

MÉMOIRE D'ENTENTE

CONCLU

LE 11 MAI 2017

ENTRE

CANADIEN PACIFIQUE



(ci-après appelé 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 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022

Les parties se réservent le droit d'ajouter, de réviser, de modifier, de remplacer, d'amender ou de retirer toute partie des présentes à leur discrétion exclusive. Toute entente ou convention obtenue sur l'un ou l'autre des points est conditionnelle à conclusion d'un mémoire d'entente général, total et complet, lequel a été ratifié.

## PRÉAMBULE

Les dispositions du présent mémoire d'entente sont en reconnaissance de la durée de la présente convention. Les points soulignés dans cette convention reflètent les efforts extraordinaires déployés par les parties en vue de la conclusion d'une convention de cinq ans.

### 1. DURÉE DE LA CONVENTION

Chaque convention collective, comme souligné à l'annexe 1, en pièce jointe, conclue entre la Compagnie et la CFTC DPEV est renouvelée pour une période de cinq (5) années, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2022.

**L'article 22.5 est remplacé par l'article suivant :**

*La présente convention, en sa version modifiée et mise à jour, prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et continuera d'avoir effet jusqu'au 21 décembre 2022; 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 juin 2022.*

### 2. SALAIRES ET AUTRES INDEMNISATIONS

#### A. Augmentation générale de salaire

Il est entendu que les augmentations de salaire suivantes concernent les taux de salaire horaire uniquement et ne s'appliquent pas à aucun autre paiement, notamment les primes de poste, ni à tout autre paiement qui n'est pas mentionné de façon explicite dans les présentes.

- a) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2018, une augmentation de 2 % par rapport aux taux en vigueur le 31 décembre 2017.
- b) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2019, une augmentation de 2 % par rapport aux taux en vigueur le 31 décembre 2018.
- c) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2020, une augmentation de 2 % par rapport aux taux en vigueur le 31 décembre 2019.
- d) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2021, une augmentation de 2 % par rapport aux taux en vigueur le 31 décembre 2020.
- e) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2022, une augmentation de 2 % par rapport aux taux en vigueur le 31 décembre 2021.
- f) Voir la lettre jointe à l'annexe 2 concernant l'application de l'augmentation générale de salaire pour la durée de la convention.

**B. Le taux des agents d'entretien de la voie/conducteurs de véhicule EV Air-EBEV est égal au taux des Conducteurs de machines du Groupe 1**

**3. AVANTAGES** – Document de modification du régime

Sous réserve de l'entente finale et prenant effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les documents afférents seront mis à jour pour refléter les conditions suivantes relatives aux avantages.

**A. Assurance vie**

- a) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la couverture d'assurance vie collective passera de 51 000 \$ à 52 000 \$ pour les employés qui étaient en service de la Compagnie à cette date ou qui le sont devenus par la suite.
- b) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la couverture d'assurance vie collective passera de 52 000 \$ à 53 000 \$ pour les employés qui étaient en service de la Compagnie à cette date ou qui le sont devenus par la suite.
- c) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la couverture d'assurance vie collective passera de 53 000 \$ à 54 000 \$ pour les employés qui étaient en service de la Compagnie à cette date ou qui le sont devenus par la suite.
- d) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la couverture d'assurance vie collective passera de 54 000 \$ à 55 000 \$ pour les employés qui étaient en service de la Compagnie à cette date ou qui le sont devenus par la suite.
- e) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la couverture d'assurance vie collective passera de 55 000 \$ à 56 000 \$ pour les employés qui étaient en service de la Compagnie à cette date ou qui le sont devenus par la suite.

**B. Indemnités d'invalidité**

- a) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'indemnité maximale sera portée à 720,00 \$.
- b) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'indemnité maximale sera portée à 730,00 \$
- c) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'indemnité maximale sera portée à 740,00 \$
- d) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'indemnité maximale sera portée à 750,00 \$
- e) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'indemnité maximale sera portée à 760,00 \$

### **C. Régime de soins dentaires**

Modifier comme suit la disposition concernant les dépenses admissibles :

- a) Les frais admissibles relatifs à des traitements commencés le 1<sup>er</sup> janvier 2018 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 2018.
- b) Les frais admissibles relatifs à des traitements commencés le 1<sup>er</sup> janvier 2019 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 2019.
- c) Les frais admissibles relatifs à des traitements commencés le 1<sup>er</sup> janvier 2020 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 2020.
- d) Les frais admissibles relatifs à des traitements commencés le 1<sup>er</sup> janvier 2021 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 2021.
- e) Les frais admissibles relatifs à des traitements commencés le 1<sup>er</sup> janvier 2022 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 2022.

### **D. Régime complémentaire d'assurance maladie et de soins de la vue**

- a) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le montant maximal des dépenses admissibles au chapitre des soins de la vue passera de 275,00 \$ à 325,00 \$ (la couverture restera fixe à 80 %) pendant une période de 12 mois pour les personnes âgées de moins de 18 ans et pendant une période de 24 mois pour les personnes âgées de 18 ans et plus.
- b) En date du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les traitements de massothérapie donnés par un massothérapeute certifié seront ajoutés à la liste des fournisseurs.
- c) La proposition de la CFTC DPEV concernant les prestations maximales à vie a été résolue au moyen de la lettre d'entente complémentaire fournie à l'annexe 3 en pièce jointe.

### **E. Renseignements généraux sur les prestations**

En date du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ou dès que cela sera possible, les divers contrats et polices prévus dans l'Entente complémentaire relative au régime d'avantages sociaux des employés et annexés au régime de soins dentaires et au régime complémentaire d'assurance maladie et de soins de la vue seront également modifiés conformément à ce qui est indiqué ci-dessus.

## 4. RÈGLES EN MATIÈRE DE TRAVAIL

### A. Paragraphe 3.12 – Sur appel

**Le paragraphe 3.12 est remplacé par ce qui suit :**

La Compagnie et CFTC DPEV passeront en revue les occasions pour lesquelles deux (2), voir trois (3) employés qualifiés des subdivisions des lignes principales désignées seront sur appel en fonction de ce qui suit :

- a) Les postes seront attribués selon le principe de l'option 'le plus vieux peut'.
- b) Aux fins du présent paragraphe, l'employé de garde est le premier appelé pour tout rappel après les heures normales durant la période sur appel dans les limites de sa section d'origine. Dans les situations où le rappel demande un déplacement à l'extérieur de sa section d'origine, la procédure d'appel définie au paragraphe 3.1 s'applique. En toutes circonstances, lorsque des employés supplémentaires sont requis, ils seront appelés selon les procédures conformes au paragraphe 3.1.
- c) Les employés de garde couvrent une subdivision ou un terminal en entier.
- d) La Compagnie peut mettre en place ou annuler un poste sur appel sur présentation d'un préavis de sept (7) jours en fonction des besoins saisonniers ou opérationnels.
- e) Les employés sur appel toucheront une somme égale à huit (8) heures au taux horaire normal pour chaque période de sept (7) jours sur appel.
- f) Les employés sur appel doivent porter sur eux un téléphone cellulaire fourni par la Compagnie tout en protégeant le service.
- g) Les employés sur appel doivent être aptes au travail et seront tenus de répondre aux appels durant la période de service.

