

- À compter du 1er janvier 2020, le montant maximal des prestations hebdomadaires augmentera à 770 \$ pour les nouvelles demandes.
- À compter du 1er janvier 2021, le montant maximal des prestations hebdomadaires augmentera à 790 \$ pour les nouvelles demandes.

- À compter du 1er janvier 2022, le montant maximal des prestations hebdomadaires augmentera à 810 \$ pour les nouvelles demandes.

Lunettes

- Élimination de la nécessité d'obtenir une nouvelle prescription pour recevoir de nouvelles lunettes.

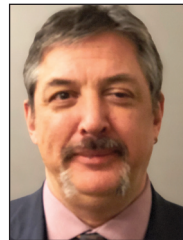
Comité de négociation du Conseil national 4000



JERRY DIAS
Président national,
Unifor



SCOTT DOHERTY
Adjoint exécutif au
président national



DAVE KISSACK
Président
Conseil national
4000 d'Unifor



BARRY KENNEDY
Représentant national



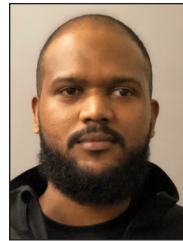
MYRIAM GERMAIN
Représentante nationale



RON SHORE
Représentant national
Conseil national
4000 d'Unifor
Région des Rocheuses
(Section locale 4001)



MARIO LAROCHE
Représentant régional
Conseil national
4000 d'Unifor
Région du Saint-Laurent
(Section locale 4004)



KENDALL MONTROSE
Représentant régional
Conseil national
4000 d'Unifor
Région des Grands Lacs
(Section locale 4003)



LAURA HAZLITT
Représentante régionale
Conseil national
4000 d'Unifor
Région des Prairies
(Section locale 4002)



JENNIFER MURRAY
Représentante régionale
Conseil national
4000 d'Unifor
Région de l'Atlantique
(Section locale 4005)



COMITÉ DE NÉGOCIATION DU CONSEIL NATIONAL 4000 D'UNIFOR

Convention collective de trois ans et neuf mois : Du 1^{er} avril 2019 au 31 décembre 2022



UNIFOR
theUnion | lesyndicat

Conseil national 4000 d'Unifor AVRIL 2019

FAITS SAILLANTS

- Formation d'une intervenante auprès des femmes par région
- Programme d'apprentissage officiel pour les mécanicien(ne)s
- Engagements en matière d'embauche pour réduire la sous-traitance

CONVENTION COLLECTIVE DE TROIS ANS ET NEUF MOIS

Du 1^{er} avril 2019 au
31 décembre 2022

RECOMMANDATION

Le comité de négociation a négocié une entente de principe qui améliore les salaires, les conditions de travail et les avantages sociaux. Votre comité de négociation recommande cette entente de principe et vous invite à voter en faveur de la ratification.

Conseil national 4000 d'Unifor RAPPORT DE NÉGOCIATION

FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE ENTRE UNIFOR ET LES TERMINAUX INTERMODAUX

Message de Jerry Dias, président national d'Unifor



Chères consœurs et chers confrères,

Nous avons commencé les négociations avec le CN à Montréal et dit à l'entreprise que nos membres doivent obtenir une

part de ses bénéfices records. Le travail assidu de nos membres a fait du CN l'entreprise prospère qu'elle est aujourd'hui. Le secteur ferroviaire est un secteur clé de notre syndicat, et le rôle qu'il joue est crucial pour l'économie canadienne. Le comité de négociation s'est assuré que le CN le comprenne bien.

J'aimerais féliciter le comité de négociation du Conseil 4000 et de la section locale 4001 qui a travaillé très fort au cours des trois derniers mois afin d'obtenir des gains importants pour nos membres. Ces négociations n'ont pas été faciles. Les gains

incluent une hausse salariale de 11 % répartie pendant la durée de l'entente, en plus d'une prime à la signature de 1 000 \$. Cette entente de principe comprend également des dispositions progressistes sur le programme d'intervenante auprès des femmes et offre des améliorations des avantages sociaux touchant les soins de santé et les soins dentaires, en plus d'une coordination des avantages pour les couples mariés qui travaillent au CN.

