

PROTOCOLE D'ACCORD

conclu

le 23 février 2015

entre

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

et

UNIFOR – Conseil 4000

**Convention du personnel de bureau (5.1), convention complémentaire de l'Intermodal et Régime de
garantie d'emploi et de revenu**

Objet :

Augmentations salariales et autres modifications applicables
en 2015, 2016, 2017 et 2018

Barème des salaires – Applicable selon les indications

Règles et avantages – Applicables à compter du premier du mois suivant la ratification
ou selon les indications

La Compagnie se réserve le droit de faire des ajouts ou des retraits au texte proposé, de le modifier, de le remplacer ou de le remanier à son gré. Toute entente conclue sur un ou plusieurs points est subordonnée à la conclusion d'un protocole d'accord global, général et intégral, ratifié. La Compagnie se réserve le droit de retirer son accord sur un ou plusieurs points, sous toutes réserves, tant qu'un accord définitif n'aura pas été ratifié.

1. Durée du contrat

La convention collective 5.1 et la convention complémentaire régissant le personnel représenté par le Conseil 4000 d'Unifor sont renouvelées pour quatre ans et trois mois à partir du 1^{er} janvier 2015.

2. Salaires

- a) Le 1^{er} janvier 2015, est consentie une augmentation de 3 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base en vigueur le 31 décembre 2014.
- b) Le 1^{er} janvier 2016, est consentie une augmentation de 3 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base en vigueur le 31 décembre 2015.
- c) Le 1^{er} janvier 2017, est consentie une augmentation de 3,5 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base en vigueur le 31 décembre 2016.
- d) Le 1^{er} janvier 2018, est consentie une augmentation de 3 % sur tous les salaires horaires, journaliers et hebdomadaires de base en vigueur le 31 décembre 2017.

3. Compte de dépenses pour soins de santé (CDSS) à l'intention du personnel retraité – Question d'ordre administratif

Le paragraphe 2 du document sur le compte de dépenses pour soins de santé à l'intention du personnel retraité, daté de janvier 2014, est modifié comme suit :

« Vous participez automatiquement au régime si vous étiez un membre du personnel actif à la date d'entrée en vigueur applicable ou par la suite. (Consultez le tableau ci-dessous.) Vous y êtes également admissible si, à la date d'entrée en vigueur applicable ou par la suite, vous receviez des prestations d'invalidité de courte ou de longue durée ou étiez en congé d'invalidité, de maternité, parental, de compassion ou pour fonctions syndicales. »

4. Régime d'invalidité de courte durée – Prestations de maladie et de maternité

À compter du premier du mois suivant la ratification, l'indemnité hebdomadaire maximale d'invalidité de courte durée passera de 680 \$ à 690 \$ pour les nouvelles demandes.

Le 1^{er} janvier 2016, elle passera à 700 \$ pour les nouvelles demandes.

Le 1^{er} janvier 2017, elle passera à 710 \$ pour les nouvelles demandes.

Le 1^{er} janvier 2018, elle passera à 720 \$ pour les nouvelles demandes.

5. Régime de soins dentaires

Pour tout traitement commençant le premier jour du mois suivant la ratification ou ultérieurement, les frais couverts seront les honoraires en vigueur au moment où ce traitement est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 2015.

Pour tout traitement commençant le 1^{er} janvier 2016 ou ultérieurement, les frais couverts seront les honoraires en vigueur au moment où ce traitement est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 2016.

Pour tout traitement commençant le 1^{er} janvier 2017 ou ultérieurement, les frais couverts seront les honoraires en vigueur au moment où ce traitement est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 2017.

Pour tout traitement commençant le 1^{er} janvier 2018 ou ultérieurement, les frais couverts seront les honoraires en vigueur au moment où ce traitement est dispensé, tels qu'ils figurent au guide des tarifs de l'association dentaire de la province en cause pour 2018.

Étant donné que l'Association dentaire de l'Alberta ne publie plus de guide de tarifs, les assureurs, y compris la Sun Life, établissent leurs propres pourcentages de remboursement des frais pour les soins dentaires dispensés en Alberta, et ce, à partir des données compilées dans l'industrie par l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes inc. Le guide des tarifs établi par la Sun Life sera utilisé pour les demandes de règlement des frais engagés en Alberta pour tout traitement dentaire commençant le premier jour du mois suivant la ratification ou ultérieurement.

L'indemnité annuelle maximale au titre du régime de soins dentaires passe de 1 725 \$ à 1 825 \$ pour tout traitement commençant le premier jour du mois suivant la ratification ou ultérieurement.

6. Assurance-vie facultative

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, l'indemnité maximale admissible passe de 125 000 \$ à 150 000 \$. NOTA : La compagnie d'assurance (la Great-West) exigera une preuve médicale d'assurabilité pour accroître la garantie actuellement en vigueur.

7. Compte d'épargne libre d'impôt

À compter du premier du mois suivant la ratification, la Compagnie offrira aux membres du personnel admissibles un compte d'épargne libre d'impôt (CELI) volontaire. Les membres du personnel participants peuvent verser des cotisations individuelles dans le CELI collectif et il leur incombe de surveiller le plafond de leurs cotisations afin de s'assurer qu'elles ne dépassent pas le plafond de cotisation établi par le fédéral. Pour plus de clarté, le CELI sera un ajout à l'actuelle offre de REER collectif du CN. Ce CELI est offert en tant que mécanisme visant à aider les membres du personnel désireux d'utiliser ce compte d'épargne avantageux sur le plan fiscal. La participation au CELI est entièrement volontaire, et le CN ne contribue pas et ne contribuera pas au CELI. La Compagnie peut, à son gré, modifier ou réviser le régime, ou y mettre fin, de quelque manière que ce soit, en tout ou en partie, à condition de donner au Syndicat un préavis écrit de 30 jours. La présente disposition ne fera pas partie des conventions collectives.