### B. Paragraphe 4.2 – Planification des jours fériés (Jour de la Famille)

Un bulletin de vote séparé sera fourni lors du scrutin de ratification en vue de déterminer si le congé du Jour de la Famille ou son équivalent provincial est pris ce jour ou le jour suivant le jour de l'An, décision prise par vote des membres.

### **C. Article 6 – Congés annuels**

#### **Ajouter ce qui suit au paragraphe 6.11 :**

Le report de congés annuels doit être repris avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année suivante. Par exemple : les congés annuels pour l'année 2016 accumulés en 2015 et reportés doivent être repris au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2017. Le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le calcul des prestations complémentaires de congés conformément au Code canadien du travail devra être effectué pour tous les employés et le paiement devra être fait au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de l'année civile concernée. Dans le cas où des congés des années antérieures n'ont pas été repris, un salaire compensatoire de congé sera payé en même temps que les prestations complémentaires de congés.

#### **Le paragraphe 6.15 est remplacé par ce qui suit :**

Un employé licencié peut opter pour le paiement de tout congé qu'il n'a pas pris avant et qui doit lui être payé au début de l'année civile et, si l'employé n'est pas rappelé au travail au cours de l'année civile concernée, il sera autorisé sur demande à recevoir un salaire compensatoire des congés dus au début de l'année civile subséquente, ou avoir l'option d'utiliser le paiement des congés sous forme de versements hebdomadaires consécutifs pendant la durée du licenciement jusqu'à ce que les congés de l'année précédente soient liquidés. Cette même période sera utilisée dans le calcul du service cumulatif rémunéré, de la pension, de l'admissibilité aux jours fériés et aux prestations.

#### **La remarque suivante est ajoutée au paragraphe 6.18 :**

**REMARQUE :** Pour les équipes saisonnières d'employés dont le travail débute après le 1<sup>er</sup> mars, les demandes de vacances doivent être soumises au plus tard à la fin de leur premier cycle de travail, au début de la saison de travail. Le calendrier des vacances pour chaque équipe saisonnière d'employés doit être affiché dans un délai d'un mois suivant la soumission des demandes de vacances. Ces demandes doivent être présentées directement au superviseur d'équipes.

#### **Le paragraphe 6.19 est modifié comme suit :**

Compte tenu de la remarque ajoutée au paragraphe 6.18, à moins que les

deux parties n'en décident autrement, les employés qui ne présentent pas de demande de vacances avant le 2 mars, ou avant la fin du premier cycle de travail pour les équipes saisonnières entrant au travail après 1<sup>er</sup> mars, devront prendre leurs vacances au moment prescrit par la Compagnie.

**D. Article 7 - Retenue de cotisations**

La proposition de la CFTC DPEV concernant la fourniture des cartes de membre et la retenue des droits de réintégration a été résolue au moyen de la lettre d'entente complémentaire fournie à l'annexe 10 en pièce jointe.

**E. Ancienneté – Listes d'ancienneté**

**La remarque suivante est ajoutée au paragraphe 9.5 :**

**REMARQUE :** Parallèlement à l'assemblée annuelle prévue au paragraphe 13.4, les représentants syndicaux rencontreront les agents désignés de la Compagnie pour discuter des modifications à apporter aux listes d'ancienneté pour chaque district et chaque division. Au moins quatorze (14) jours avant la tenue de ladite assemblée, la Compagnie fournira des versions provisoires des listes d'ancienneté. Au moins sept (7) jours avant la tenue de ladite assemblée, le Syndicat fournira une liste des points à discuter.

**F. Ancienneté – Formation requise du contremaître adjoint d'équipe surnuméraire**

**Abroger le paragraphe 9.16.**

**G. Ancienneté - Promotion de travailleurs syndiqués et retour parmi les travailleurs syndiqués**

**Remplacer le paragraphe 10.21 par ce qui suit :**

- a) L'employé qui accepte un poste temporaire officiel au sein du Chemin de fer sera tenu de verser des droits de cotisation équivalents aux cotisations syndicales « la Cotisation » et continuera d'accumuler de l'ancienneté.
- b) L'employé qui a accepté un poste permanent officiel au sein du Chemin de fer pourra choisir parmi les options suivantes en ce qui touche à l'ancienneté :
  - i) Choisir de payer la Cotisation et de continuer à accumuler de l'ancienneté pendant une période de deux ans. À la fin de cette période de deux ans, l'ancienneté de l'employé est bloquée sous réserve que l'employé continue de payer la Cotisation. Les principes

établis au paragraphe 10.23 s'appliquent.

- ii) Dans le cas des employés qui ont accepté un poste avant la date d'entrée en vigueur de l'entente, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2012, et qui ont choisi de ne pas payer la Cotisation, l'ancienneté continuera d'être bloquée et ces employés n'accumuleront pas d'autre ancienneté.
  - iii) Dans le cas des employés qui ont accepté un poste après la date d'entrée en vigueur de l'entente, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2012, et qui ont choisi de continuer à payer la Cotisation, l'ancienneté continuera de s'accumuler pendant une période de deux années à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, sous réserve que l'employé continue de payer la Cotisation. À la fin de cette période de deux ans, l'ancienneté de l'employé sera bloquée sous réserve que l'employé continue de payer la Cotisation.
- c) Tous les employés qui acceptent un poste permanent officiel au sein du Chemin de fer le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2018 conviennent de ce qui suit :
- i) Les employés auront un délai de 90 jours à partir de la date de la nomination pour aviser le Syndicat et la Compagnie de leur décision concernant le paiement ou non de la Cotisation. L'employé soumettra sa décision par écrit dans le format prescrit et, s'il y a lieu, prendra tous les arrangements nécessaires en ce qui a trait à la retenue de la Cotisation.
  - ii) L'employé qui choisit de ne pas payer la Cotisation est retiré de toutes les listes d'ancienneté et renonce à toute ancienneté accumulée précédemment. Une copie de la déclaration écrite de l'employé sera fournie au secrétaire-trésorier de la CFTC DPEV par télécopieur ou par courriel.
  - iii) À l'exception des employés concernés par le paragraphe b) ii) ci-dessus, tout employé qui choisit initialement de payer la Cotisation et qui décide par la suite de ne plus la payer sera rayé de toutes les listes d'ancienneté et renonce à toute ancienneté accumulée précédemment.

#### **H. Article 11 - Réduction de personnel et rappel**

**Ajouter la remarque suivante au paragraphe 11.3 (a) :**

**REMARQUE :** Les employés qui détiennent déjà une majorité des qualifications requises pour un poste en particulier ou qui pourraient recevoir la formation sur le lieu de travail dans un délai raisonnable devront avoir la possibilité de supplanter conformément à l'annexe A-3. Ceci ne s'applique pas aux postes visés par la stabilité, aux termes du paragraphe 5.17 de l'Entente complémentaire des conducteurs de machines, ou aux postes où le principe de formation et rétention



s'applique, aux termes du paragraphe 14.5A de l'Entente salariale N° 41 et le paragraphe 5.3A de l'Entente complémentaire des conducteurs de machines.

En application de l'Entente complémentaire des conducteurs de machines mobiles, la Compagnie et le Syndicat feront un examen annuel du niveau minimal de qualifications qu'un employé doit posséder pour être admissible à une telle supplantation, par catégorie et par type de machine.