J'aimerais remercier tous les membres du Conseil 4000 pour leur incroyable soutien pendant ces négociations. Votre solidarité a fait une différence à la table de négociation et nous a aidés à conclure une entente que je vous encourage fortement à ratifier.

En toute solidarité,
Jerry Dias

Message de Dave Kissack, président du Conseil national 4000 d'Unifor



Pour la convention collective 5.1, la convention collective complémentaire 5.1 (Intermodaux) et la convention collective 5.4, nous avons négocié des hausses salariales

de 11 % sur une période de 4 ans. L'entente étant d'une durée de 3 ans et 9 mois, elle expirera en même temps que les autres ententes des unités de négociation du CN. Ce faisant, nos membres profiteront de 2 hausses salariales entre aujourd'hui et le 1er janvier 2020, pour une hausse totale de 5 % sur une période de 9 mois. Nous avons résolu les préoccupations que nos membres ont soulevées concernant la sous-traitance en obtenant des engagements en matière d'embauche et en demandant au CN de s'engager à mettre en place des programmes d'apprentissage pour les mécaniciens des véhicules du parc et des terminaux intermodaux et à offrir des incitatifs au transfert dans les secteurs où il existe des pénuries de

personnel. L'entreprise a également accepté de financer entièrement les coûts de la formation d'une intervenante auprès des femmes dans chacune des cinq régions du pays. Nos ensembles d'avantages sociaux ont également été grandement bonifiés afin de couvrir les soins des chiropraticiens, massothérapeutes, ostéopathes, naturopathes, psychologues et psychothérapeutes, ainsi que les prothèses auditives pour enfants, et après de nombreuses tentatives, nous avons enfin obtenu la coordination des avantages pour les membres dont les conjoint(e)s et partenaires travaillent au CN et aucun changement de prescription ne sera requis pour l'achat de nouvelles lunettes. Le régime d'assurance-invalidité de courte durée sera également bonifié, le maximum hebdomadaire passant de 720 à 810 \$ d'ici la fin de l'entente. L'assurance-vie facultative a été augmentée à 250 000 \$. En plus des gains que nous avons faits relativement aux règles sur les heures de travail et de repos, il s'agit d'une solide entente que je recommande à nos

membres d'appuyer. J'aimerais aussi remercier nos représentants Barry Kennedy et Myriam Germain ainsi que Scott Doherty, adjoint au président, pour toutes les heures qu'ils ont consacrées à aider les nombreux comités de négociation. Et j'aimerais remercier les comités de négociation du Conseil 4000 pour les innombrables heures de travail investies qui ont

permis de conclure cette entente et l'inébranlable solidarité dont ils ont fait preuve face à l'employeur. Je recommande fortement à tous les membres d'appuyer cette entente.

En toute solidarité,
Dave Kissack
Président du Conseil national 4000 d'Unifor

FAITS SAILLANTS

Durée de la convention collective

La nouvelle convention collective sera en vigueur pendant 3 ans et 9 mois, jusqu'au 31 décembre 2022, à 23 h 59, heure locale. Une prime forfaitaire de 1 000 \$ sera versée au moment de la ratification de la nouvelle convention. Les augmentations salariales annuelles ont été fixées à 2,5 %, 2,5 %, 3 % et 3 %.

Membres rémunérés à la semaine autre que le personnel de bureau				
Main-d'œuvre	1 168,52	1 197,73	1 233,66	1 270,68

Membres du personnel de bureau rémunérés à la semaine				
	2019 (2,5 %)	2020 (2,5 %)	2021 (3 %)	2022 (3 %)
Niveau F	1 313,66	1 346,50	1 386,90	1 428,50
Niveau G	1 347,97	1 381,67	1 423,12	1 465,81
Niveau H	1 383,22	1 417,80	1 460,33	1 504,14
Niveau I	1 418,92	1 454,39	1 498,02	1 542,96
Niveau J	1 456,95	1 493,37	1 538,17	1 584,32
Niveau K	1 494,86	1 532,23	1 578,20	1 625,55