8. Médicaments sur ordonnance

À compter du premier du mois suivant la ratification, la franchise pour chaque ordonnance remplie passera de 2,50 \$ à 3,00 \$. La franchise actuelle de 25 \$ par membre du personnel et par année sera éliminée dans le cas des médicaments seulement.

9. Régime d'actionnariat du personnel

Le Régime d'actionnariat du personnel de la Compagnie continue d'être offert aux membres du personnel admissibles conformément aux dispositions énoncées dans ce régime. La Compagnie peut, à son gré, modifier ou réviser le régime, ou y mettre fin, de quelque manière que ce soit, en tout ou en partie, à condition de donner au Syndicat un préavis écrit de 30 jours. La présente disposition ne fera pas partie d'aucune convention collective.

10. Laissez-passer dans les trains

Les laissez-passer dans les trains de VIA sont renouvelés conformément à la lettre constituant la pièce jointe A aux présentes.

11. Préservation des compétences

Les parties conviennent de poursuivre les formules novatrices aux terminaux intermodaux et aux ateliers Mécanique au Canada, prévoyant une forme de transition d'un emploi à temps plein vers la pleine retraite, dont les modalités sont énoncées à la pièce jointe B.

12. Système de suivi des griefs

La proposition de la Compagnie relativement au système de suivi des griefs est résolue conformément à la lettre constituant la pièce jointe C aux présentes.

13. Intégration des nouveaux membres du personnel

Les parties conviennent d'inclure, dans une annexe de la convention 5.1 et de la convention complémentaire, la lettre constituant la pièce jointe D aux présentes, à propos de la participation d'un représentant ou d'une représentante de la section locale du Syndicat aux activités de présentation des nouveaux membres du personnel dans le milieu de travail.

14. Congés annuels

La proposition de la Compagnie relativement aux congés annuels est résolue, les parties ayant convenu de modifier les dispositions de l'article 9 de la convention 5.1 et de l'article 29 de la convention complémentaire de l'Intermodal afin qu'un congé soit accordé pendant l'année en cours aux membres du personnel embauchés après le 1^{er} janvier 2014, conformément à la pièce jointe E.

15. Congé de maladie

La demande du Syndicat, concernant le congé de maladie payé en vertu de la convention 5.1 est résolue conformément à la pièce jointe F.

16. Emplois de col blanc

Les préoccupations du Syndicat à propos des emplois de col blanc sont résolues conformément à la pièce jointe G.

17. Groupes d'ancienneté – Article 10 et annexe X de la convention 5.1

Les parties conviennent de mettre à jour les groupes d'ancienneté et les tableaux des salaires de base conformément à la pièce jointe H.

18. Reconnaissance et champ d'application – Article 2 de la convention 5.1

Les parties conviennent de se réunir durant la période fermée conformément à la pièce jointe I.

19. Jours fériés – Article 8 de la convention 5.1 et article 28 de la convention complémentaire

La proposition du Syndicat concernant les jours fériés est résolue conformément à la pièce jointe J.

20. Réductions de personnel, supplantations et rappels au travail – Article 13

La proposition du Syndicat est résolue en modifiant le paragraphe 13.15 pour faire passer le nombre de jours civils de deux à dix.

21. Mesures disciplinaires et procédure de règlement des griefs – Article 24 de la convention 5.1

La proposition du Syndicat est résolue en modifiant le paragraphe 24.5, premier paragraphe de l'étape 2, comme suit :

« Dans les 28 jours civils qui suivent la décision rendue au stade 1, le membre du personnel ou le président local ou la présidente locale du Syndicat, ou son ou sa mandataire, demandera aux cadres supérieurs de la fonction de participer à une réunion afin de régler les litiges en suspens. Tous les efforts seront déployés pour tenir cette réunion pendant les heures normales de travail. »

22. Mesures disciplinaires et procédures de règlement des griefs – Article 24 de la convention 5.1 et article 23 de la convention complémentaire

La proposition du Syndicat est résolue en modifiant le troisième paragraphe du paragraphe 24.2 de la convention 5.1 comme suit :

« [À l'enquête, les membres du personnel ne peuvent, s'ils le désirent, que recevoir l'aide d'un ou de deux collègues, laquelle peut inclure celle du président local ou de la présidente locale, ou encore des membres autorisés du comité du Syndicat qui sont tous au service de la Compagnie, ou du représentant régional ou de la représentante régionale du Syndicat.] »

La proposition du Syndicat est résolue en modifiant le paragraphe 23.4 de la convention complémentaire comme suit :

« [À l'enquête, les membres du personnel peuvent, s'ils le désirent, recevoir l'aide d'un ou de deux collègues, laquelle peut inclure celle du président local ou de la présidente locale, ou encore des membres autorisés du comité du Syndicat qui sont tous au service de la Compagnie, ou du représentant régional ou de la représentante régionale du Syndicat.] »

La demande du Syndicat relativement à des réunions à l'échelle du réseau est résolue conformément à la pièce jointe K.

