

...FAITS SAILLANTS, suite de la page 3

formé à chaque terminal pour qu'il se réunisse et examine tous les accidents et déterminer si l'accident aurait pu être évité ou non. Lorsqu'il est convenu qu'un accident n'était pas évitable, il ne doit pas être utilisé pour déterminer l'admissibilité à une prime de sécurité.

Si aucune entente n'est conclue, la question peut être soumise au représentant régional et au directeur des opérations de camionnage du CNTL pour résolution.

Questions de santé et sécurité

Dans l'intérêt de la santé et de la sécurité au travail de nos membres et de leurs conditions de travail générales au CNTL et au CN, le représentant régional du syndicat pour le CNTL se joindra au président du Conseil 4000 d'Unifor, et sera délégué pour représenter les intérêts des membres au CNTL au principal Comité consultatif de santé et sécurité du CN.

Questions de répartition au CNTL

Le syndicat a négocié la tenue de conférences téléphoniques trimestrielles entre les représentants d'Unifor et du CNTL pour discuter des préoccupations ou des problèmes concernant le processus de répartition et pour nous donner l'occasion de discuter des améliorations. Cette entente sera intégrée à la convention collective.

Régime d'avantages sociaux pour les membres au CNTL

Le syndicat et la compagnie sont déterminés à continuer d'explorer la possibilité d'établir un régime d'avantages sociaux pour nos membres au CNTL. La compagnie administrera les déductions au fournisseur de prestations choisi sans frais pour les membres au CNTL. Le taux de participation sera de 100 %. Le syndicat demandera à ses membres de déterminer le niveau de protection souhaité (p. ex. quote-part, franchises, etc.) et déterminera les grandes lignes et les dispositions finales du régime. Le CN collaborera avec des spécialistes des avantages sociaux afin d'obtenir et d'examiner les propositions des fournisseurs d'avantages sociaux à des primes réduites pour nos membres.

Embauches de conducteurs de remplacement

Les quarts de travail effectués par un conducteur de remplacement en vertu d'un contrat standard de propriétaire-exploitant du CNTL, avant d'être engagé en vertu d'un contrat standard à titre de membre de l'unité de négociation, dans l'année précédant immédiatement son engagement à titre de propriétaire-exploitant, seront pris en compte aux fins de la période de probation.

LE COMITÉ CENTRAL DE NÉGOCIATION POUR LES MEMBRES D'UNIFOR AU CNTL



JERRY DIAS
Président national, Unifor



SCOTT DOHERTY
Adjoint exécutif au président national



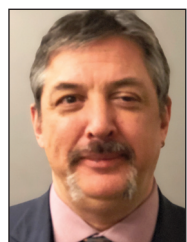
BARRY KENNEDY
Représentant national



MARCEL BEAUSOLEIL
Président de l'unité CNTL à Montréal
Section locale 4004 d'Unifor
Membre du comité de négociation CNTL



STEVEN HARDING
Président
Section locale 4005 d'Unifor
Membre du comité de négociation CNTL



DAVE KISSACK
Président
Conseil national 4000 d'Unifor



PERMINDER SEKHON
Représentant locale 4003 d'Unifor
Membre du comité de négociation CNTL



WESLEY GAJDA
Représentant régional d'Unifor
Conseil national 4000 CNTL - national



SANDEEP SINGH
Président de l'unité
Membre du comité de négociation CNTL



MAJID MUHAMMED
Président de l'unité CNTL à Saskatoon
Section locale 4002 d'Unifor
Membre du comité de négociation CNTL

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



UNIFOR • CNTL
AVRIL 2019

FAITS SAILLANTS

- Nouvelle prime à l'économie de carburant
- Augmentations de tous les taux chaque année de l'entente
- Deux semaines de congé chaque année

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 cette recommandation de ratification.

UNIFOR • CNTL

RAPPORT DE NÉGOCIATION

FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE ENTRE UNIFOR ET LE CNTL

Message de Jerry Dias, président national d'Unifor



Chères consœurs et chers confrères,

Nous avons commencé les négociations avec le CNTL à Montréal. Le travail assidu de nos membres a fait du CNTL et du CN

la compagnie 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 la compagnie le comprenne bien.

