

MÉMOIRE D'ENTENTE

CONCLU

à Ottawa, le 10 avril 2010

ENTRE

CANADIEN PACIFIQUE
(ci-après appelée la Compagnie)

ET

CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA
DIVISION DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN DES VOIES
(ci-après appelée le Syndicat)

AU SUJET DE

LA MISE EN OEUVRE DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET
D'AUTRES MODIFICATIONS
POUR LES ANNÉES 2010, 2011 ET 2012

1. DURÉE DE LA CONVENTION

La durée de la convention collective conclue entre la Compagnie et le Syndicat est prolongée de trois (3) ans, soit du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012.

L'article 22.5 est modifié comme suit :

22.5 La présente convention, en sa version modifiée et mise à jour, a pris effet le 1^{er} janvier 2010 et continuera d'avoir effet jusqu'au 21 décembre 2012; par la suite, l'une ou l'autre des parties pourra, moyennant un avis écrit de six mois à l'autre partie, indiquer qu'elle souhaite la réviser, la modifier ou y mettre fin. Cet avis peut être signifié à tout moment après le 30 août 2012.

2. SALAIRES

Six pour cent (6 %) sur la durée de trois ans, de la manière suivante :

- a) En date du 1^{er} janvier 2010, une augmentation de 3 % par rapport aux taux en vigueur le 31 décembre 2009.
- b) En date du 1^{er} janvier 2011, une augmentation de 3 % par rapport aux taux en vigueur le 31 décembre 2010.
- c) En date du 1^{er} janvier 2012, les taux en vigueur le 31 décembre 2011 resteront les mêmes pour 2012.
- d) En date du premier jour du mois suivant la ratification, l'article 2.26 qui suit est ajouté :

Utilisation de véhicules à freins à air dans les zones de service

Les employés des zones de service, autres que les agents d'entretien de la voie - conducteurs de véhicule de canton AIR - EBEV et les employés visés par l'Entente complémentaire des conducteurs de machines (pages vertes), à qui on demande de conduire des véhicules de la zone de service munis de freins à air toucheront une prime de 1,20 \$, en sus de leur taux horaire habituel, pour chaque heure pendant laquelle ils seront chargés du véhicule et de son utilisation.

Aux fins du présent paragraphe 2.26, on demandera aux employés de la Section de conduire le véhicule de la zone de service dans l'ordre suivant :

1. Agents d'entretien de la voie
2. Agents principaux d'entretien de la voie
3. Contremaîtres, Entretien de la voie

Dans tous les autres cas, le choix des employés doit être fait selon le principe de l'option pour le plus ancien et de l'obligation pour le moins ancien à compter de la date d'arrivée au service d'entretien des voies, dans l'équipe.

Cette prime relative aux freins à air ne s'applique pas dans le cas d'un congé rémunéré, y compris les jours fériés, les vacances annuelles, les congés de deuil et les fonctions de juré, ou de l'établissement du salaire de base hebdomadaire aux fins des MSB et aux fins de la majoration relative à la GE et ne s'applique pas dans le cadre du paragraphe 10.16.

Cette prime relative aux freins à air ne sera pas considérée comme un gain ouvrant droit à pension.

3. RETRAITE a) Annexe K - Convention relative à la GE/SE – Proposition sur le rachat de services ouvrant droit à pension

En date du 1^{er} janvier 2010 et pendant une période limitée, les employés bénéficiant de la garantie d'emploi et visés par une modification prévue à l'alinéa 8.1a) de l'entente sur la sécurité d'emploi auront la possibilité de racheter leurs services antérieurs si ce rachat leur permettra de conserver un poste permanent. Les modalités de ce rachat sont énoncées à l'annexe A.

4. RÉALISATION D'OBJECTIFS COMMUNS

L'annexe A-9 est renouvelée et modifiée comme suit :

ANNEXE A-9

Le 10 avril 2010

Monsieur W. Brehl
Président

Conférence ferroviaire de Teamsters Canada,
Division des préposés à l'entretien des voies
2775, ch. Lancaster, bureau 2
Ottawa (Ontario)
K1B 4V8

Monsieur Brehl,

Généralités - Conception du programme

La Compagnie mettra en œuvre, pendant la durée de la présente convention, un programme annuel de réalisation d'objectifs communs, ou programme incitatif annuel, donnant droit au paiement d'une somme équivalant à 5 % de la rémunération des employés.

- Ce programme pourra être général ou spécifique, p. ex. à une zone de service, aux Programmes et matériel d'entretien de la voie, aux bâtiments, à un atelier de soudage en bout ou à chaque employé.
- Les parties conviendront de ces éléments particuliers.

Objectifs d'affaires (4 %)

Chaque année, le programme comportera le versement d'une somme équivalant à 4 % qui sera fonction d'objectifs d'affaires.

- Chaque objectif d'affaires sera établi par la Compagnie et comportera une cible compatible avec le plan d'affaires des Services de l'ingénierie ainsi qu'une « cible élargie ».

Cette cible élargie vise à souligner les résultats qui dépassent les attentes et à permettre aux employés de compenser leurs lacunes éventuelles par rapport à d'autres objectifs d'affaires. Atteindre une cible élargie augmenterait de 25 % un paiement éventuel lié à un objectif d'affaires. En d'autres termes, un objectif d'affaires comptant pour 1 % de la cible compterait pour 1,25 % de la cible élargie. Le paiement maximal relatif à un objectif d'affaires équivaut à 4 %.

Bien que le paiement maximal au chapitre de la réalisation d'objectifs communs soit de 5 %, le recours à des cibles élargies liées aux objectifs d'affaires confère aux employés une plus grande souplesse et souligne mieux leur apport

- Chaque objectif d'affaires aura la pondération dont la Compagnie et le Syndicat auront convenu.
- Le rendement en matière de blessures corporelles ne fera pas partie du programme.

Objectif financier de l'entreprise (1 %)

En plus du 4 % relatif aux objectifs d'affaires, une prime supplémentaire de 1 % sera offerte si la Compagnie atteint la totalité (100 %) de ses objectifs financiers, que le conseil d'administration établit annuellement.

- Les objectifs financiers de l'entreprise sont établis par la Compagnie et ne donnent lieu à aucune cible élargie ni à aucun calcul proportionnel.
- Une fois établis, le seuil financier annuel de l'entreprise et les cibles ne seront pas modifiés aux fins de l'administration du programme.

Établissement des objectifs d'affaires

De préférence avant le commencement de chaque année mais au plus tard le 31 janvier, un comité formé de quatre personnes, financé par la Compagnie et composé de deux membres du Syndicat et de deux dirigeants de la Compagnie se réunira afin d'examiner les objectifs établis par la Compagnie aux fins du programme de réalisation d'objectifs communs et la pondération respective de chacun de ces objectifs.

- À la suite de cette première réunion en personne, les membres du comité pourront convenir de se réunir par conférence téléphonique.

Paiement lié aux objectifs d'affaires

Avant que quelque paiement que ce soit ne soit effectué dans le cadre du programme, la Compagnie devra atteindre le seuil financier minimal annuel, qui est établi annuellement par le conseil d'administration.

- Lorsque ce seuil minimal sera atteint, un paiement de 50 % lié aux objectifs d'affaires dans le cadre du programme de réalisation d'objectifs communs sera effectué.
- Lorsque la cible maximale sera atteinte, un paiement de 100 % lié aux objectifs d'affaires dans le cadre du programme de réalisation d'objectifs communs sera effectué.
- Les résultats liés aux objectifs d'affaires (4 %) s'établissant entre le seuil et la cible seront calculés proportionnellement selon les paramètres du programme de rémunération incitatif de l'entreprise, qui sont établis annuellement par le conseil d'administration.

Le calcul proportionnel permet de souligner l'apport des employés dans le cadre du programme de réalisation d'objectifs communs lorsque le ou les objectifs financiers de l'entreprise sont partiellement atteints.

Un exemple de calcul proportionnel des objectifs de l'entreprise et du paiement correspondant est donné ci-dessous :

| Rendement financier de l'entreprise | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------|--|---------------|
| Objectif | Pondération | 25 % (Sous le seuil) | 50 % (Seuil minimal) | 75 % (Moins que la cible) | 100 % (Cible d'entreprise atteinte) | |
| A | Financier (OI) | 1,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 1,00 % |
| B | Sécurité | 1,00 % | 0,00 % | 0,50 % | 0,75 % | 1,00 % |
| C | Services | 1,00 % | 0,00 % | 0,50 % | 0,75 % | 1,00 % |
| D | Productivité | 1,00 % | 0,00 % | 0,50 % | 0,75 % | 1,00 % |
| E | Autres | 1,00 % | 0,00 % | 0,50 % | 0,75 % | 1,00 % |
| Paiement | | 5,00 % | 0,00 % | 2,00 % | 3,00 % | 5,00 % |

Le Syndicat examinera le paiement final avant qu'il ne soit effectué, par courriel et/ou par conférence téléphonique, au plus tard le 28 février.

Les paiements effectués dans le cadre du programme de réalisation d'objectifs communs sont considérés comme des gains ouvrant droit à pension.

Veuillez agréer l'expression de nos salutations distinguées.

Scott Seeney
Directeur, Relations syndicales

5. AVANTAGES

Assurance vie et prestations d'invalidité

La police d'assurance collective temporaire et le régime d'assurance invalidité des employés représentés par la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada, Division des préposés à l'entretien des voies (régime 84500), qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, sera modifiée comme suit à l'égard des employés visés par le présent mémoire d'entente :

Assurance vie

- a) En date du 1^{er} janvier 2010, la couverture d'assurance vie collective passera de 39 000 \$ à 44 000 \$ pour les employés qui étaient au service de la Compagnie à cette date ou qui le sont devenus par la suite.
- b) En date du 1^{er} janvier 2011, la couverture d'assurance vie collective sera augmentée de 44 000 \$ à 45 000 \$ pour les employés qui seront au service de la Compagnie à cette date ou qui le deviendront par la suite.
- c) En date du 1^{er} janvier 2012, la couverture d'assurance vie collective sera augmentée de 45 000 \$ à 46 000 \$ pour les employés qui seront au service de la Compagnie à cette date ou qui le deviendront par la suite.

Indemnités d'invalidité

- a) En date du 1^{er} janvier 2010, l'indemnité maximale sera portée à 620,00 \$.
- b) En date du 1^{er} janvier 2011, l'indemnité maximale sera portée à 640,00 \$.
- c) En date du 1^{er} janvier 2012, l'indemnité maximale sera portée à 650,00 \$.

