

RÉSUMÉ DE L'ENTENTE DE PRINCIPE DE 2023 ENTRE LA SECTION CONSEIL 4000 D'UNIFOR ET LE CN RAIL

MESSAGE DE LANA PAYNE PRÉSIDENT NATIONALE D'UNIFOR



Les cheminots et le secteur du transport ferroviaire ont un impact important et indéniable sur l'économie canadienne. Lorsque nous avons entamé les pourparlers contractuels avec le CN l'automne dernier, alors que l'entreprise affichait des bénéfices colossaux, nous avons martelé ce message : les cheminots méritent d'être bien rémunérés et traités avec respect. Nous espérions que le CN

comprendrait notre position, mais il a rendu cette ronde de négociations pour le moins difficile.

L'employeur a présenté des concessions dès le premier jour. Il a consacré ses efforts à essayer, sans succès, de diviser les membres et les comités de négociation. Mais les membres d'Unifor sont plus intelligents que cela. Non seulement vous n'êtes pas tombés dans le piège des tactiques de division et de conquête de l'employeur, mais vous avez doublé

vos soutiens à vos comités de négociation. C'est à cela que ressemble une véritable solidarité syndicale. C'est la raison pour laquelle les cheminots sont forts.

Bien que nous comprenions tous qu'aucune entente n'est parfaite, cet accord de principe représente un progrès important pour nos membres qui travaillent au CN. Ce contrat comprend plusieurs améliorations importantes dans des domaines clés tels que les salaires, les avantages sociaux et la sécurité d'emploi, qui sont tous essentiels pour garantir que nos membres sont traités équitablement et avec respect.

Je félicite les comités du Conseil 4000 et de la section locale 100 pour leur détermination et leur fermeté. Ils ont fait un travail remarquable et je les félicite pour l'attention qu'ils ont portée aux détails et pour l'intérêt inconditionnel qu'ils portent à leurs membres- les travailleurs de CN Rail. Et je félicite les membres de leur avoir apporté le soutien et la solidarité nécessaires à l'accomplissement de leur tâche.



MESSAGE DE DAVE KISSACK, PRÉSIDENT DE CONSEIL 4000

Cette ronde de négociation fut extrêmement difficile et complexe. Le CN a présenté au syndicat une liste exhaustive de demandes de concessions relatives aux régimes de retraite, aux avantages sociaux, aux

jours fériés et à l'admissibilité aux congés de maladie. Ces concessions auraient entraîné des changements fondamentaux dans le milieu de travail, notamment en empêchant les départs à la retraite anticipés et en forçant les membres à payer davantage de leur propre poche pour conserver les mêmes protections d'assurance, en plus de limiter dorénavant l'accessibilité aux congés de maladie. C'est uniquement grâce à l'énorme soutien exprimé par les membres envers le comité de négociation par le biais d'un mandat de grève fort que nous avons pu de forcer la compagnie à retirer toutes ses demandes. Nous avons été en mesure de négocier un contrat de travail prévoyant

des augmentations salariales, de meilleurs avantages sociaux et des changements aux règles de travail qui permettront d'améliorer l'équilibre travail et vie personnelle pour nos membres. Nous avons également obtenu une prime à la signature en reconnaissance des énormes efforts déployés et des grands sacrifices consentis par nos membres tout au long de la pandémie. Au nom du Conseil 4000, je tiens à remercier personnellement l'ensemble des membres de notre équipe de négociation ainsi que toutes celles et tous ceux qui nous ont aidés dans ce processus, et je recommande aux membres d'accepter et de ratifier cette entente.