23. Règlement définitif des différends – Article 25 de la convention 5.1

La proposition du Syndicat est résolue en modifiant le paragraphe 25.3 pour faire passer le nombre de jours de 45 à 60.

24. Congé de deuil – Article 31 de la convention 5.1 et article 27 de la convention complémentaire

La proposition du Syndicat est résolue en modifiant l'article 31 de la convention 5.1 et l'article 27 de la convention complémentaire par l'ajout de la mention suivante :

« Nota : Un membre du personnel peut demander le report de son congé de deuil pour lui permettre d'assister au service commémoratif qui peut avoir lieu après le décès. Lorsque de telles situations justifiées se présentent, le chef hiérarchique ou le directeur ou la directrice tient dûment compte de la requête. »

25. Ancienneté – Article 7 de la convention complémentaire

La proposition de la Compagnie concernant l'ancienneté des mécaniciens est résolue conformément à la pièce jointe L.

26. Relève pendant les congés annuels – Convention complémentaire

La proposition de la Compagnie concernant la relève pendant les congés annuels des membres du personnel en affectation régulière de l'Intermodal est résolue conformément à la pièce jointe M.

27. Heures de travail, heure de prise de service et jours de repos – Article 11 de la convention complémentaire

Les préoccupations du Syndicat relativement au paragraphe 11.8 de la convention complémentaire sont résolues conformément à l'annexe 8 modifiée constituant la pièce jointe N.

28. Droits d'ancienneté réciproques

La demande du Syndicat est résolue conformément à la pièce jointe O.

29. Affichage et attribution des postes – Article 12

Les préoccupations du Syndicat à l'égard du paragraphe 12.13 sont résolues conformément à la pièce jointe P.

30. Pénurie de personnel aux terminaux intermodaux

Les préoccupations du Syndicat, à propos de membres du personnel qui travaillent à un terminal autre que leur terminal d'affectation pendant des périodes de pointe, sont résolues conformément à la pièce jointe Q.

31. Régime de garantie d'emploi et de revenu – Article 8

Le paragraphe 8.1 est modifié pour faire passer la période de préavis de 120 à 90 jours relativement aux changements d'ordre technologique ou touchant l'exploitation ou l'organisation qui visent au plus cinq membres du personnel.

32. Annexes

Toutes les annexes de la convention 5.1 et de la convention complémentaire seront reproduites dans la mise à jour de ces conventions. Le tableau présenté à l'article 3 de l'annexe 2 de la convention complémentaire sera mis à jour.

33. Généralités

Les modifications qui précèdent constituent le règlement intégral et définitif de toutes les demandes faites ou reçues par l'une ou l'autre des parties aux présentes depuis le 1^{er} septembre 2014.

La convention demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2019 et, par la suite, jusqu'à ce qu'elle soit renouvelée, révisée ou annulée, sur préavis écrit de 120 jours de la part de l'une ou l'autre des parties. Sauf indication contraire des présentes, ce préavis pourra être donné en tout temps à compter du 1^{er} décembre 2018.

Les dispositions du présent protocole d'accord, que le Syndicat et la Compagnie doivent ratifier, entreront en vigueur le premier du mois suivant la ratification par le Syndicat.

Fait à Gatineau (Québec), le 23 février 2015.

POUR LA COMPAGNIE

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Ressources humaines

Susan Blackmore
Directrice principale Relations de travail

Caroline Gilbert
Directrice Relations de travail

Rocco Polifroni
Contrôleur adjoint Gestion des comptes non-
marchandises

Clarke Trolley
Directeur général Exploitation intermodale

POUR LE SYNDICAT

Jerry Dias
Président national, UNIFOR

Bob Orr
Adjoint au président, Unifor

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000 d'Unifor

Robert Fitzgerald
Représentant national, Conseil 4000 d'Unifor

Ron Shore
Représentant négociateur régional,
Conseil 4000 d'Unifor

Suzanne Poirier
Contrôleure adjointe Gestion des recettes

Serge Auger
Représentant négociateur régional,
Conseil 4000 d'Unifor

J.J. Dratva
Premier directeur Gestion des
approvisionnementnements

Dave Kissack
Représentant négociateur régional,
Conseil 4000 d'Unifor

Mark Zunti
Premier directeur Gestion du parc automobile

Jared White
Représentant négociateur régional, Conseil 4000
d'Unifor

Jennifer Murray
Représentante négociatrice régionale,
Conseil 4000 d'Unifor

Mark Robinson
Président local, membre du comité de négociation



Human Resources

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

La présente porte sur les facilités de transport accordées aux membres du personnel du CN représentés par votre syndicat, et sur ce qu'il adviendra de ces facilités de transport dans les trains exploités actuellement ou ultérieurement par VIA Rail Canada Inc.

La présente confirme que la question des facilités de transport est réglée par le maintien, sous réserve des demandes des voyageurs, des lignes de conduite actuelles du CN en matière de laissez-passer dans le cas des membres du personnel du CN que vous représentez et qui étaient en service le 13 mars 1979 ou avant cette date, jusqu'à la date de délivrance des avis, soit le 1^{er} décembre 2018, ou par la suite jusqu'à ce que l'on se soit conformé aux dispositions de l'article 89 de la partie I du *Code canadien du travail* ou que l'on ait trouvé une autre solution qui satisfasse les parties intéressées.

Les membres du personnel doivent retourner les billets de VIA Rail inutilisés afin d'éviter des coûts superflus au CN. Ceux qui ne retournent pas ces billets seront avisés que leurs facilités de transport pourront être annulées jusqu'au retour des billets inutilisés à la Compagnie, dans les 30 jours.