Lorsqu'il ne reste que quatorze (14) jours de travail ou moins à un poste temporaire, seuls les employés détenant toutes les qualifications requises peuvent être nommés à ces postes.

#### **I. Paragraphe 12.9 - Dépenses (Déplacement jour de repos)**

**Ajouter ce qui suit au paragraphe 12.9 :**

L'employé doit, pour toutes les notes de frais pour des dépenses relatives à des déplacements un jour de repos qu'il soumet à la Compagnie, conserver une attestation des dépenses (soit des reçus, dans la mesure du possible) pendant une période d'un an à partir de la date de la note de frais. L'employé devra, à la demande formelle d'un dirigeant de la Compagnie pour les services Juri-vérification et enquêtes, Relations avec les employés ou Relations syndicales, fournir l'attestation des dépenses réclamées.

#### **J. Paragraphe 12.9 – Augmentations des allocations pour frais**

**Le paragraphe 12.9 est modifié pour refléter ce qui suit, le cas échéant :**

- Indemnité quotidienne (courante, 106,00 \$/jour) :
  - augmentation de 4,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2018;
  - augmentation de 2,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2020;
  - augmentation de 2,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- Indemnité de repas (ad hoc) (courante, 43,00 \$/jour) :
  - augmentation de 4,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2018;
  - augmentation de 2,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2020;
  - augmentation de 2,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- Contraint à un poste temporaire (minimum de 80 km du lieu de résidence) – indemnité mensuelle fixe au lieu de dépenses quotidiennes (premier mois) (courant, 1 200 \$)
  - augmentation de 50,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2018.
- Contraint à un poste temporaire (minimum de 80 km du lieu de résidence) – indemnité mensuelle fixe au lieu de dépenses quotidiennes (mois

subséquents) (courant, 825 \$/mois)

- augmentation de 30,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2018.
- Indemnité de repas (autre) (courant, 22,50 \$/jour)
  - augmentation de 1,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2018;
  - augmentation de 2,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2020;
  - augmentation de 1,50 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- Indemnité de repas (jour de repos) (courant, 28,10 \$/jour)
  - augmentation de 2,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2018;
  - augmentation de 2,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2020;
  - augmentation de 2,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- Indemnité de repas (12.27 retenu en devoir) (courant, 15,00 \$/jour)
  - augmentation de 1,00 \$ en date du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **K. Paragraphe 12.14 - Changements d'hôtel à la moitié du cycle**

**Remplacer le paragraphe 12.14 par ce qui suit :**

Sous réserve qu'ils étaient disponibles pour travailler à l'ancien lieu de travail à la fin du travail et qu'ils sont disponibles pour travailler au nouveau lieu de travail au début du travail, les employés qui ne voyagent pas dans les voitures-logements ou les voitures-dortoirs lorsqu'ils sont déplacés sur l'ordre du Chemin de fer et les employés qui doivent changer d'hôtel à la moitié du cycle seront rémunérés au taux de salaire normal pour le temps nécessaire pour ces déplacements pendant les heures régulières de travail. Les employés qui sont déplacés sur l'ordre du Chemin de fer en dehors des heures régulières de travail seront rémunérés au taux de salaire applicable aux heures supplémentaires pour toutes ces heures de déplacement.

#### **L. Impartition**

**Numéroter la remarque à la fin du paragraphe 13.2 (page 131) et ajouter d'autres remarques numérotées, comme suit :**

**Remarque 1 :** Se reporter à l'annexe 1 du présent article concernant l'engagement de la Compagnie à commencer l'internalisation du travail.

**Remarque 2 :** Voir l'annexe A-19 - Lettre datée du 11 mai 2017 concernant l'obligation continue de la Compagnie de réduire l'impartition.

**Remarque 3 :** Voir l'annexe A-20 - Lettre datée du 11 mai 2017 concernant le travail dans les installations de Ponts et bâtiments.

**Voir l'annexe 4 en pièce jointe pour l'annexe A-19.**

**Voir l'annexe 5 en pièce jointe pour l'annexe A-20.**

**M. Formation – Formation et rétention**

**Ajouter le nouveau paragraphe 14.5A comme suit :**

L'employé auquel on attribue un poste par voie d'affichage, mais qui ne possède pas les qualifications requises pour un poste de contremaître d'équipe surnuméraire, contremaître adjoint d'équipe surnuméraire, contremaître, Entretien de la voie, agent principal d'entretien de la voie ou contremaître PB, sera retenu dans le poste pour lequel il a besoin de formation pour une période de trois (3) cycles mensuels réguliers publiés affichés suivant la date de la nomination sauf si l'employé concerné obtient ou est nommé à un poste affiché dans une catégorie supérieure, est déplacé parce qu'un autre employé qualifié a exercé son droit d'ancienneté ou à la fermeture du poste. La Compagnie fournira la formation requise pendant la période de rétention.

**Ajouter le nouveau paragraphe 5.3A à l'Entente complémentaire des conducteurs de machines (pages vertes) comme suit :**

L'employé auquel on a attribué un poste par voie d'affichage, mais qui ne possède pas les qualifications requises pour la classification et les postes énumérés ci-dessous sera retenu dans le poste pour lequel il a besoin de formation pour une période de trois (3) cycles mensuels réguliers d'affichage suivant la date de la nomination sauf si l'employé concerné obtient ou est nommé à un poste publié dans le bulletin dans une catégorie supérieure, est déplacé parce qu'un autre employé qualifié a exercé son droit d'ancienneté ou à la fermeture du poste. La Compagnie fournira la formation requise pendant la période de rétention.

1. Groupe particulier de conducteurs de machines (tout équipement)
2. Conducteurs de machines de groupe 1
  - a. Traîneau de dégarnissage automatique (Autosled)
  - b. Régaleuse a ballast
  - c. Machine pour l'entretien du ballast (RM76)
  - d. Souffleuse à neige - automotrice, non démontable
  - e. Speed Swing
  - f. Dégarnisseuse de cases/entailleuse de traverses
  - g. Dégarnisseuse d'aiguillage Super GO4
  - h. Épandeuse
  - i. Machine à insérer les traverses, glisseuse de traverses (exclure la machine à arracher les traverses)
  - j. Déchargeuse de traverses/déchargeuse de matériel sur rails
  - k. Pelle rétrocaveuse/excavatrice

3. Conducteurs de machines de groupe 2
  - a. Réentailleuse de traverses/Dégarnisseuse de cases
  - b. Réchauffeur de rails pour LRS

L'employé auquel on a attribué un poste par voie d'affichage, mais qui ne possède pas les qualifications requises pour un emploi du Groupe de conducteurs de machines 1 pour les camions de plus de 28 000 lb (PTC) et les camions rail-route de plus de 16 000 lb (PTC), incluant tous les camions de marque Brandt Roadrailer, sera retenu dans le poste pour lequel il a besoin de formation pour une période de six (6) cycles mensuels réguliers d'affichage suivant la date de la nomination sauf si l'employé concerné obtient ou est nommé à un poste affiché dans le bulletin dans une catégorie supérieure, est déplacé parce qu'un autre employé qualifié a exercé son droit d'ancienneté ou à la fermeture du poste. La Compagnie fournira la formation requise pendant la période de rétention.