Régime de soins dentaires

Le régime de soins dentaires collectif des employés représentés par la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada, Division des préposés à l'entretien des voies (régime 84500) qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2007 est modifié comme suit à l'égard des employés visés par le présent mémoire d'entente :

- a) Modifier comme suit la disposition concernant les dépenses admissibles :
 - i) Les frais admissibles relatifs à des traitements commencés le 1^{er} janvier 2010 ou par la suite sont définis comme étant les tarifs en vigueur le jour du traitement, établis dans le guide de tarifs de l'association dentaire provinciale concernée pour l'année 2010 ou, s'il n'existe aucun guide de ce genre, les tarifs jugés raisonnables par l'assureur du régime.
 - ii) Les frais admissibles relatifs à des traitements commencés le 1^{er} janvier 2011 ou par la suite sont définis comme étant les tarifs en vigueur le jour du traitement,

établis dans le guide de tarifs de l'association dentaire provinciale concernée pour l'année 2011 ou, s'il n'existe aucun guide du genre, les tarifs jugés raisonnables par l'assureur du régime.

- iii) Les frais admissibles relatifs à des traitements commencés le 1^{er} janvier 2012 ou par la suite sont définis comme étant les tarifs en vigueur le jour du traitement, établis dans le guide des tarifs de l'association dentaire provinciale concernée pour l'année 2012 ou, s'il n'existe aucun guide du genre, les tarifs jugés raisonnables par l'assureur du régime.
- iv) Dans le cas de la province d'Alberta, le guide des tarifs dont il est question ci-dessus sera le Guide des représentants de l'Alberta publié annuellement par la Compagnie, qui sera remis aux membres de la CFTC DPEV.

- b) En date du 1^{er} janvier 2010, le montant annuel maximal passe de 1 425 \$ à 1 525 \$.
- c) Les employés embauchés après le 1^{er} janvier 2010 deviendront des employés admissibles aux prestations du régime de soins dentaires le premier jour du mois civil suivant la date à laquelle ils auront terminé six mois de service. Un employé qui fait des quarts de travail réguliers ou partiels de huit heures pendant 126 jours sera réputé avoir accumulé six mois de service.
- d) La définition de conjoint au sous-alinéa 2.1(7)a)(i) est modifiée comme suit :

(7) « personne à charge » désigne

a) Le conjoint, soit

(i) la personne avec qui vous êtes légalement marié, qui habite avec vous ou qui dépend de vous; toutefois, si vous n'êtes pas marié, il s'agit de la personne qui est admissible à titre de « conjoint » au sens du paragraphe 2(1) du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations, à la condition que cette personne, qui peut être du sexe opposé ou du même sexe, ait été présentée en public comme étant votre « conjoint » et habite avec vous dans le cadre d'une relation conjugale depuis

- au moins un (1) an si vous et cette personne avez la possibilité de vous marier ou

- au moins trois (3) ans si l'un de vous n'a pas la possibilité de se marier.

En cas de séparation légale de plus de trois mois ou de divorce, le conjoint n'est plus admissible aux couvertures d'assurance.

e) Carte d'assurance-médicaments

Se reporter à l'annexe B du présent mémoire d'entente – Projet de lettre sur la carte d'assurance médicaments

Les parties conviennent que les modalités portant sur la carte d'assurance médicaments devront être ratifiées indépendamment du reste du présent mémoire d'entente.

Régime complémentaire d'assurance maladie et de soins de la vue

Le régime complémentaire d'assurance maladie et de soins de la vue des employés représentés par la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada, Division des préposés à l'entretien des voies (régime 84500), qui prend effet le 1^{er} janvier 2007, sera à nouveau modifié comme suit à l'égard des employés visés par le présent mémoire d'entente :

- a) En date du 1^{er} janvier 2010, le montant maximal des dépenses admissibles au chapitre des soins de la vue passera de 225,00 \$ à 250,00 \$ (la couverture restera fixe à 80 %) pendant toute période de 18 mois pour les personnes âgées de moins de 18 ans et pendant toute période de 24 mois pour les personnes âgées de 18 ans et plus.
- b) La définition de conjoint au paragraphe 1.16 est modifiée comme suit :

« conjoint admissible » désigne la personne avec qui vous êtes légalement marié, qui habite avec vous ou qui dépend de vous; toutefois, si vous n'êtes pas marié, il s'agit de la personne qui est admissible à titre de « conjoint » au sens du paragraphe 2(1) du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations, à la condition que cette personne, qui peut être du sexe opposé ou du même sexe, ait été présentée en public comme étant votre « conjoint » et habite avec vous dans le cadre d'une relation conjugale depuis

- au moins un (1) an si vous et cette personne avez la possibilité de vous marier ou
- au moins trois (3) ans si l'un de vous n'a pas la possibilité de se marier.

En cas de séparation légale de plus de trois mois ou de divorce, le conjoint n'est plus admissible aux couvertures d'assurance.

- c) Les employés embauchés après le 1^{er} janvier 2010 deviendront des employés admissibles aux prestations d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue le premier jour du mois civil suivant la date à laquelle ils auront accumulé six mois de service. Un employé qui fait des quarts de travail réguliers ou partiels de huit heures pendant 126 jours sera réputé avoir accumulé six mois de service.
- d) En date du 1^{er} janvier 2012, faire passer le maximum à vie du régime d'assurance maladie et de soins de la vue de 48 000 \$ à 50 000 \$.

Renseignements généraux sur les prestations

- a) En date du premier jour du mois suivant la ratification, assurer la coordination des prestations de conjoint lorsque les conjoints font partie de la même unité de négociation.
- b) En date du 1^{er} janvier 2010 ou dès que cela sera possible, les divers contrats et les diverses polices prévus dans l'Entente complémentaire relative au régime

d'avantages sociaux des employés et annexés au régime de soins dentaire et au régime complémentaire d'assurance maladie et de soins de la vue, seront également modifiées conformément à ce qui est indiqué ci-dessus.

6. ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

a) L'article 6 est modifié afin de tenir compte des rajustements suivants :

- i) Paragraphe 6.4 – En date du 1^{er} janvier 2012, l'indemnité passera de 975,00 \$ à 1 000,00 \$.
- ii) Paragraphe 6.5 – En date du 1^{er} janvier 2012, les indemnités passeront de 250,00 \$ ou 130,00 \$ à 270,00 \$ ou 150,00 \$, selon le cas.
- iii) Alinéa 6.8a) – En date du 1^{er} janvier 2012, le remboursement passera de 16 000,00 \$ à 17 000,00 \$.
- iv) Sous-alinéa 6.8c) – En date du 1^{er} janvier 2012, le remboursement passera de 16 000,00 \$ à 17 000,00 \$.
- v) Paragraphe 6.9 – En date du 1^{er} janvier 2012, le montant des frais passera de 8 000,00 \$ à 9 000,00 \$.
- vi) Alinéas 6.10a) et b) – En date du 1^{er} janvier 2012, l'indemnité passera de 260,00 \$ à 290,00 \$.

7. RÈGLES EN MATIÈRE DE TRAVAIL

a) Ajouter un nouvel alinéa c) au paragraphe 8.1 afin de prévoir un horaire de travail de 8/6 et de 7/7, comme il est indiqué ci-dessous :

- c) En plus des alinéas a) et b) ci-dessus, l'horaire de travail des employés œuvrant
 - (i) dans le cadre de Programmes et matériel d'entretien de la voie;
 - (ii) à titre de pointeurs aux termes de l'entente complémentaire des pointeurs de l'Entretien de la voie,
 - (iii) au sein d'un service de réparation de matériel aux termes de l'entente complémentaire régissant les employés d'ateliers de réparation de matériel sur le réseau dans le cadre de la réparation de machines motrices d'entretien de la voie,
 - (iv) à titre de membres des équipes Ponts et ouvrages affectées à des projets d'immobilisations et des projets spéciaux d'entretien, de concert avec une section de voies utilisées par les équipes saisonnières d'employés de P et M d'EV comme équipe spéciale de travail dans la même subdivision,

peut être établi comme suit :

- Quatre-vingts (80) heures réparties sur huit (8) jours de 10 heures avec

six (6) jours de repos consécutifs par période de quatorze (14)

- Quatre-vingts (80) heures réparties sur sept (7) jours de 11 heures et 25 minutes chacun avec sept (7) jours de repos consécutifs par période de quatorze (14).

Il est compris et convenu que sans exception et nonobstant toute disposition du présent mémoire d'entente à l'effet contraire, chaque équipe travaillant selon un horaire de 8/6 ou de 7/7 sera réputée être une équipe spéciale de travail aux fins du paragraphe 8.36 de la présente convention collective et sera visée par celui-ci.

b) L'alinéa 8.6(3) est modifié comme suit :

- (3) Dans le cadre de l'application du présent paragraphe 8.6, il est entendu que l'heure de prise de service peut varier de deux (2) heures chaque jour; toutefois une variation de plus de deux (2) heures de l'heure de prise de service ne peut avoir lieu qu'une fois par cycle de 5/2 et de 4/3.

c) Le paragraphe 8.36, qui porte sur les équipes de travail spéciales, est modifié comme suit :

8.36.1 Portée de l'application

- a) À la discrétion de la Compagnie, les horaires de travail comportant des jours de repos qui ne sont pas désignés comme étant des jours de repos préférés aux alinéas 8.1a) et b) et au paragraphe 8.17 de la présente convention collective, ou qui exigent des employés qu'ils travaillent selon un horaire de 7/7 ou de 8/6, peuvent être mis en œuvre dans le cas des employés suivants :
 - i) les équipes d'employés de P et M d'EV,
 - ii) les employés occupant les postes visés par l'entente salariale complémentaire 41 régissant les taux de salaire et les conditions de travail des pointeurs de l'Entretien de la voie
 - iii) les employés occupant les postes visés par l'entente salariale complémentaire 41 régissant les taux de salaire et les conditions de travail du personnel de l'Entretien de la voie dans les ateliers de réparation du matériel de travaux du réseau relativement à la réparation de machines motrices d'entretien de la voie
 - iv) les équipes Ponts et ouvrages travaillant sous l'autorité des projets d'entretien spécial ou capital tout en travaillant de concert avec une section de voies, utilisées par les équipes saisonnières d'employés de P et M d'EV comme équipes spéciales de travail dans la même subdivision.
- b) Il est compris et convenu que dans tous les cas, lorsqu'un horaire de travail comportant des jours de repos qui ne sont pas désignés comme étant des jours de repos préférés aux alinéas 8.1a) et b) et au paragraphe 8.17 de la

présente convention collective est mis en œuvre pour l'équipe ou les employés dont il est question aux sous-alinéas 8.36.1a)(i), (ii), (iii) ou (iv) ci-dessus ou lorsqu'un employé est visé par l'alinéa 8.1c) de la présente convention collective, le présent paragraphe 8.36 s'appliquera.

