

OFFRE DE LA COMPAGNIE DU 23 MARS 2007

1. DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective liant la Compagnie et le Syndicat sera prolongée d'une période de trois (3) ans à compter du 1^{er} janvier 2007 jusqu'au 31 décembre 2009.

Modification du paragraphe 22.4 comme suit :

22.4 La présente convention, modifiée et mise à jour, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009; chacune des parties se réserve par la suite le droit de la réviser, de la modifier ou d'y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois par l'une ou l'autre des parties. Le préavis peut être donné à tout moment, à partir du 30 juin 2009.

Remarque : L'option pour 2010 se trouve à la page 46.

2. SALAIRES

- a) À compter du 1^{er} janvier 2007, augmentation de 3 % des taux en vigueur en date du 31 décembre 2006.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2008, augmentation de 4 % des taux en vigueur en date du 31 décembre 2007.
(L'augmentation de 4 % est sous réserve de l'ajout d'une disposition sur la participation aux coûts, voir l'article 4 du présent document.)
- c) À compter du 1^{er} janvier 2009, augmentation de 3 % des taux en vigueur en date du 31 décembre 2008.
- d) À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la présente entente de principe, le guide-rail sera classé parmi les machines du groupe 1.
- e) À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la présente entente de principe, le poste de conducteur de chariot-commis sera payé au même taux que le pointeau.

3. PENSIONS

- a) du premier jour du mois suivant la ratification de la présente entente de principe, la formule utilisée pour calculer les pensions des employés représentés par la CFTC DPEV sera bonifiée de 1,8 % du maximum des gains annuels des membres ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence du MGAP moyen sans augmentation de la contribution exigée des employés.

- b) Cette disposition sur les pensions ne formera pas une partie de la convention collective intervenue entre les parties et devra être approuvée par le comité des pensions et le conseil d'administration.

4. AVANTAGES SOCIAUX

Prestations d'assurance-vie et invalidité

Les dispositions du régime de prévoyance du personnel établi en vertu de l'avenant du 21 avril 1989, couvrant les syndicats associés des services ferroviaires représentant le personnel non itinérant, sont modifiées comme suit en regard des employés couverts par la présente entente de principe :

Assurance-vie

- a) À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la présente entente de principe, la couverture de l'assurance-vie collective passera de 36 000 \$ à 37 000 \$.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2008, la couverture de l'assurance-vie collective passera de 37 000 \$ à 38 000 \$.
- c) À compter du 1^{er} janvier 2009, la couverture de l'assurance-vie collective passera de 38 000 \$ à 39 000 \$.

Prestations d'assurance invalidité

- a) À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la présente entente de principe, le montant maximal des prestations passera à 590 \$.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2008, le montant maximal des prestations passera à 600 \$.
- c) À compter du 1^{er} janvier 2009, le montant maximal des prestations passera à 610 \$.

Régime de soins dentaires

L'Entente sur les soins dentaires pour les syndicats associés des services ferroviaires représentant le personnel non itinérant (telle que modifiée de temps à autre) est modifiée de nouveau comme suit en regard des employés couverts par la présente entente de principe :

- a) Modification de la disposition concernant les dépenses couvertes comme suit :
 - i) Pour tout traitement dentaire entrepris le ou après le 1^{er} janvier 2007, les frais couverts seront ceux définis et en vigueur le jour dudit traitement, tels qu'ils

- figurent dans le guide des honoraires de l'association dentaire provinciale pertinente pour l'année 2006, ou, en l'absence d'un tel guide, les frais jugés raisonnables par l'assureur responsable du régime.
- ii) Pour tout traitement dentaire entrepris le ou après le 1^{er} janvier 2008, les frais couverts seront ceux définis et en vigueur le jour dudit traitement, tels qu'ils figurent dans le guide des honoraires de l'association dentaire provinciale pertinente pour l'année 2007, ou, en l'absence d'un tel guide, les frais jugés raisonnables par l'assureur responsable du régime.
 - iii) Pour tout traitement dentaire entrepris le ou après le 1^{er} janvier 2009, les frais couverts seront ceux définis et en vigueur le jour dudit traitement, tels qu'ils figurent dans le guide des honoraires de l'association dentaire provinciale pertinente pour l'année 2008, ou, en l'absence d'un tel guide, les frais jugés raisonnables par l'assureur responsable du régime.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2008, le nombre d'unités de détartrage sera limité à huit (8) unités par année.
 - c) À compter du 1^{er} janvier 2008, la franchise payée par l'employé sera éliminée et remplacée par une participation de l'employé aux coûts à raison de 10 % de la prime.
 - d) À compter du 1^{er} janvier 2007, le montant maximal de la couverture passera de 1300 \$ à 1425 \$ par année.
 - e) À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la présente entente de principe, ou le plus tôt possible par la suite, les divers contrats et les diverses polices, constituant les annexes de l'Entente sur les soins dentaires, seront modifiés conformément aux modifications apportées ci-dessus.

Régimes d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue

L'Entente sur le régime d'assurance-maladie complémentaire pour les syndicats associés des services ferroviaires représentant le personnel non itinérant (telle que modifiée de temps à autre) est modifiée de nouveau comme suit en regard des employés couverts par la présente entente de principe :

- a) À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la présente entente de principe, dans le cas de l'assurance-maladie complémentaire et des soins de la vue, la couverture des soins de la vue sera limitée à 225 \$ par période de 12 mois dans le cas des personnes de moins de 18 ans et par période de 24 mois dans le cas des personnes de 18 ans ou plus.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2007, les services d'un chiropraticien seront ajoutés à la liste des services professionnels couverts en vertu de l'alinéa 6.6(g) du programme d'assurances collectives. Pour des fins de clarté, le montant maximal payable par année pour les services combinés de tous les professionnels

figurant à cet article continue de se chiffrer à 500 \$ par employé ou personne à charge admissible.

- c) À compter du 1^{er} janvier 2008, la franchise payée par l'employé sera éliminée et remplacée par une participation de l'employé aux coûts à raison de 10 % de la prime.
- d) À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la présente entente de principe, ou le plus tôt possible par la suite, les divers contrats et les diverses polices, constituant les annexes des régimes d'assurance-maladie complémentaire et des soins de la vue, seront modifiés conformément aux modifications apportées ci-dessus.
- e) À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la présente entente de principe, les prestations prévues aux Régimes d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue seront modifiées de telle sorte à souscrire une garantie en cas de mutilation pour les employés.

- Voir l'annexe A de la présente entente de principe.

- f) À compter du 1^{er} janvier 2008, le montant maximal de la couverture à vie des Régimes d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue passera de 46 000 \$ à 48 000 \$.

5. ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les rajustements suivants entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2008 :

- Paragraphe 6.4 – augmentation de l'indemnité jusqu'à 975 \$
- Paragraphe 6.5 – augmentation des indemnités jusqu'à 250 \$ et 130 \$
- Alinéa 6.8 a) – augmentation du remboursement jusqu'à 16 000 \$
- Sous-alinéa 6.8 c) ii) – augmentation du montant jusqu'à 16 000 \$
- Paragraphe 6.9 – augmentation du montant jusqu'à 8 000 \$
- Alinéas 6.10 a), b) – augmentation de l'indemnité jusqu'à 260 \$

RÈGLES DE TRAVAIL

6. PRIMES DE POSTE – Article 2 de la convention collective

Les taux de prime de poste du paragraphe 2.21 sont modifiés comme suit :

- 2.21 À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la présente, les employés dont le poste régulier commence entre 14 h et 21 h 59 reçoivent une prime de poste de 75 ¢ l'heure et ceux dont le poste régulier commence entre 22 h et 5 h 59 reçoivent une prime de poste de 1,00 \$ l'heure.

7. CONGÉ DE DEUIL – Article 5 de la convention collective

- a) Le paragraphe 5.1 est modifié pour y inclure les liens de parenté suivants : beau-fils, belle-fille, beau-père ou belle-mère, frère, sœur.
- b) Le paragraphe 5.2 est modifié pour y supprimer « de son beau-père ou de sa belle-mère » et « d'un frère ou d'une sœur » et y ajouter « du père ou de la mère de son conjoint ».

8. CONGÉ ANNUEL PAYÉ – Article 6 de la convention collective

Un nouveau paragraphe 6.24 est ajouté sur la réaffectation du congé annuel prévu d'un superviseur temporaire dès qu'il est promu à un poste cadre ne relevant pas de l'unité de négociation. Le nouveau paragraphe 6.24 se lit comme suit :

- 6.24 Un employé qui accepte un poste réservé au personnel cadre verra réaffecter son congé annuel prévu approuvé par l'unité de négociation à l'unité de négociation durant la période où il occupe le poste réservé au personnel cadre. Sur demande, la Compagnie permettra à l'employé ayant le plus d'ancienneté de soumettre une nouvelle demande de congé pendant la période ainsi libérée par le superviseur temporaire. Sur demande, la Compagnie permettra également au deuxième employé sur la liste d'ancienneté de soumettre une nouvelle demande de congé pendant la période ainsi libérée par l'employé ayant le plus d'ancienneté.