Le CN annulera temporairement les facilités de transport des membres du personnel qui ne respectent pas les délais prévus à cet égard et en avisera le président du Conseil 4000 d'Unifor.

Aux fins de la présente, l'expression « membres du personnel » englobe le personnel retraité.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Ressources humaines

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000

**Human Resources**

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

Comme nous en avons parlé lors de nos réunions de la ronde de négociations de 2014, les deux parties ont examiné des solutions novatrices et créatives dans le but de régler la question des horaires de travail tout en répondant aux exigences de l'exploitation.

Vous trouverez ci-après les paramètres proposés pour le Programme de préservation des compétences à l'intention du personnel de l'Intermodal autre que le personnel de bureau dans tous les terminaux au Canada, qui est régi par la convention complémentaire, ainsi que des mécaniciens de manœuvre intérieure et des manœuvres Déplacements de locomotives travaillant dans les ateliers Mécanique au Canada, qui sont régis par la convention 5.1.

Paramètres généraux

- La participation est strictement volontaire.
- Admissibilité : Les participants doivent être âgés d'au moins 55 ans et compter au moins 85 points ouvrant droit à pension (âge et années de service validable). Les membres du personnel qui ont présenté une demande de départ à la retraite avant le 1^{er} janvier 2015 ne sont pas admissibles au programme.
- Les participants travailleront deux jours consécutifs, du vendredi au dimanche, pendant une période maximale de deux années civiles (quarts de huit ou de dix heures).
- Les participants doivent prendre leur retraite et toucher leurs prestations de retraite constituées avant de prendre part au Programme de préservation des compétences. Les participants n'accumuleront pas de service validable supplémentaire au titre du Régime de retraite du CN.
- Les participants verseront des cotisations syndicales conformément aux dispositions de la convention collective.
- Les participants auront droit au compte de dépenses pour soins de santé à la retraite et pourront adhérer au régime de la Croix Bleue à l'intention des retraités.

- Les participants n'auront pas droit aux avantages sociaux offerts aux membres du personnel actif, mais ils adhéreront aux régimes de soins dentaires et de soins de la vue prévus dans la convention complémentaire de l'Intermodal ou dans la convention 5.1, selon le cas.
- Si le Programme de préservation des compétences est adopté au Québec, l'admissibilité aux garanties prévues au titre des régimes de soins dentaires et de soins de la vue sera assujettie à la condition suivante : sous réserve du minimum prévu par la Régie de l'assurance maladie du Québec, le participant ou la participante et son conjoint ou sa conjointe doivent se prévaloir d'une protection dans le cadre du régime d'assurance-maladie à la retraite de la Croix Bleue Medavie parrainé par l'Association des retraités du CN, ou dans le cadre d'un autre régime collectif. Si le participant ou la participante et son conjoint ou sa conjointe ne disposent pas d'une telle protection, ils peuvent être tenus d'adhérer au Régime d'assurance-maladie complémentaire du CN offert à ce moment-là au personnel actif membre d'Unifor, en vertu duquel le participant ou la participante et ses personnes à charge admissibles ne bénéficieraient que de la couverture d'assurance-médicaments au coût annuel de 2 000 \$ par adulte couvert, à la charge du membre du personnel, pendant une période ne pouvant dépasser l'échéance du Programme de préservation des compétences de la personne en question.
- Chaque année, les participants auront droit à quatre semaines de congé annuel calculées au pro rata (soit quatre de leurs cycles de travail de deux jours). Les participants ne seront pas pris en considération dans le cadre de l'attribution normale des congés annuels des différents terminaux et ateliers. Les congés annuels seront accordés à un participant ou une participante à la fois, et le participant ou la participante n'aura pas droit à plus de deux semaines de congé consécutives.
- Les participants ne participeront pas au Régime d'actionnariat du personnel (RAP).
- Les participants auront droit aux jours fériés énumérés dans les conventions collectives si le jour férié tombe un jour de travail normal, et la rémunération correspondante sera accordée en vertu des dispositions du *Code canadien du travail*.
- Les candidats au Programme de préservation des compétences devront présenter une demande de participation écrite. Les possibilités seront offertes selon l'ordre d'ancienneté. Les noms des participants seront inscrits sur une liste d'ancienneté du terminal ou de l'atelier distincte des autres listes d'ancienneté établies en vertu des conventions collectives. Les participants conserveront le rang qu'ils avaient sur la liste d'ancienneté d'origine.
- D'autres règles ou lignes de conduite relatives à l'utilisation du Programme de préservation des compétences pourront être établies d'un commun accord entre le président du Conseil national 4000 d'Unifor, ou son ou sa mandataire, pour chaque terminal et atelier au Canada, et le directeur général Exploitation intermodale, ou son ou sa mandataire, ou les chefs adjoints Mécanique, Matériel remorqué, ou leurs mandataires.
- Les participants n'auront droit à aucun avantage du Régime de garantie d'emploi et de revenu.

Le programme sera instauré au plus tard le 1^{er} avril 2015 et sera en vigueur pendant toute la durée des présentes conventions collectives.