FAITS SAILLANTS

- Augmentation des salaires
- Amélioration des prestations sociales
- Prime de poste pour les après-midi et les nuits
- Amélioration de la santé et de la sécurité

FAITS SAILLANTS DE L'ACCORD-CADRE

Salaires :

Une augmentation de salaire est prévue pour chaque année de la convention collective :

3.25% -- 1^{er} janvier 2023

3 % – 1^{er} janvier 2024

- Prime de rendement liée à la pandémie : montant forfaitaire de 1 500 \$
- 2023- 3,25 % d'augmentation salariale
- 2024- Ajustement salarial de 0,50 \$ + 3 % d'augmentation salariale, ce qui équivaut à une augmentation salariale de 4,15 %.
- Nouveau comité SST. Protection salariale pendant la période d'examen

Primes de quart :

- Bonification de la prime de quart pour le quart de travail de l'après-midi, qui passe de 0,75 \$ à 1,50 \$
- Bonification de la prime de quart pour le quart de travail de nuit de 1,00 \$ à 2,00 \$

Allocation automobile :

- Augmentation de 0,31 \$ à 0,50 \$ le kilomètre.

Assurance vie :

- Augmentation de l'assurance vie de 1 000 \$ pour chaque année de la convention.
- Nouvelle assurance vie facultative pour enfants

Sécurité d'emploi :

- Augmentation de 5 % de toutes les prestations de sécurité d'emploi au titre de l'article 6

Soins de santé complémentaires :

- Inclusion des travailleuses et travailleurs sociaux, conseillères et conseillers agréés au Canada. Conseillères et conseillers agréés par la province, conseillères et conseillers en orientation
- Acupuncture
- Orthophonie
- Améliorations pour les soins de la vue
- Améliorations à l'assurance à l'étranger
- Remboursement des pompes à insuline
- Augmentation du plafond à vie qui passe de 53 000 \$ à 61 000 \$.

Autres :

- Amélioration du libellé du congé de deuil
- Maintien du régime d'actionnariat des employés
- La couverture du régime d'assurance maladie complémentaire pour les praticiens de la santé mentale est portée à 1500 \$.
- Le plafond de paiement par visite a été supprimé de la thérapie par les messages.
- L'entreprise paiera les frais annuels pour toutes les licences spéciales qui sont requises comme exigence professionnelle pour les classifications actuelles de mécanicien,
- L'entreprise paiera les frais annuels des comptables professionnels agréés pour ceux qui détiennent actuellement cette licence.

FAITS SAILLANTS DE L'ACCORD-CADRE

Augmentations du taux horaire - non-commis

Exemples de quarts de jour (l'après-midi ajoute 0,75 ¢ | le

Classification des emplois	2023 (3.25%)	2024 (.50¢)	2024 (3%)	2 Year Différence
Manœuvre classifié	\$33.51	\$34.01	\$35.04	7.93%
Mécanicien ou mécanicienne de manœuvre "A" (déplacent des locomotives)	\$37.25	\$37.25	\$38.89	7.77%
Mécanicien ou mécanicienne de manœuvre "B" (accompagnent)	\$35.01	\$35.51	\$36.58	7.87%
Mécanicien ou mécanicienne de manœuvre "C" (déplacent des locomotives au-delà du périmètre de manœuvre de l'atelier)	\$41.01	\$41.51	\$42.76	7.64%
Mécanicien ou mécanicienne A	\$43.70	\$44.20	\$45.52	7.56%
Contremaître ou contremaîtresse Mécanique	\$45.60	\$46.10	\$47.48	7.51%
Contremaître/conseillère chef d'équipe Centre d'autorisation	\$46.42	\$46.92	\$48.33	7.49%
Préposé ou préposé Magasins/ Préposé ou préposée aux pièces Pointeau	\$35.94	\$36.44	\$37.53	7.83%

Augmentations du taux horaire - Employés de bureau

Exemples de quarts de jour (l'après-midi ajoute 0,75 ¢ | le

	2023 (3.25%)	2024 (.50¢)	2024 (3%)	2 Year Différence
Level F	\$36.87	\$37.37	\$38.49	7.79%
Level G	\$37.84	\$38.34	\$39.49	7.75%
Level H	\$38.80	\$39.30	\$40.48	7.72%
Level I	\$39.84	\$40.34	\$41.55	7.68%
Level J	\$40.90	\$41.40	\$42.64	7.65%
Level K	\$41.95	\$42.45	\$43.72	7.62%

FAITS SAILLANTS DE L'ACCORD-CADRE

Augmentations du taux horaire - Intermodal

Exemples de quarts de jour (l'après-midi ajoute 0,75 ¢ | le milieu de la nuit ajoute 1 \$)

