodes d'élimination des déchets et sur les quantités associées proviennent de notre entrepreneur externe chargé de l'élimination des déchets.

Données	Unité de mesure	2012	2011	2010	2009	Indicateur GRI
SÉCURITÉ						
COMITÉS CONJOINTS PATRONAUX-SYNDICAUX : COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ (S ET S) AU TRAVAIL⁽¹⁾						
Nombre de comités S et S patronaux-syndicaux	Nombre	106	106	100	95	G4-LA5
Pourcentage d'effectif faisant partie de comités S et S conjoints	%	4	4	4	3	G4-LA5
INCIDENTS LIÉS À LA S ET S AU TRAVAIL (PERSONNEL)^(m)						
Taux de blessures – Federal Railroad Administration (FRA)	Taux	1,42	1,55	1,72	1,78	G4-LA6
Canada	Taux	1,29	1,45	1,67	1,61	G4-LA6
États-Unis	Taux	1,79	1,94	2,12	2,37	G4-LA6
Femmes	Taux	0,57	0,87	1,28	1,02	G4-LA6
Hommes	Taux	1,53	1,67	1,85	1,91	G4-LA6
Taux de blessures avec arrêt de travail – FRA	Taux	0,93	0,97	1,22	1,30	G4-LA6
Canada	Taux	0,71	0,71	1,02	1,07	G4-LA6
États-Unis	Taux	1,41	1,57	1,71	1,92	G4-LA6
Femmes	Taux	0,31	0,49	1,03	0,77	G4-LA6
Hommes	Taux	0,99	1,02	1,24	1,35	G4-LA6
Accidents						
Accidents selon la FRA, par million de trains-milles	Par million de trains-milles	2,10	2,25	2,23	2,27	G4-LA6
Taux d'accidents par million de trains-milles selon le BST	Par million de trains-milles	6,55	7,33	7,97	8,18	G4-LA6
Accidents aux passages à niveau	Nombre	179	211	220	233	G4-LA6
Accidents liés aux intrusions	Nombre	63	89	88	76	G4-LA6
DÉCÈS – PERSONNEL EN SERVICE⁽ⁿ⁾						
Canada	Nombre	1	1	1	0	G4-LA6
États-Unis	Nombre	0	0	0	0	G4-LA6
Femmes	Nombre	0	0	0	0	G4-LA6
Hommes	Nombre	1	1	1	0	G4-LA6

l) Il existe un comité conjoint patronal-syndical sur la santé et la sécurité à l'échelle locale dans tout le réseau.

m) Comme nous sommes un chemin de fer nord-américain, nos indicateurs de santé et sécurité au travail sont fondés sur les lignes directrices du secteur établies par la Federal Railroad Administration (FRA) et par le Bureau de la sécurité des transports du Canada (BST).

Nous consignons les taux d'accidents et de blessures selon la FRA et le taux d'accidents selon le BST pour toutes nos activités en Amérique du Nord. Les taux d'accidents selon la FRA par pays et par sexe sont fondés sur une estimation calculée au moyen de données démographiques. Le taux de blessures selon la FRA correspond au nombre de blessures à déclarer par 200 000 heures travaillées. Pour faire partie du taux de blessures à déclarer selon la FRA, une blessure doit être liée au travail, constituer un nouveau cas et ne pas être un nouvel épisode d'un problème médical existant, et entraîner l'une des situations suivantes : décès, absence du travail, tâches modifiées ou différentes, traitement médical ou perte de conscience. En 2012, 80 % des blessures à déclarer au CN entraient dans l'une des catégories suivantes : entorse ou foulure (41 %), coupure/lacération/abrasion (13 %), fracture (10 %), ecchymose ou contusion (10 %), et douleur à une partie du corps (7 %). Les 20 % restants couvraient plus de 30 types de blessures différents.

n) En 2012, 2011 et 2010, il n'y a eu aucun décès d'entrepreneur.