J'aimerais féliciter le comité de négociation du Conseil 4000 - CNTL 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. Il s'agit de la meilleure entente que notre syndicat ait

négociée avec la compagnie depuis que le CN a confié à CNTL, au début des années 90, les travaux de tracteurs semi-remorques de ses activités intermodales. Il y a des augmentations de salaire chaque année de la convention, des ajustements pour les zones spéciales et de nouvelles allocations négociées, pour ne nommer que quelques gains. Les diverses améliorations sont présentées dans cette brochure.

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



Cette ronde de négociation a été difficile pour nos membres au CNTL. Nous avons commencé avec le mandat de nos membres de chercher à améliorer leurs conditions de travail et leurs

salaires et d'obtenir une orientation claire à l'effet que les membres voulaient des congés et obtenir un régime d'avantages sociaux. Il n'est jamais facile de demander des concessions importantes à une entreprise, mais après de nombreux mois de négociations ardues, nous sommes parvenus à conclure cette entente. Nous avons obtenu d'énormes gains sur le plan des conditions de travail. Les membres auront maintenant une politique disciplinaire progressive, ce qui signifie que la règle de licenciement de trois fautes a disparu. De plus, les membres ne peuvent plus être suspendus à moins qu'ils n'aient commis un acte grave d'inconduite ou une infraction inadmissible, et ils ne peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires s'ils contestent avec succès des contraventions. Nous avons également été en mesure de négocier pour que les membres s'absentent deux semaines par année du lieu de travail, où ils n'auront pas à fournir de services, et nous

avons pu obtenir que l'entreprise accepte d'utiliser ses rabais pour obtenir un ensemble d'avantages sociaux, dont le contenu sera déterminé par les membres. En plus de l'amélioration des taux de zone, des temps d'attente et des tarifs de kilométrage pour chaque année de la convention, d'autres augmentations aux clauses monétaires ont été obtenues comme les subventions pour la peinture, les frais de nettoyage des conteneurs et la prolongation de l'âge des camions et, surtout, aucun changement à la subvention du carburant. Vous verrez également un engagement à offrir des tarifs réduits sur les pneus et une prime supplémentaire pour l'économie de carburant. J'aimerais remercier le comité pour les innombrables heures qu'il a consacrées à la négociation de cette entente et remercier tout particulièrement notre représentant régional Wesley Gajda, le représentant Barry Kennedy et l'adjoint au président national Scott Doherty pour leurs longues heures et leur travail acharné. Je me joins au comité pour recommander que vous votiez également en faveur de cette entente.

En toute solidarité,
Dave Kissack

FAITS SAILLANTS

Durée de la convention

- Convention d'une durée de trois ans et de neuf mois qui expire à 23 h 59, heure locale, le 31 décembre 2022. Une prime forfaitaire de 1 000 \$ sera versée à la ratification de la nouvelle convention collective.

Améliorations à la rémunération

	2019	2020	2021	2022
Temps d'attente : terminal et clients	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	0.50 \$
Taux de zone	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$
Taux de kilométrage	2,5 %	2,5 %	3 %	3 %

*Les augmentations susmentionnées pour 2019 commencent à la deuxième période de paiement régulier suivant la ratification, et par la suite, à compter du 1^{er} janvier de chaque année.

Ajustements de taux de zone spéciale

Le syndicat a négocié des ajustements de zone spéciale qui seront mis en œuvre après les augmentations générales de la rémunération au cours de la première année de la nouvelle convention collective, comme suit :

- Moncton** – Les déplacements entre la Zone 1 et la Zone 4 seront augmentés de 3 \$
- Moncton** – Les déplacements entre la Zone 3 et la Zone 4 seront augmentés de 3 \$
- Montreal** – Les déplacements entre la Zone 1 et la Zone 20 seront augmentés de 3 \$
- Edmonton** – Établissement d'un nouveau taux de zone pour la ville de Legal, Alberta, taux à payer de 49,54 \$
- Edmonton** – Thorsby, AB aura 12 \$ par déplacement pour une surcharge ajoutée
- Calgary** – Les déplacements entre la Zone 1 et la Zone 3 seront augmentés de 3 \$
- Calgary** – Les déplacements entre la Zone 1 et la Zone 53 seront augmentés de 3 \$
- Vancouver** – Squamish, CB, aura 20 \$ par déplacement pour une surcharge ajoutée
- Winnipeg** – La Zone 3 sera divisée en deux zones
- Saskatoon** – La Zone 3 sera divisée en deux zones
- Saskatoon** – Les changements de limites de la Zone 6 sont maintenant situés au nord de Circle Drive
- Brampton** – La Zone 13 sera divisée en deux avec un nouveau taux pour la Zone 30 de 52,91 \$

Nettoyage des conteneurs (Contrat standard - Annexe C)

Lorsqu'on demande à un membre de nettoyer un conteneur conformément à l'annexe « C » du contrat standard, il recevra un paiement de 15,00 \$ pour ce travail accessoire.

