
ENTENTE DE PRINCIPE

ENTRE

CAS CANADA

ET

UNIFOR ET SA SECTION LOCALE 2002



Le 7 janvier 2022

ARTICLE 5 – TAUX DE RÉMUNÉRATION ET PRIMES

Les augmentations de salaire sont établies comme suit :

- À compter du 1^{er} janvier 2022 : deux dollars (2 \$) l'heure
- À compter du 1^{er} janvier 2023 : trois pour cent (3 %)
- À compter du 1^{er} janvier 2024 : trois pour cent (3 %)

Nouvelle présentation des tableaux de l'article 5.01 (moins la colonne « 2021 ») :

	Technicien/technicienne de fret			
	2021	2022	2023	2024
		2 \$	3 %	3 %
0-6 mois	14,04 \$	16,04 \$	16,52 \$	17,02 \$
7-12 mois	14,69 \$	16,69 \$	17,19 \$	17,71 \$
13-18 mois	15,33 \$	17,33 \$	17,85 \$	18,39 \$
19-24 mois	15,98 \$	17,98 \$	18,52 \$	19,07 \$
25-30 mois	16,62 \$	18,62 \$	19,18 \$	19,75 \$
31-36 mois	17,26 \$	19,26 \$	19,84 \$	20,43 \$
37-42 mois	18,27 \$	20,27 \$	20,88 \$	21,50 \$
43-48 mois	19,01 \$	21,01 \$	21,64 \$	22,29 \$
49-54 mois	19,71 \$	21,71 \$	22,36 \$	23,03 \$

	Technicien/technicienne de fret principal(e)			
	2021	2022	2023	2024
		2 \$	3 %	3 %
0-6 mois	14,59 \$	16,59 \$	17,09 \$	17,60 \$
7-12 mois	15,24 \$	17,24 \$	17,76 \$	18,29 \$
13-18 mois	15,88 \$	17,88 \$	18,42 \$	18,97 \$
19-24 mois	16,54 \$	18,54 \$	19,10 \$	19,67 \$
25-30 mois	17,19 \$	19,19 \$	19,77 \$	20,36 \$
31-36 mois	17,82 \$	19,82 \$	20,41 \$	21,03 \$
37-42 mois	18,47 \$	20,47 \$	21,08 \$	21,72 \$
43-48 mois	19,11 \$	21,11 \$	21,74 \$	22,40 \$
49-54 mois	19,77 \$	21,77 \$	22,42 \$	23,10 \$
55-60 mois	20,76 \$	22,76 \$	23,44 \$	24,15 \$
61-66 mois	21,61 \$	23,61 \$	24,32 \$	25,05 \$
67-72 mois	22,46 \$	24,46 \$	25,19 \$	25,95 \$

ARTICLE 6 – HEURES DE TRAVAIL, HORAIRE DES QUARTS DE TRAVAIL, REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

Augmentation des périodes de repos de quinze (15) minutes à vingt (20) minutes.

6.05 Périodes de repos – La Compagnie convient de maintenir sa pratique actuelle concernant les périodes de repos lorsque cela est possible sur le plan opérationnel.

a) L'employée ou l'employé qui est censé travailler au moins huit (8) heures consécutives au cours d'une même journée a droit à deux (2) pauses rémunérées de **vingt (20) minutes**, réparties également sur l'ensemble de son quart de travail.

b) L'employée ou l'employé qui est censé travailler six (6) heures, mais moins de huit (8) heures consécutives au cours d'une même journée, a droit à une (1) pause rémunérée de **vingt (20) minutes**, qui est prise au milieu de son quart de travail.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ ET RÉDUCTION DU PERSONNEL

Remplacer « vingt-quatre (24) » par « trente-six (36) ».

10.04.01.04 Lorsqu'une employée ou un employé a été mis à pied ou s'est absenté du travail durant une période continue de plus de **trente-six (36)** mois, sauf si son absence est visée par un congé autorisé prévu ailleurs dans la présente convention.

ARTICLE 11 – AUTORISATION D'ABSENCE

Annulation de la période d'attente d'une (1) journée complète avant de commencer à puiser dans la banque de congés de maladie.

11.04.04 Les crédits de congé de maladie accumulés sont réduits lorsqu'une employée ou un employé s'absente du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure jusqu'à ce que les crédits soient épuisés ou que les prestations d'assurance-invalidité commencent, mais les employés ont le droit de reporter le début des prestations d'assurance-invalidité jusqu'à ce que tous leurs crédits de congé de maladie accumulés soient épuisés. Les débits pour le reste du quart de travail sont enregistrés au quart d'heure suivant. **Les employés qui n'ont pas terminé**

leur période d'essai ont droit aux congés pour raisons personnelles conformément au Code canadien du travail.