Hausse salariale (terminaux intermodaux)				
	2019 (2,5 %)	2020 (2,5 %)	2021 (3 %)	2022 (3 %)
Chef d'équipe à l'exploitation	36,19	37,10	38,21	39,35
Chef d'équipe qualifié à l'exploitation	38,43	39,39	40,57	41,79
Chef d'équipe de commis	36,19	37,10	38,21	39,35
Répartiteur	36,19	37,10	38,21	39,35
Coordonnateur à la répartition	37,78	38,72	39,89	41,08
Membre du personnel polyvalent	35,10	35,98	37,06	38,17
Conducteur de matériel lourd	35,10	35,98	37,06	38,17
Commis	34,41	35,27	36,33	37,42
Conducteur de matériel	32,56	33,37	34,38	35,41
Aide	31,55	32,34	33,31	34,31
Conducteur de semi-remorques	31,97	32,78	33,75	34,76

Formation payée par l'employeur pour une intervenante auprès des femmes dans chaque région

Aux termes de la présente convention collective, l'employeur s'est engagé à payer les coûts associés à la formation d'une intervenante auprès des femmes pour chacune des régions couvertes par les unités de négociation. Il fournira également à l'une des intervenantes désignées une ligne téléphonique exclusive et un espace de travail privé, ainsi qu'un budget de déplacement de 15 000 \$ pour chaque année de la convention, afin d'aider les autres intervenantes et les sections locales sur le plan de la formation et de la mise en œuvre du programme.

Retrait des cadres supérieurs de la liste d'ancienneté

Les cadres supérieurs des niveaux 1, 2, 3, et 4 seront désormais exclus des listes d'ancienneté et n'auront plus aucun droit de retour à l'unité de négociation.

Allocation de déplacement de 250 \$ à l'aller et au retour aux membres qui suivent un cours au centre de formation de Winnipeg

Les membres qui vivent à plus de 200 km de Winnipeg et qui doivent suivre un programme de formation au centre de formation du CN à Winnipeg recevront désormais une indemnité additionnelle de 250 \$ à l'aller et au retour afin de couvrir leurs dépenses supplémentaires.

Amélioration des dispositions relatives aux procédures disciplinaires

En vertu des modifications apportées aux deux conventions collectives, le CN ne pourra plus imposer de mesures disciplinaires à un membre après le délai prévu de 21 jours suivant une enquête. Il y a déjà eu des cas où des mesures disciplinaires restaient au dossier même si l'entreprise avait dépassé les délais prescrits.

Ajouts aux congés de deuil

Les membres auront désormais droit à un congé de deuil de cinq jours pour le décès d'un enfant de leur conjoint(e). Ce congé était auparavant limité à trois jours. Le comité a de plus réussi à négocier un congé de deuil de trois jours pour la naissance d'un enfant mort-né.

Mécaniciens: Programmes d'apprentissage comportant des allocations d'outillage et des possibilités de mutation

Ayant soulevé des points importants au sujet de la sous-traitance, le comité de négociation a réussi à négocier une

FAITS SAILLANTS

disposition qui obligera le CN à offrir des programmes d'apprentissage aux mécaniciens des véhicules du parc et des terminaux intermodaux. De plus, les nouveaux employé(e)s recevront une allocation d'outillage lorsqu'ils travaillent dans des ateliers où les outils ne sont pas fournis. Grâce à ces dispositions, nous assurons non seulement notre sécurité d'emploi, en éliminant les sous-traitants, mais nous augmentons également le nombre de membres des métiers spécialisés dans l'ensemble du pays. L'employeur sera également tenu de payer toutes les licences de mécanicien dans les provinces où elles sont assujetties à des frais de renouvellement.