66 Rapport sur le développement durable du CN
Tableaux de données

Données	Unité de mesure	2012	2011	2010	2009	Indicateur GRI
PERSONNEL						
EFFECTIF TOTAL						
Nombre total d'employés à temps plein (fin de l'exercice) ^(a)	Nombre total	23 430	23 230	22 279	S.O.	G4-9
Personnel du CN ^(a)	Nombre total	22 391	22 268	21 312	S.O.	G4-10
Filiales en propriété exclusive du CN	Nombre total	1 039	962	967	S.O.	G4-10
MEMBRES DU PERSONNEL PAR RÉGION, SEXE ET CATÉGORIE						
Canada	Nombre total	15 615	15 525	14 720	S.O.	G4-10
États-Unis	Nombre total	6 776	6 743	6 592	S.O.	G4-10
Femmes	Nombre total	1 980	1 929	1 817	S.O.	G4-10
Hommes	Nombre total	20 411	20 339	19 495	S.O.	G4-10
Membres du personnel à temps partiel ^(a)	Nombre total	0	0	0	S.O.	G4-10
MEMBRES DU PERSONNEL CONTRACTUELS^(a)						
Contrat permanent	Nombre total	22 283	22 123	21 237	S.O.	G4-10
Femmes	Nombre total	1 957	1 909	1 798	S.O.	G4-10
Hommes	Nombre total	20 326	20 214	19 439	S.O.	G4-10
Contrat temporaire (membres du personnel supervisés)						
Femmes	Nombre total	23	20	19	S.O.	G4-10
Hommes	Nombre total	85	125	56	S.O.	G4-10
CONVENTIONS COLLECTIVES						
Pourcentage du personnel protégé par des conventions	% du personnel total	79,05	79,01	79,66	S.O.	G4-11
RECRUTEMENT						
Candidatures (par le site Web du CN)	Nombre total	67 750	61 103	89 482	29 427	–
Nombre total de recrutés	Nombre total	2 398	2 991	2 410	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de nouveaux membres du personnel	% du personnel total	11	13	11	S.O.	G4-LA1
Groupes d'âge						
Nouveaux membres du personnel de moins de 30 ans	Nombre total de nouveaux membres du personnel	1 251	1 364	984	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de nouveaux membres de moins de 30 ans	% de nouveaux membres du personnel	52	46	41	S.O.	G4-LA1
Nouveaux membres du personnel entre 30 et 50 ans	Nombre total de nouveaux membres du personnel	1 078	1 514	1 286	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de nouveaux membres entre 30 et 50 ans	% de nouveaux membres du personnel	45	51	53	S.O.	G4-LA1
Nouveaux membres du personnel de plus de 50 ans	Nombre total de nouveaux membres du personnel	69	113	140	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de nouveaux membres de plus de 50 ans	% de nouveaux membres du personnel	3	4	6	S.O.	G4-LA1
Sexe						
Femmes	Nombre total de nouveaux membres du personnel	230	248	244	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de nouveaux membres du personnel – femmes	% de nouveaux membres du personnel	10	8	10	S.O.	G4-LA1
Hommes	Nombre total de nouveaux membres du personnel	2 168	2 743	2 166	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de nouveaux membres du personnel – hommes	% de nouveaux membres du personnel	90	92	90	S.O.	G4-LA1
Région						
Canada	Nombre total de nouveaux membres du personnel	1 806	2 232	1 780	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de nouveaux membres du personnel au Canada	% de nouveaux membres du personnel	75	75	74	S.O.	G4-LA1
États-Unis	Nombre total de nouveaux membres du personnel	592	759	630	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de nouveaux membres du personnel aux États-Unis	% de nouveaux membres du personnel	25	25	26	S.O.	G4-LA1