9. SEMAINE DE TRAVAIL – Article 8 de la convention collective

- a) Le paragraphe 8.1 dans sa forme actuelle est supprimé et remplacé par le texte suivant :

8.1 Sauf dispositions contraires du présent paragraphe, la semaine de travail de tous les employés régis par la présente convention est de :

- a) 40 heures réparties en quatre journées de dix heures et trois jours de repos consécutifs par période de sept jours. Les jours de repos préférés seront vendredi-samedi-dimanche ou samedi-dimanche-lundi; ou
- b) 40 heures réparties en cinq journées de huit heures et deux jours de repos consécutifs par période de sept jours. Les jours de repos préférés seront ceux indiqués à 8.17, soit samedi-dimanche ou dimanche-lundi; ou

- c) Nonobstant ce qui précède, lorsque les cycles de travail d'une équipe changent, l'employé ne subira aucune perte de salaire en travaillant les 80 heures régulières exigées pendant la période de paie.

On ne doit pas interpréter le présent paragraphe comme s'il garantissait un certain nombre d'heures ou de journées de travail, qui n'est pas prévu expressément ailleurs dans la présente entente.

- b) Le paragraphe 8.2 dans sa forme actuelle est supprimé et remplacé par le texte suivant :

8.2 L'expression « semaine de travail » désigne, dans le cas des employés en affectation régulière, une semaine qui commence le premier jour de l'affectation telle qu'elle est affichée.

- c) Le paragraphe 8.4 est modifié comme suit :

Heures de service et pauses-repas

Huit heures consécutives, à l'exclusion de la pause-repas (qui est d'une heure ou de toute autre durée établie d'un commun accord) constituent, sauf dispositions contraires, une journée de travail. Si un employé prend normalement une pause-repas d'une heure et qu'il doit travailler une partie de cette heure, il sera payé au taux régulier majoré de 50 % pour la période de temps travaillé. Si huit heures de service continu sont nécessaires au cours d'opérations régulières, une pause-repas sans perte de salaire de vingt minutes sera accordée entre la cinquième et la sixième heure de service, au cours de laquelle l'employé ne travaillera pas, si la situation le permet.

Si un employé est accordé une pause-repas avant la cinquième heure, aucune autre pause-repas ne lui sera accordé avant que six heures ne se soient écoulées depuis la fin de la première pause-repas.

Aucun employé n'est tenu de travailler plus de six heures sans nourriture.

- d) Le paragraphe 8.6 est modifié de sorte à tenir compte du changement des heures de prise de service.

8.6 Nonobstant les dispositions du paragraphe 8.5, l'heure de prise de service peut être fixée ou changée de façon à répondre aux impératifs du service. Dans la mesure du possible, l'avis de changement des heures de prise de service est affiché dans un lieu accessible sans tarder de sorte que les employés puissent en prendre connaissance. Le président de section locale intéressé, ou sa personne désignée, et le directeur de la CFTC DPEV, ou sa personne désignée, sont avisés dans les meilleurs délais après un changement des heures de prise de service, et ce, au plus tard 72 heures après son entrée en vigueur.

- (1) Pour les employés ayant un quartier général désigné, un avis de 48 heures est donné aux employés touchés.
- (2) Pour les employés sans quartier général désigné, le plus long préavis possible est donné aux employés, au plus tard à la fin du poste de travail précédent.
- (3) Dans la mise en application du présent paragraphe 8.6, il est entendu que l'heure de prise de service des équipes affectées à des horaires 5 et 2 et 4 et 3 ne changera pas de plus de deux heures une fois par cycle de travail. Dans le cas d'équipes affectées à des horaires 8 et 6, l'heure de prise de service ne changera pas de plus de deux heures deux fois par cycle de travail.

Remarque : L'ancienne annexe B-2 est supprimée.

- e) Le paragraphe 8.8 dans sa forme actuelle est supprimé et remplacé par le texte suivant :

8.8 À la demande du contremaître, avec le consentement des membres de l'équipe et sur approbation de l'autorité compétente de la Compagnie, des arrangements spéciaux peuvent être pris pour varier l'heure de début du service du premier et/ou du dernier jour de l'affectation afin de permettre aux employés de voyager entre leurs lieux de résidence.

- f) Un nouveau paragraphe 8.36 est ajouté à l'article 8 de la convention collective pour créer une nouvelle classe d'emplois, celle d'équipe de travail en affectation spéciale, comme suit :

PARAGRAPHE 8.36

CLASSIFICATION D'ÉQUIPE DE TRAVAIL EN AFFECTATION SPÉCIALE

8.36.1 Portée

À la discrétion de la Compagnie, des horaires de travail et des jours de repos qui ne sont pas définis comme des jours de repos préférés à l'alinéa 8.1 a) ou au paragraphe 8.17 de la convention collective peuvent être établis pour :

- a) des équipes de travail des PEV en affectation saisonnière travaillant un cycle 5-2 ou 4-3; et/ou
- b) des équipes affectées aux ponts et aux structures qui travaillent sur des projets d'entretien des immobilisations ou des projets d'entretien spécial sur un bloc de voies utilisé par une équipe de travail des PEV en affectation saisonnière travaillant comme équipe de travail spéciale dans la même subdivision.

Il est entendu et convenu que, dans tous les cas où un horaire de travail dont les jours de repos ne sont pas définis comme des jours de repos préférés à l'alinéa 8.1 a) ou au paragraphe 8.17 de la convention collective est établi pour une équipe définie à a) ou b) ci-dessus, les dispositions du présent paragraphe 8.36 s'appliquent.

8.36.2 Règles de travail

- 8.36.2 a) En étroite concordance avec l'établissement d'un horaire de travail qui n'accorde pas la préférence aux jours de repos établis dans la convention collective, une telle équipe de travail est considérée comme une « équipe de travail en affectation spéciale ».
- b) L'équipe de travail en affectation spéciale représente une nouvelle classification.
- c) Les équipes de travail en affectation spéciale bénéficient de jours de repos consécutifs, mais elles ne bénéficient pas des jours de repos préférés établis à l'alinéa 8.1 a) ou au paragraphe 8.17 de la convention collective.
- d) Les horaires de travail des équipes de travail en affectation spéciale sont établis comme suit :
- 1) Équipes de travail des PEV en affectation saisonnière :
 - i) Selon l'annonce faite dans le bulletin initial de prise de service; ou
 - ii) Selon l'annonce par bulletin dans le cas d'équipes dont la prise de service est ultérieure au bulletin initial.
 - 2) Équipes affectées aux ponts et aux structures :
 - i) Selon l'annonce par bulletin; ou
 - ii) Sur avis écrit émis par la Compagnie à l'autorité compétente du Syndicat et aux employés concernés, lequel avis sera affiché dans le milieu de travail. Le cas échéant, l'avis est émis le plus tôt possible, au plus tard 15 jours civils avant la date de prise de service.

Cette courte période d'avis s'applique uniquement aux fins d'aligner l'horaire de travail d'une équipe affectée aux ponts et aux structures, travaillant dans la même subdivision qu'une équipe de travail des PEV en affectation saisonnière ayant été désignée comme une équipe de travail en affectation spéciale. La restriction géographique peut être prolongée d'un commun

accord entre le Syndicat et la Compagnie. Une fois que l'horaire de travail de l'équipe affectée aux ponts et aux structures a été aligné sur celui de l'équipe de travail des PEV en affectation saisonnière ayant été désignée comme une équipe de travail en affectation spéciale, toute modification apportée par la suite à l'équipe de travail des PEV en affectation saisonnière s'applique également à l'équipe des ponts et des structures.

- e) Une fois que l'horaire de travail d'une équipe de travail des PEV en affectation spéciale a été établi, les dispositions suivantes s'appliquent :
- i) Dans le cas où :
 - 1) la date de prise ou de fin de service établie pour l'horaire annoncé d'une équipe de travail en affectation spéciale est décalée de deux cycles de travail ou moins, la Compagnie doit signifier un avis écrit dans le milieu de travail à l'intention des employés concernés au moins 15 jours civils avant la date d'entrée en vigueur de la modification;
 - 2) la date de prise ou de fin de service établie pour l'horaire annoncé d'une équipe de travail en affectation spéciale est décalée de plus de deux cycles de travail ou encore l'horaire de travail d'une équipe de travail en affectation spéciale annoncé par bulletin est annulé, la Compagnie doit en informer par écrit l'autorité compétente du Syndicat et signifier un avis écrit dans le milieu de travail à l'intention des employés concernés au moins 15 jours civils avant la date d'entrée en vigueur de la modification.
 - ii) Dans le cas où :
 - 1) l'horaire initial est devancé, la période entre la dernière journée de l'horaire initial et la première journée du nouvel horaire ne doit pas dépasser deux mois;
 - 2) l'horaire initial est reculé, la période entre la première journée du nouvel horaire et la dernière journée de l'horaire initial ne doit pas dépasser deux mois;
 - 3) La Compagnie peut établir un horaire de travail décalé de plus de la période de deux mois établie dans 1) et 2) ci-dessus au plus une fois par saison de travail d'une équipe de travail en affectation spéciale;
 - 4) Dans le cas où un horaire est devancé ou reculé conformément au présent sous-alinéa ii), la Compagnie doit en informer par

écrit l'autorité compétente du Syndicat et signifier un avis écrit dans le milieu de travail à l'intention des employés concernés au moins 15 jours civils avant la date d'entrée en vigueur de la modification.