**Remarque :** Voir l'annexe A de l'Entente complémentaire des conducteurs de machines motrices

**Voir l'annexe 6 en pièce jointe, pour l'annexe A de l'Entente complémentaire des conducteurs de machines.**

## **N. Formation**

**Ajouter ce qui suit à l'article 14 :**

### **Formation – En ligne**

14.35 La formation technique peut comprendre des modules de formation en ligne. Cette formation peut être faite de façon autonome et réalisée dans un lieu autre qu'un établissement de la Compagnie en dehors des heures normales de travail.

Chacun des modules de formation comprendra une estimation du temps nécessaire pour le compléter. Les employés seront rémunérés pour ce temps de formation au taux horaire normal lié à leur poste après avoir terminé avec succès le module de formation.

**Ajouter ce qui suit à l'article 14 :**

### **Formation - Futures modalités de formation**

14.36 Si de nouvelles modalités de formation sont élaborées et mises en place par la Compagnie, le Comité conjoint de la formation se réunira pour discuter de conditions de mise en application qui conviennent aux parties, les ententes ne

devront pas être refusées sans motif valable.

Pour le Comité conjoint de la formation, voir l'annexe 7 en pièce jointe.

## **0. Formation – Programme de formation et de mentorat**

Voir l'annexe 8 en pièce jointe.

## **P. Enquêtes – Aveu de responsabilité**

**Modifier le paragraphe 1 de l'article Aveu de responsabilité de l'annexe A-9 (page 180) et la lettre Aveu de responsabilité de la page 181 en supprimant la phrase suivante : « ne dépasse pas dix (10) mauvais points » et en la remplaçant par « suspension d'au plus cinq (5) jours de travail (qui peut inclure les suspensions différées et/ou consignées) ». Le paragraphe 1 se lira comme suit :**

- 1) Lorsqu'un employé, après avoir discuté de la situation avec le directeur régional du Syndicat, reconnaît sa responsabilité relativement à un incident pour lequel la sanction est une suspension d'au plus cinq (5) jours ouvrables (qui peut inclure des suspensions différées et/ou consignées) et qu'il renonce à se prévaloir de l'enquête officielle prévue par sa convention collective, la sanction peut être imposée sans la tenue d'une telle enquête.

**La lettre Aveu de responsabilité de la page 181 se lira comme suit :**

### **AVEU DE RESPONSABILITÉ**

#### **Canadien Pacifique**

Lieu, Province Date :

Monsieur,  
Madame;

Je, (nom et occupation), reconnais avoir choisi d'admettre ma responsabilité en rapport avec l'incident du \_\_\_\_\_ et selon les termes intervenus entre la Compagnie et la CFTC DPEV, respectant l'aveu de responsabilité décrit à l'annexe A-19 de l'Entente salariale 41, j'ai choisi de renoncer à une enquête formelle en comprenant bien que toute mesure disciplinaire qui pourrait m'être attribuée conséquemment sera une suspension d'au plus cinq (5) jours ouvrables (qui peut inclure les suspensions différées et/ou consignées).

Je reconnais que j'ai eu la possibilité de discuter de ce sujet avec mon directeur régional du Syndicat. Je reconnais aussi avoir bien compris les conditions découlant de « l'Aveu de responsabilité » et comprends qu'en choisissant cette option je renonce mes droits d'en appeler de cette mesure disciplinaire.

\_\_\_\_\_  
(Signature) Témoin :

\_\_\_\_\_  
Représentant désigné

**Q. Enquêtes – Mesures disciplinaires différées**

Supprimer la partie de l'annexe A-9 : Mesures disciplinaires différées.

**R. Enquêtes – Suspension provisoire**

**Modifier le paragraphe 15.1 en supprimant les phrases « cinq (5) jours de travail » et « cinq (5) jours » et en les remplaçant par « quarante (40) heures de travail ». Les parties modifiées du paragraphe 15.1 se liront comme suit :**

Dans ces cas, l'employé suspendu pendant plus de quarante (40) heures de travail, ou pour une période plus longue d'un commun accord, sera rémunéré au taux normal, à l'exception des heures supplémentaires, pour chaque jour de suspension au-delà des quarante (40) heures de travail, ou toute période décidée d'un commun accord, quelle que soit la décision rendue par la Compagnie.

Si un employé n'est pas disponible au moment de l'enquête, la période de quarante (40) heures de travail sera prolongée pour une période égale à la période pendant laquelle l'employé n'était pas disponible.

**S. Paragraphe 15.2 – Enquêtes sur la représentation syndicale et les dépenses connexes**

**Remplacer le paragraphe 15.2 par le suivant :**

Lorsqu'une enquête doit avoir lieu, l'employé est avisé par écrit 48 heures à l'avance de l'heure, du lieu et de l'objet de l'audience et une copie électronique de la lettre est transmise au directeur régional. S'il le désire, l'employé peut demander qu'un collègue de travail ou un représentant accrédité de la CFTC DPEV, ou les deux, soient présents à l'audience. L'employé concerné par l'enquête ne subira pas de perte de son salaire normal, sauf s'il fait l'objet d'une suspension. L'employé recevra le remboursement de dépenses raisonnables engagées dans le cadre d'une enquête qui ne peut être tenue à une distance acceptable.

Le représentant désigné et/ou le collègue de travail qui assistent à l'audience seront assujettis à ce qui suit :

- La Compagnie indemniserait soit le représentant désigné ou le collègue de travail, pour sa présence à l'audience :
  - o le salaire normal d'une (1) journée,
  - o les dépenses réelles raisonnables.

Dans le cas où une enquête dure plus d'une (1) journée, le représentant désigné ou le collègue de travail sera indemnisé, avec le consentement préalable de la Compagnie qui ne sera pas refusé sans motif raisonnable, pour le temps fourni pour participer à l'enquête. Dans la mesure du possible, lorsqu'un tel cas survient, le Syndicat envoie le représentant désigné ou le collègue de travail sur le lieu de l'enquête pour qu'il y assiste. La Compagnie et le Syndicat discuteront au cas par cas de ce qui représente des dépenses raisonnables pour les représentants accrédités ou les collègues de travail qui assistent à des enquêtes après le premier jour. Il incombe au représentant désigné ou au collègue de travail de s'assurer que le temps passé à l'enquête est inscrit sous le code approprié dans les systèmes de paie de la Compagnie, soit comme participation à une enquête (AI).

Il est entendu que les dépenses ne dépasseront pas le paiement pour une journée qui englobe le jour de l'enquête. Dans les cas où le Syndicat envoie à l'endroit où se tient l'enquête un représentant désigné ou un collègue de travail qui ne réside/ne travaille pas à cet endroit, le Syndicat avisera le vice-président, Services de l'ingénierie, des motifs de sa décision.

L'employé recevra une copie de la preuve avec l'avis de l'audience. Il pourra examiner tous les témoignages reçus, juste avant le début de son audience, et il reçoit une copie de la déclaration et, s'il le demande, une copie de tous les témoignages recueillis. Dans la mesure du possible, les enquêtes sont menées pendant les heures normales de travail. Lorsqu'il est démontré qu'une enquête aurait pu être menée pendant les heures régulières, l'employé est rémunéré pour un maximum de trois (3) heures au taux de salaire normal. Des copies électroniques de l'avis, des éléments de preuve et des transcriptions de l'enquête seront fournis au directeur régional du Syndicat sur demande et sous réserve de leur disponibilité. Lorsque des copies électroniques de fichiers audio ou vidéo doivent être fournies, le directeur régional du Syndicat devra confirmer par écrit ou par courriel que lesdits fichiers ne seront pas divulgués à d'autres personnes et que lesdits fichiers serviront exclusivement aux fins de griefs et d'arbitrage.