Halifax/Moncton/Winnipeg/ Saskatoon	2023 (3.25%)	2024 (.50¢)	2024 (3%)	2 Year Différence
Chef d'équipe à l'exploitation	\$39.91	\$40.41	\$41.62	7.68%
Chef d'équipe qualifié à l'exploitation	\$42.55	\$43.05	\$44.34	7.60%
Commis	\$38.80	\$39.30	\$40.48	7.72%
Chef d'équipe de commis	\$39.91	\$40.41	\$41.62	7.68%
Conducteur de matériel lourd	\$38.83	\$39.33	\$40.51	7.72%
Conducteur de matériel	\$35.87	\$36.37	\$37.46	7.83%

Edmonton & Calgary	2023 (3.25%)	2024 (.50¢)	2024 (3%)	2 Year Différence
Chef d'équipe à l'exploitation	\$40.78	\$41.28	\$42.52	7.65%
Chef d'équipe qualifié à l'exploitation	\$43.43	\$43.84	\$45.16	7.57%
Commis	\$38.80	\$39.30	\$40.48	7.72%
Chef d'équipe de commis	\$40.78	\$41.28	\$42.52	7.65%
Conducteur de matériel lourd	\$39.57	\$40.07	\$41.27	7.69%
Conducteur de matériel	\$36.75	\$37.25	\$38.36	7.84%

Montreal	2023 (3.25%)	2024 (.50¢)	2024 (3%)	2 Year Différence
Chef d'équipe à l'exploitation	\$40.83	\$41.33	\$42.56	7.65%
Chef d'équipe qualifié à l'exploitation	\$44.10	\$44.60	\$45.94	7.55%
Commis	\$39.47	\$39.97	\$41.17	7.69%
Chef d'équipe de commis	\$41.51	\$42.01	\$43.27	7.63%
Conducteur de matériel lourd	\$40.27	\$40.77	\$41.99	7.67%
Conducteur de matériel	\$37.38	\$37.88	\$39.01	7.77%

FAITS SAILLANTS DE L'ACCORD-CADRE

Augmentations du taux horaire - Intermodal

Exemples de quarts de jour (l'après-midi ajoute 0,75 ¢ | le milieu de la nuit ajoute 1 \$)

Brampton	2023 (3.25%)	2024 (.50¢)	2024 (3%)	2 Year Différence
Chef d'équipe à l'exploitation	\$40.83	\$41.33	\$42.56	7.65%
Chef d'équipe qualifié à l'exploitation	\$43.37	\$43.86	\$45.18	7.57%
Commis	\$38.80	\$39.30	\$40.48	7.72%
Chef d'équipe de commis	\$40.83	\$41.33	\$42.56	7.65%
Coordonnateur à la répartition	\$43.74	\$44.24	\$45.56	7.56%
Conducteur de matériel lourd	\$39.59	\$40.09	\$41.29	7.69%
Conducteur de matériel	\$36.76	\$37.26	\$38.87	7.79%

Vancouver	2023 (3.25%)	2024 (.50¢)	2024 (3%)	2 Year Différence
Chef d'équipe à l'exploitation	\$41.33	\$41.83	\$43.09	7.63%
Chef d'équipe qualifié à l'exploitation	\$43.89	\$44.39	\$45.72	7.56%
Commis	\$38.80	\$39.30	\$40.48	7.72%
Chef d'équipe de commis	\$41.33	\$41.83	\$43.09	7.63%
Conducteur de matériel lourd	\$40.15	\$40.65	\$41.87	7.67%
Conducteur de matériel	\$37.35	\$37.85	\$38.98	7.77%

Intermodal Heavy Duty Mécanique Tous Terminaux intermodaux	2023 (3.25%)	2024 (.50¢)	2024 (3%)	2 Year Différence
Mécanique Tous	\$44.38	\$44.88	\$46.22	7.55%
Terminaux intermodaux	\$47.50	\$48.00	\$49.38	7.52%

COMITÉ DIRECTEUR DE NÉGOCIATION

Votre comité directeur de négociation recommande cet accord de principe à l'unanimité et vous invite à voter en faveur de l'entente.