- iii) Dans la mise en application de e) i) 2) et ii) ci-dessus, les employés concernés doivent informer la Compagnie, dans les cinq jours civils suivant l'émission de l'avis de la Compagnie, de leur intention de rester dans l'équipe ou de la quitter. Les employés qui omettent d'en informer la Compagnie demeurent dans l'équipe, à moins de se voir offrir un autre poste par soumission en vertu des dispositions de la convention collective.
- iv) Les employés concernés par l'avis de modification émis en vertu de e) i) 2) et ii) qui choisissent de quitter l'équipe de travail en affectation spéciale peuvent exercer leur droit d'ancienneté en vertu des dispositions de la convention collective.
- v) Lorsque l'horaire de travail d'une équipe de travail en affectation spéciale est modifié, déplacé ou annulé et que les employés choisissent de quitter l'équipe de travail, les dispositions du paragraphe 8.36 cessent de s'appliquer et les employés cessent d'avoir droit au paiement de primes au cours de la période déjà à l'horaire de l'équipe de travail en affectation spéciale.
- vi) Lorsque l'horaire de travail d'une équipe de travail en affectation spéciale est modifié, déplacé ou annulé et que les employés choisissent de demeurer avec l'équipe de travail, les dispositions du paragraphe 8.36 s'appliquent uniquement au temps réellement travaillé au sein de l'équipe de travail en affectation spéciale.
- f) La Compagnie peut modifier l'heure de prise de service des employés d'une équipe de travail en affectation spéciale conformément au paragraphe 8.6 de la convention collective, sauf que :
 - i) l'heure de prise de service peut être décalée d'un maximum de trois heures; et
 - ii) l'heure de prise de service peut être décalée de plus de trois heures une fois par cycle de travail 5-2 ou 4-3.

8.36.3 Rémunération

- 8.36.3 a) Un employé en transition de l'horaire de travail d'une équipe de travail en affectation spéciale est payé un minimum de quatre-vingt (80)

heures en affectation régulière par période de paie à moins d'avoir été absent du travail pour cause de blessure, de maladie, de congé autorisé ou pour d'autres motifs relatifs à la présence.

Dans le cas où un employé est rémunéré pour moins de 80 heures au cours d'une période de paie, en raison uniquement d'une modification à son horaire de travail, la Compagnie lui verse une rémunération pour 80 heures. Les heures non travaillées ainsi payées sont rémunérées au taux de l'équipe de travail en affectation spéciale.

- b) Les taux de salaire des équipes de travail en affectation spéciale sont les taux établis majorés de 15,5 % et ne s'appliquent qu'aux équipes de travail en affectation spéciale.

8.36.4 Toutes les autres dispositions de la convention collective s'appliquent aux équipes de travail en affectation spéciale, sauf disposition contraire dans le présent paragraphe 8.36.

8.36.5 Les parties s'entendent pour discuter promptement de tout problème imprévu résultant de la mise en application de la présente entente et de tenter de bonne foi de régler le problème à leur satisfaction mutuelle.

10. ANCIENNETÉ – Article 9 de la convention collective

- a) L'annexe D (« Territoires d'ancienneté »), l'article 1 de la convention collective et les ententes supplémentaires s'y rapportant sont modifiées de telle sorte à regrouper les territoires de la division atlantique sur la liste d'ancienneté de la division du Québec.

Voir l'annexe B de la présente entente de principe, la nouvelle annexe B-47 de la convention collective.

11. POSTES VACANTS ET CRÉATION DE NOUVEAUX POSTES – Article 10 de la convention collective

- a) La possibilité de mettre sur pied des équipes de travail en affectation saisonnière régionales est établie en :
 - 1) intégrant l'entente des équipes d'aciéristes du Pacifique et les pratiques de longue date se rapportant dans la présente entente sur la région du Pacifique;
 - 2) prévoyant la possibilité de mettre sur pied deux (2) équipes de travail saisonnières régionales dans les régions des Prairies, de l'Est et de l'Atlantique.

- b) En conséquence, de nouveaux paragraphes 10.25, 10.26 et 10.27 sont ajoutés comme suit :

10.25 Région du Pacifique

La Compagnie peut annoncer des équipes saisonnières régionales pour faire effectuer du travail de soudage aluminothermique, de cueillette et de distribution sur les voies conformément au processus d'annonce par bulletin établi dans la convention collective.

De plus, il est entendu qu'il continuera d'y avoir des situations où les équipes affectées aux traverses, au ballastage ou au surfacage en Alberta devront être affectées à des travaux en Colombie-Britannique et que des équipes de la Colombie-Britannique devront être affectées à des travaux en Alberta. Comme dans le passé, le cas échéant, tout est fait pour planifier les activités de travail de telle sorte à ce que les équipes de travail de l'Alberta travaillent en Alberta et celles de la Colombie-Britannique travaillent en Colombie-Britannique. Il est entendu que de telles affectations ne constituent pas une violation du territoire d'ancienneté des unes ou des autres équipes.

Régions des Prairies, de l'Est et de l'Atlantique

La Compagnie peut annoncer la mise sur pied de jusqu'à deux équipes saisonnières régionales par région (Prairies, Est et Atlantique) conformément au processus d'annonce par bulletin établi dans la convention collective.

- 10.26 Dans le cadre de la mise en application du paragraphe 10.25 ci-dessus, des listes d'ancienneté régionales temporaires sont dressées pour chaque saison de travail et pour chaque catégorie en amalgamant les listes d'ancienneté existantes du district selon la date d'entrée en service dans ladite catégorie, aux fins de combler des vacances temporaires au sein des équipes saisonnières régionales. Les postes seront décernés sur la base des nouvelles listes d'ancienneté régionales temporaires ainsi dressées.

- 10.27 Un employé affecté à une équipe régionale ou territoriale à l'extérieur de son territoire d'ancienneté, dont référence est faite dans les paragraphes 10.25 et 10.26, reçoit une aide aux déplacements aller-retour équivalant à deux heures de salaire au taux régulier.

- c) Là où il y a lieu, tous les articles des Ententes salariales 41 et 42 où référence est faite à « district » sont modifiées pour de telle sorte à remplacer « district » par « région ou district ».

12. REPAS, HÉBERGEMENT ET NOTES DE FRAIS – Article 12 de la convention collective

a) L'article 12 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

12.1 Les employés qui sont appelés à travailler en dehors de leur lieu de travail habituel et qui doivent s'absenter au-delà de leurs heures normales de travail doivent avoir la possibilité de manger, dès que cela est nécessaire et faisable.

Remarque : Voir la lettre du 20 janvier 1982, annexe B-6.

12.2 Frais – Employés retenus pendant la nuit sur un chantier particulier ou en dehors de leur point d'attache

Remarque : Comme l'exige Revenu Canada, tous les employés se présentant au travail à un « chantier particulier » doivent remettre à leur employeur un imprimé TD4 dûment rempli faisant état de leur lieu principal de résidence, Comme on peut le lire dans les exigences de Revenu Canada énoncées dans le bulletin d'interprétation IT 91R4 – « Emploi sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné », un casier postal ne peut être considéré comme un lieu principal de résidence; l'endroit doit plutôt être un établissement domestique autonome.

Journées de travail en affectation régulière

Lorsque des employés saisonniers doivent travailler sur un chantier particulier et que le point de rencontre est situé à plus de 100 kilomètres de leur lieu principal ou secondaire de résidence, selon le plus proche entre les deux, ou encore lorsqu'ils sont retenus pendant la nuit par la Compagnie loin de leur point d'attache ou voiture-logement, la Compagnie, à sa discrétion :

- Hébergement et repas; ou
- Hébergement et une indemnité de repas de :
 - C.-B. 38,00 \$
 - Alberta 35,00 \$
 - Saskatchewan 35,00 \$
 - Manitoba 35,00 \$
 - Ontario 35,00 \$
 - Québec 35,00 \$
- Indemnité de subsistance quotidienne de 92,00 \$

Remarque : Lorsque les circonstances le permettent, l'option retenue par la Compagnie s'applique à tous les membres de l'équipe de production.

Remarque : Lorsque les circonstances le permettent, l'option retenue par la Compagnie s'applique à tous les membres de l'équipe de production.

Lorsque des employés doivent travailler sur un chantier particulier et que le point de rencontre est situé à plus de 100 kilomètres de leur lieu principal ou secondaire de résidence, selon le plus proche entre les deux, ils ont droit à une indemnité de déplacement quotidienne de 0,33 \$ par kilomètre parcouru.

Jours de repos

Un employé dont le lieu principal de résidence est situé hors de la région et qui ne compte aucun lieu secondaire de résidence dans la région et qui n'est pas en mesure de se rendre à son lieu principal de résidence a droit à une indemnité de jour de repos conformément à ce qui suit :

- Un employé hébergé dans les installations de la Compagnie pendant ses journées de travail en affectation régulière peut demeurer dans les installations de la Compagnie et toucher une indemnité de repas quotidienne de 25 \$; ou
- Au lieu de demeurer dans les installations de la Compagnie et de toucher une indemnité de repas, l'employé peut demander une indemnité de jour de repos équivalant à 50 % de l'indemnité de subsistance quotidienne.

12.3 Notes de frais

a) Indemnité de subsistance quotidienne :

- Les employés touchant une indemnité quotidienne doivent se trouver un lieu d'hébergement adéquat leur permettant de prendre un repos convenable.
- Les employés sont responsables de leur transport entre leur lieu d'hébergement et le point de rencontre désigné.
- Les employés ne toucheront aucune indemnité de subsistance quotidienne s'ils sont absents pendant leurs postes de travail prévus, sauf pour cause de blessure ou de maladie réelle.

b) Indemnités de déplacement les jours de congé assignés : (voir l'annexe B-1)

- Les critères d'admissibilité prévus à l'annexe B-1 demeurent en vigueur.