- c) Il est compris et convenu que les alinéas 8.1c) et 8.36.1 ne visent que les équipes de travail réelles et non des employés particuliers, à l'exception des pointeurs et du personnel des ateliers de réparation du matériel de travaux.

8.36.2 Mise en œuvre

- a) En étroite concordance avec la mise en œuvre d'un horaire de travail visé par le sous-alinéa 8.36.1a), cette équipe de travail sera considérée comme une « équipe spéciale de travail ».
- b) L'équipe spéciale de travail correspond à une nouvelle catégorie de service.
- c) L'horaire des équipes de travail spéciales est mis en œuvre comme suit :
 - i) Équipes saisonnières d'employés P et M d'EV, employés occupant un poste visé par l'entente salariale complémentaire 41 régissant les taux de salaire et les conditions de travail des pointeurs de l'Entretien de la voie et employés occupant un poste visé par l'entente salariale complémentaire 41 régissant les taux de salaire et les conditions de travail du personnel de l'Entretien de la voie dans les ateliers de réparation du matériel de travaux du réseau relativement à la réparation de machines motrices d'entretien de la voie :
 - 1) Comme il est indiqué dans le bulletin initial;
 - 2) Comme il est indiqué dans le bulletin relatif aux équipes et aux employés, conformément au sous-alinéa 8.36.1c), qui commencent après le bulletin initial; ou
 - 3) Au moment de la fourniture d'un avis écrit conformément à toutes les modalités suivantes :
 - a) Ne s'applique qu'aux employés et aux équipes de travail existantes qui passent à un horaire de travail de 7/7 ou de 8/6 pendant trente (30) jours civils ou moins.
 - b) Un avis écrit décrivant le changement doit être remis au président et au directeur concerné du Syndicat et doit être affiché sur le lieu de travail dès que possible mais non moins de quinze (15) jours civils avant la date de la mise en œuvre.
 - c) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de changement, les travailleurs visés devront choisir de conserver leur poste ou d'exercer leur droit d'ancienneté ailleurs.
 - d) Les postes laissés par les employés qui choisissent d'exercer leur

droit d'ancienneté ailleurs seront comblés selon le principe de l'option pour le plus ancien et de l'obligation pour le moins ancien dans la région.

- e) Un changement mis en œuvre aux termes du présent paragraphe 3) ne sera permis qu'une seule fois par saison de travail, par région.
- e) En cas de conflit entre le présent paragraphe 3) et toute autre disposition de la présente convention collective, le présent paragraphe 3) aura préséance.

ii) Équipes Ponts et ouvrages :

- 1) Comme il est indiqué dans le bulletin; ou
- 2) Au moment où la Compagnie avisera par écrit le directeur du Syndicat et avise les employés visés, cet avis devant être affiché sur le lieu de travail. En pareil cas, l'avis sera remis dès que possible mais non moins de quinze (15) jours civils avant la date de la mise en œuvre.

Cette courte période d'avis s'applique uniquement aux fins de l'harmonisation de l'horaire de travail de l'équipe Ponts et ouvrages travaillant dans la même subdivision qu'une équipe de travail saisonnière d'employés de P et M d'EV désignée comme étant une équipe spéciale de travail. D'un commun accord entre le Syndicat et la Compagnie, la restriction géographique peut être assouplie. Lorsque l'équipe Ponts et ouvrages est harmonisée avec l'équipe de travail saisonnière d'employés de P et M d'EV à titre d'équipe spéciale de travail, les changements ultérieurs s'appliquant à l'équipe de travail saisonnière d'employés de P et M d'EV s'appliqueront également à l'équipe Ponts et ouvrages.

8.36.3 Modifications d'horaire

- a) Lorsque l'horaire de travail d'une équipe spéciale de travail d'employés de P et M d'EV aura été établi, les modalités suivantes s'appliqueront :
 - i) Dans les cas suivants :
 - 1) Si la date du commencement ou la date d'achèvement établie d'une équipe spéciale de travail ayant un horaire 5/2 ou 4/3 est remplacée par deux (2) cycles de travail ou moins, ou si une équipe spéciale de travail annoncée ayant un horaire de travail de 8/6 ou de 7/7 est remplacée par un (1) cycle de travail, la Compagnie devra afficher un avis écrit sur le lieu de travail des employés visés au moins quinze (15) jours civils avant la date du changement.
 - 2) Si la date de commencement ou la date d'achèvement établie d'une équipe spéciale de travail ayant un horaire de 5/2 ou de 4/3 est modifié

par plus de deux (2) cycles de travail ou d'une équipe spéciale de travail annoncée ayant un horaire de travail de 8/6 ou de 7/7 est modifié de plus de un (1) cycle de travail, ou si l'horaire de l'équipe spéciale de travail, publié dans le bulletin, est annulé, la Compagnie devra aviser par écrit le directeur du Syndicat et afficher un avis écrit sur le lieu de travail à l'intention des employés au moins quinze (15) jours civils avant la date du changement.

ii) Dans les cas suivants :

- 1) Si l'horaire d'origine est reporté à plus tard, la période allant du dernier jour de l'horaire d'origine et le premier jour du nouvel horaire ne devra pas excéder deux (2) mois.
 - 2) Si l'horaire d'origine est devancé, la période allant du premier jour du nouvel horaire et le dernier jour de l'horaire original ne devra pas excéder deux (2) mois.
 - 3) La Compagnie ne peut déplacer un horaire excédant la période de deux (2) mois dont il est question aux alinéas (1) et (2) qu'une seule fois par équipe spéciale de travail, par saison de travail.
 - 4) Lorsqu'un déplacement d'horaire est mis en œuvre conformément au présent sous-alinéa (ii), la Compagnie remettra un avis écrit au directeur du Syndicat et affichera un avis écrit sur le lieu de travail à l'intention des employés visés au moins quinze (15) jours civils avant la date du changement.
- b) Dans le cadre de l'application des sous-alinéas a)(i)2) et (ii) ci-dessus, les employés visés informeront la Compagnie dans les cinq (5) jours civils suivant l'avis de la Compagnie s'ils comptent rester dans l'équipe ou la quitter. L'employé qui omet d'informer la Compagnie de son intention restera dans l'équipe sauf s'il décroche, par voie d'affichage, un autre poste conformément aux dispositions de la convention collective.
- c) Les employés visés par l'avis de changement émis conformément aux sous-alinéas a)(i)2) et a)(ii) qui choisissent de quitter l'équipe spéciale de travail auront le droit d'exercer leur droit d'ancienneté conformément aux dispositions de la convention collective.
- d) Lorsque l'horaire d'une équipe spéciale de travail est changé, déplacé ou annulé et que des employés choisissent de quitter cette équipe, les dispositions du paragraphe 8.36 ne s'appliqueront plus et ces employés n'auront plus droit aux primes relatives au travail planifié de l'équipe spéciale de travail.
- e) Lorsque l'horaire d'une équipe spéciale de travail est changé, déplacé ou annulé et que les employés choisissent de quitter cette équipe, les dispositions du paragraphe 8.36 ne s'appliqueront qu'à la période de temps travaillée à l'intérieur de l'équipe spéciale de travail.

8.36.4 Modification de l'heure de prise de service

- a) La Compagnie peut modifier l'heure de prise de service des employés travaillant au sein d'une équipe spéciale en vertu du paragraphe 8.6 de la présente convention collective, à l'exception de ce qui suit :
 - i) l'heure de prise de service ne peut être déplacée de plus de trois (3) heures;
 - ii) elle peut toutefois être déplacée de plus de trois (3) heures une (1) fois par cycle de travail de 5/2, de 4/3, de 8/6 ou de 7/7.

8.36.5 Transition d'horaire

- a) Un employé ayant un horaire de travail normal de 5/2 ou de 4/3 effectuant la transition vers ou depuis un horaire identique au sein d'une équipe spéciale de travail sera rémunéré pour non moins de quatre-vingt (80) heures régulières au cours d'une période de paie à moins qu'il n'ait été absent pour cause de maladie, de blessure ou de congé autorisé ou pour quelque autre raison que ce soit relative à sa présence.

Si un employé accumule moins de quatre-vingt (80) heures au cours d'une période de paie uniquement à cause du changement d'horaire, la Compagnie rajustera à quatre-vingt (80) heures. Le rajustement sera payé au taux de salaire de l'équipe spéciale de travail.

- b) Les dispositions qui suivent s'appliquent à un employé ayant un cycle de travail de 5/2 ou de 4/3 effectuant une transition vers ou depuis une équipe spéciale de travail ayant un cycle de 8/6 ou de 7/7 :

- i) Si l'employé est contraint d'accepter ou de quitter un poste ayant un cycle de travail de 8/6 ou de 7/7, il sera rémunéré pour non moins de quatre-vingts (80) heures régulières, sauf s'il s'absente du travail pour cause de maladie, de blessure ou de congé autorisé ou pour quelque autre raison que ce soit relative à sa présence.

- 1) Si un employé accumule moins de quatre-vingt (80) heures au cours d'une période de paie uniquement à cause du changement d'horaire, la Compagnie rajustera à quatre-vingt (80) heures. Le rajustement sera payé au taux de salaire du poste que l'employé occupait avant la transition.

- 2) L'employé sera considéré comme étant contraint dans les cas suivants :

- l'employé protège son ancienneté
- l'employé protège sa GE ou SE;
- l'employé cherche à obtenir une promotion ou un poste appartenant à une catégorie supérieure
- afin de pouvoir continuer à travailler

- 3) Lorsqu'un employé est contraint d'effectuer la transition entre un cycle de travail de 5/2 ou de 4/3 vers un cycle de 8/6 ou de 7/7, les jours de repos auxquels il avait droit selon l'ancien horaire de travail seront respectés. À cet égard, les employés ne sont pas tenus de travailler leurs jours de repos d'origine. Cette modalité ne s'applique pas aux employés qui postulent un emploi au sein d'une équipe spéciale de travail.