**REMARQUE :** La Compagnie convient que les enquêtes initiales (appels téléphoniques sans représentation syndicale) seront consignées dans un mémoire et entrées en tant qu'éléments de preuve dans l'enquête. La Compagnie convient également que dans l'éventualité où une enquête initiale (appel téléphonique sans représentation syndicale) n'est pas consignée dans un mémoire, le contenu de cette enquête initiale ne pourra pas être utilisé ou invoqué comme preuve dans une enquête disciplinaire, au cours d'un processus de grief ou à l'arbitrage.

## **T. Griefs – Dépôt à l'étape 2**

**Modifier le paragraphe 15.6 en supprimant la phrase « 30 mauvais points » et en la remplaçant par « une suspension de dix (10) jours civils ». La partie modifiée du paragraphe 15.6 se lira comme suit :**

Les griefs de congédiement et d'imposition d'une suspension d'au moins dix (10) jours civils seront initiés au stade 2 de la procédure des griefs. Les vacances créées ne seront pas affichées comme postes permanents pendant la procédure d'appel (maximum de deux (2) ans). Cette disposition ne pourra être utilisée par le Syndicat au cours de la procédure de règlement du grief ou en arbitrage pour affirmer que ce renvoi n'était pas permanent.

## **U. Impression de la convention**

**Ajouter la phrase suivante au paragraphe 22.4 :**

L'impression de la présente convention ne devra comprendre que les ententes salariales 41 et 42 et les ententes complémentaires. L'entente sur la sécurité d'emploi et les régimes d'avantages sociaux des employés seront mis à la disposition des employés sur support électronique et seront imprimés sur du papier 8,5 po x 11 po pour les employés, sur demande.

## **V. Annexe C – Entente sur la signalisation**

**Ajouter ce qui suit à la fin de la partie Entente sur la signalisation de l'annexe C :**

6. Les postes de signaleurs doivent être publiés dans le bulletin des territoires d'ancienneté des divisions de Vancouver, Toronto et Québec en vue d'établir des banques de signaleurs. Des tâches de signalisation peuvent être assignées aux postes de signaleurs ainsi établis pour une période aussi courte qu'une journée à n'importe quel lieu de travail et le signaleur peut être tenu de travailler à n'importe quel lieu de travail sur le territoire d'ancienneté de base sur lequel le poste est établi.

Des banques de signaleurs peuvent être établies dans d'autres territoires d'ancienneté de base au besoin sous réserve d'une entente mutuelle de la Compagnie et du Syndicat.

Il est entendu que si plus d'un poste de signaleur est établi à partir d'une banque de signaleurs pour un même territoire d'ancienneté de base, des efforts seront faits pour que les lieux de travail soient attribués en fonction de l'ancienneté.

Les signaleurs doivent être basés et les titulaires de poste devront passer au bureau principal au début et à la fin de leurs journées de travail lorsque les attributions de tâches de signalisation sont dans un rayon de 56 km du lieu du bureau principal. Dans le cas où les attributions de signalisation sont à une distance supérieure à



56 km du lieu du bureau principal, la Compagnie aura l'option de déterminer une zone de rassemblement de remplacement. Une fois la détermination de la zone de rassemblement de remplacement effectuée, les dispositions de l'Entente salariale N° 41, paragraphe 12.22, s'appliquent.

**W. Entente complémentaire des conducteurs de machines – Poser sa candidature aux fins de l'établissement de l'ancienneté**

**Ajouter ce qui suit au paragraphe 3.7 :**

L'employé qui travaille à un poste figurant dans la Colonne B peut établir son ancienneté en postulant dans une autre catégorie de la Colonne B pour laquelle il possède les qualifications nécessaires et pour laquelle il ne détient pas encore d'ancienneté et il accumulera par la suite de l'ancienneté pour cette catégorie comme prévu à l'alinéa 10.14 a) de l'Entente salariale 41.

En outre, l'employé qui travaille à un poste figurant dans la Colonne B peut établir son ancienneté dans une catégorie de la Colonne A pour laquelle il possède les qualifications nécessaires et pour laquelle il ne détient pas encore d'ancienneté. Cela ne s'applique qu'aux camions énumérés dans la liste des machines motrices du paragraphe 4.1 de l'entente complémentaire des conducteurs de machines.

Les employés qui posent leur candidature aux fins de l'établissement de l'ancienneté uniquement en vertu du présent paragraphe 3.7 obtiendront de l'ancienneté seulement lorsque le poste affiché sera attribué à un autre employé. S'il advient que le poste n'est pas attribué à un autre employé, employé ayant de l'ancienneté qui a posé sa candidature aux fins de l'ancienneté uniquement aura le choix de se présenter au poste afin d'obtenir l'ancienneté ou de retirer sa candidature.

**X. Entente complémentaire des conducteurs de machines – Stabilité**

**Remplacer l'alinéa 5.17.2 des pages vertes par ce qui suit :**

Les postes choisis aux fins de la stabilité seront examinés à la réunion dont il est question au paragraphe 8.3. Ces discussions engloberont l'application du présent alinéa 5.17.2 et seront constantes dans la mesure du possible, il pourrait toutefois être utilisé sur une machine en particulier, sur une équipe ou en fonction de chaque équipe.

**Remplacer l'alinéa 5.17.6 des pages vertes par ce qui suit :**

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 de conducteurs de machines	75,00 \$	150,00 \$
Groupe de conducteurs de machines 1	50,00 \$	100,00 \$

## Y. Gestion interne

### Supprimer les annexes suivantes :

- A-11 - Lettre datée du 6 juin 2007 relative au système de candidatures et attribution de postes
- A-15 - Lettre datée du 8 décembre 2012 relative aux communications de la Compagnie et du Syndicat
- F-7 - Lettre datée du 30 novembre 2000 relative aux employés ayant le statut GE qui étaient anciennement des employés de Canadian Atlantic Railways
- F-12 - Lettre datée du 6 juin 2007 relative aux taux de salaire de début pour les employés nouvellement embauchés

## 5. AUTRE

### A. Entente sur la sécurité d'emploi (ESE) – Annexe « L »

Les parties ont résolu ce point en modifiant l'annexe « L » de l'ESE pour refléter les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022.

### B. ESE - Révision du Fonds de garantie d'emploi

Ajouter l'annexe 9 en pièce jointe en tant que l'annexe « M » de l'ESE.

## 6. DURÉE

Sauf dispositions contraires dans les présentes, le présent mémoire d'entente (y compris toutes les ententes complémentaires) continuera d'avoir effet jusqu'au 31 décembre 2022.