- L'indemnité s'applique à l'employé voyageant entre son lieu principal de résidence et un chantier particulier un jour de repos assigné.
 - Aux fins de la demande d'indemnité, l'employé peut établir un lieu secondaire de résidence dans sa région d'ancienneté si son lieu principal de résidence ne se trouve pas dans cette région.
 - Ce lieu secondaire de résidence doit se trouver à une distance raisonnable (100 kilomètres) du réseau du CFCP.
 - Au début de la période de travaux des équipes de production, l'employé doit communiquer à la Compagnie l'adresse de son lieu principal de résidence et de son lieu secondaire de résidence, s'il y en a un; ce dernier ne pourra pas être modifié au cours de la saison.
 - L'employé doit étayer la modification de son lieu principal de résidence au moyen d'un changement d'adresse, d'un changement de numéro de téléphone – s'il change – ainsi que d'une photocopie de son permis de conduire sur laquelle figure sa nouvelle adresse, s'il y a lieu.
 - Conformément au tableau figurant à l'annexe B-1, l'employé touche une indemnité sous forme de montant fixe pour les déplacements faits à l'intérieur d'une zone de 100 kilomètres ou d'une série de zones de 100 kilomètres.
 - Cette indemnité englobe tous les frais engagés lors de déplacements faits un jour de repos assigné.
- c) Employé contraint de combler une vacance temporaire (la vacance doit se trouver à au moins 100 kilomètres de son lieu de résidence)**

À la seule fin de cette disposition, le lieu de prise de service sera considéré être à l'intérieur d'un rayon de 100 kilomètres du lieu de résidence.

Les dépenses seront remboursées aux employés forcés de remplir des postes temporaires ou des vacances loin de leur lieu de prise de service.

Un employé sera considéré «forcé», s'il remplit un poste temporaire ou une vacance pour :

- protéger son ancienneté; ou
- protéger sa GE ou SE; ou

- continuer à travailler (s'il n'y a pas de travail disponible à son lieu de prise de service).

L'indemnité de dépenses du premier mois sera la suivante :

- Au choix de la Compagnie de fournir un lieu d'hébergement et les repas ou; l'hébergement facturé directement et une indemnité de repas ou; une indemnité quotidienne en lieu et place tel que prescrit au paragraphe 12 de l'Entente salariale 41. Dans les cas où les dépenses d'hébergement engagées sont facturées directement plus les indemnités de repas ou une indemnité de subsistance quotidienne en lieu et place, l'employé peut choisir de réclamer un montant fixe de 1200 \$ sans reçu.
- Pour tous les mois subséquents, l'employé recevra un montant fixe de 700 \$ par mois sans reçu.
- Une réclamation d'un montant mensuel fixe sera sujette au prorata et arrondie à la semaine la plus proche lorsqu'un employé est relevé ou déplacé au cours d'un mois.

Les déplacements de fin de semaine en vertu de l'annexe B1 s'appliquent. Cependant, dans l'application de cette disposition, il est entendu qu'un employé qui change volontairement son lieu de résidence de plus de 100 kilomètres du réseau des voies du CFPC le ou après le 18 mars 2005 n'aura pas droit à l'indemnité de déplacement les jours de repos (annexe B-1) pour les kilomètres excédant 100 kilomètres du réseau des voies du CFPC.

Afin de minimiser l'obligation pour les employés de travailler loin de leurs lieux habituels de prise de service, les exceptions suivantes sont apportées aux dispositions de la convention collective et de l'entente sur la sécurité d'emploi :

- Un employé ancien recevant des prestations de GE ne sera pas contraint de combler un poste temporaire ou vacant hors de son lieu de prise de service si il y a un employé qualifié moins ancien en situation de GE qui réside à moins de 100 kilomètres de ce poste temporaire ou vacant.
- Un employé ancien mis à pied qui a droit aux prestations de SE-PCAC ne sera pas contraint de combler un poste temporaire ou vacant hors de son lieu de prise de service si il y a un employé qualifié moins ancien qui réside à moins de 100 kilomètres de ce poste temporaire ou vacant. Il est convenu que si les prestations de SE-PCAC cessent, l'employé aura la possibilité de combler un poste temporaire ou vacant loin de son lieu habituel de prise de service. Si l'employé choisi cette option, il aura droit aux indemnités

de dépenses prévues, pourvu qu'il n'y ait pas de travail disponible à son lieu habituel de prise de service.

- Un employé ancien qui n'a pas droit aux prestations de SE-PCAC ne sera pas requis de combler un poste temporaire ou vacant hors de son lieu de prise de service si il y a un employé qualifié moins ancien qui réside à moins de 100 kilomètres de ce poste temporaire ou vacant. Il est convenu que si l'employé ancien décide de continuer à travailler en comblant un poste temporaire ou vacant, il aura droit aux indemnités de dépenses prévues, pourvu qu'il n'y ait pas de travail disponible à son lieu habituel de prise de service.
- Il est aussi convenu que lorsqu'un employé qui a été contraint de travailler loin de son lieu habituel de prise de service et qu'un poste temporaire ou vacant que son ancienneté lui permettrait de combler à son lieu habituel de prise de service devient disponible, l'employé pourra choisir de retourner à son lieu habituel de prise de service pour combler ce poste temporaire ou vacant; ou de rester à son poste temporaire loin de son lieu habituel de prise de service. Cependant, dans ce cas, si l'employé choisi de rester à son poste temporaire loin de son lieu habituel de prise de service, il n'aura pas droit aux indemnités de dépenses, car il ne sera plus considéré comme « contraint ».

12.4 Indemnité pour frais d'automobile

Lorsque la Compagnie demande à un employé de se déplacer au moyen de son automobile personnelle, il touche une indemnité pour utilisation de l'automobile de 0,33 \$ du kilomètre.

12.5 Déplacement ou attente à la demande de la Compagnie

Les employés en attente ou en déplacement à bord d'un train voyageurs à la demande de la Compagnie et qui se rendent au travail en dehors de leur point d'attache ou de leur canton habituel ou qui en reviennent, après les heures normales de travail, sont rémunérés au taux normal pour le temps ainsi consacré, mais ils ne sont pas payés entre 22 h et 6 h lorsqu'une place leur est réservée à bord d'une voiture-dortoir.

À moins qu'un employé n'exerce volontairement ses droits d'ancienneté, un employé qui reçoit l'ordre de se déplacer pour aller remplacer un contremaître, sera payé à son taux horaire régulier pour se rendre au lieu d'affectation, et sera payé au taux de salaire du contremaître pour le temps du retour.

- 12.6 Les employés en déplacement à bord de voitures-logements ou de voitures-dortoirs, à la demande de la Compagnie, sont rémunérés uniquement dans les cas suivants :
- (a) pendant les heures normales de travail; ou
 - b) entre minuit une minute et 6 h, lorsque les employés en question doivent travailler le même jour; ou
 - c) entre 6 h et 22 h un jour de repos habituellement assigné ou un jour férié.

Dans tous les cas qui précèdent, le salaire est calculé au taux normal.

- 12.7 Les employés ont droit au salaire normal pour la durée de leur déplacement pendant les heures ouvrables s'ils n'occupent pas les voitures-logements ni les voitures-dortoirs en déplacement à la demande de la Compagnie, à condition qu'ils aient été disponibles à leur ancien lieu de travail à la fin des travaux et qu'ils le soient à leur nouveau lieu de travail au début des travaux.
- 12.8 Au besoin, le contremaître ou tout autre employé désigné par la Compagnie peut être appelé à accompagner les voitures-logements et les voitures-dortoirs qui sont déplacées d'un lieu à un autre. La rémunération, dans ce cas, est calculée conformément aux dispositions du paragraphe 12.6.
- 12.9 Dans la mesure du possible, les voitures-logements et les voitures-dortoirs ne sont pas déplacées entre 23 h et 6 h.
- 12.10 Le temps de déplacement des employés qui se rendent à un point de rencontre désigné ou qui en reviennent, pendant les heures assignées, est compris dans le salaire d'une journée.
- 12.11 Les employés en déplacement dans des motolorrys ou des véhicules de la Compagnie, en dehors des heures assignées, sont rémunérés au taux de salaire majoré de 50 %, sauf s'ils voyagent en autobus, dans la cabine d'un camion, dans le compartiment réservé au personnel d'un véhicule automobile, ou dans tout autre véhicule approprié, prévu pour le transport de voyageurs; dans ce cas, le temps de déplacement est rémunéré au taux normal.
- 12.12 Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.11, le temps de déplacement des employés avant l'heure normale de prise de service est rémunéré au taux de salaire majoré de 50 %.
- 12.13 Le temps de déplacement dont il est question aux paragraphes 12.11 et 12.12 n'entre pas dans le calcul des heures supplémentaires quotidiennes ou hebdomadaires.

12.14 Lorsque des voitures-logements sont déplacées pendant le cycle de travail régulier et que cela force des employés à se déplacer dans leur véhicule particulier en dehors des heures normales de travail, ceux-ci touchent l'indemnité de millage prévue à l'annexe B-1.