Lorsqu'un employé est contraint d'effectuer une transition d'un cycle de travail à un autre, s'il consent à travailler ses anciens jours de repos, il sera rémunéré au taux de salaire applicable aux heures supplémentaires.

- ii) Si un employé postule et obtient un emploi appartenant à une catégorie égale ou inférieure dont le cycle de travail est de 8/6 ou de 7/7, le rajustement à quatre-vingts (80) heures de salaire régulier ne s'appliquera pas.

- 1) Afin d'éviter que l'employé et la Compagnie doivent faire face à des difficultés excessives, l'employé pourra se présenter à l'équipe ayant des horaires de travail de 8/6 ou de 7/7 le premier jour de travail du cycle de travail complet suivant de l'horaire de travail de 8/6 ou de 7/7 après les jours de repos du cycle de travail précédent. En pareil cas :

- L'employé ne sera pas payé comme s'il avait fait des heures supplémentaires uniquement en raison du changement d'horaire de travail. Toutefois, il aura droit au taux de salaire correspondant aux heures supplémentaires s'il est tenu de travailler plus que les heures régulières de son horaire (par exemple, les heures travaillées au-delà de dix heures par jour par un employé dont l'horaire est de 4/3).
- Si l'employé décide de se présenter au travail selon l'horaire de 8/5 ou de 7/7 pendant un jour de repos du cycle de travail précédent, il sera rémunéré à temps normal pour cette journée.

- c) Lorsqu'un employé effectue une transition entre des horaires de travail, afin de réduire au minimum toute responsabilité de la Compagnie envers l'employé concernant l'exigence de rajustement, la Compagnie peut faire en sorte que l'employé conserve son ancien horaire de travail.
- d) Afin d'éviter une perte de salaire, un employé peut continuer d'occuper son poste actuel jusqu'à ce qu'il se présente au travail le premier jour du cycle complet suivant de l'équipe travaillant selon son nouvel horaire de travail.

8.36.6 Rémunération

- a) Les taux de salaire des équipes spéciales de travail seront les taux établis, majorés d'une prime de 15,5 %, qui ne s'appliqueront que lorsqu'un employé travaillera au sein d'une telle équipe.

Sauf pour ce qui est prévu dans le présent paragraphe 8.36, toutes les autres dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés des équipes spéciales de travail.

- b) Les primes liées aux équipes spéciales de travail ne s'appliquent pas à la rémunération versée à l'égard d'un congé rémunéré, y compris les jours fériés, les vacances annuelles, les congés de deuil ou les fonctions de juré ni à l'égard de l'établissement du salaire de base hebdomadaire aux fins des MSB et aux fins de la majoration relative à la GE. Les primes liées aux équipes spéciales de travail ne seront pas ajoutées ou incluses dans le calcul visant à établir ce qui constitue une catégorie ou un groupe moins rémunéré aux fins du paragraphe 10.16 de la convention collective.

Note : Le nombre d'heures rémunérées à l'égard de ces journées, pour les employés ayant un horaire de travail de 7/7, sera de 11 heures et 25 minutes.

Le nombre d'heures rémunérées à l'égard de ces journées, pour les employés ayant un horaire de travail de 8/6, sera de 10 heures.

- c) Le salaire hebdomadaire de base aux fins des MSB et de la majoration relative à la GE sera calculé sur la base de 40 heures par semaine.

8.36.7 Jours de repos

- a) Les jours de repos des membres des équipes spéciales de travail seront consécutifs mais ne donneront lieu à aucune préférence par rapport à ceux dont il est question aux alinéas 8.1a) et b) ou au paragraphe 8.17 de la présente convention collective.
- b) Au moment d'une transition vers ou depuis une équipe spéciale de travail, les jours de repos de l'employé selon l'horaire de travail précédent seront respectés. À cet égard, les employés ne sont pas tenus de travailler leurs jours de repos d'origine. Cette modalité ne s'applique pas aux employés qui postulent un emploi au sein d'une équipe spéciale de travail.

8.36.8 Congé annuel

- a) Le congé annuel des employés ayant un horaire de travail de 7/7 et des quarts de travail de 11 heures et 25 minutes sera calculé au moyen de la conversion suivante :
- congé de 5 jours, 40 heures = 3,5 jours congé de 10 jours, 80 heures = 7 jours
 - congé de 15 jours, 120 heures = 10,5 jours
 - congé de 20 jours, 160 heures = 14 jours
 - congé de 25 jours, 200 heures = 17,5 jours
 - congé de 30 jours, 240 heures = 21 jours

- b) Dans le cadre de l'application du sous-alinéa 8.36.8a), les employés peuvent se prévaloir d'une des options suivantes à l'égard de la rémunération de la demi-journée de leur congé annuel :
- i) Prolonger leur congé au nombre entier de jours suivant et ne recevoir que 5 heures et 42 minutes pour la journée prolongée;
 - ii) Prolonger leur congé au nombre entier de jours suivant et transférer 5 heures et 42 minutes de leur banque de temps supplémentaire (banque régulière) afin de combler le manque-à-gagner;
 - iii) Raccourcir leur congé au nombre entier de jours précédant et transférer les 5 heures et 42 minutes excédentaires à leur banque de temps supplémentaire (banque régulière).
- c) Dans le cadre de l'application du sous-alinéa 8.36.8b), les employés doivent donner un avis écrit de l'option dont ils souhaitent se prévaloir au moins quatorze (14) jours avant le commencement du congé annuel.
- d) Le congé annuel sera traité de la manière indiquée à l'article 6 de la présente convention collective à l'égard de tous les autres horaires de travail.
- e) Un employé dont le congé a déjà été planifié et approuvé et dont l'horaire de travail change aux termes du présent paragraphe 8.36 bénéficiera des options suivantes :
- i) Déplacer le congé annuel à un moment qui convient aux deux parties;
 - ii) Prolonger le congé annuel afin de combler le manque à gagner (afin d'utiliser les jours de vacances) au moyen de la banque de temps;
 - iii) Compléter les jours de vacances en utilisant des congés annuels non utilisés;
 - iv) Prendre un congé non rémunéré.

8.36.9 Jours fériés

- a) Aux fins de l'article 4 de la présente convention collective (jours fériés), lorsqu'un jour férié tombe une journée qui n'est pas un jour de repos, le directeur du Syndicat et le directeur des relations de travail peuvent convenir d'une autre date.

8.36.10 District 2 (équipes P et M d'EV) de la région de l'Est

- a) Toutes les équipes P et M d'EV du district 2 de la région de l'Est, qu'elles travaillent dans la région ou non, auront un horaire de 7/7 ou de 8/6, sauf entente mutuelle à l'effet contraire.

8.36.11 Code canadien du travail – Interprétation de l’entente sur la moyenne

- a) Les horaires de 7/7 et de 8/6 constituent une période moyenne de 14 jours aux fins du paragraphe 169(2) du Code canadien du travail.
- b) Sauf pour ce qui est prévu au sous-alinéa 8.36.5b), les heures travaillées et dûment autorisées au cours de la période de 14 jours servant à l’établissement de la moyenne qui sont en excédent de 80 heures seront considérées comme des heures supplémentaires et seront rémunérées à temps et demi à la fin de la période d’établissement de la moyenne.

8.36.12 Questions liées à l’application

- a) Les parties comprennent que toute préoccupation imprévue découlant de l’application de la présente convention fera rapidement l’objet d’une discussion et qu’un effort de bonne foi sera fait afin de résoudre le problème à la satisfaction des deux parties.

d) Le nouveau paragraphe 8.37 suivant est ajouté concernant les postes de la région :

8.37.1 La Compagnie peut afficher, dans le bulletin initial de l’équipe de travail, les postes offerts dans la région de la manière suivante :

- a) les postes des équipes de travail P et M d'EV;
- b) les pointeurs travaillant avec des équipes P et M d'EV de la région;
- c) les postes visés par l’entente salariale complémentaire 41 régissant les taux de salaire et les conditions de travail du personnel de l’Entretien de la voie dans les ateliers de réparation du matériel de travaux du réseau relativement à la réparation de machines motrices d’entretien de la voie travaillant avec des équipes P et M d'EV de la région.

Note : Les indemnités dont il est question dans le présent paragraphe 8.37 ne s’appliquent pas aux employés visés par l’alinéa b) et basés.

Note : Les indemnités dont il est question dans le présent paragraphe 8.37 ne s’appliquent pas aux employés qui sont visés par le sous-alinéa c), qui sont basés et qui travaillent dans leur atelier de réparation de matériel de travaux respectif.

Note : Aux fins des sous-alinéas b) et c), un employé qui travaille à partir de son district d’origine et qui appuie une équipe P et M d'EV du district aura droit aux indemnités de frais prévues à l’alinéa 8.37.7; toutefois, son horaire de travail sera le même que celui de l’équipe du district qu’il appuie.

À ces fins, le district d'origine est défini comme suit :

- i) Dans le cas d'un employé occupant un poste permanent, il s'agit du district dans lequel ce poste est occupé.
 - i) Dans le cas d'un employé qui n'occupe pas un poste permanent mais qui réside dans la région où il a de l'ancienneté, il s'agit du district où cet employé réside.
 - ii) Dans le cas d'un employé qui n'occupe pas un poste permanent et qui ne réside pas dans la région où il a de l'ancienneté, il s'agit du district situé dans la région où cet employé a de l'ancienneté qui est située le plus près du lieu de résidence de l'employé.
- d) Il est compris et convenu que l'alinéa 8.37.1 ne s'applique qu'aux équipes de travail réelles et non à chaque employé, sauf pour ce qui est des pointeurs et du personnel des ateliers de réparation du matériel de travaux.

8.37.2 À la suite du bulletin initial de l'équipe de travail, les postes de la région peuvent être établis comme suit :

- a) au moyen d'un autre bulletin;
- b) moyennant un avis écrit au président et au directeur du Syndicat, sous réserve de toutes les conditions suivantes :
 - i) Cela ne s'applique qu'aux postes d'une durée de trente (30) jours civils ou moins.
 - ii) L'avis écrit doit être remis au président et au directeur concerné du Syndicat et affiché sur le lieu de travail aussitôt que possible mais non moins de quinze (15) jours civils avant la date de la mise en œuvre.
 - iii) Dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis, les travailleurs touchés devront choisir de conserver leur poste actuel ou d'exercer leur droit d'ancienneté ailleurs. Les postes laissés par les employés qui choisissent d'exercer leur droit d'ancienneté ailleurs seront comblés selon le principe de l'option pour le plus ancien et de l'obligation pour le moins ancien dans la région.
 - iv) L'établissement des postes pour la région conformément au présent sous-alinéa b) n'est autorisé qu'une fois par saison de travail dans chaque région, vers la fin de cette saison, lorsqu'il reste du travail ne pouvant être achevé d'une autre manière.
 - v) L'établissement de postes pour la région conformément au présent sous-alinéa b) ne doit pas se traduire par un raccourcissement de la saison de travail d'autres employés occupant un poste au sein d'une équipe de travail P et M d'EV et qui travaillent dans leurs propres territoires d'ancienneté.