**SIGNÉ À CALGARY, EN ALBERTA, le 11<sup>e</sup> jour de mai 2017.**

**Pour Canadien Pacifique :**

**Pour CFTC DPEV :**

Myron Becker  
Vice-président adjoint  
Relations de travail

Gary Doherty  
Président

Justin Meyer  
Vice-président  
Services de l'ingénierie

Henry Helfenbein  
Vice-président

Matt Foot  
Directeur général  
Planification, Ingénierie

Wade Phillips  
Directeur, Région de l'Est

Robert Hope  
Directeur,  
Production Ouest  
Services de l'ingénierie

Patrick Gauthier  
Directeur, Région de l'Atlantique

Dave Guérin  
Directeur principal  
Relations de travail

David Brown  
Avocat

Anthony Mosso  
Directeur adjoint  
Relations de travail

Brian Medd  
Directeur  
Relations de travail

## **ANNEXE 1**

### **Conventions collectives**

Entente salariale n° 41

Entente complémentaire des conducteurs de machines

Entente complémentaire des pointeaux

Entente complémentaire du personnel des ateliers de réparation du matériel de travaux du réseau

Entente complémentaire du personnel des dépôts de rails, et des chantiers de récupération de rails

Entente complémentaire du personnel des ateliers de soudage en bout

Entente complémentaire des équipes de soudage aluminothermique

Entente salariale n° 42 des manœuvres d'équipe surnuméraire

## ANNEXE 2

### Application de l'augmentation générale des salaires pour la durée de la convention

Gary Doherty  
Président  
CFTC DPEV

Monsieur,

La présente se rapporte à nos discussions récentes concernant une augmentation générale des salaires pour la période de cinq (5) années de la convention collective s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2022.

En reconnaissance de la durée de cinq (5) ans convenue par les parties et reconnaissant qu'une entente de longue durée se traduit par la stabilité de la main-d'œuvre, la Compagnie est disposée à lier les augmentations générales des salaires pour les années 2021 et 2022 aux réalités opérationnelles de la Compagnie pour cette période.

Les parties conviennent que les augmentations générales des salaires relatives aux années 2021 et 2022 seront au minimum de 2 %. Toutefois, il existe une possibilité que ces augmentations générales des salaires dépassent le taux minimum susmentionné fondé sur les hausses en pourcentage d'une année à l'autre sur les tonnes-milles commerciales (TMC) de la Compagnie. Les TMC sont disponibles au niveau externe sur le site Web des relations avec les investisseurs : <http://www.cpr.ca/en/investors/key-metrics>.

Sous réserve que le seuil minimal défini plus bas soit dépassé, les augmentations générales des salaires offertes pour les années 2021 et 2022 seront les suivantes :

Hausse en % d'une année à l'autre des TMC	<3 %	3-4 %	≥4 %
Augmentation générale connexe des salaires	2 %	2,5 %	3 %

La hausse en pourcentage d'une année à l'autre des TMC pour l'augmentation générale des salaires pour 2021 sera calculée de la façon suivante :

$$\frac{(\text{TMC (1<sup>er</sup> déc. 2019 au 30 nov. 2020)} - \text{TMC (1<sup>er</sup> déc. 2018 au 30 nov. 2019)})}{\text{TMC (1<sup>er</sup> déc. 2018 au 30 nov. 2019)}} \times 100 = \text{hausse en pourcentage d'une année à l'autre des TMC pour 2021}$$

La hausse en pourcentage d'une année à l'autre des TMC pour l'augmentation générale des salaires pour 2022 sera calculée de la façon suivante :

$$\frac{(\text{TMC (1<sup>er</sup> déc. 2020 au 30 nov. 2021)} - \text{TMC (1<sup>er</sup> déc. 2019 au 30 nov. 2020)})}{\text{TMC (1<sup>er</sup> déc. 2019 au 30 nov. 2020)}} \times 100 = \text{hausse en pourcentage d'une année à l'autre des TMC pour 2022}$$

Pour déterminer si la ou les indexations des TMC sont offertes, les TMC pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2015 au 30 novembre 2016 seront utilisées comme « seuil minimal ». Les indexations des TMC ne seront offertes qu'à la condition que les critères suivants soient respectés :

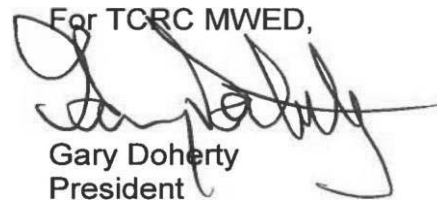
- Pour 2021, les TMC pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2018 au 30 novembre 2019 doivent dépasser le seuil minimal;
- Pour 2022, les TMC pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2019 au 30 novembre 2020 doivent dépasser le seuil minimal.

Les parties conviennent que les critères relatifs au seuil minimal et à la hausse en pourcentage d'une année à l'autre des TMC décrits plus haut sont fondés sur le service marchandises uniquement. En outre, s'il advenait que la Compagnie procède à la vente ou l'acquisition d'entreprises au cours des périodes mentionnées, l'effet des répercussions de ces transactions serait supprimé des analyses sélectives des TMC pour les périodes décrites plus ci-dessus.

Veillez agréer l'expression de nos salutations distinguées,



Myron Becker  
Vice-président adjoint  
Relations syndicales

For TCRC MWED,  
  
Gary Doherty  
President

### ANNEXE 3

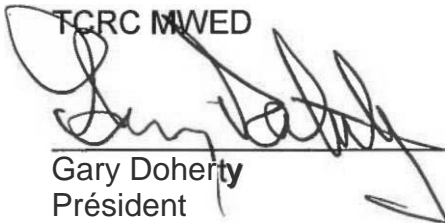
Le 11 mai 2017  
Calgary, Alberta

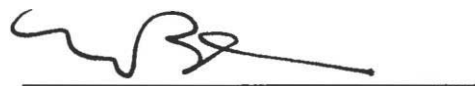
Au cours de la ronde actuelle de négociations, la CFTC DPEV a présenté une demande d'augmentation du maximum à vie des prestations du régime d'assurance maladie et de soins de la vue.

Même si la Compagnie ne pouvait pas acquiescer à la demande du Syndicat telle que celle-ci était présentée, la Compagnie reconnaît que des situations surviendront où il sera approprié de fournir à des employés vivant des cas particuliers des prestations en surplus du maximum à vie de 50 000 \$.

Lorsqu'un tel cas survient, le président de CFTC DPEV et le vice-président adjoint ou le vice-président, Relations syndicales, de la Compagnie discuteront de la situation et détermineront si les conditions requises pour l'attribution de prestations supplémentaires sont respectées.

Les conditions à prendre en considération sans s'y limiter sont entre autres la présence de problèmes médicaux graves nécessitant un traitement médical constant et de longue durée.

TCRC MWED  
  
Gary Doherty  
Président  
CFTC DPEV

Canadien Pacifique  
  
Myron Becker  
Vice-président adjoint  
Relations syndicales



## ANNEXE 4

Le 11 mai 2017  
Calgary, Alberta

### OBJET : ANNEXE 1 DANS L'ARTICLE 13 DE L'ENTENTE 41

La présente fait suite à nos discussions concernant l'obligation permanente de la Compagnie de réduire l'impartition.

Bien que le Syndicat reconnaisse que la Compagnie a pris des mesures importantes visant à respecter ses obligations conformément à l'annexe 1 du paragraphe 13.9 de l'Entente N° 41, la Compagnie n'a pas encore satisfait à toutes ces obligations.