Données	Unité de mesure	2012	2011	2010	2009	Indicateur GRI
PERSONNEL						
ROULEMENT DE PERSONNEL⁽¹⁾						
Total comparativement au taux de départs volontaires						
Nombre total de départs	Nombre total	2 263	2 219	2 107	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de départs	% de départs	10,1	10,0	9,9	S.O.	G4-LA1
Nombre total de départs volontaires	Nombre total	656	667	553	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de départs volontaires	% de départs volontaires	2,9	3,0	2,6	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de membres du personnel fiers de travailler au CN	% de nouveaux membres fiers de travailler au CN	92	85	S.O.	S.O.	–
Groupes d'âge						
Roulement de personnel de moins de 30 ans	Nombre total	407	392	331	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de roulement de personnel de moins de 30 ans	% de roulement de personnel	18,0	17,7	15,7	S.O.	G4-LA1
Roulement de personnel entre 30 et 50 ans	Nombre total	659	616	472	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de roulement de personnel entre 30 et 50 ans	% de roulement de personnel	29,1	27,8	22,4	S.O.	G4-LA1
Roulement de personnel de plus de 50 ans	Nombre total	1 197	1 211	1 304	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de roulement de personnel de plus de 50 ans	% de roulement de personnel	52,9	54,6	61,9	S.O.	G4-LA1
Sexe						
Roulement de personnel – femmes	Nombre total	160	138	122	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de roulement de personnel – femmes	% de roulement de personnel	7,1	6,2	5,8	S.O.	G4-LA1
Roulement de personnel – hommes	Nombre total	2 103	2 081	1 985	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de roulement de personnel – hommes	% de roulement de personnel	92,9	93,8	94,2	S.O.	G4-LA1
Région						
Canada	Nombre total	1 647	1 573	1 531	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de roulement de personnel au Canada	% de roulement de personnel	73	71	73	S.O.	G4-LA1
États-Unis	Nombre total	616	646	576	S.O.	G4-LA1
Pourcentage de roulement de personnel aux États-Unis	% de roulement de personnel	27	29	27	S.O.	G4-LA1
TAUX D'ABSENTÉISME⁽²⁾						
Femmes	% d'heures d'absence sur les heures de service	3,4	3,5	3,8	3,3	G4-LA6
Hommes	% d'heures d'absence sur les heures de service	3,1	3,2	3,2	3,2	G4-LA1
Canada	% d'heures d'absence sur les heures de service	3,1	3,0	3,1	3,0	G4-LA1
États-Unis	% d'heures d'absence sur les heures de service	3,3	3,7	3,8	3,7	G4-LA1
FORMATION ET INSTRUCTION						
Total d'heures de formation	Nombre total d'heures	861 135	797 615	673 868	434 500	–
Moyenne d'heures de formation						
Personnel	Moyenne d'heures	35,8	34,7	30,7	19,9	G4-LA9
Femmes	Moyenne d'heures	20,9	22,6	21,5	S.O.	G4-LA9
Hommes	Moyenne d'heures	35,3	34,9	31,9	S.O.	G4-LA9
Personnel de direction	Moyenne d'heures	37	27	41	S.O.	G4-LA9
Personnel syndiqué	Moyenne d'heures	36	33	29	S.O.	G4-LA9
EXAMEN RÉGULIER DE LA PERFORMANCE ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE						
Pourcentage de membres du personnel bénéficiant d'un examen	% du personnel total	100	100	100	100	G4-LA11

68 Rapport sur le développement durable du CN
Tableaux de données

Données	Unité de mesure	2012	2011	2010	2009	Indicateur GRI
PERSONNEL						
DIVERSITÉ ET ÉQUITÉ EN EMPLOI						
Femmes	% du personnel total	8,84	8,66	8,53	S.O.	G4-LA12
Minorités visibles représentées ^(o)	% du personnel total	9,98	9,85	9,46	S.O.	G4-LA12
Groupes d'âge						
Pourcentage de plus de 50 ans	% du personnel total	17,8	16,2	13,6	S.O.	G4-LA12
Pourcentage entre 30 et 50 ans	% du personnel total	45,8	45,3	45,6	S.O.	G4-LA12
Pourcentage de moins de 30 ans	% du personnel total	36,3	38,5	40,8	S.O.	G4-LA12
Équipes de gouvernance						
Conseil d'administration	Nombre total	13	S.O.	S.O.	S.O.	G4-LA12
Pourcentage de femmes	% du Conseil	15	S.O.	S.O.	S.O.	G4-LA12
Pourcentage de plus de 50 ans	% du Conseil	100	S.O.	S.O.	S.O.	G4-LA12
Pourcentage de membres appartenant à une minorité visible	% du Conseil	0	S.O.	S.O.	S.O.	G4-LA12
Catégories de personnel						
Cadres supérieurs (haute direction)	Nombre total de cadres supérieurs	32	30	29	S.O.	G4-LA12
Pourcentage de femmes	% de cadres supérieurs	13	7	7	S.O.	G4-LA12
Pourcentage de plus de 50 ans	% de cadres supérieurs	66	63	69	S.O.	G4-LA12
Pourcentage entre 30 et 50 ans	% de cadres supérieurs	34	37	31	S.O.	G4-LA12
Direction	Nombre total de membres de la direction	4 658	4 645	4 306	S.O.	G4-LA12
Pourcentage de femmes	% de membres de la direction	22	22	23	S.O.	G4-LA12
Pourcentage de plus de 50 ans	% de membres de la direction	38	39	39	S.O.	G4-LA12
Pourcentage entre 30 et 50 ans	% de membres de la direction	52	51	52	S.O.	G4-LA12
Pourcentage de moins de 30 ans	% de membres de la direction	10	9	9	S.O.	G4-LA12
Pourcentage de minorités visibles représentées	% de membres de la direction	11,3	11,0	10,8	S.O.	G4-LA12
Personnel non-cadre	Nombre total de membres du personnel non-cadre	17 701	17 593	16 977	S.O.	G4-LA12
Pourcentage de femmes	% de membres du personnel non-cadre	5	5	5	S.O.	G4-LA12
Pourcentage de plus de 50 ans	% de membres du personnel non-cadre	36	38	41	S.O.	G4-LA12
Pourcentage entre 30 et 50 ans	% de membres du personnel non-cadre	44	44	44	S.O.	G4-LA12
Pourcentage de minorités visibles représentées	% de membres du personnel non-cadre	9,6	9,5	9,1	S.O.	G4-LA12
ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE HOMMES ET FEMMES^(u)						
Cadres supérieurs (haute direction)	Ratio homme/femme	0,977	S.O.	S.O.	S.O.	G4-LA13
Direction	Ratio homme/femme	0,976	S.O.	S.O.	S.O.	G4-LA13
Personnel non-cadre	Ratio homme/femme	0,850	S.O.	S.O.	S.O.	G4-LA13