8.37.3 Le nombre de postes pouvant être établis dans une région est limité comme suit :

Région du Pacifique – Un total de 250 postes par saison de travail, dont 50 peuvent être établis dans la région de l'équipe.

Note : Dans le cas de la région du Pacifique seulement, les limites ne s'appliquent pas aux postes visés par l'entente salariale supplémentaire 41 régissant les taux de salaire et les conditions de travail du personnel de l'Entretien de la voie dans les ateliers de réparation du matériel de travaux du réseau relativement à la réparation de machines motrices d'entretien de la voie, qui sont établis de sorte qu'ils soient compatibles avec les équipes P et M d'EV de la région et avec les postes de pointeurs.

Région des Prairies – Un total de 120 postes par saison de travail.

Région de l'Est – Un total de 120 postes par saison de travail.

Région de l'Atlantique – Un total de 120 postes par saison de travail.

Note : Si, afin de répondre à des besoins fonctionnels, le nombre limite de postes stipulé dans le présent alinéa 8.37.3 doit être augmenté, le président du Syndicat et le directeur général de P et M d'EV devront se réunir afin d'en discuter. S'il y a entente mutuelle, cette limite pourra effectivement être augmentée. Aucune partie ne refusera de donner son consentement sans motif raisonnable.

8.37.4 Les employés occupant un poste de région dans la région du Pacifique pourraient être tenus de travailler dans le district 1 de la région du Pacifique (Alberta) ou dans le district 2 (Colombie-Britannique) de cette région.

Les employés qui occupent un poste dans la région des Prairies pourraient être tenus de travailler autant dans le district 1 des Prairies (Manitoba) que dans le district 2 (Saskatchewan).

Les employés qui occupent un poste dans la région de l'Est pourraient être tenus de travailler dans le district 1 de cette région (sud de l'Ontario) et dans le district 2 (nord de l'Ontario).

Les employés qui occupent un poste dans la région de l'Atlantique pourraient être tenus de travailler dans toute cette région.

8.37.5 Les postes de la région seront attribués selon la date d'ancienneté dans le classement. En cas d'ancienneté égale, le poste sera attribué selon les principes énoncés au paragraphe 9.2.

8.36.6 Si le nombre de candidats aux postes de la région est insuffisant, ces postes seront comblés selon le principe de l'option pour le plus ancien et de l'obligation pour le moins ancien.

8.37.7 La politique du réseau relative aux déplacements les jours de repos s'applique aux employés occupant un poste de région conformément à l'alinéa 8.37.1, sous réserve des modifications suivantes :

- a) L'employé qui occupe un poste de région recevra un versement de 38,00 \$ pour chaque segment du déplacement un jour de repos, à la condition que l'employé se déplace effectivement à destination et en provenance du lieu de travail. Il est permis de présenter deux demandes de versement par cycle de travail;

Note : Ce versement s'ajout à toute autre indemnité de repas ou de déplacement applicable.

- b) L'employé qui occupe un poste de région reçoit 33 cents par kilomètre (35 cents en date du 1^{er} janvier 2011) en guise d'indemnité de parcours un jour de repos.

8.37.8 Aux fins de l'article 4 de la présente convention collective, lorsqu'un jour férié tombe un jour qui ne coïncide pas avec un jour de repos, le directeur du Syndicat et le directeur des relations de travail pourront convenir d'une autre date.

8.37.9 Sauf entente mutuelle des parties à l'effet contraire, les employés de la région de l'Est et de la région des Prairies qui occupent un poste de région auront un horaire de travail de 7/7 ou de 8/6.

8.37.10 Un employé sans ancienneté établie au préalable dans une catégorie et qui établit son ancienneté dans le cadre d'un poste de région doit figurer sur la liste d'ancienneté de son district d'origine, dans cette catégorie.

8.37.11 Les employés n'ayant aucune ancienneté (par exemple, les nouvelles recrues) qui établissent leur ancienneté au sein d'une équipe de région auront l'occasion de choisir le district (à l'intérieur de la région) dans lequel ils souhaitent établir leur ancienneté.

8.37.12 Sous réserve d'exigences de fonctionnement, les employés qui occupent un poste de région et qui ont un horaire de travail de 7/7 ou de 8/6 doivent, le dernier jour de cet horaire, être libérés une (1) heure avant la fin du quart de travail prévu afin de pouvoir se nettoyer et de préparer leur déplacement.

Si le Syndicat a des inquiétudes concernant l'administration ou l'application du présent alinéa 8.37.12, le président du Syndicat et le directeur général P et M d'EV se réuniront rapidement afin de solutionner le problème.

8.37.13 Il est convenu entre les parties que toute inquiétude imprévue découlant de l'application de la présente convention fera rapidement l'objet d'une discussion et qu'un effort de bonne foi sera fait afin de résoudre le problème à la satisfaction des deux parties.

e) Une note est ajoutée au paragraphe 10.9 afin de prévoir la correction d'erreurs d'affichage.

Note : Si un employé a fait une erreur de bonne foi au moment de postuler un emploi affiché dans le bulletin initial, il pourra aviser le directeur général CFTC DPEV et demander à ce que l'erreur soit corrigée.

Dans les 16 jours suivant la fermeture du bulletin, le directeur régional CFTC DPEV devra porter l'erreur à l'attention du dirigeant de la Compagnie concerné, en fournissant tous les renseignements pertinents qui justifieraient la correction de l'erreur.

Au besoin, le directeur CFTC DPEV et le dirigeant de la Compagnie se réuniront afin de discuter de la légitimité de la réclamation dès que possible dans un délai de 48 heures, sauf s'ils conviennent d'autres dispositions. Si cela est pratique, cette réunion pourra avoir lieu par téléphone. Si les parties s'entendent pour dire que l'erreur était légitime, la Compagnie fera corriger cette erreur et affichera un avis de correction dans un délai opportun. Si les parties ne s'entendent pas, un grief pourra être déposé à l'étape 2 du processus de grief.

Dans le cadre de tout autre bulletin, si un employé fait une erreur légitime dans sa manière de postuler, le processus de correction sera celui qui est énoncé ci-dessus, sauf que l'erreur devra être portée à l'attention de la Compagnie dans les 9 jours suivant la fermeture du bulletin.

Il est convenu qu'un changement de circonstances ne constituera pas une erreur légitime.

Les coordonnées du dirigeant de la Compagnie ayant émis le bulletin et du directeur CFTC DPEV figureront dans le bulletin.

Si des inquiétudes imprévues découlent de ce processus, elles feront rapidement l'objet d'une discussion et on tentera de bonne foi de résoudre le problème à la satisfaction des deux parties.

f) L'article 10.21 est modifié et reformulé comme suit :

- 10.21 a) L'employé qui accepte un poste temporaire officiel au sein du Chemin de fer sera tenu de verser des cotisations syndicales et continuera d'accumuler de l'ancienneté.
- b) L'employé qui accepte un poste permanent officiel au sein du Chemin de fer pourra choisir de payer des cotisations syndicales ou non.
- i) L'employé qui choisit de payer des cotisations syndicales continuera d'accumuler de l'ancienneté.
 - ii) L'employé qui a accepté un poste permanent officiel au sein du Chemin de fer avant le premier jour du mois suivant la ratification et qui choisit de ne pas payer de cotisations syndicales cesse d'accumuler de l'ancienneté mais conserve toute l'ancienneté qu'il a accumulée jusqu'à ce moment.
 - iii) L'employé qui a accepté un poste permanent officiel au sein du Chemin de fer le premier jour du mois suivant la ratification ou par la suite et qui choisit de ne pas payer de cotisations syndicales est retiré de toutes les listes d'ancienneté et renonce à toute ancienneté accumulée précédemment.
 - iii) Aux fins de l'alinéa 10.21b), l'employé qui accepte un poste permanent officiel aura 90 jours à compter de la date de sa nomination pour aviser le Syndicat et la Compagnie de sa décision et, au besoin, pour prendre les arrangements nécessaires en ce qui a trait aux retenues salariales.
- c) L'employé qui choisit initialement de payer des cotisations syndicales et qui décide par la suite de ne plus les payer sera rayé de toutes les listes d'ancienneté.

g) Le paragraphe 12.9 (notes de frais) est modifié comme suit :

12.9 a) Les rubriques « Admissibilité » et « Aide au transport » sont modifiées comme suit :

Admissibilité :

Afin d'être admissible à l'aide aux déplacements un jour de repos, l'employé doit être contraint de travailler à l'extérieur de son lieu de travail de façon régulière, comme il est indiqué ci-dessous :

- a) au moins cinq (5) jours consécutifs avant le début des jours de repos dans le cas d'un cycle de travail de 5/2;
- b) au moins quatre (4) jours consécutifs avant le début des jours de repos dans le

cas d'un cycle de travail de 4/3;

- c) au moins sept (7) jours consécutifs avant le début des jours de repos dans le cas d'un cycle de travail de 7/7;
- d) au moins huit (8) jours consécutifs avant le début des jours de repos dans le cas d'un cycle de travail de 8/6.

Il n'est pas prévu d'offrir de l'aide au transport à un employé occupant un poste permanent à un endroit et qui choisit de vivre à un autre; toutefois, il pourrait y avoir des situations exceptionnelles, comme une pénurie de logements, qui pourraient exiger que l'on étudie la possibilité d'accorder une aide au transport. Ces situations doivent être autorisées à l'avance par le dirigeant de la Compagnie concerné.

Aide au transport :

Comme il est indiqué ci-dessus, les moyens utilisés afin d'aider les employés devant se déplacer pendant un jour de repos varieront.