12.15 Points de rencontre

- a) Les points de rencontre seront déterminés par la Compagnie, après consultation du Syndicat.
- b) La prise de service des employés se fait au point de rencontre. Les employés sont payés pour le temps consacré au déplacement entre le chantier et le point de rencontre désigné, s'il y a lieu, peu importe le lieu d'hébergement qu'ils choisissent.
- c) Pour le calcul des heures supplémentaires des employés affectés à des chantiers particuliers, le temps au taux normal est décompté à partir de l'arrivée au chantier ou une heure après l'heure de prise de service, selon la première des deux.

Remarque : Cette disposition ne s'applique pas aux conducteurs des véhicules des équipes ni aux autres employés chargés d'amener des employés aux chantiers et de les en ramener, ni aux employés conduisant des véhicules de la Compagnie.

- d) Les employés qui choisissent librement de voyager entre le point de rencontre et le chantier dans leur véhicule personnel sont régis par l'alinéa c) précité, pourvu qu'ils se rendent au chantier à temps.

12.16 Un nouveau paragraphe 12.16 sur les repas à bord des voitures-logements est ajouté.

Repas à bord des voitures-logements

Avant le 30 janvier de chaque année, la Compagnie rencontre le Syndicat pour passer en revue le menu du traiteur retenu pour servir les repas à bord des voitures-logements.

Tout problème concernant la qualité ou la fréquence des repas est porté immédiatement à l'attention du superviseur de l'équipe de travail concernée. Si le problème n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, les autorités compétentes du Syndicat soumettent le problème au directeur du service Programmes et équipement des voies, dans les cinq (5) jours après avoir appris que le problème n'a pas été réglé, dans le but de définir et de mettre en œuvre les correctifs appropriés.

12.17 Allocation pour frais de buanderie

Lorsqu'un employé affecté à une équipe de travail saisonnière doit s'absenter de son lieu de résidence pour une période de trois nuits (cycle de travail 4-3) ou de quatre nuits (cycle de travail 5-2) ou plus et en l'absence d'installations de buanderie fournies par la Compagnie, l'employé a droit à une allocation de 3,50 \$ pour couvrir ses frais de buanderie. Les frais de nettoyage à sec ne sont toutefois pas admissibles à cette allocation.

- b) L'annexe B-1 est modifiée de telle sorte à y remplacer toutes les occurrences de l'expression « fin de semaine » par « jour de repos ».
- c) À compter du premier jour du mois suivant la date de ratification de la présente entente de principe, les taux de base des aides aux déplacements prévues aux tableaux de l'annexe B-1 sont majorés de 0,02 \$ (tarifs d'autobus).

13. IMPARTITION – Article 13 de la convention collective

Un nouvel alinéa est ajouté au paragraphe 13.4 afin de prévoir la participation d'un président de section locale par territoire d'ancienneté de base aux réunions d'impartition annuelles.

13.4 La Compagnie paie les dépenses et le salaire d'un président de section locale par territoire d'ancienneté de base concerné appelé à participer à la réunion d'impartition annuelle de la région.

14. ENQUÊTES ET MESURES DISCIPLINAIRES – Article 15 de la convention collective

a) Le paragraphe 15.1 est modifié comme suit :

15.1 Un employé ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou d'un renvoi avant qu'une enquête juste et impartiale ait eu lieu et que sa responsabilité ait été établie.

Un employé ne peut être suspendu sans raison pendant qu'il fait l'objet d'une enquête. Il peut toutefois être suspendu pendant qu'il fait l'objet d'une enquête dans les circonstances suivantes :

- La nature de l'offense justifie en elle-même la suspension; ou
- Pour accélérer l'enquête ou lorsque la suspension devient nécessaire pour assurer la disponibilité de tous les témoins pertinents; ou
- Le maintien de l'emploi de l'employé est mis en péril; ou
- La sécurité de l'employé est en péril.

Le cas échéant, si un employé est suspendu pour plus de dix jours de travail, ou toute autre période convenue par les parties, durant l'enquête, il reçoit une journée de salaire à son taux de salaire de base, excluant les heures supplémentaires, pour chaque jour de suspension au-delà de dix jours de travail, ou toute autre période convenue par les parties, selon la décision rendue par la Compagnie.

Si un employé n'est pas disponible pour l'enquête, la période de dix jours est prolongée d'une période équivalant à la période où il n'était pas disponible.

Dans le cas où un employé est suspendu, l'enquête doit être menée le plus tôt possible.

b) Le paragraphe 15.3 est modifié comme suit :

15.3 L'enquête est menée dans les 28 jours de la date où elle commence. Si l'enquête n'est pas terminée dans les 28 jours civils, il sera alors jugé que les motifs pouvant justifier la prise de mesures disciplinaires ou la poursuite de l'enquête sont inexistantes.

Une décision sera rendue le plus tôt possible mais au plus tard dans les 28 jours civils suivant la fin de l'enquête.

Les délais fixés ci-dessus peuvent être prolongés moyennant le commun accord des parties, lequel commun accord ne sera pas refusé sans une justification suffisante.

c) La Compagnie et le Syndicat conviennent de travailler ensemble durant la période d'application de la convention collective sur des méthodes de rechange pour régler des griefs présentés au stade 2 de la procédure.

Voir l'annexe C de la présente entente de principe qui ajoute une nouvelle annexe B-48 à la convention collective : Lettre sur des réunions de règlement de griefs de rechange.

15. CATÉGORIES – Article 2 de la convention collective

a) Le paragraphe 2.4 (Taux de salaire – Personnel P et B) de l'article 2 est modifié pour réduire le nombre de catégories en combinant les catégories suivantes sous la catégorie Contremaître, PB, dont le salaire sera fixé au taux de salaire actuellement versé aux contremaîtres, PB :

Nouveau titre	Anciens titres
Contremaître, PB	Contremaître, PB Contremaître, Peinture

- b) Une fois l'entente ratifiée, les listes d'ancienneté des contremaîtres, PB et des contremaîtres, Peinture seront regroupées et la liste ainsi regroupée sera dressée selon la date d'entrée au service d'entretien de la voie.

16. QUESTIONS ADMINISTRATIVES

- a) Afin de mettre à jour la convention collective, les annexes restantes seront intégrées dans le corps du texte au moment du remaniement de la convention collective, incluant sans toutefois s'y limiter les sections de l'annexe G qui s'appliquent.

Voir l'annexe D de la présente entente de principe qui établit une nouvelle annexe B-49 dans la convention collective – Intégration des annexes dans la convention collective.

17. DIVERS

- a) Toutes les règles locales doivent être approuvées par le directeur des relations syndicales et le président de la CFTC DPEV (ou son représentant désigné). Le processus d'approbation des règles locales aura pour effet de prévenir tout différend futur sur l'interprétation des ententes et d'assurer un classement central desdites règles.

Voir l'annexe E de la présente entente de principe qui établit une nouvelle annexe B-50 dans la convention collective – Lettre sur les règles locales.

- b) L'article 7 est modifié afin de prévoir la perception d'un droit d'adhésion unique.

Voir l'annexe F de la présente entente de principe.

- c) La convention collective est modifiée afin d'établir un nouveau taux de salaire de base de 32,064 \$ pour les agents de santé et sécurité de la CFTC DPEV. Il est entendu que les nouveaux taux horaires de base feront l'objet d'augmentations de salaire générales.

- d) Entreposage des voitures-logement occupées près de la voie principale.

Voir l'annexe H de la présente entente de principe qui établit une nouvelle annexe B-51 dans la convention collective.

- e) Taux de début échelonnés.

Voir l'annexe I de la présente entente de principe qui établit une nouvelle annexe B-52 dans la convention collective.

f) Membres du comité de santé et sécurité au travail

Les membres du comité de santé et sécurité au travail touchent une prime forfaitaire annuelle équivalant au paiement de 1 % des gains admissibles, paiement calculé au pro rata au besoin. Ce paiement sera conditionnel à l'atteinte par le membre du comité de santé et sécurité au travail des objectifs fixés dans son « plan d'action de sécurité personnelle ».

Ce paiement est calculé au pro rata mensuellement pour chaque mois que le membre a siégé au comité de santé et sécurité.

Ce paiement forfaitaire est considéré comme un revenu ouvrant droit à pension.

g) Étude de conversation du personnel

Voir l'annexe J de la présente entente de principe qui établit une nouvelle annexe B-53 dans la convention collective – Enquête de conservation du personnel durant la période fermée.

h) Alimentation adéquate des employés affectés aux équipes de travail saisonnières.

Voir l'annexe K de la présente entente de principe qui établit une nouvelle annexe B-54 dans la convention collective – Alimentation adéquate des employés affectés aux équipes de travail saisonnières.

i) Allocation de repas

Voir l'annexe L de la présente entente de principe qui établit une nouvelle annexe B-35 dans la convention collective – Allocation de repas pour les employés affectés aux structures.

18. QUESTIONS DE RÉGIE INTERNE

- a)** Le paragraphe 3.7 de l'Entente des pointeaux est modifié de telle sorte à remplacer « Division » par « District ».
- b)** Le tableau de l'annexe B-1 est modifié de telle sorte à remplacer « District 4 (Prairies) » par « District 4 (Pacifique) ».
- c)** Les catégories et les listes d'ancienneté de l'usine de carburant Britt sont intégrées dans la convention collective.

- d) Un glossaire sera élaboré conjointement pendant le remaniement de la convention collective afin de réduire le nombre de termes redondants, de définir les termes non encore définis et de rendre le document plus facile à comprendre. Ledit glossaire sera intégré dans la nouvelle convention collective.
- e) L'entente sera revue avant l'impression pour assurer que le document ne fait aucune distinction de genre.
- f) L'Entente sur la sécurité d'emploi sera mise à jour pour y intégrer la bonification de GE conclue en avril 2006.
- g) L'annexe B-43 de la convention collective sur le partage des objectifs est reconduite. Voir l'annexe G de la présente entente de principe.