ARTICLE 13 – JOURS FÉRIÉS

Le 30 septembre est ajouté aux jours fériés conformément au Code canadien du travail – Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

13.01 Les jours fériés énumérés ci-dessous sont accordés à tous les employés couverts par la présente convention qui comptent trente (30) jours de travail au service de la Compagnie :

Jour de l'An
Vendredi saint
Fête de la Reine
Fête du Canada
Congé civique
Fête du Travail
Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
Action de grâces
Jour de Noël
Lendemain de Noël
Deux (2) congés mobiles (pris au cours de chaque année civile)

ARTICLE 14 – VACANCES

Acquisition du droit à une troisième (3^e) semaine de vacances après cinq (5) ans de service au lieu de six (6) ans, conformément au Code canadien du travail, et ajout d'une cinquième (5^e) semaine de vacances après vingt (20) ans de service.

14.02.02 Les employés qui ont travaillé un an ou accumulé plus d'un an de service au 31 décembre de chaque année ont droit à des vacances payées en fonction du nombre d'années de service, conformément au tableau suivant :

<u>Années de service</u>	<u>Droit aux vacances</u>
1 an à 4 ans	14 jours civils
5 à 10 ans	21 jours civils
11 à 19 ans	28 jours civils

ARTICLE 19 – GÉNÉRALITÉS

Reconnaissance des postes suivants : intervenante ou intervenant pour la justice raciale et intervenante auprès des femmes

19.11 **Intervenante ou intervenant pour la justice raciale :** En reconnaissance du racisme sociétal, les parties conviennent de nommer une intervenante ou un intervenant pour la justice raciale.

19.11.01 L'intervenante ou l'intervenant pour la justice raciale est une personne qui s'identifie comme faisant partie de la communauté noire, autochtone ou racialisée.

19.11.02 La présidente ou le président de la section locale d'Unifor est responsable de la sélection d'une intervenante ou d'un intervenant pour la justice raciale, avec la participation des membres du Syndicat qui s'identifient comme des personnes noires, autochtones ou racialisées. L'intervenante ou l'intervenant est choisi parmi les membres de l'unité de négociation.

19.11.03 L'intervenante ou l'intervenant pour la justice raciale est une représentante ou un représentant en milieu de travail qui aide et fournit un soutien confidentiel aux travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et racialisés. Son rôle consiste à :

- Écouter.
- Suivre et signaler tout incident de racisme et de discrimination à l'employeur et à la représentante ou au représentant syndical concerné, y compris à la directrice ou au directeur du Service national des droits de la personne d'Unifor.
- Fournir un soutien aux membres noirs, autochtones et racialisés, notamment en ce qui concerne leurs préoccupations liées à la discrimination raciale et à la violence raciale sur le lieu de travail.
- Contribuer aux initiatives de justice raciale à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail.
- Faciliter l'accès à des services communautaires culturellement appropriés.

- Travailler avec la direction du lieu de travail pour élaborer, mettre en œuvre et surveiller un plan d'action contre le racisme qui soit conforme aux stratégies d'équité et de lutte contre le racisme de la Compagnie et du Syndicat.
- Travailler en réseau avec des organisations alliées et des partenaires communautaires locaux.

19.11.04 Si l'intervenante ou l'intervenant pour la justice raciale a besoin de s'absenter du travail pour s'acquitter de ses fonctions, le Syndicat, s'il est d'accord, soumet une demande de congé à l'approbation du Service des ressources humaines, et cette approbation n'est pas refusée sans motif raisonnable.

19.11.05 L'employeur donne accès à un bureau privé afin que l'intervenante ou l'intervenant pour la justice raciale puisse rencontrer les membres du personnel en toute confidentialité.

19.11.06 L'employeur met à la disposition de l'intervenante ou de l'intervenant pour la justice raciale une personne de soutien de la direction afin de l'aider dans son rôle.

19.11.07 L'employeur et le Syndicat élaborent des communications appropriées pour informer tous les membres du Syndicat qui s'identifient comme noirs, autochtones et racialisés au sujet du rôle de l'intervenante ou de l'intervenant pour la justice raciale et sur la façon de contacter cette personne.