Il incombe à la Compagnie de décider quel type d'aide au transport sera offert à l'employé. Les moyens pouvant être utilisés sont les suivants :

- Service ferroviaire
- Véhicule de fonction
- Frais réels de transport par autobus (billets ou laissez-passer fournis par la Compagnie)
- Indemnité de déplacement calculée selon les tarifs d'autobus en vigueur le 1^{er} août de chaque année.

L'employé choisira l'offre qu'il préfère parmi celles proposées.

Note : L'offre doit comporter le choix de l'indemnité de déplacement.

- L'indemnité de déplacement dont il est question au tableau 12.9a) est augmentée de 1 cent en date de la ratification et de 1 cent supplémentaire le 1^{er} janvier 2012.

Insérer le tableau des tarifs (à titre informatif seulement)

| District | Billet d'autobus Août 2010 | Horaire 4/3 et 5/2 Plus 5 cents Au moment de la ratification Plus 6 cents 1 ^{er} janvier 2012 | 8/6 et 7/7 Horaire Plus 10 cents Au moment de la ratification Plus 11 cents 1 ^{er} janvier 2012 | Tous les employés travaillant dans la région Équipes (Au moment de la Mise en œuvre) | Tous les employés travaillant dans la région Équipes 1 ^{er} janvier 2011 |
|----------------|----------------------------------|---|--|---|---|
| Atlantique D-1 | | | | 33 cents/km | 35 cents/km |
| Est D-2 | | | | 33 cents/km | 35 cents/km |
| Prairies D-3 | | | | 33 cents/km | 35 cents/km |
| Pacifique D-4 | | | | 33 cents/km | 35 cents/km |

*Les employés travaillant au sein d'une équipe de région ayant un horaire de 8/6 ou de 7/7 auront droit à l'indemnité de déplacement de l'équipe de région uniquement conformément au tableau ci-dessus.

➤ Accroître les autres frais :

- 12.9b) - Accroître l'indemnité de repas de 38 \$ à 40,25 \$ par jour à la date de la ratification et l'indemnité quotidienne de 95 \$ à 100 \$ en date du 1^{er} janvier 2011.
- 12.9c) - Accroître l'indemnité de repas de 25 \$ à 26,50 \$ en date du 1^{er} janvier 2011.
Accroître l'indemnité spéciale de 28 \$ à 40,25 \$ à la date de la ratification et
- 12.9d) - l'indemnité quotidienne de 95 \$ à 100 \$ en date du 1^{er} janvier 2011.
Accroître l'indemnité mensuelle fixe de 700 \$ à 760 \$ en date du 1^{er} janvier
- 12.9e) - 2011.
Accroître l'indemnité de repas de 38 \$ à 40,25 \$ par jour à la date de la
- 12.9f) - ratification et l'indemnité quotidienne de 95 \$ à 100 \$ en date du 1^{er} janvier 2011.
Accroître l'indemnité de repas de 20 \$ à 21,20 \$ et l'indemnité de
- 12.9g) - déplacement de 33 cents à 35 cents en date du 1^{er} janvier 2011.
- 12.9h)1b) - Accroître l'indemnité de déplacement de 33 cents à 35 cents en date du 1^{er} janvier 2011.
- 12.9h)1c) - Accroître l'indemnité de repas de 20 \$ à 21,20 \$ en date du 1^{er} janvier 2011.
- 12.9h)2a) - Accroître l'indemnité de repas de 20 \$ à 21,20 \$ et l'indemnité de déplacement de 33 cents à 35 cents en date du 1^{er} janvier 2011.
- 12.9h)3a) - Accroître l'indemnité de déplacement de 33 cents à 35 cents en date du 1^{er} janvier 2011.
- 12.9h)3b) - Accroître l'indemnité de repas de 20 \$ à 21,20 \$ en date du 1^{er} janvier 2011.
- 12.9h)4a) - Accroître l'indemnité de déplacement de 33 cents à 35 cents en date du 1^{er} janvier 2011.
- 12.9h)4b) - Accroître l'indemnité de repas de 20 \$ à 21,20 \$ en date du 1^{er} janvier 2011.
- 12.10 - Accroître l'indemnité de déplacement de 33 cents à 35 cents en date du 1^{er} janvier 2011.
- 12.26 - Accroître l'allocation de buanderie de 5 \$ à 6 \$ en date du 1^{er} janvier 2011.
- 12.27 - Accroître l'indemnité de repas de 13 \$ à 14 \$ en date du 1^{er} janvier 2011.

h) Le paragraphe 12.10 est modifié comme suit : Indemnité pour frais d'automobile

12.10 Lorsque la Compagnie demande à un employé d'utiliser son automobile personnelle, elle lui verse une indemnité pour frais d'automobile de trente-trois (33) cents le kilomètre et, en date du 1^{er} janvier 2011, de trente-cinq (35) cents le kilomètre.

i) Insérer le paragraphe 5.17 qui suit concernant la stabilité dans l'entente salariale régissant les conditions de travail des conducteurs, des conducteurs adjoints et des aides-conducteurs de machines motrices d'entretien de la voie et renuméroter les paragraphes actuels 5.17 à 5.32 pour qu'ils deviennent 5.18 à 5.33 :

5.17 Stabilité

5.17.1 La Compagnie peut, dans le bulletin initial de l'équipe de travail, ou dans un bulletin ultérieur, afficher des postes de stabilité.

5.17.2 Les postes choisis aux fins de la stabilité seront examinés à la réunion dont il est question au paragraphe 8.3. Ces discussions porteront notamment sur l'application uniforme du présent alinéa 5.17.2 dans les quatre régions.

5.17.3 Un employé qui décroche un poste de stabilité et qui quitte ensuite ce poste recevra la prime qu'il aura gagnée, calculée proportionnellement à la période pendant laquelle il a occupé ce poste, aux conditions suivantes :

a) L'employé décroche un poste supérieur au sein de la même équipe de travail;

b) L'employé est déplacé parce qu'un autre employé a exercé son droit d'ancienneté;

c) L'employé prend sa retraite.

5.17.4 Un employé renonce à sa prime de stabilité dans les cas suivants :

a) L'employé quitte son poste de stabilité volontairement pour d'autres motifs que ceux énumérés à l'alinéa 5.17.3;

b) L'employé démissionne ou est congédié.

5.17.5 Si un employé choisit d'occuper un poste de stabilité 28 jours ou moins avant la fin de la saison de travail, la prime de stabilité ne s'appliquera pas.

5.17.6 La prime de stabilité sera versée selon un taux fixe comme suit :

| Poste | Prime Par cycle de travail de 5/2 et 4/3 | Prime Par cycle de travail de 7/7 ou 8/6 |
|--------------------|--|--|
| Groupe particulier | 30,00 \$ | 60,00 \$ |
| Groupe de | 20,00 \$ | 40,00 \$ |

5.17.7 Les primes de stabilité seront versées sous forme de paiement forfaitaire à la fin de la saison de travail conformément à l'alinéa 5.17.3 ou à la fin du poste, le cas échéant.

5.17.8 Les dispositions relatives aux taux de début dont il est question à l'alinéa 2.1a) ne s'appliqueront pas aux postes affichés comme étant des postes de stabilité.

j) Le paragraphe 13.26 (jours de pluie et de tempête) est modifié comme suit :

13.26 Présence au travail et conditions météorologiques

13.26.1 Présence au travail

On s'attend de tous les employés à ce qu'ils fassent tout leur possible pour se présenter au travail à l'heure, sans égard aux conditions météorologiques.

13.26.2 Retard

Les employés qui se présentent au travail en retard mais avant la moitié de leur quart de travail seront rémunérés pour la journée, à la condition que ce retard soit effectivement causé par des conditions météorologiques ayant amené les autorités municipales à

- i) émettre des avis invitant les citoyens à laisser leur véhicule à la maison ou
- ii) dans le cas des employés qui dépendent du transport en commun pour se déplacer au travail, faisant en sorte que le service de transport en commun est interrompu.

Les employés qui se présentent au travail après la moitié de leur quart de travail en raison des conditions météorologiques dont il est question aux sous-alinéas (i) et (ii) ci-dessus seront rémunérés pour une demi-journée.

13.26.3 Incapacité de se présenter au travail

On donnera aux employés qui sont incapables de se présenter au travail en raison des conditions dont il est question aux sous-alinéas 13.26.2(i) et (ii) ci-dessus l'occasion de remettre leur temps, au taux de salaire normal.

Il est entendu que de tels arrangements ne s'appliqueront que s'ils n'entrent pas en conflit avec les dispositions du Code canadien du travail.

13.26.4 Pendant les heures de travail

Les employés qui ne peuvent continuer d'accomplir leurs tâches en raison des conditions météorologiques seront tout de même payés au taux de salaire normal, pourvu qu'ils restent en poste.

Les conditions météorologiques qui présentent un risque pour la sécurité des travailleurs justifieront l'application du présent alinéa 13.26.4.

k) Le paragraphe 17.6 suivant est ajouté et les paragraphes 17.7 à 17.10 sont renumérotés. Le paragraphe 17.10 devient le paragraphe 17.11.

17.6 Lorsqu'un employé porte plainte auprès du Service des relations avec le personnel, la Compagnie lui demandera s'il souhaite que sa plainte soit portée à l'attention du Syndicat.

Lorsque le plaignant y consentira, le Service des relations avec le personnel informera le représentant en droits de la personne ou le directeur du Syndicat de la nature de la plainte et du traitement envisagé de celle-ci.

l) Une nouvelle annexe est ajoutée afin de permettre la mise en œuvre de postes d'observation par des collègues.

Voir l'annexe C du présent mémoire d'entente concernant les postes d'observation par les collègues.

m) Une nouvelle annexe modifiant l'indemnité pour chaussures et vêtements de sécurité est ajoutée.