19. GÉNÉRALITÉS

Les modifications qui précèdent ainsi que toutes les ententes récemment conclues sur les revendications individuelles du Syndicat constituent le règlement de toutes les demandes formulées par la Compagnie et le Syndicat signataires de la présente entente.

Les parties ont fourni suffisamment de détails dans la présente entente de principe pour éliminer l'exigence ou le besoin de conclure un protocole d'accord. En conséquence, dès que possible après la ratification de l'entente de principe, les parties se réuniront pour remanier la convention collective et la faire traduire et imprimer conformément aux modifications qui précèdent.

20. DURÉE

La présente entente et toutes les ententes supplémentaires demeureront en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009.

Remarque : L'option pour 2010 se trouve à la page 46.

ANNEXE A

Garantie en cas de décès par accident et de mutilation

Garantie

Si un employé se blesse dans un accident pendant qu'il est couvert par la présente garantie et si la blessure entraîne une des pertes figurant dans le tableau des pertes indemnisées, la Financière Manuvie versera les prestations prévues au tableau pourvu que la perte :

- a) découle directement de la blessure accidentelle; et
- b) survienne dans les 365 jours qui suivent l'accident; et
- c) soit de nature totale et irrémédiable ou incurable.

Dans le cas de la perte de la parole ou de l'ouïe, de la perte de l'usage d'un bras, d'une main ou d'une jambe, la perte doit se poursuivre pendant 12 mois consécutifs pour être déclarée permanente aux fins du versements de prestations.

Tableau des pertes indemnisées

Dans le tableau qui suit, la prestation payée est un pourcentage du montant du capital assuré dont bénéficiait l'assuré au moment de l'accident.

Le pourcentage le plus élevé du capital assuré sera versé dans le cas où un employé subit des pertes multiples du même membre à la suite d'un seul et même accident.

La prestation accordée pour toutes les pertes subies par le même assuré à la suite d'un seul et même accident est limitée au capital assuré, sauf dans le cas d'hémiplégie, de paraplégie ou de quadriplégie, où le double du capital assuré sera versé (pourvu que la prestation soit versée du vivant de l'assuré).

Garantie en cas de décès par accident et de mutilation

Perte indemnisée	Capital assuré
Perte de vie	100 %
Perte ou perte de l'usage des deux mains ou des deux pieds	100 %
Perte de l'usage des deux yeux	100 %
Perte d'une main et d'un pied	100 %
Perte d'une main et perte de l'usage d'un œil	100 %
Perte d'un pied et perte de l'usage d'un œil	100 %
Perte de l'ouïe des deux oreilles et de la parole	100 %
Perte ou perte de l'usage d'un bras ou d'une jambe	75 %
Perte ou perte de l'usage d'une main ou d'un pied	66 2/3 %
Perte de l'usage d'un œil	66 2/3 %
Perte de la parole ou de l'ouïe des deux oreilles	66 2/3 %
Perte du pouce et de l'index	33 1/3 %
Perte de tous les orteils d'un pied	25 %
Perte de l'ouïe d'une oreille	25 %
Hémiplégie, paraplégie ou quadriplégie	200 %

Garantie en cas de décès par accident et de mutilation

Par perte d'une main, on entend le sectionnement total à l'articulation du poignet ou au-dessus mais en dessous de l'articulation du coude.

Par perte d'un pied, on entend le sectionnement total à l'articulation de la cheville ou au-dessus mais en dessous de l'articulation du genou.

Par perte d'un bras, on entend le sectionnement total à l'articulation du coude ou au-dessus.

Par perte d'une jambe, on entend le sectionnement total à l'articulation du genou ou au-dessus. Par perte de la vue, on entend la perte totale et irréversible de la vue d'un œil.

Par perte de la parole, on entend la perte totale et irrémédiable de la capacité d'émettre des sons intelligibles.

Par perte du pouce et de l'index, on entend le sectionnement total entre le poignet et les articulations interphalangienne et interphalangienne proximale d'une main, respectivement.

Par perte d'un doigt, on entend le sectionnement total de la jointure liant le doigt à la main ou au-dessus.

Par perte d'un orteil, on entend le sectionnement total de la jointure liant l'orteil au pied ou au-dessus.

Par hémiplégie, on entend la paralysie d'un côté du corps.

Par paraplégie, on entend la paralysie de la partie inférieure du corps (incluant les intestins et la vessie) et des membres inférieurs à la suite d'une blessure à la moelle épinière.

Par quadriplégie, on entend la paralysie des membres supérieurs et inférieurs.

Exposition aux éléments et disparition

Si, par suite d'un accident couvert en vertu de la police, un employé ne pouvait éviter d'être exposé aux éléments à la suite de la disparition, du naufrage ou de la destruction du véhicule à bord duquel il se trouvait à titre de passager au moment de l'accident, toute perte résultant de cette exposition est couverte.

Garantie en cas de décès par accident et de mutilation

Si l'on ne retrouve pas le corps de l'employé dans les 365 jours suivant la date de la disparition, du naufrage ou de la destruction du véhicule à bord duquel il se trouvait à titre de passager au moment de l'accident, il est présumé qu'il a perdu la vie au cours de cet accident.

Pertes non indemnisées

Aucune indemnité n'est payée à la suite d'une perte découlant directement ou indirectement des situations suivantes :

- a) le suicide ou une blessure auto-infligée, que l'employé soit sain d'esprit ou non;
- b) une guerre, une insurrection, un acte de guerre de forces armées ou la participation à une émeute ou des mouvements populaires;
- c) une infection (à l'exception d'une infection pyogène à la suite d'une coupure ou plaie accidentelle), une maladie ou le traitement médical d'une maladie ou d'une infirmité corporelle ou mentale;
- d) le fait de prendre place dans un aéronef ou d'y monter ou descendre comme pilote, opérateur ou membre de l'équipage;
- e) le fait de prendre place dans un aéronef qui est la propriété de l'employeur ou qui est exploité ou loué par ce dernier ou encore d'y monter ou descendre;
- f) la commission ou la tentative de commission de voies de fait ou d'un acte criminel; ou
- g) des blessures subies aux commandes d'un véhicule motorisé sous l'effet d'une substance intoxicante ou alors que le taux d'alcoolémie de l'employé dépassait 80 milligrammes d'alcool par 100 millilitres de sang au moment de l'accident.

Exonération de primes

Si un employé est exonéré de primes d'assurance-vie pendant que la présente garantie est en vigueur, il est également exonéré des primes de la présente garantie.

Les primes de la présente garantie sont exonérées à la même date que les primes d'assurance-vie sont exonérées.

Le capital assuré maintenu en vertu de la présente disposition est sous réserve des mêmes modalités décrites dans le contrat d'assurance-vie, sauf que :

- a) le droit de transformation n'est pas offert pour cette garantie (sauf indication contraire dans la loi ou la réglementation); et
- b) l'exonération de primes de la présente garantie cesse dès que la garantie est résiliée.

ANNEXE B

Annexe B-47

Nouvelle région de l'Atlantique – Liste d'ancienneté de la division du Québec

Le 23 mars 2007

M. W. Brehl
Président
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada
Division des préposés à l'entretien des voies
2775, chemin Lancaster
Ottawa, Ontario
K1B 4V8

Monsieur,

La présente se rapporte à nos discussions au cours de la ronde de négociations en 2007 concernant le regroupement des territoires d'ancienneté dans la région de l'Atlantique.

Il est entendu que les parties se réuniront après la ratification pour finaliser une liste d'ancienneté de la région de l'Atlantique – division du Québec avant l'impression de la convention collective.

Si ce qui précède reflète fidèlement votre compréhension de la teneur de nos discussions, prière d'approuver la présente annexe en y apposant votre signature ci-dessous.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales
Le directeur

Approbation :

Paul Wajda

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

ANNEXE C

Annexe B-48

Réunions de règlement de griefs de rechange

Le 23 mars 2007

M. W. Brehl
Président
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada
Division des préposés à l'entretien des voies
2775, chemin Lancaster
Ottawa, Ontario
K1B 4V8

Monsieur,

La présente se rapporte à nos discussions tenues au cours de la ronde de négociations 2007, au cours desquelles il a été question d'explorer de nouvelles avenues pour régler les griefs durant la période fermée de la convention collective. Il est entendu que la présente n'empêchera pas les griefs en instance d'être traités conformément à l'article 15 de la convention collective.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales
Le directeur

Paul Wajda

ANNEXE D

Annexe B-49

Intégration des annexes dans la convention collective

Le 23 mars 2007

M. W. Brehl
Président
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada
Division des préposés à l'entretien des voies
2775, chemin Lancaster
Ottawa, Ontario
K1B 4V8

Monsieur,

La présente se rapporte à notre désir d'intégrer les annexes dans la convention collective.

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de quatre (4) personnes (deux (2) représentants de la Compagnie et deux (2) représentants du syndicat). Ce comité aura pour mandat d'intégrer les annexes dans la convention collective sans modifier les principes qui y sont enchâssés. Il est entendu que certaines annexes pourront être exclues de l'intégration moyennant entente entre les parties. Dans le cas où les parties ne parviennent pas à s'entendre sur un point en litige, elles soumettront le dossier à un arbitre en vue de résoudre le différend.