o) Le nombre total d'employés à temps plein (fin de l'exercice) est celui qui figure dans le Rapport annuel 2012 du CN.

p) La répartition des données sur le personnel dans le tableau porte sur le personnel du CN seulement. La répartition des données sur le personnel des filiales en propriété exclusive du CN n'était pas disponible.

q) Tel que défini par les lois nationales.

r) Le roulement du personnel désigne le nombre d'employés qui quittent l'entreprise volontairement ou à la suite d'un congédiement, d'un départ à la retraite ou d'un décès.

s) Le taux d'absentéisme correspond au nombre d'heures d'absence sur les heures de service exprimé en pourcentage du nombre réel d'heures pendant lesquelles un employé était disponible pour travailler pendant une année donnée (heures de service). Les heures de service sont réduites en cas d'absence prolongée, d'arrêt de travail, etc. Le taux d'absentéisme ne comprend pas les absences prolongées connues (p. ex., congé de maladie, congé prolongé en cas de blessure) ni les congés fériés, les congés pour études, les congés de maternité ou de paternité, ou les congés de deuil.

t) Les minorités désignent des groupes désignés comprenant les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les minorités visibles.

u) Ce ratio est fondé sur le salaire de base en Amérique du Nord. Les endroits significatifs représentent nos activités au Canada et aux États-Unis.

Données	Unité de mesure	2012	2011	2010	2009	Indicateur GRI
COLLECTIVITÉ ET ÉCONOMIE						
PERFORMANCE ÉCONOMIQUE						
Valeur économique directe produite	M\$	9 920	9 028	8 297	7 367	G4-EC1
Valeur économique distribuée	M\$	7 195	6 815	6 012	5 705	G4-EC1
Coûts d'exploitation	M\$	6 235	5 732	5 273	4 961	G4-EC1
Main-d'œuvre et avantages sociaux	M\$	1 952	1 812	1 744	1 696	G4-EC1
Services acquis, matières et carburant	M\$	2 772	2 532	2 084	1 847	G4-EC1
Autres ^{v)}	M\$	1 511	1 388	1 445	1 418	G4-EC1
Paiements versés aux investisseurs – dividendes	M\$	652	585	503	474	G4-EC1
Paiements versés aux gouvernements	M\$	289	482	214	245	G4-EC1
Paiements versés aux autorités fiscales canadiennes	M\$	138	360	171	251	G4-EC1
Paiements versés aux autorités fiscales américaines	M\$	151	122	43	(6)	G4-EC1
Investissements communautaires	M\$	18,8	16,0	21,8	25	G4-EC1
Valeur économique non distribuée	M\$	2 725	2 213	2 285	1 662	G4-EC1
Fournisseurs évalués relativement à des questions environnementales, sociales et de gouvernance ^{w)}	%	–	–	–	–	G4-EN32 G4-LA14 G4-HR10 G4-SO9

v) La rubrique Autres désigne les amortissements, la location de matériel, les risques divers et autres dépenses.

w) En 2013, nous avons évalué 74 % de nos fournisseurs essentiels, y compris les nouveaux fournisseurs, relativement à des questions environnementales, sociales et de gouvernance.