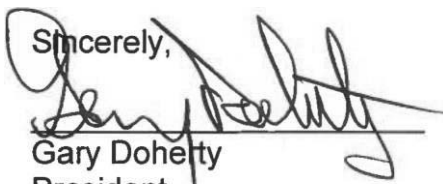
Le Syndicat est soucieux de s'assurer que l'on continue à faire des progrès et que les gains obtenus à ce jour ne seront pas perdus ou réduits.


Dans un effort visant à apporter son aide à cet égard, le Syndicat s'engage à continuer à travailler de concert avec la Compagnie afin de s'assurer de réduire les occasions d'impartition.

Ceci étant dit, et afin de prendre des mesures à l'égard de ses préoccupations, le Syndicat se réserve le droit de déposer un grief s'il advenait que la Compagnie, après le 31 décembre 2017, n'ait pas fait tous les efforts raisonnables en vue de respecter ses engagements conformément à l'annexe 1 du paragraphe 13.9.

Veillez agréer l'expression de nos salutations distinguées,

J'approuve

Sincerely,  
  
Gary Doherty  
President  
TCRC MWED

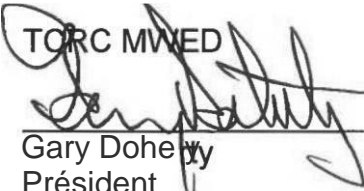
concur:  
  
Justin Meyer  
Vice-président  
Services de l'ingénierie  
Chemin de fer Canadien Pacifique

## ANNEXE 5

Le 11 mai 2017  
Calgary, Alberta

À la suite des propositions discutées pendant les négociations concernant l'impartition du travail aux installations de Ponts et bâtiments, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties se rencontreront pour discuter de la création de postes au sein du service Ponts et bâtiments qui seront responsables uniquement des travaux d'amélioration des installations.
2. Les parties se rencontreront dans les plus brefs délais possibles, mais au plus tard 30 jours après la ratification du présent mémoire d'entente pour discuter de la réalisation à l'interne des travaux d'amélioration des installations qui sont actuellement impartis.
3. Dans un délai de 90 jours à partir de la rencontre initiale, les parties élaboreront un cadre de travail pour régler la question de l'impartition continue des travaux d'amélioration des installations.
4. Il est entendu que les postes, la formation et la rétention des employés affectés aux travaux d'amélioration des installations seront des points discutés dans le cadre cette démarche.
5. Il est entendu qu'une mobilité supplémentaire ou la création de nouveaux territoires d'ancienneté ou de zones de travail peuvent être déterminées au cours de ces rencontres afin de répondre aux besoins opérationnels et distribuer la main-d'œuvre de manière efficace.
6. Il est entendu entre les parties que le coût, la qualité du travail et la convenance seront pris en considération au moment de l'élaboration d'un cadre de travail pour la réalisation à l'interne de travaux d'amélioration des installations.

TORC MWED  
  
Gary Doheerty  
Président  
CFTC DPEV

Canadian Pacific  
  
Justin Meyer  
Vice-président  
Services de l'ingénierie

## ANNEXE 6

11 mai 2017  
Calgary, Alberta

Au cours de la présente ronde de négociations, les parties ont réalisé un texte concernant la formation pour les conducteurs de camion du Groupe 1. Il a été convenu que l'application de l'option de Formation et rétention pour le Groupe de conducteurs de machines 1 pour les camions de plus de 28 000 lb (PTC) et les camions rail-route de plus de 16 000 lb (PTC), incluant tous les camions de marque Brandt Roadrailer, sera mise en œuvre uniquement lorsque la Compagnie et le Syndicat, par l'entremise du Comité conjoint de la formation, se seront entendus sur les détails du programme de formation et sur la procédure de qualifications de ces postes qui sera utilisée.

Les points à déterminer sont les suivants, sans en exclure d'autres :

- Le contenu et le programme des cours de formation internes.
- Les cours externes requis et le processus réglementaire pour l'obtention de permis.
- Les coûts du programme.
- La participation d'un formateur et de mentors et la gestion des employés.
- La nomination initiale de candidats RQ à des postes et la façon dont les opérations de la Compagnie seront soutenues au cours de cette période.

Les parties conviennent de régler cette question dans un délai de 120 jours suivant la ratification de l'entente.

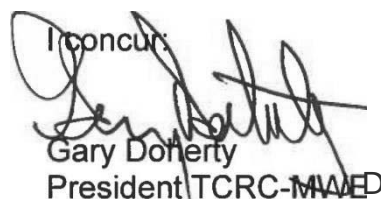
Il est entendu que le règlement convenu ne prendra pas effet avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Veuillez agréer l'expression de nos salutations distinguées,



Myron Becker  
Vice-président adjoint  
Relations de travail

J'approuve



I concur  
Gary Doherty  
President TCRC-MAED

## ANNEXE 7

Le 11 mai 2017  
Calgary, Alberta

Lettre concernant l'établissement d'un Comité conjoint de la formation

Au cours des discussions tenues pendant le processus de négociation, la Compagnie et la CFTC DPEV ont convenu qu'il est dans l'intérêt des deux parties de fixer une période d'applicabilité du Comité de la formation composé de deux représentants de la Compagnie et deux représentants du Syndicat. Le mandat permanent du Comité sera d'examiner, de proposer, d'élaborer et de superviser des méthodes et des programmes de formation pour les employés de la CFTC DPEV. Cela comprendra l'examen des composantes des modules de formation en ligne et la détermination du nombre d'heures requises pour les compléter.

En plus des grands pouvoirs décrits ci-dessus, le Comité peut retenir les services d'experts du domaine pour donner des conseils sur des sujets connexes à la formation et pour recommander des programmes et des stratégies possibles.

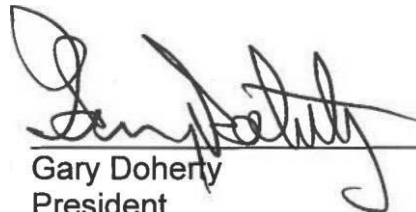
Les représentants du Syndicat ainsi que ceux de la Compagnie nommés au Comité de la formation doivent être désignés au plus tard trente (30) jours après la ratification de la présente convention collective et doivent se réunir dans un délai de soixante (60) jours. Subséquemment, les réunions devront avoir lieu tous les trois (3) mois ou à tout autre temps qui sera jugé requis. Les réunions peuvent avoir lieu en personne ou par le biais d'une conférence téléphonique.