Voir l'annexe D du présent mémoire d'entente concernant l'indemnité pour chaussures et vêtements de sécurité.

n) Les parties conviennent d'intégrer ce qui suit dans la reformulation de la convention collective :

- 1) « Permettre le versement de quasi-espèces au lieu de billets aux employés des Maritimes, à la discrétion de ceux-ci. » Se reporter à la lettre d'entente ci-jointe, qui ne fait pas partie du présent mémoire d'entente.
- 2) « Proposition de rachat de services ouvrant droit à pension »; voir le paragraphe 3a) et l'annexe A du présent mémoire d'entente.
- 3) Paragraphe 8.14; Les mots « sans tenir compte des repas ou du temps de déplacement requis » sont ajoutés au paragraphe 8.14.
- 4) Paragraphe 8.18; entièrement abrogé.
- 5) Alinéa 9.15a); ajout de l'acronyme « EGL » dans l'ordre de progression à côté de « Agent de la voie "B" »
- 6) Paragraphe 10.1; ajout des mots « Tous les bulletins de la zone de service doivent être affichés à l'intention des équipes P et M d'EV de ce district. »
- 7) Paragraphe 11.1; remplacer « représentant local » par « directeur CFTC DPEV de la région »
- 8) Paragraphe 12.8; entièrement abrogé.
- 9) Article 2.1 sur l'Entente complémentaire des conducteurs de machines motrices (pages vertes); ajouter Conducteur de grue adjoint au groupe 2 du taux de salaire.
- 10) Article 3.5 de l'entente salariale complémentaire sur les pointeurs; remplacer « être apte à faire l'entrée de données au rythme de 55 mots à la minute » par « être habile au clavier ».
- 11) L'article 2.4 de l'entente salariale 42 est abrogé.
- 12) L'article 7 de l'entente salariale 42 est entièrement abrogé.
- 13) Ajouter « Aide-conducteur de chasse-neige » au paragraphe 2.3 avec un taux de salaire équivalant au groupe 2 des conducteurs de machines.
- 14) Abroger le paragraphe 13.18 entièrement.
- 15) Dans le paragraphe 13.24, remplacer « conducteur de matériel de travaux du groupe 2 » par « aide-conducteur de chasse-neige ».
- 16) L'article 2.3 (personnel de la voie) englobera les catégories suivantes.

Contremaître d'équipe surnuméraire (article 2.8)

Contremaître adjoint d'équipe surnuméraire (article 9.16). Note :Conserver le

taux le plus élevé du tableau.

Contremaîtres, Entretien de la voie : 8 employés ou plus (sans compter le contremaître)

Contremaître, Entretien de la voie : 0-7 employés (sans compter le contremaître))

Contremaître adjoint, Entretien de la voie

Agents principaux d'entretien de la voie

Inspecteur d'aiguillages ou (paragraphe 2.10)

Agent d'entretien/conducteur de véhicules EV AIR (en date du 1^{er} août 2007)

Agent d'entretien/conducteur de

véhicule EV Agent d'entretien

Agent de la voie

Inspecteur d'aiguillages (article 2.9)

Technicien en graissage de rails

Contremaître de chasse-neige, de déblayeurs d'entre-rails et d'épandeurs

Aide-conducteur de chasse-neige

Contremaître, soudage

Soudeurs - Équipe des voies

Représentants en sécurité de la CFTC MWED

L'article 2.4 (personnel Ponts et ouvrages) comprendra les catégories suivantes.

Contremaître PB

Menuisiers à l'établi, plombiers, tuyauteurs, soudeurs, réparateurs de pompes, plâtriers, électriciens

Menuisiers

Peintres

Agents d'entretien des ponts

Aides (suppression de « mécaniciens de toutes catégories »)

Manœuvres, PB (y compris les pontiers - fonctionnement mécanique). Note :

Conserver le taux le plus élevé du tableau

Pontiers - convention particulière de Haig/Coquitlam

Agents d'entretien, Réservoirs de combustible (Ex. : Britt)

Agents d'entretien adjoints, Réservoirs de combustible (Ex. : Britt)

- 17) Corriger l'erreur au numéro 4 de l'annexe C : 10.13a) au lieu de 10.12a).
- 18) Déplacer « Aveu de responsabilité » de l'annexe E à l'annexe 10.
- 19) Archiver l'annexe A-11.
- 20) Supprimer les annexes F-5, F-9, F-10, F-15 et F-16.
- 21) Archiver les annexes F-3, F-4 et F-15.
- 22) L'annexe E (régime de PE-GE) mentionnera des frais administratifs de 2 % (• % actuellement).

- 23) ESE – paragraphe 7.14, option trois b) – indiquer que l’indemnité ne dure qu’un an. Ce texte a été oublié au moment de la dernière impression de la convention collective.
- 24) Inclure l’entente datée du 17 juin 2009 relative au regroupement des territoires d’ancienneté de la région Atlantique dans la convention collective à titre de nouvelle annexe A-14. Reformuler l’annexe B conformément à l’entente du 17 juin 2009.
- 25) ESE – Supprimer l’article 11 concernant l’entente sur la sécurité d’emploi :
Employés occasionnels et à temps partiel

8. Impression de la convention

Modifier le paragraphe 22.4 de la convention collective comme suit :

La Compagnie sera responsable de l’impression de la présente convention, ladite impression pouvant être requise à l’occasion, et prendra en charge les frais liés à cette impression. La convention sera imprimée en format de poche dans les six mois suivant la ratification. Des exemplaires de la convention seront mis à la disposition de CFTC DPEV sur support électronique. Également, la Compagnie distribuera et absorbera le coût de la distribution de l’entente salariale à tous les employés.

8. GÉNÉRALITÉS

Les changements précédents, ainsi que tous les accords récemment signés portant sur les diverses demandes du Syndicat constituent l’ensemble du règlement de toutes les demandes admissibles qui ont été faites par ou auprès de la Compagnie et des signataires du Syndicat depuis le 30 juin 2009. Les employés doivent être en service à la date de la ratification afin de pouvoir bénéficier des droits qui sont prévus dans le présent mémoire d’entente.

Les employés qui, en date de la ratification, ont démissionné ou ont été congédiés ou dont le dossier d’emploi a été fermé ou dont le lien d’emploi a été d’une autre manière rompu ne bénéficieront pas des droits prévus dans le présent mémoire d’entente. Cela ne s’applique pas aux employés qui ont pris leur retraite depuis le 1^{er} janvier 2010.

Un employé qui réintègre ses fonctions bénéficiera, au moment de sa réintégration, des avantages prévus dans le présent mémoire d’entente.

Il est entendu que le présent mémoire d’entente est présenté sous réserve de sa ratification par les employés de l’unité de négociation et qu’il constituera une convention collective obligatoire uniquement lorsque l’avis écrit de cette ratification aura été remis à la Compagnie.

Les parties ont mis suffisamment de détails dans le présent mémoire d’entente pour éliminer le besoin ou l’obligation de recourir à un protocole d’entente. En

conséquence, aussitôt que possible après la ratification du présent mémoire d'entente, les parties se réuniront afin d'achever la reformulation, la traduction et l'impression de la convention collective conformément aux changements qui précèdent.

9. Durée

Le présent mémoire d'entente (y compris toutes les ententes complémentaires) continuera d'avoir effet jusqu'au 31 décembre 2012.

SIGNÉ À Ottawa, en Ontario, le 10 avril 2010

Pour Canadien Pacifique :

Pour CFTC DPEV :

Scott Seeney
Directeur, Relations industrielles

W. Brehl
Président

Scott Sutherland
Directeur général
Programmes et matériel d'entretien
de la voie

Alan Ross Terry
Vice-président

Brent Szafron
Directeur général
Services de l'ingénierie

Gary Doherty
Directeur, région des Prairies

Dave Freeborn
Chef, Relations syndicales

Wade Phillips
Local Chairman, section locale 211

Krystal Hein
Chef, Relations syndicales

Michael Goldsmith
Spécialiste en recherche et en budget syndical

ANNEXE A

DESCRIPTION SOMMAIRE DE LA PROPOSITION SUR LE RACHAT

Un membre qui a ce statut depuis le 1^{er} janvier 2010 et qui quitte le régime pour une raison énoncée ci-après pendant la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 1^{er} juillet 2013 peut racheter des services ouvrant droit à pension supplémentaires sous réserve de ce qui suit :

- À la date de la signature du mémoire d'entente, l'employé est membre du syndicat qui est signataire de ce mémoire.
- L'emploi de l'employé prend fin ou celui-ci prend sa retraite directement à cause des efforts de compression des effectifs de la Compagnie.
- L'employé participe au coût du rachat à la même hauteur qu'il participe au service actuel, selon le taux de salaire annualisé au moment du rachat. Dans certains cas, la pension sera limitée par Revenu Canada aux 2/3 de la limite normale de Revenu Canada; dans ce cas, la cotisation de l'employé sera aussi limitée aux 2/3 de la cotisation maximale normale.
- Toutes les cotisations d'employé au rachat doivent être versées avant la date de la cessation d'emploi ou de la retraite. Les cotisations de l'employé pourraient donner lieu à un report d'impôt; cela dépend de la situation particulière de chaque employé.
- Seules les périodes de service n'ouvrant pas droit à pension à l'heure actuelle, au sein de la Compagnie, sont admissibles. Les périodes admissibles comprennent des périodes de service mais ne comprennent pas les périodes d'absence pour cause de grève.
- Les périodes de service antérieures à la date d'embauche la plus récente sont comprises. Si l'employé compte des services antérieurs à l'égard desquels il a laissé dans la caisse de retraite des cotisations qui lui assureront une pension différée bloquée, ces services seront réactivés; la pension s'y rapportant sera calculée en fonction du salaire moyen de fin de carrière, et ces services seront pris en compte pour la détermination de l'admissibilité à une retraite avec 85 unités.
- Les périodes de service postérieures à 1989 ne peuvent être rachetées, parce que cela entrerait en conflit avec les règles de Revenu Canada.
- Les services ouvrant droit à pension ne peuvent dépasser 35 ans.
- Chaque rachat est soumis aux plafonds fixés par Revenu Canada et pourra être analysé au cas par cas en consultation avec Revenu Canada. On apportera au programme de rachat les modifications mineures qu'exigera Revenu Canada ou le Bureau du surintendant des institutions financières.
- Le programme de rachat ne peut être mis en œuvre que lorsque les modifications du régime auront reçu l'aval du comité de la caisse de retraite et du conseil du Canadien Pacifique et enregistrées auprès du Bureau du surintendant des institutions financières et de Revenu Canada.

ANNEXE B

Carte d'assurance médicaments sans frais

Le 10 avril 2010

Monsieur W. Brehl
Président
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada
Division des préposés à l'entretien des voies
2775, ch. Lancaster, bureau 2.
Ottawa (Ontario)
K1B 4V8

Monsieur Brehl,

La présente se rapporte à nos discussions récentes concernant une carte d'assurance médicaments sans frais.