Répercussions à l'intérieur et à l'extérieur du CN

En établissant des priorités pour l'élaboration du présent rapport, nous avons cerné les sujets importants et déterminé où des répercussions pourraient se faire sentir à l'intérieur et à l'extérieur de la Compagnie. Nous avons pris en compte les répercussions sur les finances, les technologies, les activités commerciales, la réputation, les questions sociales et l'environnement.

Au CN, il y a des répercussions dans l'ensemble de la Compagnie. Étant donné que nos filiales sont intégrées dans les activités du CN, nous avons déterminé qu'il était plus pertinent d'envisager les répercussions des aspects importants sur le plan de nos

activités plutôt que sur celui des activités des filiales. Au sein de la Compagnie, la délimitation porte sur le siège social, les bâtiments et les triages d'un côté, et les activités et services de transport de l'autre. À l'extérieur du CN, les répercussions sont ressenties dans nos relations avec les fournisseurs, les clients, les collectivités et les écosystèmes dans lesquels nous exerçons nos activités.

Ce processus a délimité les sujets pertinents et la portée du présent rapport. Nous avons découvert qu'aux yeux de nos intervenants, les répercussions les plus importantes se produisent

dans toute la chaîne de valeur. Grâce à cette information, le CN peut mieux comprendre les risques associés à ses activités, se pencher sur l'atténuation des répercussions les plus importantes et produire un rapport répondant plus adéquatement aux besoins d'information de tous les intervenants.

Avec le temps, ce processus continuera d'avoir une influence sur notre stratégie et sur notre rapport.

OÙ LES RÉPERCUSSIONS PEUVENT SE FAIRE SENTIR À L'INTÉRIEUR ET À L'EXTÉRIEUR DU CN EN FONCTION DE NOS SUJETS IMPORTANTS

Sujets importants ^(a)	Siège social, bâtiments et triages du CN	Activités et services de transport du CN	Nos clients	Nos fournisseurs	Collectivités et écosystèmes
SÉCURITÉ					
Interventions d'urgence – Sécurité	●	●	●		●
Programmes de sécurité ferroviaire	●	●	●		●
Santé et sécurité au travail	●	●			
Accidents et sécurité ferroviaires	●	●	●		●
ENVIRONNEMENT					
Efficacité énergétique		●	●		●
Innovation et technologie	●	●		●	
Énergie	●	●		●	●
Énergie renouvelable		●	●	●	●
Biodiversité	●				●
Émissions de GES	●	●	●	●	●
Émissions de NOx et de SOx		●			●
Déchets	●			●	●
Congestion ferroviaire	●	●	●		●
Déversements – Matières dangereuses	●	●	●		●
Mesures correctives – Nettoyage	●				●
Stratégie en matière de changement climatique	●	●		●	●
Bruit et vibrations	●	●			●

Sujets importants ^(a)	Siège social, bâtiments et triages du CN	Activités et services de transport du CN	Nos clients	Nos fournisseurs	Collectivités et écosystèmes
COLLECTIVITÉ					
Répercussions économiques directes	●				●
Répercussions socioéconomiques	●		●	●	●
Stratégies d'investissements communautaires	●				●
Investissements communautaires – Contributions	●				●
Aide humanitaire			●		●
CLIENTS					
Service à la clientèle et satisfaction	●	●	●		
GOVERNANCE					
Droits de la personne	●			●	●
Absence de discrimination	●		●	●	●
Gestion des risques	●	●	●	●	●
Mobilisation des intervenants	●		●	●	●
Assurance extérieure	●		●		●
Positions sur les questions ESG	●				●
PERSONNEL					
Planification de la main-d'œuvre	●	●			●
Santé et bien-être	●	●			●
Formation et instruction	●	●			●
Engagement des membres du personnel	●	●			●
Équité et diversité	●	●			●
Communautés autochtones	●			●	●
GESTION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT					
Approvisionnement responsable	●			●	●
Évaluation des fournisseurs	●			●	●
Approvisionnement auprès des fournisseurs locaux				●	●

a) Les sujets importants sont les sujets jugés importants ou très importants pour le CN et (ou) ses intervenants.