19.11.08 L'intervenante ou l'intervenant pour la justice raciale participe à une séance de formation initiale et à une formation annuelle de mise à jour dispensée par le Syndicat. La section locale assume les coûts liés à la formation.

19.11.09 L'employeur accepte de payer les heures de travail perdues pour que l'intervenante ou l'intervenant pour la justice raciale puisse remplir ses fonctions pendant ses heures régulières de travail.

19.12 **Intervenante auprès des femmes :** Les parties conviennent que les employées souhaitent parfois discuter de questions liées à la violence conjugale ou au harcèlement en milieu de travail avec une autre femme et qu'elles peuvent aussi vouloir en apprendre davantage sur les ressources offertes dans la collectivité, comme les refuges.

- 19.12.01** L'intervenante auprès des femmes est nommée par le Syndicat parmi les femmes membres de l'unité de négociation.
- 19.12.02** L'intervenante auprès des femmes est une représentante en milieu de travail qui rencontre les membres, discute de leurs problèmes et les dirige vers les ressources appropriées si nécessaire.
- 19.12.03** Si l'intervenante auprès des femmes a besoin de s'absenter du travail pour s'acquitter de ses fonctions, le Syndicat, s'il est d'accord, soumet une demande de congé à l'approbation du Service des ressources humaines, et cette approbation n'est pas refusée sans motif raisonnable.
- 19.12.04** L'employeur donne accès à un bureau privé afin que l'intervenante auprès des femmes puisse rencontrer les employées en toute confidentialité.
- 19.12.05** L'employeur met à la disposition de l'intervenante auprès des femmes une personne de soutien de la direction afin de l'aider dans son rôle.
- 19.12.06** L'employeur et le Syndicat élaborent des communications appropriées pour informer toutes les femmes membres du Syndicat au sujet du rôle de l'intervenante et sur la façon de la contacter.
- 19.12.07** L'intervenante auprès des femmes participe à une séance de formation initiale et à une formation annuelle de mise à jour dispensée par le Syndicat.
- 19.12.08** L'employeur accepte de payer les heures de travail perdues pour que l'intervenante auprès des femmes puisse remplir ses fonctions pendant ses heures régulières de travail.

ARTICLE 21 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Convention collective de trois (3) ans débutant le 1^{er} janvier 2022.

21.01

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier **2022** et demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre **2024**. Elle peut être modifiée, par écrit, d'un commun accord entre les parties aux présentes. Elle demeure valide par la suite, mois après mois, à moins que l'une ou l'autre des parties n'envoie un avis écrit afin de reprendre les négociations quatre-vingt-dix (90) jours ou moins avant sa date d'échéance, ou de toute prolongation de la date d'échéance, sur une base mensuelle, sous réserve toujours du paragraphe 21.02.

LETTRE D'ENTENTE N^o 8 – RÉGIME D'ÉPARGNE-RETRAITE

Augmentation de la cotisation annuelle maximale de la Compagnie au régime d'épargne-retraite, lequel passera de cinq cents dollars (500 \$) à sept cents dollars (700 \$) pour 2022, à huit cents dollars (800 \$) pour 2023 et à neuf cents dollars (900 \$) pour 2024.

Le texte est modifié comme suit :

La Compagnie offre à tous les employés qui comptent au moins une (1) année de service la possibilité de participer à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER). La participation à ce régime d'épargne est facultative. Les employés peuvent investir dans le REER par retenue salariale selon les modalités définies par la Compagnie. Pour chaque dollar (1,00 \$) investi par une employée ou un employé, la Compagnie déposera cinquante cents (0,50 \$) dans le compte de cette employée ou de cet employé. La cotisation annuelle maximale de la Compagnie est de sept cents dollars (700 \$) pour 2022, de huit cents dollars (800 \$) pour 2023 et de neuf cents dollars (900 \$) pour 2024. L'inscription à ce régime d'épargne-retraite ne peut être effectuée que le premier jour d'un mois civil.

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE N^o 9 – IMPLICATIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ PENDANT UNE URGENCE DE SANTÉ PUBLIQUE DÉCLARÉE

Si le gouvernement fédéral ou un gouvernement provincial déclare une urgence de santé publique, la Compagnie et le Syndicat se rencontrent dans les sept (7) jours civils suivant la déclaration pour discuter des implications en matière de santé et de sécurité pour les employés de l'unité de négociation et de tout autre sujet connexe, notamment une prime de risque pour les employés.

Si la situation ne permet pas aux parties de se rencontrer en personne, les parties se rencontrent par téléphone ou par l'intermédiaire d'une plateforme virtuelle.