Canadien Pacifique est disposée à offrir une carte d'assurance médicaments à vos membres « à titre de projet pilote », sous réserve de ce qui suit :

- 1) La carte d'assurance médicaments sera assujettie au même plafond d'honoraires qui est appliqué au régime « mi-ligne » des gestionnaires. Celui-ci est actuellement fixé à 80 % des frais d'ordonnance jusqu'à concurrence de 7,50 \$ par ordonnance et il est régulièrement examiné en tenant compte des pratiques des concurrents.
- 2) Afin d'obtenir une carte d'assurance médicaments, les employés devront inscrire formellement leurs personnes à charge et fournir des données au sujet de tout autre régime de médicaments auxquels ils ont accès (par exemple : régime d'assurances du conjoint) afin de permettre la coordination des prestations.
- 3) Mise en place d'un plafond de 25 % pour tous les employés, sur la marge bénéficiaire permise pour la pharmacie, sur toutes les catégories de médicaments par rapport à la marge bénéficiaire de 50 % permise actuellement pour des médicaments génériques et les médicaments de marque de commerce de source unique et à la marge bénéficiaire de 15 % permise actuellement pour des médicaments de marque de commerce où un générique existe. Ce changement égalera les limites de marge bénéficiaire du régime des gestionnaires. La marge bénéficiaire est le montant que le régime accorde à la pharmacie au-delà du montant prévu par le guide provincial, comme montant raisonnable et usuel pouvant être chargé par numéro d'identification de médicament (DIN). Le plafond de 25 % est compatible avec le régime des gestionnaires.
- 4) De plus, le texte qui suit vise à clarifier la définition de « conjoint » à l'égard de l'assurance maladie complémentaire, soins de la vue et dentaire :
 - (i) la personne avec qui vous êtes légalement marié, qui habite avec vous ou qui

dépend de vous; toutefois, si vous n'êtes pas marié, il s'agit de la personne qui est admissible à titre de « conjoint » au sens du paragraphe 2(1) du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations, à la condition que cette personne, qui peut être du sexe opposé ou du même sexe, ait été présentée en public comme étant votre « conjoint » et habite avec vous dans le cadre d'une relation conjugale depuis

- au moins un (1) an si vous et cette personne avez la possibilité de vous marier ou
- au moins trois (3) ans si l'un de vous n'a pas la possibilité de se marier.

Dans le cas d'une séparation de plus de trois mois, ou d'un divorce, il ou elle n'est plus admissible aux couvertures de l'assurance.

- 5) Les employés qui ont une ordonnance permanente seront régis par un service postal de pharmacie obligatoire pour médicaments d'entretien à long terme. La Compagnie s'affaire actuellement à mettre en œuvre ce service de qualité qui sera commode et économique pour tous les utilisateurs.

Même si les employés ne seront pas contraints d'obtenir une carte d'assurance médicaments, veuillez noter que les mêmes méthodes d'attribution dont il est question ci-dessus s'appliqueront aux réclamations soumises sur papier.

En cas de problème particulier relatif à la présente lettre, le président général et le VPA des relations industrielles se rencontreront afin d'en discuter.

Les cartes émises seront valides jusqu'au 31 décembre 2012. Si la Compagnie engage des coûts supplémentaires excédant 10 % au cours de la période d'utilisation, elle se réserve le droit d'annuler les cartes ou de renégocier les modalités relatives aux cartes avec le Syndicat.

Canadien Pacifique élabore actuellement un processus d'adhésion plus rapide.

Il est entendu que la présente annexe B est présentée sous réserve de sa ratification, qui est un processus distinct de la ratification du reste du mémoire d'entente. Si vous êtes d'accord avec les modalités ci-dessus, veuillez le signifier en signant ci-après.

Veuillez agréer l'expression de nos salutations distinguées.

Scott Seeney
Directeur, Relations syndicales

Je suis d'accord.

Monsieur W. Brehl
Président
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada,
Division des préposés à l'entretien des voies

Établissement de postes d'observation des collègues

Le 10 avril 2010

Monsieur W. Brehl
Président
Conférence ferroviaire de Teamsters
Canada, Division des préposés à
l'entretien des voies
2775, ch. Lancaster, bureau 2.
Ottawa (Ontario)
K1B 4V8

Monsieur Brehl,

Au cours des négociations, CFTC DPEV a présenté une demande concernant la création de postes d'observation des collègues.

La Compagnie n'était pas en mesure d'acquiescer à la demande du Syndicat telle que celle-ci était présentée.

Les parties sont résolues à améliorer constamment la sécurité. Par conséquent, la Compagnie était d'accord avec la création de postes d'observation des collègues selon les modalités suivantes :

- L'observation des collègues fait partie intégrante du fonctionnement des comités de santé et sécurité au travail locaux et des représentants en sécurité à temps plein de CFTC DPEV.
- La création de postes d'observation des collègues complémentaires, y compris leur nombre et leur emplacement, est à l'entière discrétion de la Compagnie.
- Si la Compagnie crée de tels postes, les modalités suivantes devront s'appliquer :
 - Le Syndicat propose une liste de candidats éventuels. La Compagnie aura le droit de choisir, à partir de cette liste, les employés à qui ces postes seront proposés. Si la liste initiale ne comporte aucun candidat que la Compagnie juge approprié, le Syndicat fournira une nouvelle liste de candidats éventuels jusqu'à ce que l'un de ces candidats soit retenu.
 - Les postes d'observation des collègues seront rémunérés au taux de salaire des contremaîtres d'équipe surnuméraire (paragraphe 2.8) pour ce qui est de la totalité des heures normales et des heures supplémentaires.
 - Les fonctions liées au poste d'observation des collègues seront établies par la Compagnie avec la participation du comité santé et sécurité au travail local et du Syndicat.

- Avant d'entamer le processus de création de postes d'observation des collègues complémentaires, la Compagnie donnera un avis de 15 jours au directeur concerné du Syndicat.

Veillez agréer l'expression de nos salutations distinguées.

Scott Seeney
Directeur, Relations syndicales

ANNEXE D

Indemnité pour chaussures et vêtements de sécurité

Le 10 avril 2010

Monsieur W. Brehl
Président
Conférence ferroviaire de Teamsters
Canada, Division des préposés à
l'entretien des voies
2775, ch. Lancaster, bureau 2.
Ottawa (Ontario)
K1B 4V8

Monsieur Brehl,

La Compagnie et le Syndicat conviennent de modifier l'indemnité pour chaussures et vêtements de sécurité comme suit :

- En date du premier jour du mois suivant la ratification, l'indemnité pour les chaussures de sécurité passera de 55,00 \$ à 60,00 \$ par semestre.
- En date du premier jour du mois suivant la ratification, l'indemnité pour les vêtements de sécurité passera de 45,00 \$ à 50,00 \$ par semestre.

Veuillez agréer l'expression de nos salutations distinguées.

Scott Seeney
Directeur, relations syndicales

Lettre concernant la réaffectation de 1 % de la cotisation de la Compagnie au Fonds GE

Le 10 avril 2010

Monsieur W. Brehl
Président
CFTC DPEV
2775, chemin Lancaster,
bureau 2
Ottawa (Ontario)
K1B 4V8

Monsieur Brehl,

Au moment d'explorer les options qui satisferaient les deux parties concernées, nous avons évalué la possibilité de réaffecter la totalité ou une partie de la cotisation de la Compagnie (1 %) au Fonds GE.

Par conséquent et au moment de la ratification, 1 % de la cotisation actuelle de la Compagnie au Fonds GE sera traitée comme suit :

- La cotisation de 1 % pour 2010 et 2011 sera déposée dans un compte et versée sous forme de paiement forfaitaire de 2 % couvrant les périodes allant du 1^{er} janvier 2010 à décembre 2011. Ce paiement sera effectué en février 2012.
- La cotisation de 1 % pour 2012 sera versée sous la forme d'un paiement forfaitaire de 1 % couvrant la période allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012. Ce paiement sera effectué en février 2013.

Les paiements forfaitaires seront effectués par chèque, distinctement par rapport à la rémunération habituelle.

Afin de permettre un paiement complet pour la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012, toutes les sommes déjà avancées au Fonds GE en 2010 seront remboursées à la Compagnie.

Le processus ci-dessus restera en vigueur pendant la durée du contrat, à l'expiration duquel l'ancienne forme de cotisation sera à nouveau utilisée (1 % de la masse salariale mensuelle des employés représentés par TCRC MWED et employés par Canadien Pacifique au Canada.

Il est entendu que la Compagnie n'engagera pas d'obligations supplémentaires en raison de ce changement si le fonds cesse d'avoir des fonds suffisants pour couvrir ses obligations.

Les paiements de réaffectation de 1 % seront considérés comme des gains ouvrant droit à pension.

Veillez agréer, Monsieur Brehl, l'expression de nos salutations distinguées,

Dave Freeborn
Chef, Relations syndicales

Lettre d'entente complémentaire – Mise à jour de l'indemnité de déplacement pour les employés de P et M d'EV dans les provinces atlantiques (non comprise dans le mémoire d'entente)

10 avril 2010

Mr. W. Brehl
Président
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada
Division des préposés à l'entretien des voies 2775
chemin Lancaster, bureau 2
Ottawa (Ontario)
K1 B 4V8

Monsieur Brehl,

Au cours des négociations, le Syndicat a exprimé des préoccupations concernant les difficultés financières vécues par les employés qui voyagent à partir des provinces de l'Atlantique pour travailler sur des équipes saisonnières d'employés de P et M d'EV.

En réponse à ces préoccupations, la Compagnie offrira, à compter du 1^{er} janvier 2008, une indemnité pour un billet d'avion aller-retour, en classe économique, pour aider ces employés à l'égard des dépenses de « déploiement » et de « retour à la maison ».

Le remboursement sera administré au moyen de la soumission d'un compte de dépenses et les billets d'avion seront remboursés au tarif « le plus bas offert », peu importe le tarif réellement payé.

Si un employé démissionne ou est congédié, la Compagnie prendra des mesures pour récupérer les coûts du vol de retour. Dans tous les autres cas où un employé ne travaille pas durant une saison de travail complète, la Compagnie et le Syndicat se réuniront pour discuter des ententes de remboursement.

Au lieu du remboursement du ou des billets d'avion qui sont achetés, les employés peuvent choisir un paiement forfaitaire en espèces.

Les remboursements de billets d'avion, ou les paiements forfaitaires en espèces équivalents, seront traités conformément à la réglementation et aux exigences fiscales de Revenu Canada concernant les avantages imposables, ce qui peut avoir une incidence sur les retenues à la source.

Veuillez agréer, Monsieur Brehl, l'expression de nos salutations distinguées.

Scott Seeney
Chef, Relations syndicales