Accès accru aux jours fériés et promesses d'embauche

Étant donné que les membres se sont plaints de ne pas avoir la possibilité de s'absenter du travail pendant les jours fériés, nous avons réussi à négocier des dispositions prévoyant un meilleur accès aux congés des jours fériés pour les membres de la convention collective 5.1 et de la convention collective complémentaire 5.1 (Intermodaux). Ayant réussi pendant les négociations à prouver que cette situation était due à une pénurie de personnel, le CN s'est engagé à embaucher du personnel supplémentaire dans les deux conventions collectives. En plus de permettre au personnel d'avoir congé pendant les jours fériés, cette promesse de l'employeur permettra aussi de réduire le travail confié en sous-traitance, assurant par le fait même notre emploi tout en améliorant la qualité de vie de nos membres.

Amélioration de la procédure de travail sur appel pour le personnel de remplacement

Lorsqu'un membre figurant sur la liste de réserve est avisé que ses services ne sont plus nécessaires avant qu'il se présente au travail, il devra désormais être payé pour un minimum de trois heures, qu'il se rende au travail ou non (voir l'article 17.7 de la convention collective complémentaire).

Augmentation des indemnités de formation

Après plusieurs tentatives à la table de négociation, nous avons enfin réussi à négocier une augmentation des indemnités de formation. Les indemnités des membres qui doivent superviser et former d'autres membres passeront de 2,00 à 2,50 \$ l'heure.

Autres améliorations

- Augmentation des indemnités de kilométrage, lesquelles passeront à 0,33 \$ par kilomètre.
- Lettre d'entente visant à faciliter l'instauration de cinq jours de congé personnel, d'un congé en cas de violence conjugale et de congés pour pratiques traditionnelles autochtones, excluant les périodes probatoires ouvrant droit aux congés des jours fériés et le délai de préavis minimum obligatoire pour un changement de quart.
- La limite des périodes fermées passera à un maximum d'une année (article 16.5 de la convention collective 5.1).
- L'employeur s'est engagé à embaucher du personnel temporaire sans affectation particulière pour les périodes de

pointe à la rampe d'accès des voitures. Nous avons négocié des dispositions pour que ces postes deviennent des postes permanents.

- Les délais prévus pour que les employés démontrent leurs capacités sont prolongés à 15 jours (article 15.5 de la convention collective complémentaire).
- Améliorations apportées aux taux par échelons dans la convention complémentaire.
- Améliorations apportées aux droits d'ancienneté réciproques (annexe 2 de la convention collective complémentaire).
- Entente de principe visant l'apport de modifications aux listes de réserve pour les terminaux intermodaux, notamment des jours de travail consécutifs et des horaires fixes.
- Ajout d'une annexe regroupant les dispositions ayant pour objet la mutation temporaire de personnel entre les terminaux intermodaux.

Avantages sociaux

- Ajouts à la liste des professionnels de la santé dont les traitements sont remboursés : chiropraticien, psychologue, psychothérapeute, massothérapeute, ostéopathe et naturopathe. Coordination des avantages sociaux pour les couples mariés qui travaillent pour le CN.
- Augmentation des prestations de soins dentaires, de façon à tenir compte d'une année à l'autre du guide provincial des honoraires, et augmentation de la garantie annuelle maximale : de 1 825 à 1 875 \$ en 2019, de 1 875 à 1 925 \$ en 2020, de 1 925 à 1 950 \$ en 2021 et de 1 950 à 1 975 \$ en 2022.
- Augmentation de 50 % de la couverture des traitements d'orthodontie.
- Nouveau : Possibilité de combiner l'assurance des soins dentaires et le régime d'assurance-maladie complémentaire pour les couples qui travaillent pour le CN.

Augmentation de l'assurance-vie de base

- À compter du premier jour du mois suivant la ratification, le montant de l'assurance-vie de base passera de 50 000 à 51 000 \$.
- À compter du 1er janvier 2020, le montant de l'assurance-vie de base passera de 51 000 à 52 000 \$.
- À compter du 1er janvier 2021, le montant de l'assurance-vie de base passera de 52 000 à 53 000 \$.
- À compter du 1er janvier 2022, le montant de l'assurance-vie de base passera de 53 000 à 54 000 \$.

Assurance-invalidité de courte durée

- À compter du premier jour du mois suivant la ratification, le montant maximal des prestations hebdomadaires versées en cas d'invalidité de courte durée passera de 720 à 750 \$ pour les nouvelles demandes.