Prime de sécurité

Une prime de sécurité de 1 500 \$ sera versée chaque année de la convention collective.

Nouvelle allocation pour l'économie de carburant

Une nouvelle allocation d'économie de carburant de 500 \$ payable au moment de la prime annuelle de sécurité lorsque la consommation de carburant d'un membre est réduite de 1 % en moyenne au cours de l'année civile précédente.

Amélioration du congé de deuil

Nous avons amélioré le congé de deuil dans les circonstances malheureuses du décès d'un conjoint, d'un enfant ou d'un parent d'un membre. Dans de tels cas, les membres auront désormais droit à **5 jours ouvrables de congé de deuil** à condition d'avoir une relation contractuelle continue d'au moins 3 mois avec le CNTL. Ce qui correspond à 3 jours de plus que dans la dernière convention collective.

Indemnités journalières à l'extérieur du terminal d'attache

L'indemnité journalière de déplacement à l'extérieur du terminal d'attache de 80,00 \$ sera désormais versée lorsque les membres travaillent pendant une période de plus de **48 heures** (actuellement 72 heures) qui seront payées pour chaque période de 24 heures temporairement affectée à des déplacements à l'extérieur du terminal d'attache.

Congé du lieu de travail

Les membres qui deviennent incapables d'assister à leurs affaires en raison d'une incapacité se verront accorder une période maximale de 30 jours civils pour fournir un remplacement acceptable pour remplir leurs obligations en vertu du contrat standard pendant leur période de rétablissement.

En outre, les membres peuvent se voir accorder deux périodes d'une semaine (7 jours civils) sans les obligations d'expédition du contrat standard qui seront accordées par ordre d'ancienneté au terminal.

Spécifications des camions du CNTL

Allocation pour peinture ou revêtement

Une allocation forfaitaire de **4 500 \$** sera versée aux propriétaires-exploitants qui remplacent leurs remorques. Cette indemnité couvre le coût de la peinture ou du revêtement, ainsi que l'installation de l'unité BSM et du câblage connexe. Cette indemnité n'est applicable qu'une seule fois pendant la durée de la convention collective révisée et pour chaque remorque individuelle distincte (NIV unique), peu importe sa provenance ou son propriétaire ou locataire actuel ou antérieur.

Âge du camion

Les membres peuvent demander une prolongation de l'âge maximal de 15 ans pour les camions jusqu'à concurrence de 2 ans supplémentaires, sous réserve de satisfaire à l'inspection de la compagnie à la fin de la 15^e année et de la 16^e année. Le carénage du réservoir de carburant dans les spécifications du

FAITS SAILLANTS

camion sera également modifié pour permettre un couvercle de réservoir de carburant d'une demi-longueur avec un fond en caoutchouc en option.

Cabines intermédiaires

Le syndicat et la compagnie poursuivront les discussions concernant les camions avec « cabines intermédiaires » autorisés dans la flotte de CNTL.

Rabais et réductions de prix (pneus Michelin par exemple) pour les membres au CNTL

Le syndicat et la compagnie ont convenu d'unir leurs forces pour utiliser la reconnaissance de la marque des deux parties dans le but d'obtenir des rabais ou des réductions de prix de la part des principaux fournisseurs au profit de nos membres au CNTL. Il s'agira notamment de négocier un tarif de flotte avec Michelin et/ou d'autres fournisseurs de pièces essentielles. Dans les 60 jours suivant la ratification, le syndicat et la compagnie désigneront chacun deux représentants chargés d'étudier les possibilités, en commençant par Michelin. Ce comité se réunira jusqu'à trois fois par année sur demande afin d'étudier les possibilités identifiées, de communiquer avec les fournisseurs éventuels et, le cas échéant, de faire rapport de ses conclusions au directeur, Exploitation des camions de CNTL et au représentant régional du syndicat.