Le comité sera mis sur pied dans les 30 jours suivant la date de ratification et aura deux (2) mois à compter de la date où il est mis sur pied pour terminer son travail. La Compagnie accepte de couvrir le salaire, y compris les heures supplémentaires et les dépenses raisonnables de participation, des deux (2) membres du Syndicat qui siégeront au comité.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales
Le directeur

Paul Wajda

ANNEXE E

Annexe B-50 **Règles locales**

Le 23 mars 2007

M. W. Brehl
Président
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada
Division des préposés à l'entretien des voies
2775, chemin Lancaster
Ottawa, Ontario
K1B 4V8

Monsieur,

La présente se rapporte à nos discussions en cours de négociation au sujet du processus d'approbation de toutes les règles locales.

À compter de la date de ratification, toute nouvelle règle locale devra être approuvée par le directeur des relations syndicales (ou son représentant désigné) et le président de la CFTC DPEV (ou son représentant désigné). Au cours d'année 2007, la Compagnie et le Syndicat conviennent de définir toutes les règles locales existantes et de s'assurer que chaque règle est appuyée par de la documentation.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2008, seules les règles locales signées par le président du syndicat et le directeur des relations syndicales s'appliqueront.

Si ce qui précède reflète fidèlement votre compréhension de la teneur de nos discussions, prière d'approuver la présente annexe en y apposant votre signature ci-dessous.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales
Le directeur

Approbation :

Paul Wajda

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

ANNEXE F

Modification de l'article 7 : Cotisations syndicales et droits d'entrée

ARTICLE 7

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

Cotisations syndicales

- 7.1 La Compagnie doit retenir sur la paie de chaque employé régi par la présente convention, à la période de paie comprenant le 24 de chaque mois, un montant équivalant à la cotisation syndicale mensuelle uniforme de la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada – Division des préposés à l'entretien des voies (CFTC DPEV), sous réserve des conditions et exceptions ci-après.
- 7.2 Le montant à retenir doit être équivalent à la cotisation régulière uniforme de la CFTC DPEV régie par la convention pour le poste occupé par l'employé et ne doit pas inclure de droits d'entrée ni de cotisations extraordinaires. = Le montant de la retenue ne doit pas changer pendant la durée de la convention, sauf en cas de changement du montant de la cotisation régulière de la CFTC DPEV aux termes de ses statuts. Les dispositions du présent article doivent s'appliquer à la CFTC DPEV dès que celle-ci avise la Compagnie, par écrit, du montant des cotisations mensuelles régulières.
- 7.3 Les employés qui occupent des postes de supervision ou de nature confidentielle non assujettis à l'application intégrale de la convention, aux termes d'un accord entre les autorités compétentes de la Compagnie et les représentants de la DPEV, sont exemptés de la retenue des cotisations syndicales, sauf dispositions contraires du paragraphe 10.21.
- 7.4 Tout employé peut faire partie de la CFTC DPEV s'il y a droit aux termes de ses statuts, dès qu'il acquitte les droits d'entrée ou de réintégration exigés de façon uniforme de tous les autres candidats par la section ou la division locale en cause.
- 7.5 Dans le cas de nouveaux employés, la première retenue est opérée sur la feuille de paie relative à la première période comprenant le 24 du mois.
- 7.6 Si le salaire de l'employé pour la période de paie comprenant le 24 du mois n'est pas assez élevé pour permettre la retenue de la cotisation totale, la Compagnie ne doit faire aucune retenue sur son salaire pour ce mois; elle ne peut pas non plus reporter ni retenir sur les salaires ultérieurs la cotisation non retenue le mois antérieur.
- 7.7 Dans le cas d'employés occupant des postes régis par plus d'une convention collective, la cotisation retenue sur leur salaire à la période de

paie est versée au syndicat auquel se rattache la plus grande partie de leur activité au cours de cette période. Une seule retenue de cotisation syndicale peut être effectuée par mois sur le salaire d'un employé.

- 7.8 Seuls les précomptes prescrits par la loi, les remboursements de dettes à la Compagnie et les cotisations à une caisse de retraite et à une caisse de prévoyance ont priorité sur la cotisation syndicale.
- 7.9 Le montant des cotisations syndicales ainsi prélevées sur les salaires, assorti d'un état des cotisations individuelles, est remis par la Compagnie aux autorités compétentes de la CFTC DPEV, moyennant accord entre celle-ci et la Compagnie dans les 40 jours civils suivant la période de paie au cours de laquelle les retenues sont effectuées.

Droits d'entrée syndicale

- 7.10 De nouveaux employés représentés par la CFTC DPEV qui deviennent membres du Syndicat paient un droit d'entrée unique de 25 \$ ou de tout autre montant pouvant être communiqué par la CFTC DPEV de temps à autre.
- 7.11 Le droit d'entrée est prélevé sur le salaire par la Compagnie à la première période de paie qui ne coïncide pas avec le prélèvement de cotisations syndicales régulières et versé au Syndicat, accompagné d'un relevé des prélèvements. Le montant des droits d'entrée ainsi prélevés sur les salaires, assorti d'un état des droits d'entrée individuels, est remis par la Compagnie aux autorités compétentes de la CFTC DPEV, moyennant accord entre celle-ci et la Compagnie dans les 40 jours civils suivant la période de paie au cours de laquelle les retenues sont effectuées.

Responsabilité, litiges et indemnisation

- 7.12 La Compagnie n'assume aucune responsabilité, financière ou autre, face à la CFTC DPEV ou à un employé quelconque, en cas d'omission de retenue ou d'inexactitude dans une retenue ou une remise. Cependant, en cas d'erreur dans le calcul de la somme à prélever sur le salaire d'un employé, la Compagnie procède à la rectification directement avec l'employé. En cas d'erreur dans la somme à remettre à la CFTC DPEV, la Compagnie procède à la rectification au moment du versement ultérieur. La responsabilité de la Compagnie à l'égard de toute somme déduite conformément aux dispositions du présent article expire à la remise des sommes dues aux autorités compétentes de la CFTC DPEV.
- 7.13 En cas de poursuite contre une partie ou toutes les parties à la présente convention (y compris sans toutefois s'y limiter des poursuites intentées devant un tribunal, un arbitre, le Conseil canadien des relations industrielles, Développement des ressources humaines Canada ou tout autre organisme décisionnel) portant sur des retenues salariales opérées ou

devant être opérées par la Compagnie pour prélever les cotisations syndicales ou les droits d'entrée, toutes les parties collaborent pleinement à la défense. La CFTC DPEV assume le coût de sa propre défense, y compris des frais de consultation juridique. De plus, la CFTC DPEV garantit conjointement et solidairement la Compagnie contre tous dommages-intérêts, frais (y compris dépens), pertes, responsabilités ou dépenses découlant des opérations de retenues salariales pour prélever les cotisations syndicales et les droits d'entrée. Dans tous les cas, la CFTC DPEV accepte d'indemniser le CFCEP à tous les égards. Dans le cas où la propriété des cotisations syndicales et des droits d'entrée prélevés fait l'objet d'une quelconque contestation, la CFTC DPEV assume tous les coûts et se porte pleinement responsable d'y répondre et de se défendre.

- 7.14 La détermination de l'indemnité, s'il en est, qui est versée à la Compagnie par la CFTC DPEV en contrepartie des services rendus en vertu du présent article reste en suspens et peut être revue à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 15 jours.

ANNEXE G

Annexe B-43 Partage des objectifs

Le 23 mars 2007

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

Monsieur,

La présente confirme qu'un programme d'incitatif ou de partage des objectifs donnant droit à une rétribution maximale équivalente à 5 % des gains des employés sera mis sur pied par la Compagnie pour la durée du contrat. Ce programme pourra être de nature générale ou avoir un caractère spécifique à certains services (ex. : zone de service, programmes et équipement des voies structures, usine de soudage de rails de butée ou employés individuels).

Chaque année, le programme donne droit à une rétribution de 4 % en fonction des objectifs de la Compagnie. Chaque objectif est assorti d'une cible conforme au plan d'activités des services d'ingénierie et d'une « cible extensible ». La cible extensible vise à reconnaître des résultats supérieurs aux prévisions et à permettre aux employés de compenser d'autres lacunes. L'atteinte d'une cible extensible par un employé lui donne droit à un paiement potentiel majoré de 25 % de l'objectif. Autrement dit, l'atteinte d'un objectif qui donne droit à une rétribution de 1 % donnerait droit à une rétribution de 1,25 % dans le cas d'une cible extensible.

En plus de la rétribution de 4 % en fonction des objectifs de la Compagnie, 1 % supplémentaire est offert moyennant que la Compagnie atteigne le niveau de bénéfice d'exploitation fixé par le conseil d'administration. L'objectif de bénéfice d'exploitation n'est pas assorti d'une cible extensible.

Bien que la rétribution maximale soit fixée à 5 %, le recours aux cibles extensibles permet à l'employé une souplesse accrue et reconnaît mieux sa contribution.

Avant d'implanter le programme, la Compagnie informera le Syndicat des objectifs qui seront en place pour l'année du programme de partage des

objectifs. Tel que discuté, les blessures personnelles seront exclues du programme.