Glossaire

Camion lourd

Un camion dont le poids brut est supérieur ou égal à 14 970 kg (33 001 lb). Le poids brut correspond au poids du véhicule vide auquel on ajoute le poids de la charge maximale prévue.

Chemin de fer de classe I

Un chemin de fer de classe I aux États-Unis ou un chemin de fer de classe I (également transporteur ferroviaire de classe I) au Canada est un chemin de fer marchandise de première importance, selon un classement établi d'après les recettes d'exploitation. Les chemins de fer moins importants sont classés comme des chemins de fer de classe II et de classe III. Les produits d'exploitation correspondant à chacune de ces catégories ont varié au cours des années, et ils sont maintenant rajustés constamment en fonction de l'inflation. En 2012, le seuil établi par le Surface Transportation Board pour un chemin de fer de classe I était de 452 653 248 \$.

Cogénération

Les centrales de cogénération produisent à la fois de l'électricité et de la chaleur utile et peuvent utiliser divers combustibles, dont le bois.

Combustible résiduaire

Appellation donnée à des sources d'énergie autres que les combustibles traditionnels utilisés dans les cimenteries. Il peut s'agir notamment de pneus, de déchets municipaux et de gaz d'échappement provenant des décharges.

Efficacité énergétique

Ce terme fait référence à l'efficacité avec laquelle l'énergie est utilisée dans un but donné. Ainsi, offrir un niveau de service semblable (ou supérieur) en consommant moins d'énergie par unité est considéré comme une amélioration sur le plan de l'efficacité énergétique. L'efficacité énergétique est exprimée en unités d'énergie comme les BTU, les mégajoules (MJ), les gigajoules (GJ), les kilocalories (kcal) ou les kilowatts-heures (kWh).

Envois interréseaux

Les envois interréseaux sont ceux qui exigent la contribution de plus d'un chemin de fer depuis leur point d'origine jusqu'à leur destination.

Intensité des gaz à effet de serre

Au CN, l'intensité des gaz à effet de serre fait référence au nombre de kilogrammes de gaz à effet de serre produit par tonne-mille brute de marchandises.

Intensité énergétique

Il s'agit de la quantité d'énergie utilisée par unité d'activité. Les éléments mesurés comprennent notamment les ménages, la surface utile, les passagers-kilomètres et les tonnes-kilomètres.

Marchandises dangereuses

Selon le paragraphe 1.4 du *Règlement sur le transport des marchandises dangereuses du Canada*, les marchandises dangereuses correspondent aux substances suivantes : explosifs, gaz, liquides inflammables et combustibles, solides inflammables, substances comburantes, peroxydes organiques, substances toxiques et substances infectieuses, substances nucléaires, substances corrosives, et produits, substances ou organismes dont la manutention ou le transport présentent, selon le gouverneur en conseil, des risques de dommages corporels ou matériels ou de dommages à l'environnement.

Aux États-Unis, dans les Hazardous Materials Regulations, le ministère des Transports (United States Department of Transportation) définit une matière dangereuse comme une substance ou un produit qui, en transport commercial, pourrait présenter un risque inacceptable pour la santé, la sécurité et les biens selon le secrétaire des transports, et qui a été désigné comme tel.

Plan d'acheminement

Plan de parcours détaillé, établi pour chaque envoi transporté sur les lignes du CN et des chemins de fer correspondants. On y indique les points par lesquels l'envoi doit passer et l'heure d'arrivée prévue au point de destination.

Rendement du carburant

Le rendement que l'on obtient pour une unité de carburant consommée, par exemple des « milles par gallon » ou des « litres par 100 kilomètres » (l/100 km) dans le cas des automobiles ou des tonnes-milles (tonnes-kilomètres) de marchandises dans le cas des trains.

Restauration

La restauration environnementale consiste en l'élimination des polluants ou des contaminants qui se sont retrouvés dans le sol, les eaux souterraines ou les eaux de surface, afin de protéger la santé humaine et l'environnement.

Tonne-mille brute (TMB)

Mesure du déplacement d'une tonne de marchandises ou de matériel sur une distance d'un mille.