Nouveaux changements correctifs et progressifs en matière disciplinaire

Le syndicat a négocié des améliorations importantes à l'article 8.1 de la convention collective. Nous remplaçons l'actuel système de discipline à trois fautes, qui comporte une approche punitive sévère à l'égard de la discipline (suspensions différées, suspension jusqu'à cinq jours et licenciement lors d'un troisième incident) par un système de points correctif et progressif. Ainsi, les membres ne subiront pas de perte injuste de revenus pour des infractions, même mineures. Le nouveau système est :

- Les membres peuvent être encadrés et/ou conseillés, ou recevoir un avertissement écrit en guise de prélude à toute intervention disciplinaire formelle ou informelle.
- Une réprimande écrite ou un point de démérite sera imposé pour la première infraction mineure.
- Une évaluation de 2 points de démérite peut être appliquée pour toute infraction mineure subséquente dans les 12 mois suivant l'infraction disciplinaire précédente.
- Une conduite plus grave ou des récidives d'infractions mineures ou d'infractions en série de quelque nature que ce soit recevront de 1 à 5 points de démérite, selon les circonstances et le dossier disciplinaire du membre.
- Pour les membres qui ont des points de discipline dans leur dossier, lorsqu'ils terminent une année complète de service à compter de la date de l'évaluation sans qu'aucune autre mesure disciplinaire ne soit imposée au cours de cette période, jusqu'à deux (2) points de démérite seront retirés du dossier actif des membres en question.

Nous avons négocié un autre changement important; si un avis de mesure disciplinaire n'est pas fourni dans les 21 jours suivant la fin d'un processus d'enquête, la compagnie perdra désormais son droit d'évaluer la mesure disciplinaire.

En cas d'infraction mineure ou en cas d'infraction au code de la route ou de citation, l'évaluation des mesures disciplinaires (le cas échéant) peut être retardée à la demande d'un membre en attendant le résultat de la contestation judiciaire de la contravention ou de la citation par le membre. Une audience d'enquête sera tenue, mais l'imposition de mesures disciplinaires sera retardée pour une période maximale d'une (1) année civile à compter de la date de l'émission de la contravention ou de la citation.

Sous-traitance

Nous avons négocié un nouvel article 11.4 où le syndicat et la compagnie se rencontreront trimestriellement chaque année civile, ou selon des modalités mutuellement convenues, pour discuter des plans du CNTL de sous-traiter des déplacements conformément aux dispositions de l'annexe 1 de cette convention collective. Si le syndicat croit que nos droits en vertu de la convention collective ont été violés, nous avons 21 jours pour déposer un **grief à partir de l'étape 3** (le dernier palier) de la procédure de règlement des griefs.

Modifications des heures de début ou des jours de repos prévus à l'horaire

Un nouvel article sera ajouté à la convention collective qui stipule que lorsque les heures de début prévues à l'horaire sont modifiées de plus de deux (2) heures avant ou après l'affichage initial, ou qu'il y a un changement dans les jours de repos, les affectations seront remises à l'affichage si le membre qui détient l'affectation ou la période visée ne désire pas le nouvel horaire de travail. Ce membre sera autorisé à exercer son ancienneté de terminal pour remplacer un propriétaire-exploitant ayant moins d'ancienneté qui détient alors une affectation qu'il souhaite ou un itinéraire permanent. Un propriétaire-exploitant déplacé en raison de cette disposition pourra à son tour déplacer un propriétaire-exploitant ayant moins d'ancienneté dans le cadre d'une affectation ou d'un itinéraire qu'il souhaite.

Affectations/itinéraires temporaires

Un nouvel article sera ajouté à la convention collective en vertu duquel la compagnie peut créer des affectations ou itinéraires temporaires lorsque la durée prévue du travail en question est de 90 jours civils ou moins. L'affectation temporaire doit être accordée au propriétaire-exploitant ayant plus d'ancienneté qui désire l'affectation ou l'itinéraire. Une fois l'affectation ou l'itinéraire temporaire terminé, le membre revient à son ancienne affectation ou itinéraire.

Comité d'examen des accidents pour déterminer l'admissibilité à la prime de sécurité

Un comité d'examen des accidents composé du président de la section locale et du gestionnaire des conducteurs sera

FAITS SAILLANTS, suite à la page 4...