Les paiements en vertu du programme donnent droit à la pension.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales
Le directeur

Paul Wajda

ANNEXE H

Annexe B-51

Entreposage des voitures-logement occupées près de la voie principale

Le 23 mars 2007

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

Monsieur,

La présente se rapporte à nos discussions en cours de négociation au sujet de l'entreposage de voitures-logements occupées près de la voie principale.

Le Syndicat souhaite éliminer ou minimiser les situations où des voitures-logement occupées sont entreposées près de la voie principale.

Bien que la Compagnie ne puisse acquiescer à la demande du Syndicat, elle est néanmoins prête à mettre en œuvre les mesures suivantes :

1. Durant l'assemblée annuelle (conformément au paragraphe 8.3), le directeur général des PEV fournira au Syndicat une liste des sites dans chaque subdivision où seront garées les voitures-logements durant la saison de travail.
2. Dans le cas où le Syndicat exprime des inquiétudes concernant ces sites qui ne peuvent être résolues dans le cas de l'assemblée prévue au paragraphe 8.3, ces inquiétudes pourront être portées à l'attention du vice-président des services d'ingénierie.
3. En plus des points 1 et 2 ci-dessus, les parties se réuniront dans les 45 jours suivant la ratification pour passer en revue les sites où sont garées des voitures-logements près de la voie principale et de possibles sites de rechange jugés raisonnables.

Si ce qui précède reflète fidèlement votre compréhension de la teneur de nos discussions, prière d'approuver la présente annexe en y apposant votre signature ci-dessous.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales
Le vice-président adjoint

Approbation :

R.E. Wilson

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

ANNEXE I

Annexe B-52 Taux de début échelonnés (paragraphe 2.1)

Le 23 mars 2007

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

Monsieur,

La présente se rapporte au souhait du Syndicat de revoir les dispositions sur les taux de début stipulées à l'article 2 des Ententes salariales 41 et 42 et dans toutes les ententes supplémentaires afin que le taux de début soit fixé à 90 % du taux normal, majoré de 5 % tous les six (6) mois.

Bien que la Compagnie ne puisse acquiescer à la demande du Syndicat, il est néanmoins possible de revoir les taux de début dans le cadre de l'étude sur la conservation du personnel durant la période fermée.

Si ce qui précède reflète fidèlement votre compréhension de la teneur de nos discussions, prière d'approuver la présente annexe en y apposant votre signature ci-dessous.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales
Le directeur

Approbation :

Paul Wajda

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

ANNEXE J

Annexe B-53

Étude sur la conservation du personnel

Le 23 mars 2007

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

Monsieur,

La présente se rapporte à nos récentes discussions en cours de négociation au sujet du souhait du Syndicat de voir mener une étude sur l'équité salariale ou une étude de rechange ayant fait l'objet d'un commun accord.

Bien que la Compagnie ne puisse acquiescer à la demande du Syndicat d'une étude sur l'équité salariale, elle est néanmoins prête à rencontrer le Syndicat durant la période fermée pour discuter de moyens visant à recruter et à conserver du personnel.

Les parties examineront les données de recrutement et de conservation et dresseront la liste des postes ou des sites où le recrutement et la conservation de personnel posent problème. Les parties travailleront ensemble pour déterminer les causes profondes des problèmes, dont la compétitivité des postes et des taux de début, et discuter de solutions possibles.

Si ce qui précède reflète fidèlement votre compréhension de la teneur de nos discussions, prière d'approuver la présente annexe en y apposant votre signature ci-dessous.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales
Le directeur

Approbation :

Paul Wajda

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

ANNEXE K

Annexe B-54

Alimentation adéquate des employés affectés aux équipes de travail saisonnières et disposant d'un hébergement facturé directement à la Compagnie

Le 23 mars 2007

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

Monsieur,

La présente se rapporte à nos discussions en cours de négociation au sujet de l'inquiétude exprimée par le Syndicat concernant le fait que les employés affectés à des équipes de travail saisonnières et disposant d'un hébergement facturé directement à la Compagnie ne voient refuser la possibilité raisonnable de se nourrir convenablement.

Les parties se sont entendues sur ce qui suit : lorsque l'hébergement facturé directement à la Compagnie est situé sur un site où il n'est ni pratique ni faisable d'y aménager des installations pour les repas, la Compagnie prendra alors les mesures qui s'imposent pour fournir aux employés concernés des repas ou les fournitures nécessaires pour préparer leurs repas.

Si ce qui précède reflète fidèlement votre compréhension de la teneur de nos discussions, prière d'approuver la présente annexe en y apposant votre signature ci-dessous.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales
Le directeur

Approbation :

Paul Wajda

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

ANNEXE L

Annexe B-55

Allocation de repas pour les employés affectés aux ponts et aux structures sur le territoire d'ancienneté de base de Toronto et de Lakehead Division

Le 23 mars 2007

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

Monsieur,

La présente se rapporte à nos discussions en cours de négociation au sujet de l'inquiétude soulevée par le Syndicat concernant la décision de la Compagnie de mettre fin à la pratique de longue date consistant à fournir une allocation de repas aux employés affectés aux structures qui sont appelés à travailler loin de leur quartier général durant la pause-repas au cours de leur quart de travail.

Les parties se sont entendues sur ce qui suit : la Compagnie ne mettra pas fin à la pratique actuelle et la maintiendra en place sous toutes réserves et sans établir de précédent. De plus, il a été convenu que cette pratique sera intégrée dans une règle locale approuvée par le Syndicat et la Compagnie conformément à la nouvelle disposition de la convention collective sur les règles locales.

Si ce qui précède reflète fidèlement votre compréhension de la teneur de nos discussions, prière d'approuver la présente annexe en y apposant votre signature ci-dessous.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Relations syndicales
Le directeur

Approbation :

Paul Wajda

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

Modalités et dispositions concernant le prolongement optionnel de la convention collective pour une quatrième année en 2010

Salaires

- Le paragraphe 22.4 est modifié pour se lire comme suit :

22.4 La présente convention, modifiée et mise à jour, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010; chacune des parties se réserve par la suite le droit de la réviser, de la modifier ou d'y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois par l'une ou l'autre des parties. Le préavis peut être donné à tout moment, à partir du 30 juin 2010.

- Les taux de salaire sont augmentés comme suit :
 - À compter du 1^{er} janvier 2010, augmentation de 3 % des taux en vigueur en date du 31 décembre 2009.

Prestations d'assurance-vie et invalidité

- À compter du 1^{er} janvier 2010, la couverture de l'assurance-vie collective passera de 39 000 \$ à 40 000 \$.
- À compter du 1^{er} janvier 2010, le montant maximal des prestations passera à 620 \$.

Régime de soins dentaires

- À compter du 1^{er} janvier 2010, le montant maximal de la couverture passera de 1425 \$ à 1550 \$ par année.
- Pour tout traitement dentaire entrepris le ou après le 1^{er} janvier 2010, les frais couverts seront ceux définis et en vigueur le jour dudit traitement, tels qu'ils figurent dans le guide des honoraires de l'association dentaire provinciale pertinente pour l'année 2009, ou, en l'absence d'un tel guide, les frais jugés raisonnables par l'assureur responsable du régime.

Régimes d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue

- À compter du 1^{er} janvier 2010, les prestations prévues aux Régimes d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue seront modifiées de telle sorte à remettre aux employés une carte pharmaceutique et à mettre en application des plafonds sur les frais d'ordonnance, selon lesquels la Compagnie paiera 80 % des frais d'ordonnance jusqu'à concurrence de 5 \$.
- À compter du 1^{er} janvier 2010, le montant maximal de la couverture à vie des Régimes d'assurance-maladie complémentaire et de soins de la vue passera de 48 000 \$ à 50 000 \$.
- À compter du 1^{er} janvier 2010, les frais des appareils auditifs prescrits par écrit par un oto-rhino-laryngologiste sont couverts. Le montant maximal pouvant être réclamé au cours de toute période de cinq années consécutives est fixé à 250 \$ par employé ou personne à charge admissible. Donc, le montant maximal remboursable de 250 \$, établi ci-dessus, sera réduit du montant de tout remboursement effectué au cours de la période de cinq

années précédant immédiatement la date de la réclamation en cours. De plus, les frais de test auditif sont également remboursables si un appareil auditif est jugé nécessaire et acheté.

Règles de travail

- L'article 12 de la convention collective (Repas, hébergement et notes de frais) est modifié comme suit :
- Les montants prévus au paragraphe 12.2 sont augmentés comme suit :
 - Colombie-Britannique – 41,25 \$ à compter du 1^{er} janvier 2010
 - Autres provinces – 37,95 \$ à compter du 1^{er} janvier 2010
 - L'allocation quotidienne est augmentée de 92,00 \$ à 96,80 \$ à compter du 1^{er} janvier 2010
 - Lorsque des employés doivent travailler sur un chantier particulier et que le point de rencontre est situé à plus de 100 kilomètres de leur lieu principal ou secondaire de résidence, selon le plus proche entre les deux, ils ont droit à une indemnité de déplacement quotidienne de 0,35 \$ (à compter du 1^{er} janvier 2010) par kilomètre parcouru.
- L'alinéa 12.3 c) est modifié en augmentant le montant fixe pouvant être réclamé de 1200 \$ à 1320 \$ et de 700 \$ à 770 \$ pour les mois subséquents.
- Le paragraphe 12.4 est modifié de telle sorte à augmenter l'indemnité pour utilisation de l'automobile de 0,33 \$ à 0,35 \$ du kilomètre.