Aux terminaux où il y a des participants au programme, le nombre d'affectations régulières à temps plein ne sera pas réduit. Si une réduction du nombre de membres du personnel à temps plein s'avérait nécessaire pendant que le programme est en vigueur, les parties se réuniront immédiatement pour discuter d'autres possibilités. Si les parties ne parvenaient pas à s'entendre et que la Compagnie indiquait son intention de réduire l'effectif des employés à temps plein du terminal au moyen d'un préavis de quatre jours ou par d'autres moyens, la nécessité de remettre un préavis écrit de 30 jours serait annulée et le Syndicat pourrait faire connaître sa décision d'annuler le programme moyennant un préavis de quatre jours de travail.

Un sous-comité formé du président du Conseil 4000, ou de son ou de sa mandataire, et du directeur général adjoint Exploitation intermodale ou de chefs adjoints Mécanique, ou de leurs mandataires, se réunira pour convenir du nombre de participants à chaque endroit, avant la mise en œuvre du programme; par la suite, ce

sous-comité assurera le suivi du programme et pourra, d'un commun accord, y apporter les modifications nécessaires.

L'une ou l'autre des parties aura le droit de résilier cette entente sur remise d'un avis écrit de 30 jours à l'autre partie.

Si vous approuvez la mise en œuvre du programme tel qu'il est décrit, veuillez le confirmer en apposant votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Ressources humaines

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000 d'Unifor



Human Resources

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues pendant les négociations nationales au sujet de la proposition de la Compagnie visant à adopter le Système électronique de suivi des griefs (SSG) pour tous les griefs présentés en vertu de la convention 5.1 et de la convention complémentaire d'Unifor.

Même si la Compagnie a à contrecœur retiré sa demande liée au SSG relativement à la convention 5.1 et à la convention complémentaire de l'Intermodal, le Syndicat a fait savoir qu'il était disposé à des rencontres pendant la période fermée afin de poursuivre les discussions, en ce qui concerne un projet pilote.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, veuillez le confirmer en apposant votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Ressources humaines

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000



Human Resources

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

Pendant les négociations visant le renouvellement de la convention 5.1 et de la convention complémentaire, le Syndicat a présenté une proposition relative à l'intégration des membres qui seront embauchés à l'avenir.

La Compagnie accepte bien volontiers la participation d'un représentant ou d'une représentante de la section locale ou d'un représentant régional ou d'une représentante régionale du Syndicat pendant le processus d'intégration des nouveaux employés dans le milieu de travail. La Compagnie a actuellement en place un processus d'accueil et d'intégration à l'intention des nouveaux membres du personnel. Conformément à ce dont nous avons parlé, un représentant ou une représentante de la section locale du Syndicat sera autorisé/e à prendre la parole devant les nouveaux membres de l'unité de négociation, et il ou elle aura jusqu'à 30 minutes pour présenter un exposé et répondre aux questions. Un congé sans perte de salaire pourra être accordé au représentant ou à la représentante de la section locale du Syndicat afin qu'il ou elle participe à ces séances. Un tel congé ne sera pas refusé indûment. Il n'y aura pas d'heures supplémentaires rémunérées par suite de cette initiative.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente
Ressources humaines

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000

**Human Resources**

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

La présente fait suite aux récentes discussions entre la Compagnie et le Syndicat au sujet des droits à congé annuel. Elle porte essentiellement sur le remplacement de la méthode des droits à congé accumulés par la méthode des droits à congé pour l'année en cours, pour les membres du personnel embauchés après le 1^{er} janvier 2014.

Comme vous le savez, selon la méthode des droits à congé accumulés les membres du personnel acquièrent leurs droits à congé pendant une année civile et les utilisent pendant l'année suivante, alors que selon la méthode des droits à congé pour l'année en cours ils utilisent leurs droits à congé pendant l'année où ils les acquièrent.

Nous souhaitons adopter la méthode des droits à congé pour l'année en cours, pour tous les membres du personnel embauchés après le 1^{er} janvier 2014. Il est entendu qu'aux fins de la transition à la méthode des droits à congé pour l'année en cours, les droits à congé annuel accumulés d'un membre du personnel seront déterminés en date du 1^{er} janvier 2015. Il s'agit d'une conversion unique des droits à congé annuel accumulés en une « banque de droits à congé annuel accumulés » utilisables par le membre du personnel. Les recrues embauchées le 1^{er} janvier 2015 ou ultérieurement n'auront pas de banque de droits à congé annuel accumulés; ils auront droit à un congé annuel proportionnel pendant leur première année de service.

Nous souhaitons que tous les membres du personnel embauchés après le 1^{er} janvier 2014 voient leur banque de droits à congé annuel accumulés d'ici le 31 décembre 2016. Toutefois, il est entendu que les droits à congé annuel accumulés doivent être utilisés selon un calendrier assurant une répartition équilibrée des congés pendant l'année. Dorénavant, les recrues embauchées après l'affichage des calendriers de congés annuels conformément à l'article 9 de la convention 5.1 et à l'article 29 de la convention complémentaire de l'Intermodal devront donc choisir, dans les 60 jours suivant leur date d'embauche, les dates des congés auxquels ils ont droit pour l'année en cours parmi les périodes de congé restantes.

Aucune modification n'est apportée aux conventions collectives, à l'exception de celles que l'on retrouve de façon explicite ou implicite dans les présentes. Les parties conviennent de se réunir durant la période fermée, dans les 60 jours suivant la ratification, pour réviser et modifier le libellé de l'article 9 de la convention 5.1 et de l'article 29 de la convention complémentaire de l'Intermodal afin qu'un congé soit accordé pendant l'année en cours.