Voiture de contrôle de l'état géométrique de la voie

La voiture de contrôle de l'état géométrique de la voie (engin TEST) est une voiture-coach modifiée qui renferme des instruments à la fine pointe de la technologie capables d'analyser la voie et de détecter les imperfections dans sa structure ainsi que de mesurer l'usure des rails au moyen de caméras vidéo, de lasers, de capteurs électroniques, de simulateurs et d'ordinateurs parlants. Le personnel de l'entretien s'occupe immédiatement de toute imperfection qui dépasse les valeurs établies dans les lignes directrices de la FRA ou de Transports Canada ou les normes internes du CN. Les renseignements transmis par l'engin sont aussi utilisés pour la planification à long et à court terme des travaux d'entretien et pour la mise à jour de la stratégie de remplacement des immobilisations.



Personne-ressource

Nous vous invitons à nous transmettre vos commentaires et questions sur le présent rapport. Pour ce faire, veuillez communiquer avec :

Chantale Després
Première directrice Développement durable, CN
chantale.despres@cn.ca

La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
935, rue de La Gauchetière Ouest
Montréal (Québec) H3B 2M9

C.P. 8100
Montréal (Québec) H3C 3N4

1 888 888-5909

À propos du CN

Le CN a été constitué en 1922 en tant que Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN). La Compagnie a été privatisée en 1995, passant du statut de société d'État à celui d'entreprise privée appartenant à des investisseurs. Le siège social de la Compagnie est établi à Montréal, au Québec, et ses actions sont négociées à la Bourse de Toronto (CNR) et à la Bourse de New York (CNI). Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter notre Notice annuelle.

Énoncés prospectifs : Il est important de souligner que certains renseignements sur les risques et occasions présentés dans le présent rapport peuvent être des « énoncés prospectifs ». Le CN met le lecteur en garde contre le fait que ces énoncés, de par leur caractère prospectif, impliquent des risques, des incertitudes et des hypothèses. Ces énoncés prospectifs ne constituent pas des garanties de la performance future et impliquent des risques connus ou non, des incertitudes et d'autres éléments susceptibles de modifier, de façon importante, les résultats réels ou la performance de la Compagnie ou du secteur ferroviaire par rapport aux perspectives ou aux résultats futurs ou à la performance future implicites dans ces énoncés. Les éléments importants qui pourraient avoir une incidence sur les énoncés prospectifs ci-dessus comprennent, sans en exclure d'autres, les effets de la conjoncture économique et commerciale générale, la concurrence dans le secteur, l'inflation, les fluctuations monétaires et des taux d'intérêt, les variations de prix du carburant, les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, la conformité aux lois et règlements sur l'environnement, les mesures prises par les organismes de réglementation, les différents événements qui pourraient perturber l'exploitation, y compris les événements naturels comme les intempéries, les sécheresses, les inondations et les tremblements de terre, les négociations syndicales et les interruptions de travail, les réclamations liées à l'environnement, les incertitudes liées aux enquêtes, aux poursuites ou aux autres types de réclamations et de litiges, les risques et obligations résultant de déraillements, de même que les autres risques décrits de temps à autre de façon détaillée dans des rapports déposés par le CN auprès des organismes de réglementation du commerce des valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis.



Qu'est-ce que le CN incarne?

Un ensemble de valeurs fondamentales qui définit la façon dont nous menons nos affaires au quotidien et dont nous poursuivrons notre processus de transformation.

Excellence en exploitation et en service

- Une question d'équilibre essentielle : assurer l'efficacité en matière d'exploitation tout en offrant un service qui répond aux besoins de nos clients
- Un engagement à relever constamment la barre du point de vue tant de l'exploitation que du client
- Agir comme un véritable facilitateur de la chaîne d'approvisionnement

Création de valeur pour nos clients

- Exercer nos activités de façon responsable et efficace chaque jour
- Aider nos clients à réussir dans leurs propres marchés
- Ouvrir de nouveaux marchés dans tous les segments de l'entreprise

Création de valeur pour nos actionnaires

- Rester fidèles à notre modèle d'affaires
- Croître à faible coût marginal
- Investir judicieusement pour favoriser la croissance et la productivité

Engagement responsable

- La sécurité avant tout, toujours
- Aller au-delà des émissions et réduire notre bilan écologique total
- Responsabiliser notre personnel, créer des liens avec les collectivités

Jouer notre rôle de pilier de l'économie

- Près de 20 % du trafic d'exportation canadien est acheminé sur le réseau du CN
- Relier nos clients au reste du monde
- Viser à devenir un élément clé de la solution