Canadien Pacifique



Myron Becker  
Vice-président adjoint

CFTC DPEV



Gary Doherty  
President

## ANNEXE 8

Le 11 mai 2017  
Calgary, Alberta

M. G.Doherty  
Président TCRC-MWED

Monsieur,

La présente fait suite à nos discussions au cours de la ronde actuelle des négociations concernant la volonté des parties de développer un programme de formateur/mentorat pour les employés. Nous reconnaissons tous les deux la valeur d'un tel programme avec un objectif à long terme de formation, de perfectionnement et de rétention de nos employés. Il est convenu que les postes de formateur/mentor syndiqués seront établis conformément à ce qui suit :

- Le nombre de formateurs et d'emplacements requis sera établi de concert par les parties au cours des réunions prévues au paragraphe 8.3 qui doivent avoir lieu au plus tard le 15 novembre de chaque année précédant la saison de travail de production suivante.
- La Compagnie publiera un bulletin spécial pour permettre aux employés de faire connaître leur intérêt pour les postes de formateur/mentor. La liste des candidats sera fournie au Syndicat au plus tard le 15 octobre de chaque année avant la réunion prévue au paragraphe 8.3. La Compagnie passera en revue tous les candidats possibles avec le Syndicat, mais conserve le droit de sélection finale pour chaque poste choisi.
- Les postes de formateur/mentor seront rémunérés au taux de salaire du contremaître d'équipe surnuméraire (paragraphe 2.8) et ont droit à un autre 3 % pour toutes les heures de travail normales et supplémentaires. Le paiement de la prime sera traité sous forme d'un montant forfaitaire à la fin de la saison de travail ou à la fin du poste, selon le cas.
- Les tâches inhérentes au poste de formateur/mentor seront établies conjointement par la Compagnie et le Syndicat lors de la réunion initiale prévue au paragraphe 8.3.
- Un formateur/mentor qui ne maintient pas un niveau approprié de rendement peut, à la discrétion de la Compagnie et après discussion avec le Syndicat, être relevé de son poste. Dans ce cas, l'employé touchera la prime accumulée précédemment pour le temps travaillé et

retournera à son ancien poste ou exercera son droit d'ancienneté conformément aux dispositions de la convention collective. La Compagnie fournira au Syndicat les éléments de preuve sur lesquels elle s'est appuyée pour décider de relever l'employé de ses fonctions.

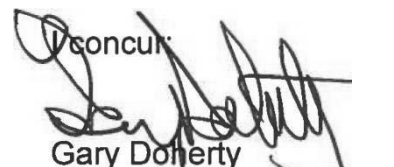
Je suis confiant que vous conviendrez que l'approche coopérative en voie de la formation et du mentorat contribuera à perfectionner nos employés d'une manière significative.

Veillez agréer l'expression de nos salutations distinguées,



Myron Becker  
Vice-président adjoint  
Relations syndicales

J'approuve



concur:  
Gary Doherty  
President TCRC-MWED

## ANNEXE 9

Le 11 mai 2017  
Calgary, Alberta

Au cours de la présente ronde de négociations, la Compagnie et le Syndicat ont convenu qu'un examen du Fonds de garantie d'emploi (le « Fonds GE ») créé en 1995 est requis.

Étant donné qu'à l'heure actuelle, aucun employé ne reçoit des prestations au titre de la garantie d'emploi, les parties reconnaissent qu'il peut être souhaitable d'élargir la portée du Régime de prestations supplémentaires de chômage - garantie d'emploi et de l'Entente sur le régime de prestations aux employés en situation de garantie d'emploi (les « Régimes du Fonds GE ») pour permettre des paiements et des décaissements à partir du Fonds GE qui ne sont pas permis actuellement en raison des règles des Régimes du Fonds GE.

Pour ce faire, et pour respecter les obligations juridiques et réglementaires, les parties reconnaissent qu'il peut s'avérer nécessaire de restructurer le Fonds GE, avec modifications conséquentes requises aux Régimes du Fonds GE.

Compte tenu de la complexité des questions touchées, et avant de faire quelques changements que ce soit, les parties reconnaissent qu'il faut consulter des experts du domaine des finances, des fiducies et de la fiscalité.

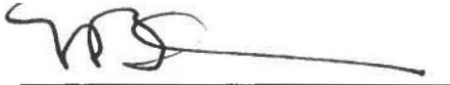
Après avoir consulté les experts retenus et avoir reçu leurs analyses et leurs recommandations, les parties se rencontreront afin de négocier des changements possibles au Fonds GE et aux Régimes du Fonds GE.

Compte tenu de l'importance de cette initiative, les parties s'engagent à s'assurer que les experts dont elles retiendront les services termineront leurs analyses, et fourniront leurs recommandations dans un délai de trois (3) mois après la ratification de la présente convention collective.

Nonobstant tout ce qui précède, et en dehors de toute autre recommandation, interprétation ou formule de restructuration proposée, l'argent du Fonds GE (incluant toute forme ou toutes formes que le Fonds pourrait prendre dans le futur) continuera à être gouverné, aux termes de l'Annexe i des Régimes du Fonds GE courants, par le principe convenu « qu'un surplus supérieur à

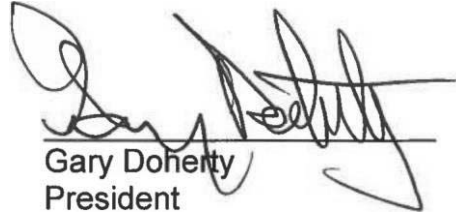
ce qui est requis pour financer entièrement le FGE (Fonds de garantie d'emploi), tel que déterminé par les parties, appartiendra aux employés de la section du Canadien Pacifique de la CFTC DPEV et qu'il pourra être utilisé de la façon désirée. »

Canadien Pacifique



Myron Becker  
Vice-président adjoint

CFTC DPEV



Gary Doherty  
President



## ANNEXE 10

Le 11 mai 2017  
Calgary, Alberta

Au cours de la présente ronde de négociations, la CFTC DPEV a fait des propositions concernant la prestation de renseignements sur l'adhésion aux nouveaux employés et la collecte et la remise des droits de réintégration.

La Compagnie convient, lors de la tenue de cours de formation aux nouvelles recrues, d'aviser le directeur régional de la CFTC DPEV des dates et lieux des cours de sorte que le directeur ou son représentant puisse être présent pour collecter les cartes de membre de la CFTC DPEV dûment signées.

Lorsqu'il ne sera pas possible pour un représentant de la CFTC DPEV d'être présent à un cours de formation aux nouvelles recrues, la Compagnie distribuera les cartes de membre de la CFTC DPEV aux nouveaux employés. À cette fin, la CFTC DPEV fournira à la Compagnie des cartes de membres vierges au fur et à mesure des besoins.

La Compagnie fournira à la CFTC DPEV les noms et les coordonnées des nouvelles recrues.

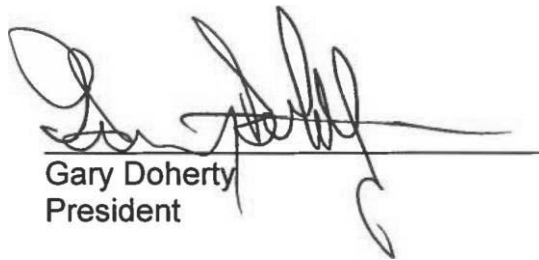
Étant donné que le paragraphe 7.4 de l'Entente N° 41 précise que l'adhésion à la CFTC DPEV est conditionnelle au paiement des droits d'adhésion et de réintégration (réadmission), et étant donné que la Compagnie déduit et remet déjà les montants dus réguliers et les droits d'adhésion, la Compagnie accepte de déduire et de remettre les droits de réintégration. À cet égard, il a été convenu que le secrétaire-trésorier du Syndicat fournira périodiquement à la Compagnie une liste des membres qui doivent payer des droits de réintégration. Cette liste comprendra les noms des membres, les numéros d'employé et les montants à déduire.

Canadien Pacifique



Myron Becker  
Vice-président adjoint

CFTC DPEV



Gary Doherty  
President