Il est entendu que si un membre du personnel prend un congé annuel selon la méthode des droits à congé pour l'année en cours et que, par la suite, il est mis à pied ou démissionne ou que sa relation d'emploi prend fin, il pourrait ne pas avoir acquis les droits à congé annuel qu'il a utilisés. Il pourrait également s'agir d'un membre du personnel qui est en congé de maladie ou autre et qui ne retourne pas au travail par la suite. Dans de telles circonstances, la Compagnie réduira en conséquence la banque de droits à congé annuel accumulés du membre du personnel. Si cela ne suffit pas à combler la différence, elle effectuera les retenues appropriées sur les salaires non payés et en informera le membre du personnel. En l'absence de salaires non payés, le membre du personnel devra payer la différence.

Si vous approuvez tout ce qui précède, veuillez l'indiquer en apposant votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Ressources humaines

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000 d'Unifor



Human Resources

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

Pendant les négociations nationales, le Syndicat a formulé des préoccupations au sujet de la politique de la Compagnie en ce qui a trait aux congés de maladie des membres du personnel de bureau rémunérés à la semaine.

Les dispositions ci-après s'appliqueront à partir du premier du mois suivant la ratification :

Tous les membres du personnel (rémunérés à la semaine ou à l'heure) qui comptent 60 jours de service cumulatif rémunéré ou davantage se verront accorder jusqu'à trois jours de congé de maladie par année, sans perte de salaire, à la condition stricte que l'absence d'un membre du personnel n'occasionne au service aucun coût supplémentaire, requis pour des raisons légitimes liées à l'exploitation.

Afin d'éliminer tout obstacle artificiel visant à refuser un paiement, les refus seront immédiatement signalés au représentant national ou à la représentante nationale d'Unifor et au vice-président ou à la vice-présidente Ressources humaines.

Les jours de maladie qui ne seront pas utilisés au cours d'une année civile donnée ne seront pas reportés à l'année suivante.

Les jours de maladie ne doivent pas servir à prolonger un congé annuel ou des fins de semaine; ils doivent être utilisés uniquement en cas de maladie légitime.

Le membre du personnel doit informer son chef hiérarchique dès que possible, avant le début du quart de travail, de la raison et de la durée prévue de l'absence.

Le Syndicat reconnaît que les membres du personnel peuvent être tenus de fournir, à leurs frais, un certificat d'un médecin attestant qu'ils n'étaient pas aptes à se présenter au travail.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, veuillez apposer votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

Douglas S. Fisher
Premier directeur Relations de travail

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000



Human Resources

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

Pendant les négociations, le Syndicat a exprimé des préoccupations au sujet du nombre d'emplois de col blanc dans l'unité de négociation.

La Compagnie est d'accord avec la suggestion du Syndicat de tenir une réunion dans les 120 jours suivant la ratification pour analyser, dans le cadre de la convention collective, les possibilités de solutions envisagées par le Syndicat et susceptibles de donner lieu à la création d'autres emplois au sein de l'unité de négociation.

Le président du Conseil national 4000 d'Unifor et le premier directeur Relations de travail se réuniront après la ratification pour discuter des catégories d'emploi et d'autres éléments.

Sincères salutations,

Douglas S. Fisher
Premier directeur Relations de travail



Human Resources

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

La présente confirme que les parties ont convenu de se réunir durant la période fermée afin d'examiner et de mettre à jour (s'il y a lieu) les catégories d'emploi et les titres de poste, les groupes d'ancienneté et les tableaux des salaires de base connexes figurant à l'article 10 et à l'annexe X de la convention 5.1.

Les parties se réuniront dans les 60 jours suivant la ratification afin d'entreprendre cet examen. Il est entendu que cet exercice vise à examiner les références archaïques et, s'il y a lieu, à mettre à jour les catégories d'emploi et les titres de poste afin de mieux tenir compte des structures organisationnelles actuelles au CN.

Si vous approuvez ce qui précède, veuillez l'indiquer en apposant votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Ressources humaines

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000 d'Unifor



Human Resources

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président
Conseil national 4000 d'Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta) T5P 0X8

Monsieur,

La présente porte sur les discussions que nous avons eues au cours des négociations actuelles concernant le droit de sélection pour certains postes clés au sein de la Gestion du parc automobile.

Le Syndicat consent au droit de sélection, conformément au paragraphe 2.3 de la convention 5.1, pour les futurs postes vacants suivants : contremaître Garage, contremaître Mécanique et conseiller chef d'équipe Centre d'autorisation des réparations. Les taux de salaire actuels seront rajustés en fonction de la différence entre le niveau J et le niveau K, à compter du premier jour du mois suivant la ratification.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Ressources humaines

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000 d'Unifor



Human Resources

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

Durant les négociations nationales, le Syndicat a exprimé des préoccupations au sujet de l'application de l'alinéa 8.7 a) de la convention 5.1 et de l'alinéa 28.7 a) de la convention complémentaire concernant le travail un jour férié.

Nous confirmons par la présente que dans l'application de l'alinéa 8.7 a) de la convention 5.1 et de l'alinéa 28.7 a) de la convention complémentaire, le principe du « choix pour les plus anciens – obligation pour les moins anciens » s'appliquera aux membres du personnel ayant les qualifications requises pour effectuer le travail qui leur est attribué et dans la mesure du possible.

Sincères salutations,

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente
Ressources humaines



Human Resources

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

La présente a trait aux discussions que nous avons eues pendant les négociations à propos de la procédure de règlement des griefs à l'article 24 de la convention 5.1 et à l'article 5 de la convention complémentaire.

La Compagnie et le syndicat reconnaissent que les discussions ouvertes et franches favorisent le règlement des griefs et qu'il serait utile d'examiner les préoccupations et les problèmes communs dans l'ensemble du réseau du CN. Par conséquent, la présente confirme que les parties conviennent de tenir deux (2) réunions par année à l'échelle du réseau pendant la durée des présentes conventions collectives.

Veillez signifier votre accord en signant dans l'espace prévu à cette fin ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente
Ressources humaines

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000

Avenant intervenu entre la section 4000 du syndicat Unifor et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada concernant l'établissement d'une liste d'ancienneté distincte pour les mécaniciens dans la convention complémentaire de l'Intermodal.

La présente porte sur les discussions que nous avons eues dans le cadre des négociations concernant l'établissement d'une liste d'ancienneté distincte pour les mécaniciens régis par la convention complémentaire de l'Intermodal. À cet égard, les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Une nouvelle liste d'ancienneté sera établie pour les mécaniciens de l'Intermodal. Les listes d'ancienneté des mécaniciens de l'Intermodal indiqueront la catégorie d'ancienneté de chaque mécanicien et mécanicienne. Les dates d'ancienneté et l'ordre dans lequel les membres du personnel figurent sur ces nouvelles listes d'ancienneté seront les mêmes que ceux indiqués sur les listes d'ancienneté régionales de la convention complémentaire de l'Intermodal.
2. Les noms des mécaniciens de l'Intermodal se trouvant sur les listes d'ancienneté régionales actuelles continueront d'y figurer à la suite de la signature du présent accord.
3. À la suite de la signature du présent accord, les mécaniciens nouvellement embauchés :
 - a. auront droit à l'établissement d'une date d'ancienneté uniquement sur la liste d'ancienneté des mécaniciens de l'Intermodal;
 - b. ne détiendront pas d'ancienneté sur les listes d'ancienneté régionales de l'Intermodal.
4. Les membres du personnel détenant de l'ancienneté comme mécanicien ou mécanicienne à l'Intermodal seront autorisés à solliciter des postes à l'Intermodal, si les deux parties y consentent, seulement dans les situations suivantes :
 - a. En cas de blessure ou d'invalidité, en vertu de l'obligation d'accommodement.
 - b. Lorsque l'affectation permanente d'un membre du personnel est abolie ou quand un membre du personnel est supplanté et qu'il ne peut pas obtenir un poste permanent de mécanicien ou de mécanicienne au garage intermodal.

Fait à Gatineau (Québec), le 23 février 2015.

POUR LA COMPAGNIE

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Ressources humaines

POUR LE SYNDICAT

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000 d'Unifor

Avenant intervenu entre le Conseil 4000 du syndicat Unifor et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, concernant la mise en œuvre d'une entente relative à la relève temporaire pour vacances (RTV) dans le cadre de la convention complémentaire de l'Intermodal, afin d'assurer la relève des membres du personnel en affectation régulière pendant les périodes de pointe des vacances.

Les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Un étudiant ou une étudiante RTV est une personne embauchée temporairement par la Compagnie, en vertu d'un contrat de travail saisonnier d'une durée fixe, afin de fournir une relève pendant les vacances des membres du personnel en affectation régulière (tel que défini par le paragraphe 1.2 de la convention complémentaire). Pour chaque étudiant ou étudiante RTV embauché(e) dans une installation en particulier, une attribution complémentaire de vacances devra être prévue en sus du nombre d'attributions convenu localement.
2. Il est entendu que les périodes d'emploi saisonnier d'étudiants RTV doivent être comprises entre le 1^{er} avril et le 30 septembre et entre le 15 décembre et le 15 janvier, et qu'il est interdit de prolonger les périodes d'emploi saisonnier au-delà des dates mentionnées. Cette mesure ne constitue en aucune façon une garantie d'emploi d'une quelconque durée et ne doit pas être interprétée dans ce sens.
3. L'étudiant ou l'étudiante RTV doit fournir une preuve satisfaisante aux yeux de la Compagnie, indiquant qu'il ou elle est inscrit(e) à un programme d'études de niveau secondaire ou post-secondaire, et qu'il ou elle retournera aux études à l'automne ou à l'hiver. Un étudiant ou une étudiante RTV peut être réembauché(e) l'année suivante, à la seule discrétion de la Compagnie, pourvu qu'il ou elle soit toujours inscrit(e) à un programme d'études de niveau secondaire ou post-secondaire, et que la Compagnie ait établi une attribution complémentaire de vacances au terminal d'embauche. Néanmoins, la Compagnie n'aura pas l'obligation d'embaucher ou de réembaucher une personne qui aurait déjà été à son emploi ou à l'avenir. La décision d'embaucher ou de réembaucher une personne revient exclusivement au CN.
4. Les articles et alinéa suivants de la convention complémentaire 5.1 s'appliquent aux étudiants RTV : 1, 2, 3, 4, 8.1 c), 11, 12, 13, 24, 25, 28 et 32, ainsi que les tableaux des salaires.
5. Les étudiants RTV seront tenus de verser des cotisations syndicales, conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention complémentaire.
6. Le salaire des étudiants RTV sera fonction du taux qui s'applique aux aides de manœuvre en vertu des tableaux des salaires et des dispositions du paragraphe 32.2; cette rémunération équivaldra à 80 % du taux prévu.
7. Les étudiants RTV seront affectés aux postes vacants non sollicités par les membres du personnel en affectation régulière de l'unité de négociation, à la seule discrétion de la Compagnie.

8. Les étudiants RTV se verront proposer de faire du temps complémentaire uniquement après que tous les membres du personnel en affectation régulière se seront fait offrir cette possibilité, ou selon les ententes locales. Les étudiants RTV pourront pourvoir une affectation de relève pour vacances uniquement après que tous les membres du personnel en affectation régulière se seront fait offrir cette possibilité, ou selon les ententes locales.
9. Les étudiants RTV ne seront pas considérés comme des membres du personnel permanent et n'auront droit à aucun des avantages prévus par le Régime de garantie d'emploi et de revenu, ou le régime d'avantages sociaux du CN; ils ne seront pas couverts par le Régime de retraite du CN. À cet égard, les étudiants RTV devront signer un contrat d'emploi temporaire faisant référence à cet avenant. Une copie du contrat d'emploi temporaire sera remise au représentant local ou à la représentante locale.
10. Les étudiants RTV :
 - seront mis à pied à la fin de leur contrat;
 - n'accumuleront aucune ancienneté;
 - ne seront pas autorisés à solliciter un poste temporairement vacant, une affectation temporaire ou une affectation permanente, à moins d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat.
 - seront mis à pied avant tout membre du personnel en affectation régulière.
11. L'entente sur le recours aux étudiants RTV sera mise en œuvre à titre d'essai une fois la convention collective ratifiée et expirera le 31 mars 2019.
12. Tout litige présenté par un membre du personnel en affectation régulière au sujet de l'interprétation, de l'application et de l'administration de cette entente, ou d'une présumée infraction à cette entente, en fonction des dispositions de l'article 5 de la convention complémentaire.

Fait à Gatineau (Québec), le 23 février 2015.

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

Clarke Trolley
Directeur général Exploitation intermodale

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000

Nouvelle annexe 8 (convention complémentaire)



Human Resources

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

La présente concerne les discussions que nous avons eues pendant les négociations à propos de l'application du paragraphe 11.8 de la convention complémentaire.

À la suite de longues discussions à ce sujet, les parties ont convenu que lorsque des postes régis par ce paragraphe 11.8 seront établis, les bulletins d'affichage devront indiquer que ce sont des « postes 11.8 ». Il a également été convenu que le but n'est pas de faire en sorte que chaque poste d'un terminal soit affiché, conformément au paragraphe 11.8.

Enfin, il a été aussi convenu que si la Compagnie établit de nouveaux « postes 11.8 », elle produira, si le président local le demande, une lettre au Syndicat dans laquelle elle indiquera les motifs justifiant le besoin de ces nouveaux postes pour l'entreprise, la preuve de ce besoin incombant alors à la Compagnie.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, veuillez le confirmer en apposant votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente
Ressources humaines

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000



Human Resources

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

La présente fait suite aux préoccupations exprimées par le Syndicat pendant les négociations nationales à propos des droits d'ancienneté réciproques régis par la convention 5.1 et la convention complémentaire.

La présente confirme que les parties ont convenu de se réunir pendant la période fermée pour discuter des situations dans lesquelles les droits d'ancienneté réciproques peuvent être exercés.

Si vous approuvez ce qui précède, veuillez l'indiquer en apposant votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Ressources humaines

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000 d'Unifor



Human Resources

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

La présente fait suite aux préoccupations que le Syndicat a exprimées pendant les négociations nationales à propos de l'article 12, paragraphe 12.13, plus précisément la libération des membres du personnel dans les 45 jours civils afin d'occuper un nouveau poste.

La présente confirme l'entente intervenue entre les parties selon laquelle les questions liées à la libération des membres du personnel conformément à l'article cité seront portées à l'attention du cadre local de la Compagnie et qu'advenant un échec à trouver une solution, elles seront soumises au stade III de la procédure de règlement des griefs.

Si vous approuvez ce qui précède, veuillez l'indiquer en apposant votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Ressources humaines

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000 d'Unifor



Human Resources

Box 8100
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3N4

Ressources humaines

C.P. 8100
Montréal (Québec) Canada
H3C 3N4

La présente lettre ne fera pas partie de la convention collective.

Le 23 février 2015

Monsieur Barry Kennedy
Président, Conseil 4000
Unifor
14923 – 107 Avenue
Edmonton (Alberta)
T5P 0X8

Monsieur,

La présente fait suite à nos discussions lors des négociations nationales concernant le fait d'utiliser des membres du personnel d'un terminal intermodal pour effectuer du travail dans un autre terminal intermodal afin d'aider pendant les périodes de pointe. La présente confirme que les parties ont convenu de se réunir, conformément au paragraphe 1.3 de la convention complémentaire, pendant la période fermée afin d'examiner les paramètres s'appliquant au déplacement des membres du personnel d'un terminal intermodal à un autre pour y apporter leur aide.

Les parties entreprendront les discussions dans les 120 jours suivant la ratification de la convention collective. Il est entendu que le but de ces discussions est de définir une façon de procéder uniforme qui guidera tous les terminaux lorsqu'il sera nécessaire de déplacer des membres du personnel à cette fin.

Si vous approuvez ce qui précède, veuillez l'indiquer en apposant votre signature ci-dessous.

Sincères salutations,

LU ET APPROUVÉ :

Kimberly A. Madigan
Vice-présidente Ressources humaines

Barry Kennedy
Président, Conseil 4000 d'Unifor